



Documento de información sobre la protección contra la discriminación basada en la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género y las características sexuales (SOGIESC)

Departamento de Normas Internacionales del Trabajo

**Documento de información sobre la protección
contra la discriminación basada en la orientación
sexual, la identidad de género, la expresión de
género y las características sexuales (SOGIESC)**

Constance Thomas y Catherine Weber
(marzo de 2019)

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.

ISBN: 978-92-2-133193-3 (web pdf)

ISBN: 978-92-2-133194-0 (epub)

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.

Índice

	<i>Página</i>
Resumen	v
A. Introducción y mandato	1
B. Panorama general de la discriminación que sufren las personas LGBTI+.....	2
C. Glosario.....	4
D. Marco del derecho internacional en materia de derechos humanos contra la discriminación	4
E. Aplicación de la protección de los derechos humanos a los casos de discriminación basada en los motivos SOGIESC por medio de órganos creados en virtud de tratados internacionales de derechos humanos.....	8
F. Otras acciones de las Naciones Unidas	13
G. Tratados regionales en materia de derechos humanos, órganos creados en virtud de tratados de derechos humanos y otras organizaciones – Protección contra la discriminación de las personas LGBTI+	16
América.....	16
Europa	17
África	20
Asia y el Pacífico y los Estados Árabes	22
H. Examen de las legislaciones nacionales	22
1. Protección constitucional y legislativa.....	23
2. Utilización del motivo de sexo para otorgar protección contra la discriminación basada en los SOGIESC	24
3. Motivos SOGIESC protegidos.....	27
Orientación sexual	28
Identidad de género y expresión de género.....	28
Características sexuales	30
4. Ámbito de protección.....	31
Excepciones a la prohibición de la discriminación.....	31
5. Observaciones sobre la aplicación de la legislación	32
6. Reconocimiento	32
7. Criminalización.....	33
8. Políticas de promoción de la igualdad en materia de SOGIESC	34
I. La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR)....	34
1. Protección con arreglo al motivo de sexo	34
2. Protección de la discriminación basada en los motivos SOGIESC	36
J. Otras iniciativas de la OIT	40
K. Observaciones finales	40
Referencias adicionales	42

Anexos

I.	Glosario.....	46
II.	Cuadro recapitulativo del marco nacional en materia de SOGIESC.....	50

Resumen

Durante los últimos veinte años, algunos gobiernos y tribunales de países de todo el mundo han introducido la protección contra la discriminación en el empleo basada en la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género y las características sexuales (SOGIESC), ya sea considerando que los motivos de sexo y género cubren esos motivos de discriminación o adoptando una legislación que contemple los motivos específicos antes mencionados. Los estudios que se han realizado para elaborar este documento ponen de relieve que existe protección contra la discriminación en el empleo basada en uno o varios de esos motivos en: 18 países de América (América del Norte, América Latina y el Caribe), 17 países de Asia y el Pacífico, y los Estados Árabes, siete países de África y 42 países de Europa, incluidos los 28 Estados miembros de la Unión Europea (UE). Aunque el número de países es significativo, la cobertura dista mucho de ser universal.

Una serie de factores jurídicos, políticos, técnicos y sociales podrían haber contribuido a la expansión de esta protección. Uno de estos factores es el aumento de la información a este respecto y una mejor comprensión de las personas gais, bisexuales, transgénero e intersexuales y de las personas con características conexas (personas LGBTI+), así como de las dificultades a las que tienen que hacer frente. Las investigaciones ponen de relieve que estas personas siguen sufriendo diferentes formas de violencia, exclusión, discriminación y acoso en la sociedad en general, y, en particular, durante el ciclo del empleo: desde la educación al acceso al empleo, las condiciones de trabajo y la seguridad del empleo.

El derecho internacional y el control de su aplicación, así como los instrumentos regionales y su control y promoción, también contribuyen mucho a mejorar la protección contra la discriminación basada en los motivos SOGIESC. Los órganos de control de la aplicación de las convenciones sobre derechos humanos de las Naciones Unidas han determinado que la discriminación contra las personas LGBTI+ infringe: el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (ICCPR); el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC); la Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes (CAT); la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial (CIEDR); la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW); la Convención sobre los Derechos del Niño (CRC), y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CRPD). En los comentarios sobre el respeto de estos instrumentos por los Estados, se señala cada vez más la importancia de adoptar medidas para hacer frente a la discriminación y los abusos contra las personas LGBTI+ y de proteger a estas personas, lo cual es obligación de los Estados en virtud de los instrumentos antes mencionados. La Convención Interamericana contra toda forma de Discriminación e Intolerancia, la Corte Interamericana de Derechos Humanos y la Organización de los Estados Americanos (OEA) prohíben y condenan la discriminación basada en la orientación sexual, la identidad sexual y la expresión sexual. La Comisión Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos ha afirmado el derecho a la no discriminación basada en la orientación sexual y la identidad de género y ha pedido que se establezca un clima de tolerancia hacia las minorías sexuales a escala nacional. En la UE, la Directiva 2000/78/CE relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación prohíbe la discriminación directa e indirecta en el empleo basada en la orientación sexual. El Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) ha ampliado la protección contra la discriminación por razón de sexo a la discriminación basada en el cambio de sexo. En el marco del Consejo de Europa, el Tribunal Europeo de Derechos Humanos consideró que el Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales protege a las personas LGBTI+, especialmente frente a la discriminación en el empleo.

La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) ha tomado nota durante muchos años de la información que figura en las memorias de los gobiernos y en las observaciones de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en relación con la discriminación en el empleo basada en los motivos SOGIESC en virtud del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111).

Las autoras quieren agradecer la contribución de Gurchaten Sandhu del Servicio de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (FUNDAMENTALS) así como los consejos y el apoyo de Cécile Balima-Vittin, Claire Marchand-Campmas y Pierre-François Recoing del Departamento de Normas Internacionales del Trabajo.

A. Introducción y mandato

1. En este documento se presentan y examinan las legislaciones y las prácticas de los Estados Miembros de la OIT en materia de discriminación en el empleo y la ocupación basada en la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género y las características sexuales (SOGIESC).
2. El documento se centra principalmente en la protección contra la discriminación en el empleo y la ocupación de las personas lesbianas, gais, bisexuales, transgénero e intersexuales y de las personas con características conexas (LGBTI+) ¹. Con arreglo al mandato otorgado, en el documento se ofrece una panorámica general de las legislaciones y prácticas nacionales, los tratados internacionales o regionales en materia de derechos humanos, las observaciones de los órganos creados en virtud de instrumentos relativos a los derechos humanos, los comentarios y los estudios generales de la CEACR, y otras acciones de las Naciones Unidas y de la OIT. Asimismo, se describe la situación de las personas LGBTI+ en relación con el derecho penal.
3. El examen de la legislación en materia de no discriminación incluye la interpretación del término «sexo», en general, y la cuestión de si la protección contra la discriminación basada en el sexo abarca la protección contra la discriminación basada en los motivos SOGIESC, en particular en el empleo y la ocupación. En este documento también se examinan los motivos específicos utilizados para proteger a las personas LGBTI+ contra la discriminación en el empleo y la ocupación. Se consideran algunos de los elementos fundamentales de la legislación, tales como la forma y el alcance de la protección, las excepciones, y las decisiones judiciales pertinentes y las orientaciones sobre la aplicación de la legislación. Además, se realizan algunos comentarios sobre la cuestión de la aplicación de la legislación y del acceso a la justicia.
4. Cabe señalar que otras cuestiones importantes relativas a la protección jurídica no entran dentro del mandato otorgado, y por lo tanto no se han incluido sistemáticamente en el examen. Algunas de estas cuestiones son: la legislación sobre las licencias por motivos familiares para las parejas del mismo sexo; el reconocimiento del matrimonio entre personas del mismo sexo; la adopción por parte de matrimonios formados por personas del mismo sexo; la posibilidad de que las personas transgénero cambien su nombre y la mención de su sexo en sus documentos de identidad; la discriminación en la educación, el seguro de salud y otras prestaciones de la seguridad social, y el acceso a los bienes y servicios, los créditos y el alojamiento. Sin embargo, habida cuenta de que algunas de esas cuestiones están relacionadas con la discriminación en el lugar de trabajo o repercuten en ella, se mencionan brevemente al examinar las legislaciones nacionales.
5. El cuadro que figura en el anexo II, en el que se resumen las legislaciones nacionales, pretende ser orientativo y no exhaustivo, e indica cuáles son las principales tendencias y cuestiones pertinentes. La información sobre la protección en el empleo se basa en investigaciones primarias y la relativa a la criminalización se basa en fuentes secundarias fiables que se han actualizado cuando ha sido necesario. Además, la información procedente del informe sobre la homofobia de Estado de la Asociación Internacional de Lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersex (ILGA) se ha incorporado en las secciones pertinentes de este

¹ Véase el glosario que figura en el anexo I. En este documento, LGBTI+ se utiliza para referirse a las personas que forman parte de estos grupos, y SOGIESC para designar las características o los motivos que son objeto de discriminación y requieren protección.

documento, incluido el examen de las legislaciones nacionales². En los anexos figura un glosario con la terminología pertinente.

6. Por último, cabe señalar que en este documento no se pretenden analizar las diferentes posturas sobre las dimensiones filosófica, política, social, religiosa y cultural de la protección de la comunidad LGBTI+ en el marco de los derechos humanos³. Tampoco se examinan las violaciones de los derechos humanos sufridas por las personas LGBTI+ o su exclusión del mercado de trabajo. Sin embargo, un breve resumen sirve para poner en contexto las cuestiones objeto de estudio.

B. Panorama general de la discriminación que sufren las personas LGBTI+

7. Las personas LGBTI+ son víctimas de diversas formas de violencia, prejuicios, acoso y exclusión en todas las regiones del mundo. Los estudios realizados a escala mundial ponen de relieve la existencia de diversas formas de discriminación directa e indirecta en el empleo y la ocupación, por ejemplo la intimidación y el acoso fundados en el sexo o en los estereotipos de género, menos posibilidades de empleo o menos prestaciones relacionadas con el trabajo, así como el despido⁴. Un reciente estudio europeo pone de relieve que con mucha frecuencia los trabajadores LGBTI son víctimas de violencia y acoso⁵. Las reacciones de los empleadores, los colegas y la sociedad en general frente a la no conformidad de género son las que se mencionan con más frecuencia como la base de los prejuicios y del acoso⁶. Es decir, es debido a que los comportamientos en relación con los hombres y las mujeres a menudo se basan en una perspectiva biológica y se conforman con las ideas sociales de masculinidad y feminidad que la heterosexualidad se considera como «normal» y la homosexualidad como «anormal». Parece que cuando estas reacciones y

² El informe más reciente de la ILGA *Homofobia de Estado – Estudio jurídico mundial sobre la orientación sexual en el derecho: criminalización, protección y reconocimiento*, que es la 12.ª edición, se publicó en 2017. La 13.ª edición del informe se publicará en marzo de 2019. El objetivo de estos informes es recoger información sobre la legislación mundial en relación con los SOGIESC. En estas publicaciones se presentan detalladamente una amplia gama de disposiciones jurídicas, se hace un seguimiento de los progresos realizados a escala mundial y regional en materia de derechos humanos y se proporciona información (utilizando numerosas fuentes) sobre las condiciones sociales y de vida de las personas LGBTI+. La información y los datos que figuran en el informe de 2017 de la ILGA se organizan en tres partes: criminalización, protección y reconocimiento. La categoría de «protección» cubre la protección contra la discriminación en una serie de ámbitos, incluido el empleo.

³ Véase A. T. Chase: «Human Rights contestations: sexual orientation and gender identity», en *The International Journal of Human Rights*, vol. 20, núm. 6, 2016, págs. 703-723.

⁴ OIT: *Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo*, Informe V (1), 107.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, 2018. Los datos en relación con: Argentina, Costa Rica, Francia, Hungría, India, Indonesia, Montenegro, Sudáfrica y Tailandia ponen de relieve que las personas LGBT con frecuencia sufren discriminación y acoso en la educación, el acceso al empleo y en el ciclo del empleo.

⁵ Véase, por ejemplo, Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (FRA): *Encuesta sobre LGBT en la UE: resumen de los resultados*, 2013 (disponible sólo en inglés), y A. Guasp: *Gay in Britain: Lesbian, Gay and Bisexual People's Experiences and Expectations of Discrimination* (Londres, Stonewall, 2012).

⁶ Goldberg lecture: *Employment law and discrimination at work against LGBT*, Case University Law School, 2018.

comportamientos, frecuentemente llamados homófobos o transfóbicos, van unidos a una falta de protección jurídica contra la discriminación basada en los SOGIESC, las personas LGBTI+ están expuestas a la discriminación y a la violencia ⁷. Al mismo tiempo, en algunos países, la homosexualidad se percibe como una enfermedad mental, una anomalía o una deficiencia, y se considera que las personas LGBTI+ tienen una enfermedad mental, una anomalía o una deficiencia, a pesar de que la Organización Mundial de la Salud (OMS) retiró la «homosexualidad», la «orientación sexual» y el hecho de ser «transgénero» de la Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades y Problemas Relacionados con la Salud (CIE) ⁸. En más de 70 países, las prácticas LGBTI+ se criminalizan de una forma u otra. Sin embargo, los estudios también ponen de relieve que, en algunos países, los comportamientos están cambiando y la sociedad está más informada y es más abierta en lo que respecta a las diversas formas de sexualidad (identidad de género y expresión de género) ⁹.

8. Incluso en los países en los que existe una buena protección jurídica, muchas personas LGBTI+ continúan siendo víctimas de violencia y de acoso tanto en el trabajo así como en su vida privada. Cada vez se crean más organizaciones no gubernamentales (ONG) que se ocupan de las cuestiones SOGIESC y defienden los derechos de estas personas ¹⁰. Diversos sindicatos de todo el mundo combaten la violencia, el acoso y la discriminación a través de campañas de sensibilización, actividades para promover las reformas jurídicas, la formación y la negociación colectiva ¹¹. Se han creado organizaciones de empleadores, como la «Cámara nacional de comercio de homosexuales y lesbianas» (NGLCC), para promover y proteger las empresas LGBTI+ ¹². De una encuesta realizada en 2017 se desprende que el 91 por ciento de las empresas de la clasificación Fortune 500 tienen políticas de no discriminación que cubren la orientación sexual y el 83 por ciento políticas de no discriminación que incluyen la identidad de género. Además, muchas empresas también prevén prestaciones para las parejas de sus asalariados y prestaciones que incluyen a los transgénero ¹³.
9. Es importante señalar de que la comunidad LGBTI+ no es homogénea, y que las investigaciones realizadas en muchos países ponen de relieve que las lesbianas, los gays, los bisexuales, los transgénero y los intersexuales tienen experiencias diferentes en el lugar de trabajo. A pesar de que la estigmatización basada en el sexo o el género afecta mucho a las

⁷ OIT: Proyecto PRIDE, Centre for Population and Policy Studies, Universidad Gadjah, Indonesia, 2016.

⁸ OMS: CIE-10, CIE-11. Véase asimismo: S. D. Cochran y otros: «Proposed declassification of disease categories related to sexual orientation in the International Statistical Classification of Diseases and Related Health Problems (CIM-11)», *Boletín de la Organización Mundial de la Salud*, vol. 92, núm. 9, 2014, págs. 672-679.

⁹ Véase OIT: *Gender Identity and Sexual Orientation: Promoting Rights, Diversity and Equality in the World of Work*, resultados del proyecto PRIDE (Servicio de género, igualdad y diversidad) (sin fecha).

¹⁰ Véase OIT: «Riesgos psicosociales, estrés y violencia en el mundo del trabajo», *Boletín internacional de investigación sindical*, vol. 8, núms. 1-2, Ginebra, 2016.

¹¹ Véase J. Pillenger: «Violencia y acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo – Perspectivas y acción sindical», Oficina de Actividades para los Trabajadores, Ginebra, OIT, 2017.

¹² Véase: <http://www.nglcc.org/>.

¹³ Human Rights Campaign Foundation: *Corporate Equality Index 2018: Rating Workplaces on Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender and Queer Equality*, 2017, pág. 6.

personas LGBTI+, las formas y la gravedad de la estigmatización varían. Por ejemplo, las personas LGBTI+ que se ajustan a los roles de género existentes generalmente son menos estigmatizadas debido a su género; por el contrario, las personas que visiblemente están en transición sexual son más a menudo víctimas de discriminación y de violencia ¹⁴. En la comunidad LGBTI+ hay opiniones diferentes en cuanto a los temas que hay que privilegiar para combatir la discriminación y sobre los mejores enfoques para proteger la seguridad de las personas así como sus vidas y modos de vida.

10. También cabe señalar que los Estados Miembros de las Naciones Unidas continúan teniendo perspectivas diferentes sobre la protección y el reconocimiento de los derechos de las personas LGBTI+ y sobre la despenalización de las prácticas LGBTI+. Muchos países aún consideran que la promoción de los derechos de las personas LGBTI+ es inaceptable. Sin embargo, la diferencia en relación con hace veinte años es que actualmente estas cuestiones se debaten en foros políticos y de derechos humanos a pesar de que algunos Estados Miembros no estén de acuerdo con ello ¹⁵.

C. Glosario

11. El anexo I contiene un glosario de los términos pertinentes que se utilizan actualmente.

D. Marco del derecho internacional en materia de derechos humanos contra la discriminación

12. El Convenio núm. 111 es uno de los más ratificados en todas las regiones del mundo ¹⁶. La definición descriptiva de discriminación que figura en el artículo 1 ha resistido la prueba del tiempo y ha permitido tener en cuenta la naturaleza dinámica de la discriminación y del principio de igualdad. Asimismo, ha inspirado otros instrumentos internacionales sobre este tema, así como la mayor parte de las legislaciones nacionales. A través de las disposiciones generales de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH), los nueve principales tratados relativos a los derechos humanos ¹⁷ y el Convenio núm. 111 se ha establecido un marco coherente de derecho internacional en materia de no discriminación,

¹⁴ Véase OIT: *PRIDE at work: A study on discrimination at work on the basis of sexual orientation and gender identity in Indonesia*, estudio basado en las investigaciones realizadas por el Centre for Population and Policy Studies, Universidad Gadjah Mada, para la OIT (Servicio de Género, Igualdad y Diversidad, 2016).

¹⁵ Véase D. McGoldrick: «The Development and Status of Sexual Orientation Discrimination under International Human Rights Law», en *Human Rights Law Review*, 2016, vol. 16, págs. 613-668.

¹⁶ Ciento setenta y cinco ratificaciones en el momento de la presentación del presente documento.

¹⁷ Los nueve principales tratados de las Naciones Unidas relativos a los derechos humanos son: el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (ICCPR, 1966); el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC, 1966); la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial (CIEDR, 1966); la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1979); la Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes (CAT, 1984); la Convención sobre los Derechos del Niño (CRC, 1989); la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CRPD, 2006); la Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares (ICRMW, 1990), y la Convención Internacional para la Protección de Todas las Personas contra las Desapariciones Forzadas (ICPPED, 2006).

igualdad ante la ley e igual protección de la ley. La CIEDR, la CEDAW, la CRPD y la Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares (ICRMW)¹⁸ así como en el Convenio núm. 111 y otros instrumentos de la OIT¹⁹ contienen definiciones casi idénticas de discriminación.

13. Si bien los principios de no discriminación y de igualdad se armonizan en el marco internacional de derechos humanos, los motivos de discriminación varían según los instrumentos. La DUDH, el ICCPR y el PIDESC contienen una lista larga y abierta de motivos prohibidos de discriminación. Por ejemplo, el ICCPR dispone que:

Cada uno de los Estados partes en el presente Pacto se compromete a respetar y a garantizar a todos los individuos que se encuentren en su territorio y estén sujetos a su jurisdicción los derechos reconocidos en el presente Pacto, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social (artículo 2, 1)).

14. Diversos tratados en materia de derechos humanos tienen por objetivo luchar contra la discriminación de grupos específicos. La CIEDR tiene por objetivo prohibir la discriminación basada en la raza, el color, la ascendencia o el origen nacional o étnico; la CEDAW la discriminación contra las mujeres basada en el sexo, y la CRPD la discriminación basada en la discapacidad.

15. Las disposiciones del Convenio núm. 111 son únicas. En el artículo 1, 1), a), del Convenio figura una lista de siete motivos prohibidos de discriminación y en el artículo 1, 1), b), prevé que el Convenio puede aplicarse a otros motivos especificados a escala nacional. Concretamente, el término «discriminación» incluye:

- a) *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;*
- b) *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.*

16. En lo que respecta al artículo 1, 1), a), del Convenio núm. 111, de los trabajos preparatorios para la adopción del Convenio se desprende que la lista de motivos prohibidos de discriminación se extrajo inicialmente de la Declaración Universal²⁰. La CEACR ha tomado nota de que los motivos que figuran en el Convenio se refieren a cualidades, características y atributos individuales que son inmutables, tales como la raza, o que derivan de categorizaciones sociales, tales como la opinión política. Asimismo, la CEACR señaló que «[e]n la práctica, el criterio para delimitar los diferentes criterios de discriminación puede ser una tarea delicada, pues la misma persona puede ser discriminada en base a varios

¹⁸ Cabe señalar que el Convenio núm. 111 de la OIT define discriminación como «cualquier distinción, exclusión o preferencia». En las convenciones de las Naciones Unidas, el término «preferencia» ha sido sustituido por el término «restricción». Véase el artículo 1 de la CIEDR y el artículo 2 de la CRPD.

¹⁹ Véase, por ejemplo, el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156) y la Recomendación sobre el VIH y el sida, 2010 (núm. 200).

²⁰ OIT: *La discriminación en materia de empleo y ocupación*, Informe VII (1), 40.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, 1957.

critérios.»²¹. De hecho, todos los órganos creados en virtud de tratados han subrayado la importancia de abordar motivos de discriminación múltiples e interconectados.

17. Ni las convenciones de las Naciones Unidas ni el Convenio núm. 111 (incluidos sus documentos preparatorios) contienen definiciones de los motivos en sí. A lo largo del tiempo, la comprensión y la aplicación de los siete motivos enumerados en el artículo 1, 1), a), del Convenio núm. 111 se han desarrollado y han evolucionado desde el punto de vista conceptual. Por ejemplo, el concepto de «origen social» se ha ampliado con el tiempo especialmente debido al aumento de la movilidad de los trabajadores y a los cambios en las estructuras de clase. Además, la lista de motivos prohibidos de discriminación se ha ampliado tanto a nivel nacional como internacional. Estos cambios reflejan el carácter dinámico de la prohibición de la discriminación y de la promoción de la igualdad. De hecho, en su más reciente Estudio General sobre el tema, la CEACR hizo hincapié en que la discriminación en el empleo y la ocupación es un fenómeno universal en constante evolución, y que surgen nuevas formas de discriminación y subsisten otras que si bien son antiguas, han sido reconocidas recientemente. Destacó que responder de manera eficaz a las realidades complejas y los distintos modos en que esta discriminación ocurre requiere la adopción de una serie de medidas²².
18. En lo que respecta al artículo 1, 1), b), del Convenio núm. 111, la CEACR señaló que *si bien en el Convenio no se indica un mecanismo particular para que los Estados amplíen la cobertura del Convenio de modo que pueda abarcar motivos adicionales, la Comisión ha considerado que cuando la información recibida de los gobiernos y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores indica que la legislación o las políticas relacionadas con la discriminación basada en motivos adicionales han sido adoptadas tras la celebración de consultas con los interlocutores sociales, el Gobierno ha recurrido a la posibilidad prevista en el artículo 1, 1), b)*²³.
19. Ninguno de los convenios internacionales en materia de derechos humanos incluye los motivos SOGIESC. Sin embargo, cabe señalar que la OIT ha adoptado dos recomendaciones internacionales del trabajo en las que se pide a los Estados Miembros que prohíban y prevengan la discriminación basada en la *orientación sexual*: la Recomendación sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 188) y la Recomendación sobre el VIH y el sida, 2010 (núm. 200).
20. En lo que respecta a la elaboración de instrumentos jurídicos no vinculantes, se han adoptado muchas resoluciones a nivel internacional que han tenido cierto impacto sobre las discusiones políticas y jurídicas relativas a la protección en materia de SOGIESC. No obstante, las disposiciones no vinculantes que son, con creces, más influyentes se derivan de la adopción de los dos conjuntos de Principios de Yogyakarta, que se presentan a continuación.
21. En 2006, un grupo de expertos en derechos humanos adoptó los Principios de Yogyakarta que consolidan en un documento 29 principios basados en la interpretación del derecho internacional en materia de derechos humanos aplicable a las personas de *orientaciones sexuales e identidades de género* diversas. Los derechos a la igualdad y a la no discriminación se destacan en el principio clave (núm. 2). En 2017, un segundo grupo de

²¹ OIT: *Igualdad en el empleo y la ocupación*, Informe III (Parte 4B), 75.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, 1988, párrafo 31.

²² OIT: *Dar un rostro humano a la globalización*, Informe III (Parte 1B), 101.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, 2012, párrafo 731.

²³ OIT: *Dar un rostro humano a la globalización*, *op. cit.*, párrafo 808.

expertos en derecho internacional en materia de derechos humanos adoptó los Principios de Yogyakarta plus 10 (YP+10), en los que se añaden diez principios adicionales a los principios originales. Estos nuevos principios incluyen la referencia a la *expresión de género* y las *características sexuales*, señalando que la *expresión de género* se incluye en la *identidad de género* y que las *características sexuales* se han convertido en un motivo explícito de protección. Por lo tanto, actualmente se considera que es más correcto y completo mencionar los motivos SOGIESC que mencionar únicamente los motivos SOGI. Aunque se trata de disposiciones secundarias y no vinculantes, los Principios de Yogyakarta se utilizan como indicadores para la protección de los derechos humanos de las personas LGBTI+, y a menudo se mencionan a nivel internacional, regional y nacional, incluso ante los tribunales ²⁴.

En el principio 2 de los Principios de Yogyakarta se pide a los Estados que:

- a) *Si aún no lo hubiesen hecho, consagrarán en sus constituciones nacionales o en cualquier otra legislación relevante, los principios de la igualdad y de la no discriminación por motivos de orientación sexual o de identidad de género, inclusive por medio de enmienda e interpretación, y velarán por la efectiva realización de estos principios;*
- b) *derogarán todas las disposiciones penales y de otra índole jurídica que prohíban, o de hecho sean empleadas para prohibir, la actividad sexual que llevan a cabo de forma consensuada personas del mismo sexo que sean mayores de la edad a partir de la cual se considera válido el consentimiento, y garantizarán que se aplique la misma edad de consentimiento para la actividad sexual entre personas del mismo sexo y de sexos diferentes;*
- c) *adoptarán todas las medidas legislativas y de otra índole que resulten apropiadas para prohibir y eliminar la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género en las esferas pública y privada.*

[...]

En los Principios de Yogyakarta plus 10 se pide a los Estados que:

Adopten todas las medidas necesarias para garantizar que, cuando sean necesarios, se realicen ajustes razonables a fin de promover la igualdad y eliminar la discriminación basada en la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género y las características sexuales, en particular en la educación, el empleo y el acceso a los servicios ²⁵.

Por lo tanto, los principios pueden considerarse un llamamiento a la no discriminación basada en los motivos SOGIESC mediante su inclusión explícita en la legislación, así como a través de la interpretación de los motivos existentes.

²⁴ Véase ILGA: *Homofobia de Estado – Estudio jurídico mundial sobre la orientación sexual en el derecho: criminalización, protección y reconocimiento, op. cit.*

²⁵ Véanse los [Principios de Yogyakarta](#).

E. Aplicación de la protección de los derechos humanos a los casos de discriminación basada en los motivos SOGIESC por medio de órganos creados en virtud de tratados internacionales de derechos humanos

22. Tal como se indicó *supra*, ninguno de los principales instrumentos en materia de derechos humanos incluye expresamente los motivos SOGIESC ni define el sexo como motivo de discriminación. Sin embargo, en general se admite que el derecho internacional en materia de derechos humanos se aplica a las personas víctimas de discriminación basada en los motivos SOGIESC²⁶. Esta aplicación se basa en la interpretación realizada por los órganos creados en virtud de tratados del sexo como motivo de discriminación y en la inclusión en la expresión «cualquier otra condición» que figura en la DUDH, el ICCPR y el PIDESC de algunos de los motivos SOGIESC.
23. En 2002, el **Comité de Derechos Humanos (CDH)** consideró, con arreglo a sus procedimientos de comunicación individual, en el caso *Toonen contra Australia* que la discriminación basada en la *orientación sexual* es una forma de discriminación basada en el *sexo*, y por lo tanto está prohibida con arreglo a los artículos 2 y 26 del ICCPR²⁷. Se considera que, en el marco de los mecanismos de las Naciones Unidas relativos a los derechos humanos, la decisión adoptada en el caso *Toonen contra Australia* no tiene precedentes en lo que respecta a la protección de la orientación sexual; esta decisión se basa concretamente en el *sexo* como motivo de discriminación. En casos posteriores (*Young contra Australia*, 2003, y *X contra Colombia*, 2007), el CDH concluyó que la diferencia de trato en el pago de prestaciones de jubilación a un compañero del mismo sexo iba en contra del derecho a la no discriminación «fundada en motivos de *sexo* u *orientación sexual*»²⁸. El CDH no explicó por qué se basó en el motivo de *sexo* o incluyó la orientación sexual en los criterios relativos a «cualquier otra condición».
24. Después del caso *Toonen contra Australia*, en muchas observaciones finales, el CDH ha acogido frecuentemente con agrado la adopción de legislación que convierte la orientación sexual en un motivo prohibido de discriminación²⁹. El Comité ha instado a los Estados partes a «garantizar a todas las personas la igualdad de los derechos establecidos en el pacto, independientemente de su orientación sexual»³⁰. Asimismo, el Comité subrayó que los

²⁶ Véase asimismo D. McGoldrick, *op. cit.*

²⁷ Véase *Toonen contra Australia* (31 de marzo de 1994), comunicación núm. 488/1992 del CDH (documento CCPR/C/50/D/488/1992 (1994)). Un aspecto interesante del caso *Toonen contra Australia* es que, en su respuesta, el Gobierno de Australia indicó que había especificado el motivo de la orientación sexual entre sus obligaciones en relación con el Convenio núm. 111 y que, por consiguiente, no tenía nada que objetar a la jurisdicción del CDH sobre un asunto de discriminación basada en la orientación sexual.

²⁸ *Young contra Australia*, comunicación núm. 941/2000 del CDH (documento CCPR/C/78/D/941/2000), y *X contra Colombia*, comunicación núm. 1361/2005 del CDH (documento CCPR/C/89/D/1361/2005).

²⁹ Ejemplos de casos en los que el CDH ha acogido con agrado la adopción de legislación no discriminatoria: las observaciones finales sobre: Dinamarca (documento CCPR/C/DNK/CO/5), párrafo 4; Eslovaquia (documento CCPR/CO/78/SVK), párrafo 4; Finlandia (documento CCPR/CO/82/FIN), párrafo 3; Francia (documento CCPR/C/FRA/CO/4), párrafo 8; Grecia (documento CCPR/CO/83/GRC), párrafo 5, y Suecia (documento CCPR/C/SWE/CO/6), párrafo 3.

³⁰ Garantizar a todas las personas la igualdad de derechos, independientemente de su orientación sexual: observaciones finales del CDH sobre Chile (documento CCPR/C/CHL/CO/5), párrafo 16.

Estados tienen la «obligación jurídica... de garantizar a todas las personas los derechos amparados en el Pacto... sin discriminación por motivos de orientación sexual»³¹. En muchas observaciones, ha señalado su preocupación por la criminalización, la violencia y los prejuicios que afectan a las personas LGBT+. Recientemente, el Comité ha explicado más detenidamente sus preocupaciones así como sus puntos de vista sobre las obligaciones de los Estados en virtud del Pacto. Por ejemplo, en relación con el Pakistán, ha señalado su preocupación por la penalización de las relaciones homosexuales entre adultos que consienten. Si bien tomó nota con satisfacción de la información recibida sobre los progresos en lo que respecta a la situación de las personas intersexuales, el Comité lamentó la falta de información sobre las medidas concretas adoptadas para prevenir y castigar todas las formas de discriminación contra las personas lesbianas, gais, bisexuales, transgénero e intersexuales. El Comité concluyó que:

12. El Estado parte debe tomar todas las medidas necesarias, incluida la adopción de legislación de amplio alcance contra la discriminación, a fin de asegurar que su marco jurídico:

- a) proporcione una protección plena y efectiva contra la discriminación en todos los ámbitos, incluido el privado, y prohíba la discriminación directa, indirecta y múltiple;*
- b) contenga una lista exhaustiva de motivos de discriminación, entre otros el color, el idioma, la opinión política o de otra índole, el origen nacional o social, la posición económica, la discapacidad, la orientación sexual y la identidad de género u otra condición;*
- c) prevea recursos efectivos en caso de vulneración. Debe también despenalizar las relaciones consentidas entre adultos del mismo sexo*³².

- 25.** En las observaciones del CDH también se han abordado otras cuestiones: el acceso a la justicia, la aplicación de leyes contra el odio, la estigmatización, la eliminación de obstáculos y las campañas de información pública. Por ejemplo, expresando su preocupación por el acoso social y la estigmatización de las personas LGBT, el Comité pidió al Gobierno del Japón que aprobara una legislación antidiscriminatoria integral que prohiba la discriminación por cualquier motivo, incluidas la orientación sexual y la identidad de género, y subrayó el vínculo negativo que existe entre los estereotipos sociales imperantes y la discriminación contra las personas LGBT, señalando que el Gobierno tiene la responsabilidad de cambiar las normas culturales a fin de garantizar la igualdad de derechos para todos³³. Asimismo, ha expresado su preocupación cuando los Estados no reconocen el cambio de sexo y se niegan a entregar nuevos documentos de identidad y ha tomado nota con satisfacción de las legislaciones que dan un reconocimiento jurídico al cambio de identidad de género³⁴. En sus recientes observaciones finales sobre Liberia, el Comité reconoció la «*diversidad de valores morales y culturas que existen en el mundo*», pero sin embargo recordó que las leyes y prácticas estatales deben ajustarse siempre a los principios de universalidad de los derechos humanos y no discriminación. El Comité concluyó que

Véanse también observaciones finales del CDH sobre Austria (documento CCPR/C/AUT/CO/4), párrafo 8, y sobre San Marino (documento CCPR/C/SMR/CO/2), párrafo 7.

³¹ Observaciones finales del CDH sobre los Estados Unidos (documento CCPR/C/USA/CO/3/Rev. 1), párrafo 25.

³² Observaciones finales del CDH sobre el Pakistán (documento CCPR/C/PAK/CO/1), 23 de agosto de 2017.

³³ Observaciones finales del CDH sobre el sexto informe periódico del Japón (documento CCPR/C/JPN/CO/6).

³⁴ Observaciones finales del CDH sobre Irlanda (documento CCPR/C/IRL/CO/3), párrafo 8, y Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte (documento CCPR/C/GBR/CO/6), párrafo 5.

Liberia debe «con carácter prioritario, despenalizar las relaciones sexuales consentidas entre personas adultas del mismo sexo y rechazar explícitamente cualquier forma de estigmatización social, discriminación o violencia por motivos de orientación sexual o identidad de género»³⁵.

26. El examen de sus recientes observaciones finales no pone de relieve la razón (sexo u *otra condición*) de la protección contra la discriminación en la que se apoya el Comité. Contrariamente al Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (CESCR), el CDH no ha adoptado ninguna observación general en la que precise el fundamento de esta protección. De hecho, en una opinión concurrente de 2012, un experto se refirió a la protección que ofrecen las disposiciones que prohíben la discriminación basada en la orientación sexual, apoyándose en los motivos del *sexo* y de la *orientación sexual* en virtud del Pacto³⁶. El CDH formula a veces observaciones finales con el encabezamiento *Discriminación basada en la orientación sexual y el género* y cita los artículos 2, 6, 7, 9, 20, 22 y 26 del Pacto; en otras ocasiones utiliza simplemente el encabezamiento *No discriminación*. El Comité no aborda esta cuestión en relación con cada país, pero está aumentando el número de países en relación con los cuales la aborda.

27. El **Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (CESCR)** precisó su interpretación de los fundamentos para su protección de los motivos SOGIESC, en relación con diversos derechos que figuran en el PIDESC, en su Observación general núm. 20 (2009), sobre la no discriminación y los derechos económicos, sociales y culturales:

*En «cualquier otra condición social», tal y como se recoge en el artículo 2.2 del Pacto, se incluye la orientación sexual. Los Estados partes deben cerciorarse de que las preferencias sexuales de una persona no constituyen un obstáculo para hacer realidad los derechos que reconoce el Pacto, por ejemplo, a los efectos de acceder a la pensión de viudedad. La identidad de género también se reconoce como motivo prohibido de discriminación. Por ejemplo, los transexuales, los transexuales o los intersexo son víctimas frecuentes de graves violaciones de los derechos humanos, como el acoso en las escuelas o en el lugar de trabajo*³⁷.

28. En sus observaciones generales anteriores sobre la salud (14/2000) y el agua (15/2002), el CESCR ya afirmó su posición en relación a que el PIDESC prohíbe toda discriminación basada en la orientación sexual que tenga por objeto o resultado la invalidación o el menoscabo de la igualdad de goce o el ejercicio de los derechos protegidos por el Pacto. No ha sido posible encontrar alguna mención al hecho de que en ese momento el Comité debatía si consideraba que esa protección estaba fundada en el *sexo* o en *otra condición*.

29. En su Observación general sobre el trabajo (18/2005), el Comité instó a la no discriminación y a la igualdad de protección en el empleo, en particular para las personas y los grupos desfavorecidos y marginados. Sin embargo, no mencionó los motivos SOGIESC. Sólo en 2016, en su Observación general sobre las condiciones de trabajo (23/2016), el CESCR reafirmó que las obligaciones fundamentales con arreglo al Pacto incluyen la garantía legal del derecho a no ser objeto de discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento, discapacidad, edad, *orientación sexual*, *identidad de género*, *intersexualidad*, estado de salud, nacionalidad o cualquier otra condición. Asimismo, el Comité recordó que el PIDESC prevé la protección contra el acoso físico y psicológico,

³⁵ Observaciones finales del CDH sobre Liberia (documento CCPR/C/LBR/CO/1), 27 de agosto de 2018.

³⁶ *C. contra Australia* (documento CCPR/C/119/D/2216/2012) (anexo II).

³⁷ CESCR: Observación general núm. 20: «La no discriminación y los derechos económicos, sociales y culturales» (artículo 2, 2), del PIDESC) (documento E/C.12/GC/20), 2 de julio de 2009.

incluido el acoso sexual. El CESCR señaló que la legislación nacional debería definir ampliamente el acoso, por ejemplo por razón de *sexo*, discapacidad, raza, *orientación sexual*, *identidad de género* e *intersexualidad*.

30. En su Observación general relativa al derecho a la salud sexual y reproductiva (22/2016), el CESCR indicó que la no discriminación abarca el derecho de todas las personas, incluidas las personas lesbianas, gais, bisexuales, transgénero e intersexuales, a ser plenamente respetadas por su *orientación sexual*, *identidad de género*, o *condición de intersexualidad*. Asimismo, el Comité indicó que la penalización de las prácticas LGBTI así como las normas que disponen que las personas LGBTI sean tratadas como enfermos mentales y sean «curadas» mediante un «tratamiento» constituyen una clara violación de su derecho a la salud sexual y reproductiva previsto en el PIDESC. De estas observaciones generales de 2016 se desprende que el CESCR ha considerado las «características sexuales» como otro motivo prohibido de discriminación con arreglo al PIDESC.
31. En sus observaciones finales, el CESCR también expresó su preocupación por la persistencia de la estigmatización y la discriminación en la sociedad basadas, entre otros motivos, en la *orientación sexual* y la *identidad de género*. Por ejemplo, en su reciente observación sobre la Federación de Rusia, el Comité recomendó al Gobierno que adopte medidas para aprobar una ley completa contra la discriminación que abarque todos los motivos de discriminación, incluidas la *orientación sexual* y la *identidad de género*; reconozca el derecho de las parejas homosexuales a disfrutar en condiciones de igualdad de los mismos beneficios que las parejas casadas; establezca un procedimiento de reconocimiento legal del género para facilitar el ejercicio de los derechos reconocidos en el Pacto por las personas transgénero, y adopte medidas para prevenir y combatir la discriminación social contra las personas lesbianas, gais, bisexuales y transgénero ³⁸. El CESCR también está incrementando el número de referencias a la protección contra la discriminación basada en los SOGIESC acogiendo con agrado los cambios positivos a nivel nacional, y haciendo referencia a las obligaciones y a los derechos positivos de los Estados.
32. El mandato del **Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW)** consiste en proteger a las mujeres contra todas las formas de discriminación fundada en el sexo. El CEDAW ha considerado que la discriminación fundada en el sexo está indisolublemente vinculada con otros factores como la orientación sexual y la identidad de género. Este enfoque hace hincapié en la discriminación entrecruzada, tal como señaló el Comité en la recomendación general núm. 28 (2010):

La discriminación de la mujer por motivos de sexo y género está unida de manera indivisible a otros factores que afectan a la mujer, como la raza, el origen étnico, la religión o las creencias, la salud, el estatus, la edad, la clase, la casta, la orientación sexual y la identidad de género. La discriminación por motivos de sexo o género puede afectar a las mujeres de algunos grupos en diferente medida o forma que a los hombres. Los Estados partes deben reconocer y prohibir en sus instrumentos jurídicos estas formas entrecruzadas de discriminación y su impacto negativo combinado en las mujeres afectadas. También deben aprobar y poner en práctica políticas y programas para eliminar estas situaciones [...] ³⁹.

33. Los motivos SOGIESC se mencionan relativamente poco en las recomendaciones generales del CEDAW. Cuando se realiza una mención es en relación con la posición desfavorecida de algunas mujeres. En 2014, el CEDAW adoptó la Recomendación general num. 35 sobre

³⁸ CESCR: Observaciones finales sobre el sexto informe periódico de la Federación de Rusia (documento E/C.12/RUS/CO/6), 16 de octubre de 2017.

³⁹ CEDAW: Proyecto de recomendación general núm. 28 relativa al artículo 2 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (documento [CEDAW/C/GC/28](#)), 16 de diciembre de 2010, párrafo 18.

la violencia por razón de género contra la mujer en la que recomienda derogar las disposiciones que permitan, toleren o condonen cualquier forma de violencia por razón de género contra la mujer, incluidas las disposiciones que afectan a las mujeres por su condición de lesbianas, bisexuales o transgénero.

34. En sus observaciones finales sobre ciertos países, el CEDAW incluye cuestiones SOGIESC. Por ejemplo, en relación con Fiji, tomó nota de la legislación para despenalizar las relaciones entre personas del mismo sexo, e instó al Estado a «[a]doptar una política contra el acoso e introducir medidas de sensibilización adecuadas en los centros de enseñanza para prevenir todas las formas de acoso y violencia contra los estudiantes, incluidas las lesbianas, bisexuales y transgénero». Asimismo, bajo el título «Mujeres lesbianas, bisexuales y transgénero» recomendó al Estado que *introduzca los cambios legislativos necesarios y aplique una política encaminada a eliminar la discriminación, el discurso de odio y la violencia contra las mujeres lesbianas, bisexuales y transgénero, en particular enjuiciando y castigando debidamente a los autores, y realice actividades de sensibilización para poner fin al estigma social*⁴⁰.

35. Tomando nota de las preocupaciones sobre la discriminación y la violencia en Malasia, la Comisión recomendó que el Estado parte:

[...] adopte medidas de sensibilización para acabar con la discriminación y los estereotipos negativos contra las mujeres lesbianas, bisexuales y transgénero y las personas intersexuales. En particular, recomienda al Estado parte que:

- a) Modifique todas las leyes que discriminen a las mujeres lesbianas, bisexuales y transgénero y las personas intersexuales, en particular las disposiciones del Código Penal y las normas de la sharia que castigan las relaciones entre mujeres y el travestismo;*
- b) Aplique una política de tolerancia cero con respecto a la discriminación y la violencia contra las mujeres lesbianas, bisexuales y transgénero y las personas intersexuales, lo que incluye enjuiciar y castigar debidamente a los autores;*
- c) Acelere la aplicación de medidas para suspender todas las políticas y actividades que tengan por objeto «corregir» o «rehabilitar» a las mujeres lesbianas, bisexuales y transgénero y las personas intersexuales*⁴¹.

36. Si bien los informes no oficiales de algunas ONG defienden el punto de vista según el cual el artículo 2, *a), c), d) y e)*, de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer exhorta a la promulgación de leyes contra la discriminación y otras leyes a fin de proteger a las minorías sexuales, especialmente para garantizar la no discriminación basada en la orientación sexual o la identidad y la expresión de género en el lugar de trabajo, parece claro que el CEDAW considera que la Convención ofrece una importante protección contra la discriminación y la intolerancia en lo que respecta a los motivos SOGIESC sólo en relación con las mujeres, pero no una protección contra la discriminación basada en los motivos SOGIESC en general⁴².

⁴⁰ CEDAW: Observaciones finales sobre el quinto informe periódico de Fiji (documento CEDAW/C/FJI/CO/5), 14 de marzo de 2018; véanse también Observaciones finales del CEDAW sobre Montenegro (documento CEDAW/C/MNE/CO/1), 4 de noviembre de 2011.

⁴¹ CEDAW: Observaciones finales sobre los informes periódicos tercero a quinto combinados de Malasia (documento CEDAW/C/MYS/CO/3-5), 14 de marzo de 2018.

⁴² Por ejemplo, *The Status of Lesbian, Bisexual Women and Transgender Persons in Mongolia*, informe no oficial para la 63.^a reunión del CEDAW, elaborado por el Centro LGBT, Mongolia, 2016.

-
37. El **Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CRPD)** ha abordado la cuestión de la protección contra la discriminación basada en los motivos SOGIESC teniendo en cuenta su interseccionalidad con las personas con discapacidad y en lo que respecta a la necesidad de proteger a las personas intersexuales. En su Observación general núm. 3 (2016), sobre las mujeres y las niñas con discapacidad, el CRPD indicó que entre los motivos de discriminación figuran la *identidad de género*, el *sexo* y la *orientación sexual*⁴³. Señalando el derecho a no ser objeto de explotación ni violencia, consideró que las intervenciones quirúrgicas o los tratamientos realizados en niños intersexuales sin su consentimiento informado deben considerarse tratos crueles, inhumanos o degradantes y una vulneración de los derechos humanos⁴⁴. Asimismo, el CRPD recomendó la toma de consciencia sobre cuestiones que afectan a las mujeres con discapacidad, incluidos los estereotipos según los cuales tienen una anomalía sexual (asexuales, inactivas, hiperactivas, incapaces o sexualmente perversas)⁴⁵.
38. La información que se proporciona *supra* sobre las referencias realizadas por los órganos creados en virtud de tratados a la protección de los motivos SOGIESC no es exhaustiva⁴⁶. Según la ILGA, en los últimos años se ha producido un aumento significativo de las referencias oficiales a los motivos SOGIESC en los documentos de los órganos creados en virtud de tratados, que han aumentado de 41 menciones en 2014 a 66 en 2015. La ILGA también ha tomado nota de que las observaciones de los órganos creados en virtud de tratados en relación con diferentes formas de violencia, los discursos de odio, los procedimientos médicos no consentidos y la violencia doméstica así como sobre las respuestas de los gobiernos a estas cuestiones han sido las más destacadas. En relación con los motivos específicos, la ILGA ha observado que se ha producido un aumento del número de observaciones generales que cubren la orientación sexual y la identidad de género⁴⁷.

F. Otras acciones de las Naciones Unidas

39. Las acciones realizadas por las Naciones Unidas para promover y proteger los derechos fundamentales de las personas LGBTI+ pueden agruparse generalmente en tres ámbitos: investigación y sensibilización; compromiso y utilización del mecanismo de Examen periódico universal, y procesos políticos y procedimientos especiales del Consejo de Derechos Humanos. En los últimos años, ha aumentado la atención que este Consejo presta a las cuestiones de violencia y discriminación contra las personas LGBTI+, especialmente tras la elaboración de los Principios de Yogyakarta. Sin embargo, sigue habiendo muchas discrepancias entre los países sobre este tema.

⁴³ CRPD: Observación general núm. 3 (2016), sobre las mujeres y las niñas con discapacidad (documento CRPD/C/GC/3, párrafo 4, c).

⁴⁴ *Ibid.*, párrafos 32 y 44.

⁴⁵ *Ibid.*, párrafo 47.

⁴⁶ Véanse, asimismo, los comentarios realizados por el Comité de los Derechos del Niño, especialmente su Observación general núm. 20 de 6 de diciembre de 2016 (documento CRC/C/GC/20, párrafos 33 y 34). En lo que respecta a otros comentarios, véase, por ejemplo: https://www.outrightinternational.org/sites/default/files/UNTreaty%20Bodies_RefSOGI.pdf (en inglés), pág. 39.

⁴⁷ Por otra parte, la ILGA ha observado que sólo recientemente los órganos de tratados han empezado a abordar las características sexuales, por ejemplo, en las observaciones generales del CRPD. Véase ILGA: *Homofobia de Estado – Estudio jurídico mundial sobre la orientación sexual en el derecho: criminalización, protección y reconocimiento*, op. cit.

-
40. En el informe de la ILGA se describen los debates históricos que se han realizado en las Naciones Unidas durante los últimos veinte años y sus resultados, incluidas las resoluciones adoptadas. Asimismo, se subraya la importancia del derecho en materia de derechos humanos, de los comentarios de los órganos creados en virtud de tratados y de la adopción de textos no vinculantes tales como los Principios de Yogyakarta. De hecho, la ILGA utiliza estos principios para evaluar las recomendaciones del Examen periódico universal sobre la cuestión de los SOGIESC. De forma general, en el informe de la ILGA se señala el desfase entre, por una parte, el creciente consenso entre los tribunales y los mecanismos de derechos humanos a favor de un enfoque de los derechos humanos en el que se tenga en cuenta la cuestión de los SOGIESC y, por otra parte, la lentitud de los progresos políticos a escala internacional en materia de protección de las personas LGBTI.
41. En 2005, 32 Estados realizaron la primera declaración conjunta jamás realizada sobre la orientación sexual y los derechos humanos en la Comisión de Derechos Humanos de las Naciones Unidas. En 2006, 2008, y 2011 se realizaron tres declaraciones más sobre la orientación sexual, la identidad de género y los derechos humanos, apoyadas por 54, 67 y 85 Estados respectivamente. La primera resolución del Consejo de Derechos Humanos sobre la protección de la orientación sexual y la identidad de género se adoptó en 2011, y fue objeto de una gran oposición. Esto fue seguido por la adopción de dos resoluciones más sobre el tema en 2014 y 2016 ⁴⁸. En la última resolución se establece el mandato de un experto independiente sobre la protección contra la violencia y la discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género ⁴⁹.

El mandato del Experto Independiente se ha resumido en cinco grandes ámbitos, tal como figura a continuación:

Aplicación de los instrumentos internacionales, e identificación de las buenas prácticas y las deficiencias; concienciación acerca de la cuestión de la violencia y la discriminación, y vinculación con las causas fundamentales; diálogo, consulta y cooperación con los Estados y otras partes interesadas; identificación de formas múltiples, interrelacionadas y agravadas de violencia y discriminación, y apoyo a la cooperación internacional y los servicios conexos para respaldar las iniciativas nacionales ⁵⁰.

42. El Experto Independiente ha presentado dos informes al Consejo de Derechos Humanos ⁵¹. En sus informes, el Experto Independiente ha precisado que su mandato se basa en las normas internacionales de derechos humanos y su interrelación con la *orientación sexual* y la *identidad de género*; y que no se promueven nuevos derechos para determinados grupos ⁵². El Experto Independiente ha expuesto las causas profundas de la discriminación

⁴⁸ Naciones Unidas: Resoluciones del Consejo de Derechos Humanos A/HRC/RES/17/19, adoptada el 17 de junio de 2011; A/HRC/RES/27/32, adoptada el 26 de septiembre de 2014, y A/HRC/RES/32/2, adoptada el 30 de junio de 2016.

⁴⁹ Véase el sitio web de la [Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos](#) (ACNUDH). El primer Experto Independiente nombrado por las Naciones Unidas fue el Sr. Vitit Muntarbhorn, que es miembro de la CEACR.

⁵⁰ Asamblea General de las Naciones Unidas: Consejo de Derechos Humanos, informe del Experto Independiente sobre la protección contra la violencia y la discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género, documento A/HRC/35/36, 19 de abril de 2017, párrafo 11.

⁵¹ Informe del Experto Independiente, documento A/HRC/38/43, 11 de mayo de 2018, e informe del Experto Independiente, 2017, *op. cit.*

⁵² Informe del Experto Independiente, *op. cit.*, 2017, párrafo 17.

y la violencia contra las personas LGBTI+ y ha señalado en particular la necesidad de: despenalizar las relaciones consentidas entre personas del mismo sexo; adoptar medidas eficaces para luchar contra la discriminación; dar reconocimiento jurídico de la *identidad de género*; eliminar la estigmatización, lo que implica la eliminación de la patologización; velar por la inclusión sociocultural; promover la educación y la empatía, y abordar la negación de la situación existente y la falta de datos que se deriva de ella. Asimismo, ha realizado diversas observaciones sobre la evolución de las legislaciones nacionales. Por ejemplo, el 8 de abril de 2018 realizó comentarios sobre las tentativas de debilitar la protección contra la discriminación basada en la orientación sexual y la identidad de género en la República de Corea ⁵³.

43. El **Examen Periódico Universal** es un mecanismo del Consejo de Derechos Humanos a través del que los Estados realizan un examen recíproco de los informes y se plantean cuestiones y realizan recomendaciones unos a otros. Se basa en la Carta de las Naciones Unidas, la Declaración Universal de Derechos Humanos y los instrumentos internacionales en materia de derechos humanos de los que es parte el Estado objeto de examen. En su informe, la ILGA concluye, entre otras cosas, que hay más Estados que están realizando recomendaciones sobre los SOGIESC y más Estados que están recibiendo (es decir, aceptando) por primera vez recomendaciones sobre esta cuestión. En lo que respecta al impacto sobre el terreno, la ILGA ha constatado que el Examen Periódico Universal ha abierto un diálogo sobre las cuestiones LGBTI y puede haber facilitado la adopción de nueva legislación a escala nacional.
44. En lo que respecta a la **investigación** y la **promoción**, en 2013, las Naciones Unidas iniciaron una campaña de información pública ⁵⁴. Cada año se llevan a cabo actividades interinstitucionales de sensibilización en Nueva York y Ginebra a fin de lograr una mayor comprensión y protección de las personas LGBTI+. En marzo de 2012, la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH) organizó una mesa redonda intergubernamental sobre la protección basada en la orientación sexual y la identidad de género. El ACNUDH ha elaborado una serie de folletos e informes que se han distribuido ampliamente, tales como el informe *Discriminación y violencia contra las personas por motivos de orientación sexual e identidad de género* ⁵⁵ y los folletos informativos *Nacidos libres e iguales* y *Vivir libres e iguales* ⁵⁶.
45. El ACNUDH, en colaboración con el Instituto Internacional de Derechos Humanos, publicó la *Guidance for business on tackling discrimination against lesbian, gay, bi, trans and intersex people: Background paper*, en la que se pide a las empresas que adopten medidas activas para eliminar la discriminación, el acoso y la violencia real o potencial, incluida la intimidación, contra las personas LGBTI. Esta publicación hace referencia a buenas prácticas, incluidas la *Charte d'engagement LGBT*, en Francia, que las empresas francesas pueden firmar para comprometerse públicamente en favor de la igualdad para los empleados LGBT, y la Declaración de Ámsterdam, en los Países Bajos, a través de la cual las empresas

⁵³ El Experto Independiente realizó comentarios sobre Chile, Haití y Perú, en 2017. Véase el [sitio web del ACNUDH](#).

⁵⁴ Véase ACNUDH: *Defiende la igualdad de derechos y el trato justo de las personas lesbianas, gays, bi, trans e intersex en todas partes*.

⁵⁵ Véase CDH: *Discriminación y violencia contra las personas por motivos de orientación sexual e identidad de género: Informe de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos*, documento A/HRC/29/23, 4 de mayo de 2015. Véase asimismo ACNUDH: «*Hazte oír, pon fin a la discriminación*».

⁵⁶ Véase el [sitio web del ACNUDH](#).

se comprometen a adoptar medidas para luchar contra el trato injusto de los trabajadores LGBT ⁵⁷.

G. Tratados regionales en materia de derechos humanos, órganos creados en virtud de tratados de derechos humanos y otras organizaciones – Protección contra la discriminación de las personas LGBTI+

46. A nivel regional, Europa y América garantizan una amplia protección contra la discriminación basada en los SOGIESC+ en sus marcos en materia de derechos humanos. Los organismos africanos ofrecen poca protección pero en el marco de los derechos humanos se aborda cada vez más esta cuestión. Los instrumentos e instituciones de Asia y el Pacífico y los Estados Árabes, que generalmente son débiles, no se pronuncian en lo que respecta a la discriminación basada en los SOGIESC.

América

47. En América, el marco de derechos humanos garantiza la protección contra la discriminación basada en los SOGIESC. El artículo 1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos obliga a los Estados partes a garantizar el libre ejercicio de los derechos y libertades a toda persona sin discriminación alguna por motivos que incluyen el *sexo*, el nacimiento o *cualquier otra condición social*. El artículo 24 establece que todas las personas son iguales ante la ley.
48. En 2013, se adoptó la Convención Interamericana contra Toda Forma de Discriminación e Intolerancia que en el artículo 1 incluye expresamente los motivos de *sexo*, *orientación sexual e identidad y expresión de género* en una lista abierta de motivos prohibidos de discriminación. Con arreglo a la Convención los Estados Partes se comprometen a adoptar legislación que defina y prohíba claramente la discriminación y la intolerancia, aplicable a todas las autoridades públicas, así como a todas las personas naturales o físicas, y jurídicas, tanto en el sector público como privado, en especial en las áreas de empleo, participación en organizaciones profesionales, educación, capacitación, vivienda, salud, protección social, ejercicio de la actividad económica, acceso a los servicios públicos, entre otros; y a derogar o modificar toda legislación que constituya o dé lugar a discriminación o intolerancia (artículo 7).
49. Hasta que se adoptó la Convención Interamericana contra Toda Forma de Discriminación e Intolerancia, la Corte Interamericana de Derechos Humanos y la Comisión Interamericana de Derechos Humanos consideraban que la *orientación sexual* y la *identidad de género* estaban protegidas contra la discriminación en virtud del artículo 1.1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, en el marco de la expresión «otra condición social». En el caso *Atala Riffo y Niñas contra Chile* (2010), la Corte dictó su sentencia sobre si la *orientación sexual* está protegida o no en virtud del artículo 1.1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos en el marco de la expresión «otra condición social». La Corte señaló que la expresión «cualquier otra condición social» debe interpretarse «en la perspectiva de la opción más favorable a la persona y de la evolución de los derechos fundamentales en el derecho internacional contemporáneo». Para apoyar su decisión, la

⁵⁷ Véase ACNUDH: [Luchar contra la discriminación de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales](#).

Corte se refirió al Tribunal Europeo de Derechos Humanos ⁵⁸. Asimismo, la Corte citó las resoluciones de la OEA así como diversos pronunciamientos de los comités de las Naciones Unidas, en los que la orientación sexual se incluye en la expresión «otra condición» o en el término «sexo». La Corte Interamericana dejó establecido que «la *orientación sexual* y la *identidad de género* de las personas son categorías protegidas por la Convención».

- 50.** En 2018, la Corte Interamericana de Derechos Humanos emitió una opinión consultiva sobre la *identidad de género*, e igualdad y no discriminación a parejas del mismo sexo en respuesta a una solicitud de Costa Rica ⁵⁹. La Corte estimó que los países de su jurisdicción deben garantizar tanto la igualdad en lo que respecta al matrimonio como el derecho de las personas *transgénero* a que se reconozca jurídicamente su identidad de género. Asimismo, reafirmó su jurisprudencia constante según la cual la *orientación sexual* y la *identidad de género* constituyen categorías protegidas, y se prohíbe toda regla, acto o práctica discriminatoria basados en esas categorías de la persona ⁶⁰.
- 51.** En 2013, 2014 y 2016, la OEA adoptó una serie de resoluciones en las que se condenan todas las formas de discriminación contra las personas debido a su *orientación sexual e identidad y expresión de género*, e instó a los Estados a eliminar, cuando existan, las barreras a las que tienen que hacer frente las personas LGBTI+ en relación con la igualdad de acceso a la participación política, y en todas las áreas de la vida política, y a evitar la injerencia en su vida privada. Asimismo, establecen la protección de las personas intersexuales en lo que respecta a la prestación de prácticas médicas. La resolución de 2016 insta a la adopción de políticas contra la discriminación fundada en la *orientación sexual* y la *identidad y la expresión de género* ⁶¹.

Europa

- 52.** Con arreglo a la legislación de la UE, los motivos SOGIESC están protegidos contra la discriminación a través de diferentes enfoques. La Carta de los Derechos Fundamentales de la UE, en sus artículos 20 y 21, establece que todas las personas son iguales ante la ley y prohíbe toda discriminación ejercida por diferentes motivos, incluidos el *sexo* y la *orientación sexual* ⁶². Esta Carta se ha convertido en jurídicamente vinculante en virtud del Tratado de Lisboa (artículo 6 del Tratado de la Unión Europea). El artículo 19 del Tratado

⁵⁸ Para apoyar su decisión, la Corte Interamericana de Derechos Humanos se refirió, entre otras cosas, a los casos del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, *Salgueiro da Silva Mouta contra Portugal* y *Clift contra Reino Unido*, con arreglo a los cuales la orientación sexual es otro de los motivos prohibidos de discriminación mencionados en el artículo 14 (prohibición de la discriminación) del Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, considerando que se trata de una de las características innatas o intrínsecas de una persona.

⁵⁹ Corte Interamericana de Derechos Humanos: Opinión consultiva sobre identidad de género, e igualdad y no discriminación a parejas del mismo sexo (documento OC-24/17), 9 de enero de 2018.

⁶⁰ En la Opinión consultiva de la Corte Interamericana de Derechos Humanos no se establecieron plazos vinculantes, pero implica la adopción de una hoja de ruta definida. La sentencia de la Corte no obliga a los países en los que el matrimonio homosexual es ilegal a cambiar sus leyes de forma inmediata.

⁶¹ [Organización de los Estados Americanos \(OEA\)](#): el motivo de la expresión de género se añadió en la resolución de 2016.

⁶² *Diario Oficial de las Comunidades Europeas*: Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, (documento [2000/C 364/01](#)).

de Funcionamiento de la Unión Europea establece que el Consejo podrá adoptar acciones adecuadas, en particular adoptando directivas, para luchar contra la discriminación basada, entre otros motivos, en la *orientación sexual*.

53. El motivo de la *orientación sexual* se aborda explícitamente en el contexto del empleo. La Directiva 2000/78/CE ⁶³ sobre igualdad en el empleo establece que se entenderá por principio de igualdad de trato la ausencia de toda discriminación directa o indirecta basada en los motivos de religión o convicción, discapacidad, edad y *orientación sexual* en el empleo y ámbitos relacionados. A este respecto, cubre el acceso al empleo, la promoción, la formación profesional, las condiciones de empleo, la remuneración y el despido así como la afiliación a sindicatos. La Directiva no define el término «orientación sexual».
54. La Directiva refundida 2006/54/CE cubre la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, y prohíbe la discriminación fundada en el sexo en el acceso al empleo, la promoción, la formación profesional y las condiciones de trabajo, que incluyen la remuneración y el despido, así como el acoso.
55. No existen directivas comunitarias que contengan una prohibición explícita de la discriminación basada en la identidad de género o la expresión de género de la persona, o en las características sexuales. Sin embargo, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) ha establecido cierta protección contra la discriminación basada en estos criterios considerando que el motivo de sexo cubre el cambio de sexo ⁶⁴.
56. En la jurisprudencia del TJUE (*P contra S y Cornwall County Council*, C-13/94 ECR I-2143) y posteriormente también en el considerando núm. 3 de la Directiva refundida 2006/54/CE ha quedado bien establecido que la discriminación basada en el cambio de sexo entra dentro de la prohibición de la discriminación sexual, y por lo tanto, dentro del ámbito de aplicación de la Directiva refundida ⁶⁵. En otros casos del TJUE en relación con la identidad de género y el empleo se ha abordado el derecho de un compañero transexual a una pensión de sobrevivientes y el derecho de las mujeres que han sido objeto de un cambio de sexo a jubilarse a la misma edad que otras mujeres ⁶⁶. El TJUE también se ha pronunciado en

⁶³ *Diario Oficial de las Comunidades Europeas*: [Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación](#).

⁶⁴ Estas sentencias se basaban inicialmente en la Directiva sobre la igualdad de trato, que se ha incorporado en la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).

⁶⁵ Véase A. Timmer y L. Senden: estudio de la Red europea de expertos jurídicos en materia de igualdad de género y no discriminación titulado: *A comparative analysis of gender equality law in Europe 2017* (Comisión Europea, 2018); K. Monaghan: *Monaghan on Equality Law* (Oxford Press, 2013), segunda edición.

⁶⁶ Véanse, entre otros, A. Timmer y L. Senden: *A comparative analysis of gender equality law in Europe 2017*, *op. cit.*; R. Wintemute: «European law against discrimination on grounds of sexual orientation», en K. Boele-Woelki y A. Fuchs (editores) y *Same-sex relationships and beyond: Gender matters in the EU*, *European Family Law*, vol. 42 (Intersentia, 2017), tercera edición.

diversos casos en materia de discriminación en el empleo basada en la orientación sexual en lo que respecta al derecho de las parejas del mismo sexo a las pensiones ⁶⁷.

57. La CE también ha adoptado la Directiva 2004/113/CE por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro que se considera que cubre la discriminación por cambio de género sobre la base de las decisiones a las que se ha hecho referencia anteriormente, en las que se interpreta la protección contra la discriminación por motivo de *sexo*.
58. El Consejo de Europa ha adoptado el Convenio europeo para la protección de los derechos humanos y de las libertades fundamentales, que en el artículo 14, establece que «[e]l goce de los derechos y libertades reconocidos en el presente Convenio ha de ser asegurado sin distinción alguna, especialmente por razones de sexo, raza, color, lengua, religión, opiniones políticas u otras, origen nacional o social, pertenencia a una minoría nacional, fortuna, nacimiento o cualquier otra situación.» ⁶⁸. Se consideró que la expresión «cualquier otra situación» cubre la *orientación sexual*. Además, en virtud del artículo 8 sobre el derecho al respeto a la vida privada y familiar se han establecido tanto el reconocimiento de la nueva identidad de una persona que ha cambiado de sexo como el reconocimiento de las parejas del mismo sexo ⁶⁹. De hecho, muchos casos relacionados con los derechos LGBTI+ se presentan con arreglo a las disposiciones sobre la protección del derecho al respeto a la vida privada y familiar.
59. En aplicación de diversos artículos del Convenio europeo para la protección de los derechos humanos y de las libertades fundamentales, el Tribunal Europeo de Derechos Humanos ha dictado numerosas sentencias sobre el derecho de asociación, así como sobre los derechos individuales de las personas LGBTI+, incluidos los derechos a la privacidad y a la no discriminación en el empleo. En este contexto, se ha referido a los cambios en las actitudes públicas, el desarrollo de los conocimientos científicos y los cambios legislativos en los Estados Miembros del Consejo de Europa. En el caso *Smith y Grady contra Reino Unido*, 2000, el Tribunal Europeo de Derechos Humanos consideró que una expulsión de las fuerzas armadas era una violación del Convenio europeo para la protección de los derechos humanos y de las libertades fundamentales. En su sentencia, sostuvo que «en la medida en la que [estas actitudes negativas] corresponden a los prejuicios de una mayoría heterosexual hacia una minoría homosexual, el Tribunal no puede considerar [estas actitudes negativas] como una justificación suficiente para la injerencia en los derechos [de lesbianas y gays], no más que para actitudes similares hacia personas de razas, orígenes o colores diferentes» ⁷⁰.
60. La Carta Social Europea (revisada), de 1996, garantiza los derechos económicos y sociales de todos los individuos y cubre el empleo y la protección social. Con arreglo al artículo 20, prevé protecciones similares a las del Convenio europeo para la protección de los derechos humanos y de las libertades fundamentales. La Carta prohíbe la discriminación y establece

⁶⁷ Por ejemplo, *Jürgen Romer contra Frie und Hansestadt Hamburg*, caso C-147/08, 10 de mayo de 2011.

⁶⁸ [Convenio Europeo de Derechos Humanos](#). Cabe señalar que el artículo 14 no tenía una existencia independiente de los otros derechos y libertades establecidos en el Convenio hasta que entró en vigor en el Protocolo facultativo núm. 12. Véase Informe Explicativo del Protocolo núm. 12 al Convenio europeo para la protección de los derechos humanos y de las libertades fundamentales.

⁶⁹ [Convenio Europeo de Derechos Humanos](#). Decisiones en virtud de los artículos 2 (derecho a la vida), 3 (prohibición de la tortura y los tratos inhumanos o degradantes), 10 (libertad de expresión) y 11 (libertad de reunión y de asociación).

⁷⁰ Véase *Smith y Grady contra Reino Unido*, párrafo 97; *Dudgeon contra Reino Unido*, aplicación, sentencia núm. 7525/76, 22 de octubre de 1981.

una lista abierta de motivos prohibidos de discriminación a través la expresión «otra situación»⁷¹. El Parlamento de la UE y el Consejo de Europa han adoptado numerosas recomendaciones y resoluciones con miras a establecer la protección contra la discriminación basada en los motivos SOGIESC.

África

61. En la región africana, los derechos humanos están consagrados en la Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos, 1981, en cuyo preámbulo se reafirma que la eliminación de todas las formas de discriminación es un objetivo de la Carta. El artículo 2 contiene una lista abierta de motivos que no deberán impedir que todo individuo tenga derecho al disfrute de los derechos y libertades reconocidos y garantizados en la Carta. La lista de motivos incluye el *sexo* y *otros estatus*. En el artículo 28 se señala que «todo individuo tendrá el deber de respetar y tratar a sus semejantes sin discriminación, y de mantener relaciones encaminadas a promover, salvaguardar y fortalecer el respeto y la tolerancia mutuos». A través de sus resoluciones, comentarios generales y observaciones individuales, la Comisión Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos (en adelante, la Comisión Africana) ha afirmado el derecho a la no discriminación basada en los motivos SOGI.
62. En sus comentarios generales sobre el Protocolo de la Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos relativo a los Derechos de la Mujer en África, la Comisión Africana ha reafirmado que: «... existen múltiples formas de discriminación por diversos motivos como la raza, el *sexo*, la *sexualidad*, la *orientación sexual*, la edad, el embarazo, la situación matrimonial, el estado serológico respecto del VIH, la situación social y económica, la discapacidad, las prácticas tradicionales nocivas y/o la religión». Además, la Comisión Africana reconoce que «estas formas de discriminación, combinadas o no, impiden a las mujeres prevalerse del derecho a la autoprotección y a ser protegidas»⁷².
63. En su examen de los informes de los Estados, presentados con arreglo al artículo 62 de la Carta Africana, la Comisión Africana también ha hecho referencia a la no discriminación por los motivos SOGI. Por ejemplo, en sus observaciones finales sobre Mauricio, para el período 1995-2008, la Comisión Africana acogió con agrado la adopción de una ley que prohíbe la discriminación basada en numerosos motivos, entre los que figuran el *sexo* y la *orientación sexual*⁷³. En sus observaciones finales sobre el Camerún, de 2014, la Comisión Africana identificó, entre los factores que limitan el disfrute de los derechos garantizados en la Carta Africana, «el acoso judicial así como los ataques a la vida y otros derechos de los defensores de los derechos humanos, especialmente los que trabajan en el ámbito de la cuestiones relacionadas con la *orientación sexual*». En sus recomendaciones, la Comisión Africana pidió al Gobierno que «adopte las medidas apropiadas para garantizar la seguridad

⁷¹ [Carta Social Europea \(revisada\)](#).

⁷² Comentarios generales sobre el artículo 14, 1), *d*) y *e*), del Protocolo de la Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos relativo a los Derechos de la Mujer en África (párrafo 4, sobre el artículo 14, 1), *d*) y *e*)).

⁷³ «[Mettre fin à la violence et autres violations des droits de l'homme fondées sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre: Un dialogue conjoint entre la Commission africaine des droits de l'homme et des peuples, la Commission interaméricaine des droits de l'homme et les Nations Unies](#)» (Pretoria University Law Press (PULP), 2016), pág. 38.

y la integridad física de todos los individuos, independientemente de su *orientación sexual*, y que mantenga un clima de tolerancia *para las minorías sexuales* en el país»⁷⁴.

64. En sus decisiones sobre casos individuales, la Comisión Africana ha reafirmado que la Carta ofrece protección contra la discriminación basada en la *orientación sexual*. En su comunicación 245/02 sobre el caso *Zimbabwe Human Rights NGO Forum contra Zimbabwe* (2006), la Comisión citó la *orientación sexual* como un motivo de no discriminación, considerando que el objetivo del principio de no discriminación que figura en el artículo 2 de la Carta es garantizar la igualdad de trato de los individuos sobre la base de numerosos motivos, incluida la *orientación sexual*⁷⁵. En su comunicación 284/03 sobre el caso *Zimbabwe Lawyers for Human Rights Associated Newspapers of Zimbabwe contra Zimbabwe*⁷⁶ (2009), la Comisión señaló que «el artículo 3 garantiza un trato justo y equitativo de los individuos en el sistema jurídico de un determinado país. El objetivo de este principio es garantizar la igualdad de trato de los individuos independientemente de su nacionalidad, *sexo*, origen racial o étnico, opinión política, religión o creencias, discapacidad, edad u *orientación sexual*».
65. En 2014, la Comisión Africana adoptó una «resolución sobre la protección contra la violencia y otras violaciones de los derechos humanos ejercidas contra personas sobre la base de su identidad u orientación sexual real o supuesta» (resolución núm. 275). En esta resolución se condenó «el aumento de los actos de violencia y otras violaciones de los derechos humanos, incluidos los asesinatos, las violaciones, las agresiones, las penas de prisión arbitrarias y otras formas de persecución de personas sobre la base de su *identidad* u *orientación sexual* real o percibida». Asimismo, se condenaron específicamente los ataques sistemáticos por parte de actores estatales y no estatales por estos motivos y se exhortó a todos los Estados a asegurarse de que los defensores de los derechos humanos trabajen en un entorno propicio, en el que no sean objeto de estigmatización, represalias o persecución penal como resultado de sus actividades de protección de los derechos humanos, incluidos los derechos de las minorías sexuales. Además, se instó a los Estados a poner fin a todos los actos de violencia y abusos cometidos por actores estatales o no estatales mediante la promulgación y aplicación efectiva de leyes adecuadas que prohíban y castiguen todo tipo de violencia, incluida la violencia ejercida contra personas debido a su *orientación sexual* o *identidad de género*⁷⁷. Sobre la base de la resolución núm. 275, la Comisión Africana incluyó en sus futuros órdenes del día puntos de discusión en relación con la violación de personas debido a su *orientación sexual* u *identidad de género* real o supuesta⁷⁸.
66. Algunos tribunales nacionales de África se han basado en la Carta Africana y en la jurisprudencia de la Comisión Africana para concluir que se han producido violaciones de los derechos humanos, incluidos casos de discriminación basada en la orientación sexual.

⁷⁴ Comisión Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos: Camerún, [observaciones finales sobre el 3.º informe periódico](#), párrafos 84, 85 y xxxvi.

⁷⁵ Comisión Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos: Zimbabwe. Disponible en: <http://www.achpr.org/fr/communications/decision/245.02/>.

⁷⁶ Comisión Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos: Zimbabwe. Disponible en: http://www.achpr.org/files/sessions/6th-eo/communications/284.03/achpreo6_284_03_fra.pdf.

⁷⁷ Véase ILGA: *Homofobia de Estado – Estudio jurídico mundial sobre la orientación sexual en el derecho: criminalización, protección y reconocimiento*, *op. cit.* pág. 165.

⁷⁸ Informe del Experto Independiente, 2018, *op. cit.*

Asia y el Pacífico y los Estados Árabes

67. Se considera que la Comisión Asiática de Derechos Humanos es un órgano más político que jurídico. La Asociación de Naciones del Asia Sudoriental (ASEAN) estableció una comisión de derechos humanos y adoptó una declaración sobre los derechos humanos en 2012. En la declaración se señala que «toda persona tiene los derechos y libertades aquí establecidos, sin distinción alguna, en particular en lo que respecta a la raza, el género, la edad, el idioma, la religión, la opinión política y toda otra opinión, el origen nacional o social, la situación económica, el nacimiento, la discapacidad o toda otra situación» (artículo 2). Además, en el artículo 27, 1), se indica que «toda persona tiene derecho a trabajar y a disfrutar de condiciones de trabajo justas, dignas y favorables». Sin embargo, en los artículos 7 y 8 se establecen ciertos límites a la realización de los derechos humanos⁷⁹. Si bien muchos consideran que la declaración excluye de su ámbito de aplicación la orientación sexual y la identidad de género, otros consideran que permite protegerlos⁸⁰.
68. La Carta Árabe de los Derechos Humanos, de 2004, garantiza a todo individuo el derecho a disfrutar de los derechos y libertades enunciados en la Carta, sin distinción alguna basada en la raza, el color, el sexo, el idioma, las creencias religiosas, la opinión, las ideas, el origen nacional o social, la fortuna, el nacimiento y la discapacidad física o mental (artículo 3). En la Carta no se menciona expresamente ninguno de los motivos SOGIESC ni figura información sobre la utilización del motivo del *sexo* para garantizar cualquier protección.

H. Examen de las legislaciones nacionales

69. Los derechos de las personas LGBTI+ se han desarrollado a ritmos y en formas diferentes, y son objeto de diversos grados de aceptación y de resistencia en distintas partes del mundo. Las investigaciones ponen de relieve que a escala nacional existe una tendencia clara a reconocer la existencia de discriminación, acoso, prejuicios y violencia contra las personas LGBTI+, y a adoptar iniciativas y medidas para solucionar este problema. Las reformas legales llevadas a cabo en diversas jurisdicciones han permitido, entre otras cosas, despenalizar las prácticas sexuales entre personas del mismo sexo, criminalizar los delitos de odio contra las personas LGBTI+, proteger contra la discriminación social a las personas LGBTI+ y reconocer legalmente las relaciones homosexuales en forma de unión civil o de matrimonio entre personas del mismo sexo, así como el derecho a la adopción de estas personas. En ciertas jurisdicciones, los derechos relativos a la vida privada sirven para establecer disposiciones en materia de no discriminación o para reforzar estas disposiciones. La protección contra la discriminación en el empleo ocupa un lugar muy importante entre las protecciones antidiscriminación. De hecho, en Europa, las personas LGBTI+ están mejor protegidas contra la discriminación en el empleo que en otros ámbitos como el alojamiento.
70. La protección contra la discriminación de las personas LGBTI+ se inició en los años setenta. En los últimos veinte años, han aumentado cada vez más las jurisdicciones de todas las regiones del mundo que introducen una protección contra la discriminación basada en la *orientación sexual*, la *identidad y expresión de género* y, en menor medida, la *intersexualidad* o las *características sexuales*, ya sea interpretando los motivos de *sexo* o *género* de una forma que incluya estos criterios de discriminación, o a través de la adopción de legislación que contenga motivos específicos SOGIESC. En la mayor parte de los países,

⁷⁹ [Declaración de los derechos humanos de la ASEAN](#) (solamente en inglés).

⁸⁰ Declaración de Ging Cristobal, Comisión Internacional de los Derechos Humanos para los Gays y las Lesbianas, Coordinadora del proyecto para Asia y las islas del Pacífico, sexta consulta regional sobre la ASEAN y los derechos humanos. Disponible en: <https://www.outrightinternational.org/press-room/press-releases/exclusion-sexual-orientation-gender-identity-sogi> (solamente en inglés).

esta protección se ha desarrollado gradualmente. Parece que algunos factores jurídicos, políticos, técnicos y sociales han conducido a la ampliación de la protección, en particular el derecho internacional y el control de su aplicación.

1. Protección constitucional y legislativa

71. La mayor parte de las constituciones consagran el principio general de la igualdad de trato y la no discriminación que se aplica a todas las personas, sin enumerar motivos específicos. Sin embargo, algunos países disponen de una lista de motivos prohibidos de discriminación. Diez Estados (Estado Plurinacional de Bolivia, Ecuador, Fiji, Kosovo ⁸¹, Malta, México, Nepal, Portugal, Suecia y Sudáfrica) prevén en su Constitución la prohibición de la discriminación basada explícitamente en la *orientación sexual*. En otros países, los tribunales han interpretado que la Constitución garantiza esta protección (a saber, Andorra, Belice, Canadá, Colombia, India, Suiza, Tailandia y Turquía) ⁸².
72. En la mayor parte de los países, la Constitución no prevé directamente derechos individuales o estos derechos tienen que obtenerse a través de entidades estatales. Sin embargo, cuando pueden invocarse garantizan un cierto grado de protección frente a la discriminación basada en los SOGIESC. Por ejemplo, un tribunal de Turquía consideró que el despido de un árbitro de una federación de fútbol debido a su orientación sexual constituía una violación de la disposición constitucional general sobre la no discriminación ⁸³.
73. La mayor parte de los países han adoptado una legislación específica para promover la igualdad y prohibir la discriminación. Se trata de una legislación amplia en materia de igualdad y no discriminación que se aplica al empleo y a la ocupación o de disposiciones sobre no discriminación en el marco de leyes específicas en materia de trabajo, como los códigos del trabajo, las leyes relativas a los contratos de trabajo, las leyes sobre la promoción del empleo, las leyes sobre relaciones laborales, y los códigos penales.
74. En lo que respecta a la legislación nacional en materia de igualdad y no discriminación, existe una tendencia a refundir en una sola ley las leyes dirigidas a grupos determinados, por ejemplo, las mujeres y las minorías raciales. Por ejemplo, recientemente, Noruega ha refundido cuatro leyes distintas sobre no discriminación (género, discapacidad, raza y SOGI) en una sola ley en materia de igualdad ⁸⁴. Estas leyes generales establecen una lista de motivos, entre los que figuran el *sexo* y/o el *género*, así como la *orientación sexual* y la *identidad de género*. En algunos países, esta lista es larga y se amplía con cada enmienda. Una nueva tendencia, que sigue el ejemplo de los instrumentos internacionales en materia

⁸¹ Como se define en la Resolución núm. 1244, de 1999, del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas.

⁸² Véase A. Raub, A. Cassola, I. Latz y J. Heymann: «Protections of equal rights across sexual orientation and gender identity: An analysis of 193 national constitutions», en *Yale Journal of Law & Feminism*, vol. 28, núm. 1, 2017.

⁸³ Tribunal Civil de Primera Instancia, Estambul, diciembre de 2015. Se trata de la primera decisión en la que un tribunal ha dictaminado que existía discriminación en el empleo basada en la orientación sexual en el sector privado y es el primer ejemplo de reparación otorgada en aplicación del derecho privado sobre la base de una discriminación basada en la orientación sexual, BBC News, «Turkish Football Federation fined for sacking gay referee», 29 de diciembre de 2015: <https://www.bbc.com/news/world-europe-35194359>.

⁸⁴ Algunos Estados no han refundido sus leyes sobre la igualdad y la no discriminación, por ejemplo España y los Países Bajos.

de derechos humanos, consiste en no limitar las listas de motivos de discriminación. En la mayor parte de los países, se está elaborando progresivamente una legislación sobre no discriminación que cubre los motivos SOGIESC, tras la introducción de leyes de lucha contra la discriminación que tienen por objeto proteger a otros grupos, como las mujeres y las minorías raciales.

75. En algunos países, como Australia, Canadá y Estados Unidos, el doble sistema de gobierno a nivel federal y de los estados lleva a que la legislación contra la discriminación y la interpretación judicial federales y de los estados hayan evolucionado y se hayan influido recíprocamente a lo largo del tiempo.

2. Utilización del motivo de sexo para otorgar protección contra la discriminación basada en los SOGIESC

76. Casi todos los países han adoptado leyes que prohíben la discriminación fundada en el sexo. En la legislación nacional en materia de no discriminación de la mayor parte de los países no se definen los términos *sexo* o *género*. Sin embargo, algunos países los definen ⁸⁵. Habida cuenta de que cada vez se reconoce más la necesidad de proteger a las personas LGBTI+ contra la discriminación, algunas jurisdicciones han utilizado el motivo de *sexo* en su legislación en materia de no discriminación para garantizar la protección frente a la discriminación basada en los motivos SOGIESC.

77. En leyes, reglamentos administrativos y/o decisiones judiciales de algunos países se ha interpretado que el motivo de *sexo* incluye diversos motivos o características SOGIESC, como la *orientación sexual*, la *identidad sexual* o *de género*, el *cambio de sexo* o *de género* y/o la *expresión de género*. En Europa, la mayor parte de los países respetan el marco jurídico de la UE. Por ejemplo, en Luxemburgo, una enmienda al Código del Trabajo ha precisado que «una discriminación basada en el *cambio de sexo* se asimila a una discriminación basada en el *sexo*» ⁸⁶.

78. En América, el análisis más completo de la utilización del motivo de sexo se encuentra en la interpretación administrativa y judicial. En los Estados Unidos, la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC) es el organismo administrativo que aplica las disposiciones que prohíben la discriminación en el empleo basada, entre otros motivos, en el sexo, en aplicación del título VII de la Ley de 1964 sobre los Derechos Civiles. La EEOC determinó que las quejas de discriminación basada en la identidad de género, el cambio de sexo, o el estatus transgénero son admisibles en virtud del título VII, como discriminación basada en el sexo. La EEOC basó su decisión en el entendimiento de que el término «sexo» engloba las diferencias biológicas entre hombres y mujeres y el género ⁸⁷.

⁸⁵ Véase, por ejemplo, Rumania que ha introducido definiciones de sexo y género así como de «estereotipos de género» en la ley núm. 202/2002 sobre la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, en su tenor modificado en 2015, en virtud de la cual el término «género» se entiende como una combinación de roles, comportamientos, funciones y actividades que en una sociedad determinada se consideran apropiados para los hombres y las mujeres. Todas estas características constituyen motivos prohibidos de discriminación.

⁸⁶ Véase observación de la CEACR, Luxemburgo, 2018.

⁸⁷ A este respecto citó el caso del Tribunal Supremo de los Estados Unidos *Price Waterhouse contra Hopkins*, 490 U.S. 228, 239 (1989) en el que se consideró que el título VII prohíbe no sólo la discriminación basada en el sexo biológico sino también la basada en estereotipos sexuales — es decir, la discriminación contra personas cuyos comportamientos y apariencia no se ajustan a las expectativas definidas en función del género.

Asimismo, la EEOC tomó nota de la jurisprudencia constante en las decisiones de los tribunales de distrito en las que se reconoce que la discriminación contra las personas transgénero constituye discriminación basada en el sexo. Señaló la importancia de comprender que el motivo de sexo cubre el género, ya que este término no sólo designa el sexo biológico de una persona sino también los aspectos culturales y sociales relacionados con la masculinidad y la feminidad. De esta forma, estimó que existe discriminación fundada en el sexo cuando un empleador trata a un empleado de forma diferente debido a que no se ajusta a las expectativas o normas basadas en el género (a menos que *bona fide* la calificación profesional justifique el trato diferente) ⁸⁸.

79. Si bien los redactores del título VII probablemente no tenían en mente a las personas transgénero cuando elaboraron la ley, la EEOC determinó que las disposiciones de la ley debían ampliarse para cubrir todas las conductas discriminatorias basadas en el sexo. Vinculó esta decisión al entendimiento de que la ley se aplica tanto a los hombres como a las mujeres, aunque eran las mujeres las que los redactores tenían en mente cuando elaboraron la ley ⁸⁹.
80. En 2015, la EEOC también examinó directamente la cuestión de si la discriminación basada en la orientación sexual constituye discriminación fundada en el sexo en el sentido del título VII ⁹⁰ y concluyó que la orientación sexual es una cuestión inherente al sexo y, por lo tanto, con arreglo al título VII el alegato de discriminación basada en la orientación sexual es necesariamente un alegato de discriminación fundada en el sexo. La EEOC consideró que la discriminación por motivo de la orientación sexual se funda en las preferencias, asunciones, expectativas, estereotipos y normas basados en el sexo. La «orientación sexual» como concepto no puede definirse o entenderse sin hacer referencia al sexo. La EEOC también explicó que la discriminación basada en la orientación sexual puede tomar la forma de diferentes tipos de discriminación sexual como la discriminación basada en el sexo por vinculación o la discriminación basada en los estereotipos sexuales. Asimismo, indicó que su interpretación de la aplicación del título VII a la discriminación basada en la orientación sexual ha evolucionado a lo largo del tiempo, y que incluso había sido inconsistente en el pasado. La EEOC concluyó que tomando esta decisión no creaba un subgrupo o clasificación adicional de protección con arreglo al título VII. En los Estados Unidos, las decisiones que se han adoptado en los estados también han seguido el razonamiento anterior. Además, dos tribunales federales de apelación consideraron recientemente que la prohibición de la discriminación basada en el sexo que figura en el título VII es aplicable a la discriminación basada en la orientación sexual ⁹¹. Lo hicieron, en parte, realizando un razonamiento paralelo al de la EEOC, que se resume *supra*, y se basaron en una serie de decisiones del Tribunal Supremo que, a partir de 1980, han ampliado el alcance y el significado de la discriminación basada en el sexo a fin de cubrir conceptos que los redactores del título VII no habían previsto, en particular el acoso sexual en un entorno hostil, la discriminación sexual basada en los estereotipos masculinos o femeninos y la discriminación basada en las relaciones sexuales entre personas del mismo sexo.

⁸⁸ Véase EEOC: *Preventing discrimination against lesbian, gay, bisexual or transgender workers*, disponible en <https://www.eeoc.gov/eeoc/publications/index.cfm> (solamente en inglés).

⁸⁹ Véase EEOC, *ibid.*

⁹⁰ Véase EEOC: *Baldwin contra Foxx*. Número de recurso 0120133080, Agencia núm. 2012-24738-FAA-03.

⁹¹ *Hively c. Ivy Tech*, 853 F.3d 339 (7.ª circ. en banc, 2017) y *Zarda c. Altitude Express*, 883 F.3d 100 (2.ª cir. en banc, 2018).

-
- 81.** En el Canadá, antes de que se modificara la Ley de Derechos Humanos para incluir expresamente la orientación sexual entre los motivos prohibidos de discriminación, la prohibición de la discriminación por motivo de orientación sexual se basaba en la Carta de Derechos y Libertades del Canadá, que en su artículo 15 prevé que todas las personas serán consideradas iguales independientemente de su religión, raza, origen nacional o étnico, color, sexo, edad o discapacidad física o mental. En el caso *Egan contra Canadá*⁹², el Tribunal Supremo del Canadá estimó que la discriminación en lo que respecta a conceder prestaciones de la seguridad social a las parejas del mismo sexo se prohíbe en virtud de la Carta, aunque el motivo de la orientación sexual no figura en ella. Sin embargo, el tribunal no señaló explícitamente que el motivo de sexo constituyese el fundamento de su sentencia aunque realizó su razonamiento como si lo hubiera utilizado como fundamento. El tribunal concluyó que «la distinción establecida en la ley se basa en una característica personal, a saber la orientación sexual. La orientación sexual es un motivo de discriminación análogo a los que se enumeran en el párrafo 15, 1)». Por consiguiente, el Tribunal realizó lo que se llama extensión por medio de motivos *análogos* de la protección prevista en la Carta. La Comisión Canadiense de Derechos Humanos consideró que la prohibición de la discriminación por razón de sexo cubre a las personas transgénero.
- 82.** En otra parte de América, el Tribunal Supremo de Justicia de Belice declaró inconstitucional el artículo 53 del Código Penal, que criminaliza «las relaciones carnales contra natura». En su sentencia el Tribunal Supremo consideró que esta disposición viola el derecho a la dignidad humana, a la intimidad, a la libertad de expresión, a la no discriminación y a la igualdad, y que la definición de «sexo» que figura en el artículo 16.3 de la Constitución de Belice incluye la «orientación sexual». El Tribunal Supremo señaló que su interpretación se ajustaba a las obligaciones internacionales del país⁹³. Por su parte, la Corte Constitucional de Colombia, en su sentencia T-141 de 2015, señaló que la prohibición de la discriminación basada en el sexo no sólo prohíbe considerar la identidad sexual y de género sino también la orientación sexual de las personas (punto 5.5.3)⁹⁴.
- 83.** En lo que respecta a la región de Asia y el Pacífico, en Tailandia se consideró que la prohibición constitucional de la discriminación basada en el sexo cubre los SOGIESC. En el documento *Intenciones de la Constitución* de la Asamblea encargada de redactar la Constitución se indica que las diferencias fundadas en el sexo que se contemplan en el artículo 30, 3), se refieren no sólo a las diferencias que existen entre los hombres y las mujeres, sino también a las que existen entre las personas cuya «identidad sexual, género o diversidad sexual no corresponden a los de su nacimiento». En el documento se precisa que si estas diferencias no se contemplan específicamente es porque el término «sexo» ya las cubre, por lo cual, la discriminación contra estas personas está prohibida. El documento en cuestión permitió derogar una ordenanza dictada por un gobernador⁹⁵. Asimismo, Tailandia ha promulgado recientemente la Ley sobre la Igualdad de Género, que define la discriminación injusta basada en el género como «todo acto u omisión de un acto que cause directa o indirectamente y sin justificación división, discriminación o limitación de cualquier derecho o prestación debido a que la persona es hombre o mujer o tiene una apariencia

⁹² Tribunal Supremo del Canadá, *Egan contra Canadá* (1995) 2 SCR 513.

⁹³ Agosto de 2016.

⁹⁴ Véase <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2015/t-141-15.htm>.

⁹⁵ Véase B. Suriyasarn: *Gender identity and sexual orientation in Thailand*, OIT, Bangkok, 2014, págs. 20-21.

diferente a la de su sexo de nacimiento»⁹⁶. En Nueva Zelanda, tanto la opinión de la Oficina del Asesor Jurídico como la Comisión de Derechos Humanos de Nueva Zelanda confirmaron que la discriminación sexual también puede incluir la discriminación basada en la identidad de género⁹⁷.

- 84.** En Europa, la mayor parte de los Estados miembros de la UE siguen las sentencias del TJUE, que considera que en la legislación en materia de igualdad de sexo de la UE el motivo de sexo cubre el cambio de sexo y las cuestiones de identidad de género de los transexuales. Por ejemplo, en los Países Bajos y Austria, la discriminación basada en la transexualidad y el travestismo se considera como discriminación fundada en el sexo. En cambio, el Reino Unido ha adoptado una ley separada contra la discriminación basada en el cambio de sexo, y sus tribunales no consideran que la orientación sexual o la expresión de género, u otras características conexas, puedan atribuirse a los roles de género socialmente construidos o al motivo de sexo dentro de la legislación en materia de igualdad⁹⁸. Incluso en un país europeo no miembro de la UE, se ha interpretado que el motivo de sexo engloba la discriminación basada en la orientación sexual⁹⁹.
- 85.** Por consiguiente, en una serie de jurisdicciones la protección de algunos o todos los motivos SOGIESC se basa en el motivo de sexo que figura en las leyes en materia de no discriminación. En algunas regiones, se trata de la primera etapa para proteger a las personas LGBTI+ contra la discriminación. Una vez que se adopta legislación en la que se especifican los motivos SOGIESC prohibidos de discriminación, el motivo del sexo se utiliza poco. Existen pocas investigaciones sobre la evolución o la eficacia de este enfoque. Por ejemplo, el informe de la ILGA no aborda específicamente la utilización del motivo de sexo con fines de protección. De hecho, en la lista de motivos protegidos que contiene el informe sólo figuran los países que especifican los motivos SOGIESC. Habida cuenta de los criterios de la interpretación administrativa y judicial expuestos anteriormente, la posibilidad de apoyar la adopción de medidas de protección contra la discriminación basada en los SOGIESC existe en todos los países que prohíben la discriminación basada en el sexo. Los Principios de Yogyakarta, enunciados anteriormente, reconocen la importancia de que tanto las enmiendas a la legislación como la interpretación de la legislación cubran los motivos SOGIESC. Sin embargo, parece que muchos grupos de defensa de las personas LGBTI+ prefieren claramente que la protección contra la discriminación se enuncie de la forma más explícita posible¹⁰⁰.

3. Motivos SOGIESC protegidos

- 86.** A nivel nacional, existe la tendencia a incluir los motivos específicos SOGIESC en la legislación y las disposiciones relativas a la no discriminación. En muchas jurisdicciones, la legislación se ha modificado progresivamente para incluir estos motivos, empezando por la

⁹⁶ Artículo 3 de esta ley.

⁹⁷ Opinión de la Oficina del Asesor Jurídico de la Corona sobre la discriminación transgénero, ATT395/9, 2 de agosto de 2006, en la que se citan decisiones de tribunales del Canadá, Reino Unido y Sudáfrica.

⁹⁸ Véase K. Monaghan: *Monaghan on Equality Law*, *op. cit.*

⁹⁹ Tribunal Civil de Primera Instancia, Estambul, Turquía, diciembre de 2015, *op. cit.*

¹⁰⁰ Ciertos grupos se oponen a definiciones rígidas argumentando que son demasiado excluyentes y restrictivas.

preferencia ¹⁰¹ o la orientación sexual, para después ampliarse a la identidad y la expresión de género. Recientemente, algunos países han incluido la intersexualidad o las características sexuales. Se observa la misma tendencia en diversos países de todas las regiones. En muchos países, en particular en los de la *common law*, la protección y su ampliación a otros motivos de discriminación se han establecido a través de la jurisprudencia. En los países de la UE, la discriminación basada en los SOGIESC se prohíbe a través de diferentes enfoques, y los motivos utilizados y la amplitud de la protección de las personas LGBTI+ varían. En lo que respecta a América, América del Norte ha adoptado un enfoque progresivo para ampliar la protección a otros motivos. En América Latina, en donde muchos países aplican la Convención Americana sobre Derechos Humanos, la legislación en relación con la *orientación sexual* y la *identidad y expresión de género* se ha adoptado al mismo tiempo. En África y Asia, los enfoques van de la adopción de una lista completa de motivos SOGIESC, como en Sudáfrica, a la protección únicamente de las personas transexuales, como en Nepal. De hecho, los motivos específicos que se incluyen en la legislación y la jurisprudencia varían y son dinámicos, lo cual a veces puede dar lugar a confusión. Parece que los Principios de Yogyakarta han tenido cierto efecto positivo en el desarrollo y reconocimiento de los motivos específicos de discriminación que figuran en la legislación en materia de protección contra la discriminación.

87. La protección contra la discriminación en el empleo por uno o varios motivos SOGIESC existe en: 18 países de América, incluidos países de América del Norte, América Latina y el Caribe; 17 países de Asia y el Pacífico y los Estados Árabes; siete países de África, y 42 países de Europa, incluidos los 28 Estados miembros de la UE.

Orientación sexual

88. La mayor parte de los países que prohíben la discriminación contra las personas LGBTI+ incluyen el motivo de la orientación sexual. En casi todos esos países, este motivo fue el primero en ser utilizado para garantizar la protección. Por ejemplo, la mayor parte de los Estados miembros de la UE incluyen específicamente el motivo de la *orientación sexual* en su legislación en aplicación de la Directiva 2000/78/CE del Consejo relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. De hecho, parece que un número significativo de países han incorporado las disposiciones de la Directiva a su derecho nacional. En ciertos países de todas las regiones, sólo está protegida la orientación sexual (a saber, Andorra, Belice, Colombia, Cuba, Filipinas, Kiribati, Letonia, Mauricio, México, Mozambique, Nueva Zelandia, Panamá, Samoa, Santa Lucía, Seychelles y Suriname).
89. Las definiciones del término *orientación sexual* son bastante uniformes, aunque puede variar ligeramente el alcance de las tipologías cubiertas. En muchos países, el término no se define. En Bulgaria, la orientación sexual se define en la Ley sobre la Protección contra la Discriminación como «la orientación heterosexual, homosexual o bisexual». Del mismo modo, la legislación británica hace referencia a «una orientación sexual hacia: a) personas del mismo sexo; b) personas del sexo opuesto, o c) personas de los dos sexos».

Identidad de género y expresión de género

90. El motivo de la *identidad de género* está protegido, y quizá incluso puede entenderse, de diferentes formas. Es el segundo motivo para el cual se ha pedido protección en los Principios de Yogyakarta. En el marco de los Principios de Yogyakarta +10, se ha

¹⁰¹ La preferencia sexual ya no es un motivo utilizado en la legislación contra la discriminación o como argumento de defensa de las personas LGBTI ya que la orientación sexual se considera como implícitamente innata, y no una elección.

considerado que la *expresión de género* se incluye en la definición de *identidad de género*. Como se indicó anteriormente, en una serie de países, en particular en los países europeos, estos criterios se cubren a través de los motivos de sexo o de género. Lo mismo ocurre en Sudáfrica.

91. Sin embargo, cada vez más, en particular en Europa, los motivos de *identidad de género* y, en cierta medida, de *expresión de género*, se incluyen expresamente en las leyes y las disposiciones de lucha contra la discriminación, además de la orientación sexual (a saber, Bélgica, Bosnia y Herzegovina, Finlandia, Francia, Grecia, Montenegro, Noruega y Ucrania). Como se señaló anteriormente, la legislación en materia de no discriminación de la mayor parte de los países de América Latina contempla la *identidad y expresión de género*. En muchos países de América Latina los motivos SOGI están protegidos contra la discriminación a través de la legislación, pero ciertos países también han adoptado leyes específicas sobre la identidad de género. Por ejemplo, en la Argentina, la Ley de Identidad de Género (2012) tiene por objetivo confirmar el derecho de las personas al reconocimiento y al libre desarrollo de su identidad de género y a ser tratadas en función de esta identidad autodeterminada.
92. En África, algunos países prohíben la discriminación basada en el *sexo*, el *género* y la *orientación sexual*, y cubren, por lo tanto, la *identidad y expresión de género* con arreglo a estos motivos (a saber, Seychelles, Sudáfrica y Uganda). Cabo Verde ofrece un ejemplo de protección de las personas LGBTI+, en virtud de una disposición que figura en el Código del Trabajo que prohíbe a los empleadores pedir información sobre la vida sexual de los trabajadores.
93. En Asia y el Pacífico, algunos países incluyen la protección por todos los motivos SOGIESC en su legislación de lucha contra la discriminación. Por ejemplo, la Constitución de Fiji prohíbe la discriminación basada en el *sexo*, el *género*, la *orientación sexual* y la *identidad y expresión de género*. La legislación australiana en materia de no discriminación protege a las personas contra la discriminación basada en la *orientación sexual*, la *identidad de género* y la *intersexualidad*. La Corte Suprema de la India ha reconocido la protección contra la discriminación basada en la *orientación sexual* y la *identidad de género*. La Región Administrativa Especial de Hong Kong, China, realiza actualmente encuestas preparatorias y estudios comparativos a fin de adoptar «normas imperativas» contra la discriminación basada en la *orientación sexual*, la *identidad de género* y la *intersexualidad*, que reemplazarán las «directivas no vinculantes» en materia de orientación sexual.
94. El Experto Independiente de las Naciones Unidas sobre la protección contra la violencia y la discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género tomó nota de que, en algunos países, en particular de Asia Meridional, se defienden los derechos de las personas transgénero, aunque les resulta difícil aceptar los derechos de las personas gais, lesbianas y bisexuales¹⁰² (a saber, India, Nepal y Pakistán). En Taiwán, China, la Ley de Educación relativa a la Igualdad de Género (2003), prohíbe la discriminación basada en el *género*, el *temperamento relacionado con el género*, la *identidad de género* o la *orientación sexual*.
95. En las leyes contra la discriminación, las definiciones de esos motivos varían mucho más que las de la orientación sexual. Por consiguiente, el alcance de la protección que se otorga a las personas LGBTI+ puede variar. Sin embargo, generalmente se considera que incluye, pero no se limita a, los casos en los que se ha realizado una intervención quirúrgica con miras al cambio de sexo o de género. Algunos países ofrecen una protección más amplia y reconocen la importancia de la autoidentificación sin relación con la cirugía. En Finlandia, por ejemplo, la Ley sobre la Igualdad define la identidad de género como «la experiencia

¹⁰² Informe del Experto Independiente, 2017, *op. cit.*

que la persona tiene de su propia identidad de género» y la expresión de género como «el hecho de expresar la identidad de género a través de la vestimenta, el comportamiento o toda otra forma análoga». La ley finlandesa sobre la igualdad también ha introducido el concepto de *género vivido*, que se define como la identidad de género de cada persona y su expresión pública durante un período prolongado. Asimismo, en la Argentina, la Ley de Identidad de Género (2012) establece que la *identidad de género* se entiende como «la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, la cual puede corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento...». Francia ha sustituido recientemente el término «*identidad sexual*» por el de «*identidad de género*», que actualmente es uno de los motivos protegidos por la legislación francesa. Por otra parte, en Grecia, el Informe Explicativo de la Ley sobre la Igualdad de Trato indica que la expresión «*identidad de género*» hace referencia a las personas transgénero, y la expresión «*características de género*» a las personas intersexuales. En Alemania, la Ley General sobre la Igualdad de Trato, de 2006, utiliza la expresión «*identidad sexual*», mientras que el Tribunal Constitucional Federal Alemán se refiere tanto a la «*identidad sexual*» como a la «*orientación sexual*» como parte de la personalidad autónoma de cada individuo. La legislación sueca prohíbe la discriminación basada en la «*identidad o expresión transgénero*» además de la basada en la «*orientación sexual*»¹⁰³.

Características sexuales

96. No sólo están cambiando las definiciones sino que también aparecen motivos que se añaden a los SOGI — por lo que se ha empezado a utilizar el término SOGIESC. En los Principios de Yogyakarta +10 se invita a los Estados a prohibir la discriminación basada en un nuevo motivo, las *características sexuales*. Por ejemplo, Malta ha adoptado una nueva ley sobre la identidad de género, la expresión de género y las características sexuales. En un documento de política gubernamental, Tailandia prevé, posiblemente, el conjunto más detallado de definiciones y motivos pertinentes¹⁰⁴.
97. En Asia y el Pacífico, la *intersexualidad* está protegida por muchas de las disposiciones antes mencionadas relativas a la *identidad de género*. Australia protege a las personas intersexuales contra la discriminación a través de la Ley sobre la Discriminación basada en el Sexo. Diversos estados de Australia utilizan el término «*sexualidad*», que se define como las características sexuales o las características sexuales atribuidas de la heterosexualidad, la homosexualidad, la bisexualidad o la transexualidad.
98. En África, la *intersexualidad* está expresamente protegida por la legislación contra la discriminación de Sudáfrica y Uganda. Sudáfrica ofrece un buen ejemplo de legislación que aborda específicamente las *características de género* y la *intersexualidad*. A través de una enmienda de 2005, la definición del término «*intersexual*» y también del término «*sexo*», que engloba la «*intersexualidad*», se incluyó en la Ley de 2000 sobre la Promoción de la Igualdad y la Prevención de la Discriminación Injusta. La Ley de 2003 sobre la Modificación de la Mención del Sexo y del Estatus Sexual, que tiene relación con la salud, proporciona definiciones detalladas de los términos y expresiones «*características de género*», «*cambio de sexo*», «*intersexual*», «*características sexuales secundarias*» y «*características sexuales*».

¹⁰³ Véase A. Timmer y L. Senden: *A comparative analysis of gender equality law in Europe 2017*, op. cit.

¹⁰⁴ Véase OIT: *PRIDE at work: A study on discrimination at work on the basis of sexual orientation and gender identity in Thailand*, Servicio de Género, Igualdad y Diversidad, 2015.

99. Si bien está aumentando el número de países en los que existe protección contra la discriminación, son más numerosos los países en los que no existe ninguna protección para las personas LGBTI+ en materia de empleo. En algunos de estos países, las reglamentaciones locales o las instituciones en materia de derechos humanos ofrecen cierta protección contra la discriminación. Sin embargo, incluso en los países que otorgan protección, ésta tiene lagunas — por ejemplo, para las personas intersexuales. Las *características de género* son el motivo menos protegido en todas las regiones.

4. **Ámbito de protección**

100. El número de países que ofrecen protección jurídica contra la discriminación de las personas LGBTI+ es superior al número de países que prevén el reconocimiento de las parejas del mismo sexo y de la identidad de género, o que penalizan los crímenes de odio contra las personas LGBTI+. De todos los ámbitos de la vida pública y privada, la prohibición de la discriminación basada en los SOGIESC+ en el empleo parece ser la mejor establecida.

101. En el ámbito del empleo, los motivos de discriminación generalmente son aplicables al acceso al empleo, la promoción, las condiciones de trabajo y la seguridad del empleo. El acceso a las diferentes profesiones parece estar menos protegido. En la mayor parte de los países, se cubre tanto el empleo en el sector público como el empleo en el sector privado.

102. En algunos países, la legislación o la interpretación por los tribunales también prevén la protección contra la discriminación por percepción o por asociación¹⁰⁵. Estas disposiciones ofrecen una protección importante a las personas LGBTI+, que a menudo son víctimas de discriminación debido a suposiciones erróneas, estigmatización y fobias relacionadas.

103. Como ocurre con otros motivos de discriminación, la protección jurídica en términos del alcance de las conductas prohibidas varía. Las principales formas de comportamientos prohibidos son la discriminación directa e indirecta, la victimización y el acoso. En algunos casos también se prohíbe la difamación. En la mayor parte de las leyes examinadas, los motivos SOGIESC están cubiertos en la misma medida que otros motivos prohibidos de discriminación en el empleo. Pero hay algunas excepciones, en particular la protección contra el acoso. Por ejemplo, en Nueva Zelanda, existe protección contra la discriminación directa e indirecta, pero no contra el acoso ni la difamación basados en la *orientación sexual* o la *identidad de género*. En el Reino Unido, la protección contra la discriminación indirecta no parece aplicarse a la discriminación basada en el cambio de género.

104. En algunos países, los datos personales y el derecho a cambiar de nombre y toda la documentación relacionada con la identidad están protegidos por diversas leyes, en particular las leyes sobre la identidad de género, el Código Penal, el Código del Trabajo y las leyes sobre la protección de datos (a saber, Argentina, Estado Plurinacional de Bolivia, Brasil, Cabo Verde, Ecuador, Honduras, Luxemburgo, Malta, Panamá y Sudáfrica).

Excepciones a la prohibición de la discriminación

105. En la mayor parte de los países, las leyes en materia de no discriminación son conformes al Convenio núm. 111 y prevén que no son discriminatorios un trato o unas consecuencias diferentes debidos a los requisitos inherentes al empleo (o debidos a las auténticas calificaciones profesionales o con una justificación razonable). Estas excepciones se aplican a todos los motivos. En la mayor parte de las jurisdicciones, se hacen excepciones basadas en las creencias a la prohibición de la discriminación, que pueden invocarse, en particular,

¹⁰⁵ Por ejemplo, la Ley sobre la Igualdad del Reino Unido, 2010.

en lo que concierne a los motivos SOGIESC. Por lo general, estas excepciones se dan en el marco de la prestación de servicios, y no en casos de empleo fuera de contextos religiosos. En el ámbito de las instituciones religiosas, la discriminación basada en las creencias o la pertenencia a una iglesia puede constituir un requisito inherente al trabajo en, por ejemplo, una mezquita o una institución educativa religiosa. En el Canadá, estas excepciones en el empleo se basan en el concepto de ajuste razonable para los grupos religiosos. Aparte de los grupos religiosos, el Tribunal Europeo de Derechos Humanos afirmó que cuando existe legislación contra la discriminación no pide que se hagan excepciones en relación con las personas religiosas que sirven a personas LGBTI o parejas homosexuales en contextos no religiosos ¹⁰⁶.

- 106.** Muchas leyes sobre la discriminación también contemplan excepciones relativas al empleo de los trabajadores domésticos que pueden afectar particularmente a las personas LGBTI+. En esos casos, se trata de una cuestión de vida privada y de saber si los empleadores deberían tener derecho a decidir quién trabaja en su hogar y quién se ocupa de sus hijos.

5. Observaciones sobre la aplicación de la legislación

- 107.** Las investigaciones llevadas a cabo en el marco del proyecto PRIDE de la OIT han puesto de relieve que, incluso cuando existen leyes que protegen contra la discriminación basada en los SOGIESC, a menudo éstas se aplican de manera deficiente. Una terminología que se presta a la confusión, la falta de comprensión y la estigmatización han tenido efectos desalentadores en la puesta en práctica y el respeto de la protección para las personas LGBTI+. Los elementos vinculados con la confidencialidad o el miedo a las represalias también parecen disuadir a ciertas víctimas de incoar procedimientos. Además, en algunos Estados, el clima político general sigue siendo desfavorable o claramente hostil a la igualdad de lesbianas, gais, bisexuales, transexuales e intersexuales ¹⁰⁷.

6. Reconocimiento

- 108.** En lo que respecta a las leyes relativas al reconocimiento del matrimonio o la unión civil de homosexuales u otras cuestiones relacionadas con la familia, el estudio de la ILGA indica que en todo el mundo hay 22 Estados que reconocen y prevén el matrimonio entre personas del mismo sexo; 28 Estados en los que la legislación protege algún tipo de unión entre personas del mismo sexo, y 26 Estados que han establecido leyes sobre la adopción conjunta. Además, el informe menciona 27 Estados que autorizan la adopción por un segundo padre o una segunda madre del mismo sexo ¹⁰⁸. Cabe señalar que el estatuto jurídico del reconocimiento tiene un efecto directo en numerosos derechos y prestaciones en materia de empleo, tales como la licencia por motivos familiares, las prestaciones por personas a cargo, la cobertura médica y los derechos de pensión. De hecho, muchos de los casos de discriminación en el empleo citados en este documento en los que se ha establecido el derecho a la no discriminación en el empleo de las personas LGBTI+ se fundaban en la falta de reconocimiento de los derechos o prestaciones para un compañero del mismo sexo.

¹⁰⁶ Véase A. Timmer y L. Senden: *A comparative analysis of gender equality law in Europe 2017*, op. cit.

¹⁰⁷ Véase ILGA: *Homofobia de Estado – Estudio jurídico mundial sobre la orientación sexual en el derecho: criminalización, protección y reconocimiento*, op. cit.

¹⁰⁸ Véase ILGA: *Homofobia de Estado – Estudio jurídico mundial sobre la orientación sexual en el derecho: criminalización, protección y reconocimiento*, op. cit., págs. 75-83.

7. Criminalización

- 109.** La información que figura en el informe de la ILGA y los estudios sobre los cambios recientes ponen de relieve que la criminalización de las prácticas LGBTI+ se está reduciendo lentamente. Los tipos de prácticas que se criminalizan incluyen las actividades sexuales, la identidad LGBTI+, las relaciones LGBTI+ y las prácticas indecentes ¹⁰⁹. Por el momento, existen aproximadamente 125 Estados, y algunos territorios, en los que las relaciones sexuales que los adultos del mismo sexo mantienen de forma voluntaria y en privado no son objeto de sanciones legales. Sin embargo, hay 69 Estados en los que la ley, u otras medidas, criminalizan las prácticas LGBTI+, en particular, las actividades sexuales. En 43 de esos Estados (24 en África, 14 en Asia y el Pacífico y cinco en América), la ley se aplica tanto a los hombres como a las mujeres. En los otros 26 países, sólo se aplica a los hombres. En muchos de esos países, la criminalización de las prácticas de las personas LGBTI+ es un vestigio de la época colonial y, a menudo, no se aplica en la práctica. Sin embargo, en algunos países, se están adoptando medidas para reforzar la penalización de estas actividades. En lo que respecta a la pena de muerte, la ILGA indica que, en mayo de 2017, cuatro países y ciertas regiones de otros cuatro países la aplicaban a los actos sexuales con personas del mismo sexo ¹¹⁰.
- 110.** El estudio de la ILGA también pone de relieve que existen 19 Estados de África del Norte y Oriente Medio (y la República Unida de Tanzania) en los que las leyes en el ámbito de la «moralidad» o la «promoción» sancionan la promoción o la expresión pública de las realidades homosexuales o transgénero. El informe de la ILGA, de 2017, también contiene información sobre las barreras para la creación, el establecimiento o el registro de ONG que se ocupan de las cuestiones relacionadas con la orientación sexual. A este respecto, se identificaron un total de 25 Estados en los que existen estos obstáculos: 11 en África, 13 en Asia y uno en Europa.
- 111.** Cabe señalar que cuatro países (Islas Cook, Kiribati, Mauricio y Santa Lucía) han adoptado leyes que prevén la protección contra la discriminación en el empleo por motivos relacionados con los SOGI, mientras que las leyes que criminalizan las prácticas LGBTI+ (actividades sexuales entre personas del mismo sexo y prácticas indecentes) siguen vigentes pero no se aplican.
- 112.** El otro aspecto de la criminalización concierne a la adopción de leyes que protegen a la comunidad LGBTI+ contra los delitos de odio y que prevén sanciones penales en caso de discriminación, incluso en caso de discriminación basada en los SOGIESC. El informe de 2017 de la ILGA y otros estudios ponen de relieve que la legislación específica que protege a las personas LGBTI+ de la discriminación, la violencia y la difamación, está en plena expansión desde hace algunos años. Por ejemplo, en Mongolia, la única disposición en materia de protección de las personas LGBTI+ figura en la enmienda del Código Penal, de 2017, que tipifica como delito la discriminación basada, entre otros motivos, en la orientación sexual y la identidad de género.

¹⁰⁹ Belice, India, Seychelles y Trinidad y Tabago (sentencia en apelación) son los últimos países que han derogado leyes penales.

¹¹⁰ Arabia Saudita, República Islámica del Irán, Sudán y Yemen. En otros países, la pena de muerte está prevista por la ley, pero no se aplica. Véase ILGA: *Homofobia de Estado – Estudio jurídico mundial sobre la orientación sexual en el derecho: criminalización, protección y reconocimiento*, op. cit., pág. 42.

8. Políticas de promoción de la igualdad en materia de SOGIESC

113. Algunos países han incluido los motivos SOGI en sus políticas y programas de promoción (Bélgica, Dinamarca y Países Bajos). Un examen de los estudios, los materiales de promoción de las ONG y algunos ejemplos de políticas nacionales pone de relieve que las medidas necesarias para promover la igualdad y la no discriminación en relación con los motivos SOGIESC+ son similares a las que son necesarias en lo que respecta a otros motivos. Además de garantizar la protección jurídica, para promover los derechos de las personas LGBT+ frente a la discriminación en el empleo y la ocupación resulta pertinente y fundamental adoptar medidas en materia de promoción, sensibilización, difusión, formación, ampliación de las posibilidades en materia de empleo y ocupación, prevención y prohibición del acoso y la violencia, igualdad en lo que respecta a las condiciones de trabajo, remuneración y prestaciones, fortalecimiento de la aplicación de la legislación en la práctica y mejora del respeto y la protección de los derechos de las víctimas y de su acceso a la justicia.
114. Entre las medidas enumeradas anteriormente, se concede atención prioritaria a la sensibilización y la educación a fin de abordar las causas de los prejuicios, del miedo y del odio. Se han identificado una serie de iniciativas a fin de luchar contra la estigmatización y los prejuicios, en particular en el ámbito de la educación. Por ejemplo, en 2017, en Camboya, se adoptó un plan sobre la inclusión de cuestiones relacionadas con las personas LGBT y la violencia de género en nuevos programas escolares ¹¹¹.

I. La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR)

1. Protección con arreglo al motivo de sexo

115. Como se mencionó anteriormente, la CEACR ha hecho hincapié en el carácter dinámico y la naturaleza cambiante de la discriminación y de las respuestas jurídicas que se dan a esta cuestión. Esto se ha puesto especialmente de relieve en lo que respecta a los cambios conceptuales en materia de interpretación y de protección en el ámbito de la discriminación basada en el *sexo*. Algunos ejemplos de esta evolución conceptual incluyen: la cuestión de saber si el motivo de *sexo* cubre tanto a hombres como a mujeres o sólo protege a las mujeres; si el motivo de *sexo* cubre el embarazo; si cubre el acoso sexual, y si cubre el género. La CEACR ha respondido a estas cuestiones explicando los conceptos. En su Estudio General de 1988, Igualdad en el empleo y la ocupación, tomando nota de la falta de definición del motivo de *sexo*, la CEACR señaló que este motivo debería cubrir tanto a hombres como a mujeres y no limitarse sólo a prohibir la discriminación de las mujeres. La CEACR también indicó que estaba claro que el motivo de *sexo* debería interpretarse a fin de incluir la maternidad y el embarazo ¹¹². En 1996, la CEACR consideró que la «discriminación fundada en el sexo incluye también las que se basan en el estado civil, la condición matrimonial y, más concretamente, las cargas de familia» ¹¹³.

¹¹¹ Véase informe del Experto Independiente, 2018, *op. cit.*, párrafo 74.

¹¹² OIT: *Igualdad en el empleo y la ocupación*, *op. cit.*, párrafo 65.

¹¹³ OIT: *Estudio especial sobre la igualdad en el empleo y la ocupación prevista en el Convenio núm. 111*, *op. cit.*, 1996, párrafos 37 y 38.

-
- 116.** En relación con el acoso sexual, en su Estudio General de 1988, la CEACR reconoció que algunos gobiernos e interlocutores sociales abordan el acoso sexual como una forma de discriminación *sexual*. Sin embargo, en ese momento, la CEACR no indicó su posición sobre si el acoso sexual entra dentro del ámbito de aplicación del Convenio. En su observación general de 2002, la CEACR confirmó que el acoso sexual es una manifestación grave de discriminación *sexual* que entra dentro del ámbito de aplicación del Convenio núm. 111. Hizo hincapié en la importancia de adoptar medidas efectivas para prevenir y prohibir el acoso sexual, y pidió a los Estados que habían ratificado el Convenio que proporcionaran información sobre las medidas adoptadas a este respecto ¹¹⁴. Cuando un Estado adopta legislación en respuesta a la observación general, la Comisión toma nota de ello con satisfacción ¹¹⁵. En los comentarios se ha introducido el encabezamiento *acoso sexual*. En 2017, al prepararse la primera discusión relativa al punto normativo sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, también se tuvieron en cuenta las opiniones expresadas en la observación general y los comentarios de la CEACR ¹¹⁶. Por ejemplo, en relación con su observación general de 2002, la CEACR, en una observación de 2014 sobre el Uruguay, tomó nota con satisfacción de la adopción de una ley sobre el acoso sexual en el trabajo que contiene normas relacionadas con la prevención de esos actos y las sanciones al respecto, y que cubre tanto el acoso sexual *quid pro quo* como el acoso sexual en un entorno hostil.
- 117.** El motivo de *sexo* también ha evolucionado para incluir el concepto de género, que se desarrolló en respuesta a las deficiencias significativas en la promoción de la igualdad en términos de enfoque, comprensión y resultados. La identificación de estas deficiencias condujo a la realización de una serie de trabajos para desarrollar un marco analítico y de planificación basado en el género a fin de abordar no sólo los aspectos biológicos, sino también los aspectos socioculturales del trato de hombres y mujeres sobre la base de su sexo real o percibido y sus roles de género. A lo largo del tiempo, este marco analítico se ha utilizado en argumentos jurídicos, leyes y reglamentos. En algunos casos, en la lista de motivos de las leyes en materia de no discriminación se ha introducido el *género* junto con el *sexo* o en lugar de él ¹¹⁷. En los sitios en donde sigue figurando el motivo de *sexo*, tal como ocurre en los tratados internacionales sobre derechos humanos, éste incluye el marco analítico del género.
- 118.** La CEACR ha abordado la importancia del género en el marco de la aplicación de las disposiciones relativas al motivo de *sexo*. Señaló que «[e]n virtud del Convenio, la discriminación por motivos de sexo incluye distinciones basadas en características

¹¹⁴ Observación general sobre el Convenio núm. 111, adoptada en 2002, Conferencia Internacional del Trabajo, 2003.

¹¹⁵ Véase, por ejemplo, la observación de la CEACR, de 2012, sobre Costa Rica, en la que la Comisión se refiere a su comentario anterior «en el que había tomado nota de la existencia de problemas en la eficacia de los procedimientos relacionados con las denuncias de acoso sexual y de la renuencia de las víctimas a presentar denuncias por temor a ser objeto de represalias. A este respecto, la Comisión toma nota con *satisfacción* de la adopción de la ley núm. 8805 que modifica la Ley contra el Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia, ley núm. 7476, la cual entró en vigor el 28 de abril de 2010.»

¹¹⁶ OIT: *Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo*, Informe V (1), 107.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, 2018.

¹¹⁷ OIT: *Dar un rostro humano a la globalización*, Informe III (Parte 1B), 101.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, 2012, párrafo 782. Véase, por ejemplo, Rumania, que introdujo las definiciones de sexo y género, así como «estereotipos de género» en su Ley sobre la Igualdad de Género, de 2002, en su tenor enmendado en 2015, con arreglo a la cual se entiende que el género significa una combinación de roles, comportamientos, características y actividades que la sociedad considera apropiados para las mujeres y para los hombres.

biológicas, así como diferencias de trato en razón de funciones y responsabilidades que la sociedad atribuye a determinado *sexo* (*género*). Las funciones y responsabilidades atribuidas a cada género están condicionadas por la edad, la raza, la clase social, el origen étnico y la religión, así como por el entorno geográfico, económico y político.» La CEACR afirmó que el uso del concepto de «*género*» como variable socioeconómica para analizar las funciones, las responsabilidades, las limitaciones, las oportunidades y las necesidades de los hombres y las mujeres, es un componente esencial en la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato en virtud del Convenio ¹¹⁸, y ha reflejado este entendimiento en sus comentarios. Los órganos de las Naciones Unidas creados en virtud de tratados, en particular el CEDAW, han realizado precisiones conceptuales similares en relación con su interpretación del motivo de *sexo*.

119. No parece que la CEACR haya abordado nunca directamente o expresado su opinión sobre si el motivo de *sexo* que figura en el Convenio núm. 111 prevé la protección contra la discriminación basada en los SOGIESC+. Sin embargo, ha reconocido que según la legislación de algunos Estados, el criterio del *sexo* o el *género* incluye la *orientación sexual* ¹¹⁹.

2. Protección de la discriminación basada en los motivos SOGIESC

120. Ya en 1988, la CEACR tomó nota de que algunos países habían adoptado legislación que prohibía la discriminación basada en la *orientación sexual* ¹²⁰. Cuando realizó su Estudio especial sobre la igualdad en el empleo y la ocupación, 1996, la CEACR concluyó que debería adoptarse un protocolo al Convenio núm. 111 a fin de armonizar el Convenio de la OIT con otros instrumentos en materia de derechos humanos para poder tener en cuenta los cambios que se han producido en el ámbito de la discriminación a nivel nacional. Recomendó específicamente al Consejo de Administración y a la Conferencia Internacional del Trabajo la adopción de un protocolo al Convenio núm. 111 a fin de ampliar los motivos de discriminación que pueden aceptar los Estados ratificantes y propuso incluir los siguientes motivos: edad, discapacidad, responsabilidades familiares, idioma, condición matrimonial, nacionalidad, posición económica, orientación sexual, estado de salud y afiliación sindical. La OIT siguió esta recomendación y el Consejo de Administración consideró la posibilidad de poner la adopción de un protocolo al Convenio núm. 111 en el orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo. Sin embargo, este punto nunca se seleccionó ¹²¹.

121. Al mismo tiempo, en el Estudio especial de 1996, la CEACR pidió a «los Estados que han ratificado el Convenio que den a conocer periódicamente su posición en lo relativo a la aplicación del artículo 1, 1), *b*), del Convenio y que indiquen los criterios que, sin estar incluidos en el apartado *a*) de este artículo, ampliarían el campo de aplicación personal del Convenio.». Asimismo, la CEACR propuso «en el futuro incluir en sus comentarios una

¹¹⁸ OIT: *Dar un rostro humano a la globalización*, op. cit., párrafo 782.

¹¹⁹ OIT: *Dar un rostro humano a la globalización*, op. cit., párrafo 824.

¹²⁰ OIT: *Igualdad en el empleo y la ocupación*, op. cit.

¹²¹ OIT: *Estudio especial sobre la igualdad en el empleo y la ocupación*, op. cit., 1996, párrafos 294-297. La CEACR propuso dos posibilidades — proporcionar una lista larga que podría ser aceptada elemento por elemento o establecer una lista básica de motivos que serían aceptados al ratificar el protocolo. La CEACR también propuso añadir la carga de la prueba en el protocolo propuesto (véase la sección de este documento sobre otras iniciativas de la OIT).

solicitud al respecto, en particular a los Estados que han incluido en sus legislaciones uno o varios criterios distintos de los específicamente previstos por el artículo 1, 1), *a*), del Convenio»¹²².

- 122.** La CEACR había tomado nota en algunas ocasiones de la información proporcionada por los Estados sobre la introducción de motivos adicionales, pero solicitó, recibió y comentó de forma más sistemática información en virtud del artículo 1, 1), *b*), tras haber expuesto el punto de vista antes mencionado. La Comisión tomó nota de la pertinencia e importancia de incluir nuevos motivos con arreglo al Convenio pero no llegó a alentar ni a instar a los Estados a adoptar medidas para ampliar la lista de motivos previstos en el artículo 1, 1), *b*).
- 123.** En 2012, la CEACR observó una clara tendencia a incluir en la legislación nacional una amplia gama de motivos prohibidos de discriminación. Asimismo, celebró que los países recurran cada vez más a la posibilidad prevista en el artículo 1, 1), *b*), y estén tomando medidas para luchar contra la discriminación basada en motivos adicionales, tales como la edad, el estado de salud, la discapacidad, el VIH y el sida, la condición de empleo, la nacionalidad, la *orientación sexual* y la *identidad de género*. La CEACR consideró que el número y tipo de motivos adicionales que se han añadido varía considerablemente entre los países. En contraste con su posición de 1998, señaló que «es imposible establecer una lista exhaustiva de los motivos que podrían derivar en situaciones de discriminación y de los nuevos motivos que podrían aparecer y generalizarse en el futuro»¹²³.
- 124.** En relación con la aplicación del artículo 1, 1), *b*), en 2012, la CEACR aclaró que si bien en el Convenio no se indica un mecanismo particular para que los Estados amplíen la cobertura del Convenio de modo que pueda abarcar motivos adicionales, la Comisión ha considerado que cuando la información recibida de los gobiernos y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores indica que la legislación o la política relacionada con la discriminación basada en motivos adicionales ha sido adoptada tras la celebración de consultas con los interlocutores sociales el gobierno ha recurrido a la posibilidad prevista en el artículo 1, 1), *b*)¹²⁴.
- 125.** El examen de los comentarios de la CEACR pone de relieve que ha tomado nota de las medidas adoptadas para prohibir la discriminación basada en la orientación sexual o la identidad de género, y para promover la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo de las personas lesbianas, gais, bisexuales, transgénero e intersexuales en más de 212 comentarios¹²⁵. La CEACR ha utilizado diversas expresiones para tomar nota de estas medidas, en particular ha expresado satisfacción¹²⁶ o interés¹²⁷, o ha acogido con agrado o tomado nota¹²⁸ de los motivos adicionales y/o el reforzamiento de la protección contra la

¹²² OIT: *Estudio especial sobre la igualdad en el empleo y la ocupación*, op. cit., 1996, párrafo 302.

¹²³ *Ibid.*, párrafo 807.

¹²⁴ *Ibid.*, párrafo 808.

¹²⁵ Esto incluye repeticiones y referencias repetidas.

¹²⁶ En estos casos, los motivos SOGIESC se incluyen en una lista que contiene los motivos establecidos en el artículo 1, 1), *a*) (por ejemplo, CEACR, observación, Luxemburgo, 2008).

¹²⁷ Por ejemplo, CEACR: Sudáfrica, observación, 2005; Argentina, observaciones, 2009 y 2017; Albania, observación, 2014; Reino Unido, observación, 2014; República de Moldova, observación, 2015; Canadá, solicitud directa, 2018; Francia, observación, 2018; India, solicitud directa, 2018.

¹²⁸ Por ejemplo, CEACR: Italia, solicitud directa, 2009; México, solicitud directa, 2011; Brasil, solicitudes directas, 2013, 2014 y 2018; Costa Rica, solicitud directa, 2012; Chile, observación, 2013; Croacia, observación, 2014; Australia, solicitud directa, 2018; Noruega, solicitud directa, 2018.

discriminación basada en esos motivos. En casi todos los comentarios en relación con los motivos SOGIESC+, la CEACR examina la información que figura en las memorias de los gobiernos y en las observaciones de las organizaciones de trabajadores. A este respecto, a menudo solicita que se le comunique información tras la adopción de una ley o de una política.

- 126.** En la mayor parte de los comentarios, la CEACR considera que los motivos SOGIESC+ forman parte de una lista de motivos que figura en la legislación en materia de no discriminación. Por ejemplo, en su observación de 2011 sobre Albania, la CEACR «toma nota con *interés* de la adopción de la Ley de Protección contra la Discriminación (núm. 10221, de 4 de febrero de 2010), que prohíbe la discriminación en una variedad de áreas, que incluyen el empleo, la educación y la prestación de servicios. La Comisión toma nota, en particular, de que la discriminación está prohibida en una amplia variedad de motivos, a saber el género, la raza, el color, la etnia, el idioma, la *identidad de género*, la *orientación sexual*, las creencias políticas, religiosas o filosóficas, la situación económica, educativa o social, el embarazo, el origen, el parentesco, la responsabilidad parental, la edad, la situación familiar o conyugal, el estado civil, la residencia, el estado de salud, las predisposiciones genéticas, la capacidad limitada, la afiliación a un grupo particular o ‘cualquier otra razón’ (artículo 1), muchos de los cuales son motivos adicionales, como prevé el *artículo 1, 1), b)*, del Convenio.». En su observación de 2014 sobre Croacia, la CEACR tomó nota simplemente de la larga lista de motivos en virtud del artículo 1, 1), *a) y b)*, del Convenio, incluidas la orientación sexual y la identidad o expresión de género.
- 127.** Los comentarios de la CEACR abordan diversos motivos SOGIESC que figuran en la legislación nacional. Además del motivo de la *orientación sexual*, que es el más habitual, y de la *identidad de género*, que es el segundo motivo más habitual, se han realizado comentarios sobre la legislación que incluye los motivos de *cambio de sexo* (Reino Unido), expresión de género (Georgia) y *características sexuales* (Malta).
- 128.** La CEACR ha considerado preocupante que la adopción de nueva legislación en virtud del artículo 1, 1), *b)*, conlleve la supresión de la protección que existía antes contra la discriminación basada en motivos adicionales ¹²⁹. En esos casos, la Comisión ha pedido a los gobiernos que realicen consultas con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, y otros organismos apropiados, sobre estos motivos adicionales con miras a mantener el nivel anterior de protección ¹³⁰.
- 129.** Los sindicatos han realizado observaciones sobre la importancia de prohibir la discriminación contra las personas LGBTI en varios países (a saber, Australia, Canadá, Fiji, Haití, Namibia, Papua Nueva Guinea). Por ejemplo, en el Canadá, la *Public Service Alliance Canada* (PSAC) pidió que la Ley de Derechos Humanos del Canadá prohíba la discriminación basada en la *identidad de género*. La CEACR solicitó al Gobierno que informara sobre las medidas adoptadas para ampliar los motivos prohibidos a fin de incluir la discriminación en el empleo y la ocupación basada en la *identidad de género* ¹³¹. La Confederación Sindical Internacional (CSI) realizó comentarios sobre la falta de protección contra la discriminación en Papua Nueva Guinea, indicando que las personas lesbianas, gais, bisexuales y transgénero tienen que hacer frente a la discriminación en el empleo. En sus observaciones de 2011 y 2014, bajo el encabezamiento *Orientación sexual*, la CEACR pidió «al Gobierno que responda a las cuestiones planteadas en la comunicación de la CSI en

¹²⁹ Por ejemplo, véase CEACR: observaciones sobre la República Checa y Namibia, 2014.

¹³⁰ Véase CEACR: Namibia, observación, 2014.

¹³¹ Véase CEACR: Canadá, solicitud directa, 2018.

relación con la discriminación que sufren las personas de orientación lesbiana, gay, bisexual y transgénero, y que indique las medidas adoptadas para hacer frente a estas cuestiones»¹³².

- 130.** La CEACR también ha realizado una serie de comentarios en los que ha tomado nota con *interés* del reforzamiento de la protección contra la discriminación de las personas LGBTI+ así como de la ampliación de los motivos prohibidos de discriminación más allá de la *orientación sexual*. Por ejemplo, la CEACR tomó nota con *interés* de que en el Canadá se había añadido la identidad sexual, junto con la orientación sexual, como motivo prohibido de discriminación en el empleo, y de que ambos motivos estaban protegidos con arreglo a la prohibición del acoso sexual¹³³. En relación con la India, bajo el encabezamiento *Aplicación*, la CEACR tomó nota con *interés* de la sentencia dictada en 2014 por el Tribunal Supremo en la que se reconoció que la discriminación, la violencia o los prejuicios basados en la identidad de género de una persona infringen las disposiciones de la Constitución de la India en materia de igualdad. También tomó nota de que el tribunal ordenó al Estado que incluya a las personas transgénero entre las categorías de personas que pueden beneficiarse de diversos planes de acción afirmativa. Asimismo, tomó nota de que según el informe del Gobierno al Grupo de Trabajo sobre el Examen Periódico Universal, en 2016, se presentó a la Cámara Baja del Parlamento (*Lok Sabha*) el proyecto de ley sobre las personas transgénero (protección de los derechos), 2016, que tiene por objetivo proteger de la violencia y la discriminación a las personas transgénero y prevé la igualdad de oportunidades en materia de educación, empleo y residencia. La CEACR pidió al Gobierno que proporcionara información sobre las medidas adoptadas para dar seguimiento a la sentencia del Tribunal Supremo y que indicara todos los cambios producidos en relación con el proyecto de ley sobre las personas transgénero (protección de los derechos)¹³⁴. En relación con Honduras, la CEACR tomó nota de que, con arreglo a los artículos 2 y 3 del Convenio, en la política nacional de igualdad se hace un llamamiento a la no discriminación basada en la orientación sexual y la identidad de género¹³⁵.
- 131.** La CEACR también tomó nota de que, en ciertos países, el progresivo reconocimiento legal del matrimonio o la convivencia entre parejas del mismo sexo refleja una concienciación creciente sobre la necesidad de garantizar los derechos y las prestaciones laborales que se derivan del matrimonio o la convivencia¹³⁶. La CEACR tomó nota con preocupación de la violencia e intolerancia contra las personas LGBTI¹³⁷.
- 132.** Los comentarios se han centrado ampliamente en la inclusión en las disposiciones legislativas nacionales de motivos prohibidos de discriminación.

¹³² Véase CEACR: Papua Nueva Guinea, observaciones de 2011 y 2014.

¹³³ Véase CEACR: Canadá, solicitud directa, 2018; Australia, solicitud directa, 2018; Noruega, solicitud directa, 2018.

¹³⁴ Véase CEACR: India, solicitud directa, 2018; véase asimismo la información sobre la inspección del trabajo en Nicaragua, solicitud directa, 2017.

¹³⁵ Véase CEACR: Honduras, solicitud directa, 2017.

¹³⁶ OIT: *Dar un rostro humano a la globalización*, op. cit., párrafo 824.

¹³⁷ CEACR: solicitud directa, Jamaica, 2018.

J. Otras iniciativas de la OIT

133. A lo largo de los años, la OIT ha abordado la discriminación contra las personas LGBTI+ en sus actividades de investigación e informes, tales como los informes globales de 2003, 2007 y 2011 presentados con arreglo a la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, de 1998. La investigación más amplia se llevó a cabo a través del proyecto titulado *Identidad de género y orientación sexual: Promoción de los derechos, la diversidad y la igualdad en el mundo del trabajo* (PRIDE) financiado por el Ministerio de Asuntos Exteriores de Noruega. El proyecto tenía por objetivo identificar la discriminación de la que pueden ser objeto los trabajadores LGBTI+, y señalar las buenas prácticas para prevenir y eliminar las desigualdades de las que son víctimas. Se realizaron amplias investigaciones a nivel nacional en nueve países (Argentina, Costa Rica, Francia, Hungría, India, Indonesia, Montenegro, Sudáfrica y Tailandia). El estudio confirmó que la discriminación y el acoso contra los trabajadores LGBT son prácticas frecuentes y que estas personas a menudo sufren discriminación y acoso durante todo el ciclo del empleo, empezando por la educación y continuando por el acceso al empleo, las condiciones de trabajo y la seguridad del empleo. Se encontró que las personas que no se ajustan a las ideas preconcebidas acerca del modo en que deben comportarse hombres y mujeres, como las mujeres consideradas masculinas o los hombres considerados femeninos, a menudo sufren más discriminación que las personas LGBT que «pasan» por heterosexuales. A fin de evitar la discriminación y el acoso, muchos, o la mayoría, de los trabajadores LGBT deciden ocultar su orientación sexual en el lugar de trabajo, lo que provoca estrés y ansiedad. La OIT, junto con el PNUD, ha iniciado estudios adicionales en Asia ¹³⁸. En 2019, está previsto realizar más investigaciones sobre motivos adicionales (a los que figuran en el artículo 1, 1), a), del Convenio núm. 111) de discriminación.

K. Observaciones finales

134. Las investigaciones realizadas ponen de relieve que, en el ámbito dinámico de la discriminación y la promoción de la igualdad, se presta cada vez más atención a la protección de las personas LGBTI+ contra la discriminación y la explotación basadas en los motivos SOGIESC. Actualmente hay aproximadamente 80 países que han tomado algún tipo de medida a nivel nacional o de los estados para prohibir la discriminación en el empleo basada en los motivos SOGIESC. Las Naciones Unidas y sus órganos de tratados, los Parlamentos y órganos administrativos nacionales y de los estados, el sistema judicial, las instituciones en materia de derechos humanos y los grupos de presión cada vez abordan más los derechos humanos de las personas LGBTI+. El Poder Judicial y los mecanismos de defensa de los derechos humanos a menudo están en la vanguardia de la instauración de derechos en materia de no discriminación y de igualdad.

135. Los órganos de control de la aplicación de las convenciones en materia de derechos humanos de las Naciones Unidas han determinado que la discriminación contra las personas LGBTI+ infringe el ICCPR, el PIDESC, la CAT, la ICERD, la CEDAW, la CRC y la CRPD. En los comentarios que formulan dichos órganos al supervisar la aplicación por los Estados de estos instrumentos se señala la importancia creciente de tomar medidas para resolver esta cuestión y proteger a las personas LGBTI+ contra la discriminación y la violencia, lo cual es obligación de los Estados que se han adherido a dichos instrumentos. Además, en sus observaciones finales han ido más allá tomando nota de la información que reciben y pidiendo

¹³⁸ OIT: *Discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género: resultados del estudio piloto*, 319.ª reunión del Consejo de Administración, Ginebra, octubre de 2013, documento GB.319/LILS/INF/1; OIT: *La discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género: resultados del proyecto PRIDE*, Ginebra, 2018.

la adopción de medidas específicas en una serie de países. Esto es especialmente cierto en lo que respecta al Consejo de Derechos Humanos y el CDESCR que abordan la discriminación basada en los SOGIESC en el marco de la expresión *otra condición* que figura en los artículos en materia de no discriminación de los pactos. Sin embargo, a pesar de la utilización de criterios que pueden incluirse en *otra condición*, el Consejo de Derechos Humanos también continúa utilizando el motivo de *sexo* como base para hacer un llamamiento a favor de la no discriminación de las personas LGBTI+. El CERD, el CEDAW y el CRPD abordan los SOGIESC en relación con la manera en que se entrecruzan con otros motivos y multiplican la discriminación y marginación de las minorías raciales, las mujeres y las personas con discapacidad. De esta forma, no abordan la discriminación contra las personas LGBTI+ como tal sino sólo en relación con los grupos destinatarios de cada convención.

- 136.** La situación de la CEACR de la OIT es única debido a la manera en que las disposiciones en materia de no discriminación están formuladas en el Convenio núm. 111. El examen de los comentarios de la CEACR con arreglo a este Convenio pone de relieve que, durante varios años, la Comisión ha estado tomando nota de la información que figura en las memorias de los gobiernos y las observaciones de las organizaciones de trabajadores sobre la discriminación en el empleo basada en los motivos SOGIESC.

Referencias adicionales

- Badgett, M.V.L.; Lau, H.; Sears, B.; Ho, D. 2007. *Bias in the workplace: Consistent evidence of sexual orientation and gender identity discrimination* (The Williams Institute, University of California School of Law, United States).
- Brown, E. 2014. *Lesbian, gay, bisexual, transgender and intersex rights in national human rights institutions*. Available at: www.gsdrc.org.
- Case, M.A. 1995. «Disaggregating gender from sex and sexual orientation: The effeminate man in the law and feminist jurisprudence», 105 *Yale Law Journal* 1.
- Chase, A.T. 2016. «Human rights contestations: Sexual orientation and gender identity», in *The International Journal of Human Rights*, Vol. 20, No. 6, pp. 703–723.
- Chopin, I.; Germaine, C. 2017. *A comparative analysis of non-discrimination law in Europe 2017*, written for the European network of legal experts in gender equality and non-discrimination (European Commission).
- Cochran, S.D. et al. 2014. «Proposed declassification of disease categories related to sexual orientation in the *International Statistical Classification of Diseases and Related Health Problems* (ICD-11)», *Bulletin of the World Health Organization*, Vol. 92, No. 9, pp. 672–679. Available at: <http://www.who.int/bulletin/volumes/92/9/14-135541/en>.
- Cabral, M.; International Gay and Lesbian Human Rights Commission (IGLHRC). 2007. *Gender expression and human rights* (New York, IGLHRC).
- De Schutter, O. 2011. *Exploring the Lisbon Treaty: New opportunities for equality and human rights applied to sexual orientation and gender identity* (ILGA-Europe), September.
- Donald, A.; Howard, E. 2015. *The right to freedom of religion or belief and its intersection with other rights* (ILGA-Europe).
- Equaldex. Website available at: <https://www.equaldex.com>.
- Gender Research Center of the Hong Kong Institute of Asia–Pacific Studies of the Chinese University of Hong Kong. 2016. *Study on legislation against discrimination on the grounds of sexual orientation, gender identity and intersex status*, Report commissioned by the Equal Opportunities Commission, January.
- Goldberg Lecture. 2018. *Employment law and discrimination at work against LGBT*, Case University Law School.
- Guasp, A. 2012. *Gay in Britain: Lesbian, Gay and bisexual people's experiences and expectations of discrimination* (London, Stonewall).
- Human Rights Campaign Foundation. 2017. *Corporate Equality Index 2018: Rating workplaces on lesbian, gay, bisexual, transgender and queer equality*.
- Human Rights Watch. 2018. *World Report 2018*, January.
- ILO (International Labour Office). 2015. *PRIDE at work: A study on discrimination at work on the basis of sexual orientation and gender identity in Thailand*, Gender, Equality and Diversity Branch.

-
- 2015. *ORGULLO (PRIDE) en el trabajo: Un estudio sobre la discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género en Argentina*, Gender, Equality and Diversity Branch.
 - 2016. *PRIDE at work: A study on discrimination at work on the basis of sexual orientation and gender identity in Indonesia*, Study based on the research undertaken by Centre for Population and Policy Studies, Gadjah Mada University, on behalf of the ILO, Gender, Equality and Diversity Branch.
 - 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*, Gender, Equality and Diversity Branch.
 - 2016. *Fierte (PRIDE) au travail: Une étude sur la discrimination au travail pour motifs d'orientation sexuelle et d'identité de genre en France*, Gender, Equality and Diversity Branch.
 - 2016. *PRIDE at work: A study on discrimination at work on the basis of sexual orientation and gender identity in South Africa*, Gender, Equality and Diversity Branch.
 - 2016. *Background paper for discussion at the Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work*, Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work (Geneva, 3–6 October 2016), Conditions of Work and Equality Department.
 - 2016. *International Journal of Labour Research: Psychosocial risks, stress and violence in the world of work*, Vol. 8, Issue 1-2.
 - 2017. *Final report*, Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work (3–6 October 2016), Conditions of Work and Equality Department.
 - 2018. *Reports of the Standard-Setting Committee on Violence and Harassment in the World of Work: Summary of proceedings, Provisional Record No. 8B (Rev. 1)*, International Labour Conference, 107th Session, Geneva.
 - 2018. *Ending violence and harassment against women and men in the world of work*, Report V (1), International Labour Conference, 107th Session, Geneva.
 - 2018. *Ending violence and harassment in the world of work*, Report V (2), International Labour Conference, 107th Session, Geneva.

International Lesbian, Gay, Bisexual, Trans and Intersex Association (ILGA). 2017. *State-sponsored homophobia: A world survey of sexual orientation laws, criminalization, protection and recognition*, 12th edition (co-authors A. Carroll and L. Ramon Mendos).

Koppelman, A. 1994. «Why discrimination against lesbians and gay men is sex discrimination», in *New York University Law Review*, Vol. 69, No. 2, pp. 197–287.

Langlet, D. 2010. «Unfolding from nonexistence: The dynamic but contested evolution of LGBT-human rights», in *Scandinavian Studies in Law 1999–2015*, pp. 339–374. Available at: <http://www.scandinavianlaw.se/pdf/55-14.pdf>.

McGoldrick, D. 2016. «The development and status of sexual orientation discrimination under international human rights law», in *Human Right Law Review*, 16, pp. 613–668.

Monaghan, K. 2013. *Monaghan on Equality Law* (Oxford University Press), second edition.

-
- O’Flaherty, M. and Fisher, J. 2008. «Sexual orientation, gender identity and international human rights law: Contextualizing the Yogyakarta Principles», in *Human Rights Law Review*, Vol. 8, Issue 2, pp. 207–248.
- Oestreich, J.E. 2018. «Sexual orientation and gender identity in Nepal: Rights promotion through UN development assistance», in *Journal of Human Rights*, Vol. 17, No. 2, pp. 265–279.
- Office of the High Commissioner for Human Rights (OHCHR). *Born Free and Equal*. Available at: <http://www.ohchr.org>.
- Ozeren, E. 2014. «Sexual orientation discrimination in the workplace: A systematic review of literature», in *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, Vol. 109, pp. 1203–1215.
- Pillenger, J. 2017. *Violence and harassment against women and men in the world of work: Trade union perspectives and action*, Bureau for Workers Activities (Geneva, ILO).
- Ragins, B.R.; Cornwell, J.M. 2001. «Pink triangles: Antecedents and consequences of perceived workplace discrimination against gay and lesbian employees», in *Journal of Applied Psychology*, Vol. 86, No. 6, pp. 1244–1261.
- Raub, A.; Cassola, A.; Latz, I.; Heymann, J. 2017. «Protections of equal rights across sexual orientation and gender identity: An analysis of 193 national constitutions», in *Yale Journal of Law & Feminism*, Vol. 28, Issue 1.
- Suen, Y.T. 2015. *Legal protection against discrimination of LGBTI people: A tale of three cities in China*, China, Culture and Society, Emerging Scholars, Hong Kong, China. Available at: www.theasiadialogue.com.
- Suriyasarn, B. 2014. *Gender identity and sexual orientation in Thailand* (Bangkok, ILO), pp. 20–21.
- Timmer, A. and Senden, L. 2018. *A comparative analysis of gender equality law in Europe 2017*, written for the European network of legal experts in gender equality and non-discrimination (European Commission).
- UN (United Nations). 2015. *Discrimination and violence against individuals based on their sexual orientation and gender identity: Report of the Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights*, A/HRC/29/23, May.
- . 2015. *Joint UN statement on Ending violence and discrimination against lesbian, gay, bisexual, transgender and intersex people* (ILO, OHCHR, UNAIDS Secretariat, UNDP, UNESCO, UNFPA, UNHCR, UNICEF, UNODC, UN Women, WFP and WHO), 29 September.
- . 2017. UN General Assembly: Human Rights Council, Report of the Independent Expert on protection against violence and discrimination based on sexual orientation and gender identity, A/HRC/35/36, 19 April.
- . 2018. UN General Assembly: Human Rights Council, Report of the Independent Expert on protection against violence and discrimination based on sexual orientation and gender identity, A/HRC/38/43, 11 May.
- . Unknown. *Proposed guidance for business on tackling discrimination against lesbian, gay, bi, trans and intersex people: Background paper*.
- United Nations Development Programme (UNDP). 2012. *Sex work and the law in Asia and the Pacific* (Bangkok, UNDP).

-
- . 2014. *Being LGBT in Asia: Mongolia Country Report* (Bangkok, UNDP).
- . ILO. 2018. *LGBTI people and employment: Discrimination based on sexual orientation, gender identity and expression, and sex characteristics in China, the Philippines and Thailand* (Bangkok, UNDP).
- Wierenga, S. 2014. «The enforcement of heteronormativity in India and Indonesia», in *The Focus*, No. 67, spring.
- Wintemute, R. 1997. «Recognizing new kinds of direct sex discrimination: Transsexualism, sexual orientation and dress codes», in *Modern Law Review* 60/3, pp. 334–359.
- . 2017. «European law against discrimination on grounds of sexual orientation», in K. Boele-Woelki and A. Fuchs (eds): *Same sex relationships and beyond: Gender matters in the EU*, European Family Law, Vol. 42 (Intersentia), third edition.

Anexo I

Glosario

Las definiciones que figuran en este glosario se han extraído de o se han inspirado en los principios de Yogyakarta, los Principios de Yogyakarta +10, las directrices conjuntas de la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) y la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR), «El trabajo con personas lesbianas, gais, bisexuales, transexuales e intersexuales durante el desplazamiento forzado», la publicación de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos y de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos «Vivir libres e iguales».

Término	Definición
Asexual	Persona que puede sentir atracción romántica o emocional, pero generalmente no atracción sexual.
Sexo asignado	Se refiere al sexo que consta en el registro cuando se inscribe el nacimiento de un/a niño/a. Por lo general, se realiza en el registro del hospital, en un certificado de nacimiento u otro documento de identidad. Por lo general, el sexo asignado al nacer es el que se utiliza en las interacciones sociales.
Bifobia	La bifobia es el miedo, odio o aversión irracional hacia las personas bisexuales.
Bisexual	Adjetivo que describe a las personas que tienen la capacidad de sentir atracción romántica, emocional y/o física hacia personas del mismo sexo y/o género, así como hacia personas de un sexo y/o género diferente. Nótese que el término «pansexual» describe a personas que pueden sentir atracción por personas de todas las identidades de género.
Salir del armario	Proceso de autoaceptación. Las personas suelen reconocer primero su propia identidad y luego la comparten con los demás. Reconocer públicamente la propia identidad puede (o no) formar parte de la salida del armario, aunque ese rasgo no es común a todas las culturas. En algunos casos, salir del armario puede ser un proceso que dure toda la vida.
Género	Mientras que el «sexo» se refiere a las características biológicas y fisiológicas, el «género» se refiere a los roles, comportamientos, actividades y atributos socialmente construidos que una sociedad determinada considera apropiados para los individuos según el sexo que se les asignó al nacer.
Tratamiento de confirmación de género/Afirmación de género	La confirmación de género o tratamiento de afirmación de género se refiere a varias intervenciones médicas que pueden formar parte de la transición. No todas las personas transgénero eligen o pueden pagar intervenciones médicas como la terapia hormonal o la cirugía. Se deben evitar términos como «preoperatorio», «postoperatorio», «cirugía de reasignación de sexo» y «operación de cambio de sexo». Resulta problemático el hecho que, en muchos Estados, la confirmación de género/tratamiento de afirmación sea un requisito para el reconocimiento legal del género de una persona.
Disforia de género	Diagnóstico que figura en la quinta edición del Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales de la Asociación Estadounidense de Psiquiatría (DSM-V). Se refiere a una sensación de incomodidad con el sexo asignado. Esta expresión reemplazó el término «trastorno de identidad de género», pero se trata de una elección controvertida ya que implica que ser transgénero es una afección médica.

Término	Definición
Expresión de género ¹	Es la presentación que cada persona hace de su género a través de la apariencia física, la cual incluye la vestimenta, los peinados, los accesorios, los cosméticos y modales, el modo de hablar, los patrones de comportamiento, los nombres y referencias personales. Nótese además que la expresión de género puede o no corresponder a la identidad de género de una persona.
Identidad de género ²	Vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, la cual puede corresponder o no con el sexo asignado al nacer, incluyendo la percepción sobre el propio cuerpo (que puede implicar, si se elige libremente, la modificación de la apariencia física o de los órganos a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole) y otras expresiones del género, como la vestimenta, el modo de hablar y los modales.
Personas no conformes con el género asignado	Personas que no están de acuerdo y no siguen las ideas o estereotipos sociales sobre cómo deben comportarse o expresarse según el sexo asignado al nacer.
Género <i>queer</i>	Término general que designa a las personas cuya identidad de género no está incluida o trasciende la noción binaria masculino/femenino.
Tercer género/no binario	Términos utilizados para describir a las personas cuya identidad de género cae fuera de la noción binaria femenino-masculino. Estos términos también pueden describir a las personas que se identifican con hombres y mujeres (<i>bigender</i>), o a las personas que no se identifican con ningún género (<i>agender</i>), o aquellos que se identifican con una mezcla de varios géneros (por ejemplo, hombre, mujer y <i>agender</i> según el día).
Intersexual	Término general que describe una amplia gama de variaciones corporales naturales asociadas a las características sexuales (incluidos genitales, gónadas, órganos reproductivos y patrones cromosómicos) que no se ajustan a la noción binaria típica de cuerpo masculino o femenino. A las personas intersexuales se les suele asignar un sexo masculino o femenino al nacer, y la mayoría de las personas intersexuales se identifican como hombre o mujer. Como todo el mundo, las personas intersexuales pueden identificarse con cualquier orientación sexual y con cualquier género o con ningún género.
Heteronormatividad	Sesgo cultural a favor de las relaciones heterosexuales, las cuales son consideradas «normales, naturales e ideales» y son preferidas por encima de las relaciones del mismo sexo o del mismo género. Se compone de reglas jurídicas, sociales y culturales que obligan a los individuos a actuar de acuerdo con los patrones heterosexuales dominantes e imperantes.
Heterosexual	Adjetivo que describe a las personas cuya atracción romántica, emocional y/o física es hacia personas de un sexo o género diferente (también se les denomina «hetero»).
Heterosexismo	Promover la heterosexualidad como inclinación superior o dar por hecho que todas las personas son heterosexuales.
Homofobia	Miedo irracional, odio o aversión hacia las personas lesbianas, gays o bisexuales.
Homosexual	Adjetivo que describe a personas que sienten atracción romántica, emocional y/o física hacia personas de su mismo sexo y/o género (también conocido

¹ Principios de Yogyakarta +10, 2017, pág. 6.

² Principios de Yogyakarta, 2006, pág. 6.

Término	Definición
	como «homo»). Nótese que, en inglés, muchas personas consideran el término homosexual como un término clínico obsoleto que conviene evitar.
Lesbiana	Una mujer que siente atracción romántica, emocional y/o física hacia otras mujeres.
LGBTI+ ³	Acrónimo que incluye a personas lesbianas, gais, bisexuales, transgénero e intersexuales. También se usa como abreviación de «personas que tienen un sexo, una orientación sexual e identidad de género diferentes». A veces, no se incluye la intersexualidad y el acrónimo es LGBT. A veces se incluye « <i>queer</i> » y el acrónimo es LGBTQ o LGBTIQ. A veces se incluye «aromántico» o «asexual», y el acrónimo es «LGBTQA» o «LGBTIQA». El signo + está destinado a cubrir todos estos posibles usos.
Sacar [a alguien] del armario	Describe el hecho de que el sexo de un individuo, su orientación sexual o su identidad de género se haga público en contra de su voluntad o sin su consentimiento, a menudo con fines maliciosos.
Pronombres personales	Un pronombre es una palabra que se refiere a la persona que habla (yo o tú) o a alguien de quien se habla (ella, él, ellos). Las personas trans y de género no conformes, como todos los demás, quieren ser tratadas con el nombre, el género y el título adecuados. Los pronombres neutros comúnmente usados en inglés son <i>they</i> , <i>them</i> y <i>theirs</i> . Los menos frecuentes son <i>ze</i> , <i>hir</i> y <i>hirs</i> . En algunos idiomas no es necesario usar pronombres para indicar una opción de género neutral, como el japonés, el suajili, el sueco y el turco. Suecia ha añadido a su idioma el pronombre neutral « <i>hen</i> » como complemento de « <i>han</i> » (él) y « <i>hon</i> » (ella). Otros idiomas como el armenio, el finlandés, el húngaro, el persa y el yoruba tampoco tienen marcas de género.
Personas de sexo, orientación sexual e identidad de género diversos	Término general que designa a las personas cuyas características sexuales, de orientación o de identidad de género las sitúan fuera de las normas sociales. Este término también se utiliza para designar a las personas cuya identidad de género no se corresponde con el sexo asignado al nacer.
<i>Queer</i>	Término de connotación tradicionalmente negativa, del cual algunas personas LGBTI se han reapropiado para describirse a sí mismas. Se considera que incluye una amplia gama de orientaciones sexuales y de identidades de género.
Cuestionamiento	Personas que no están seguras de cuál es su sexo, orientación sexual o identidad de género.
Comportamiento sexual	La actividad sexual que llevamos a cabo y con quién, no siempre es un indicador que se corresponde con la orientación sexual del individuo.
Sexo/sexo biológico	La clasificación de una persona en base a sus características en femenina, masculina y/o intersexual. A los bebés generalmente se les asigna el sexo masculino o femenino al nacer en base a la apariencia de su anatomía externa. El sexo de una persona es una combinación de características corporales, que incluyen cromosomas (típicamente, cromosoma XY = masculino; y cromosoma XX = femenino), órganos reproductivos y características sexuales secundarias.

³ OIM y Comisión de Derechos Humanos de las Naciones Unidas: *Working with lesbian, gay, bisexual, transgender and intersex (LGBTI) persons in forced displacement and the humanitarian context*.

Término	Definición
Características sexuales ⁴	Las características sexuales son las características físicas de cada persona que se asocian con el sexo, incluidos los genitales y demás órganos sexuales y reproductivos, cromosomas, hormonas y características físicas secundarias que se desarrollan durante la pubertad.
Orientación sexual	La orientación sexual se refiere a la capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo, o del mismo género, o de más de un género, así como a la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas ⁵ .
Leyes de sodomía	Leyes que prohíben el sexo anal adulto, consentido, privado y sin ánimo de lucro. Si bien las leyes de sodomía pueden prohibir el sexo anal entre un hombre y una mujer, por lo general se aplican de manera desproporcionada contra las personas de orientaciones sexuales e identidades de género que mantienen relaciones con personas del mismo sexo.
SOGIESC	Acrónimo de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales.
Tercer género/tercer sexo	El término «tercer género» se usa en algunos contextos en relación con una identidad de género que describe a alguien que es considerado o que no se considera ni masculino ni femenino según la definición de la sociedad; en otros contextos, se utiliza para describir a las personas cuya identidad de género no coincide con el sexo que se les asignó al nacer.
Transgénero	Término utilizado por algunas personas cuya identidad de género y, en algunos casos, expresión de género, difiere de lo que típicamente se asocia con el sexo que se les asignó al nacer. Trans, transgénero, género diverso y género no conforme se pueden usar como «términos genéricos» que representan una serie de palabras que describen una concepción interna en cuanto al género propio que difiere del sexo asignado al nacer, ya sea que uno se sienta hombre, mujer, de otro género o sin género.
Transición	El proceso de cambiar el aspecto externo del género propio para estar más en línea con su identidad de género. La transición generalmente se prolonga en el tiempo e incluye parcial o totalmente los siguientes pasos personales, médicos y jurídicos: decírselo a la familia, amigos y compañeros de trabajo; usar un nombre, pronombre y/o denominación diferente; vestirse de manera diferente, cambiarse de nombre y/o de sexo en los documentos legales; y, en ocasiones (aunque no siempre), someterse a terapia hormonal y/o a uno o más tipos de tratamiento. Los pasos que conlleva la transición varían de persona a persona. En algunos países, la cirugía es un requisito para el reconocimiento legal de su género, medida que constituye una violación de derechos humanos según las Naciones Unidas.
Transfobia	La transfobia es el miedo, odio o aversión irracionales hacia las personas transgénero.
Transexual	Término antiguo aún preferido por algunas personas cuya identidad de género difiere de su sexo asignado. Las personas transexuales pueden optar por modificar su cuerpo mediante intervenciones médicas como hormonas, implantes y cirugía.

⁴ Principios de Yogyakarta +10, 2017, pág. 6.

⁵ Principios de Yogyakarta, 2006, pág. 6.

Anexo II

Cuadro recapitulativo del marco nacional en materia de SOGIESC

Estados (orden alfabético inglés)	Protección constitucional contra la discriminación basada en motivos SOGIESC	Protección en la legislación nacional contra la discriminación en el empleo basada en motivos SOGIESC	Protección jurídica de otra índole contra la discriminación en el empleo basada en motivos SOGIESC	Criminalización de las relaciones sexuales entre adultos del mismo sexo
Estados de América				
América Latina y el Caribe				
Argentina			✓ ¹	
Bahamas				
Belice	X ²			
Bolivia, Estado Plurinacional de	✓ ³	✓ ⁴		
Brasil		✓ ⁵	✓ ⁶	
Chile		✓ ⁷	✓ ⁸	
Colombia	X ⁹	✓ ¹⁰	✓ ¹¹	
Costa Rica		✓ ¹²	✓ ¹³	
Cuba		✓ ¹⁴		
Ecuador	✓ ¹⁵	✓ ¹⁶		
El Salvador		✓ ¹⁷	✓ ¹⁸	
Honduras		✓ ¹⁹		
Jamaica				✓ ²⁰
México	✓ ²¹	✓ ²²		
Nicaragua		✓ ²³		
Panamá				
Perú		✓ ²⁴		
Santa Lucía		✓ ²⁵		✓
Suriname		✓ ²⁶		
Trinidad y Tabago				X ²⁷
Uruguay		✓ ²⁸		

Estados (orden alfabético inglés)	Protección constitucional contra la discriminación basada en motivos SOGIESC	Protección en la legislación nacional contra la discriminación en el empleo basada en motivos SOGIESC	Protección jurídica de otra índole contra la discriminación en el empleo basada en motivos SOGIESC	Criminalización de las relaciones sexuales entre adultos del mismo sexo
América del Norte				
Estados Unidos			✓ ²⁹	
Canadá	X	✓ ³⁰	✓ ³¹	
Estados de África				
Argelia				✓
Angola		✓ ³²		
Benin				
Botswana		✓ ³³		✓
Burkina Faso				
Burundi				✓
Camerún				✓
Cabo Verde		✓ ³⁴		
República Centroafricana				
Chad				✓ ³⁵
Comoras				✓
Côte d'Ivoire				
República Democrática del Congo				
Madagascar				
Mauricio		✓ ³⁶	✓ ³⁷	✓ ³⁸
Marruecos				✓
Mozambique		✓ ³⁹		
Seychelles		✓ ⁴⁰		
Sudáfrica	✓ ⁴¹	✓ ⁴²	✓ ⁴³	
Uganda				✓
Zimbabwe				✓ ⁴⁴

Estados (orden alfabético inglés)	Protección constitucional contra la discriminación basada en motivos SOGIESC	Protección en la legislación nacional contra la discriminación en el empleo basada en motivos SOGIESC	Protección jurídica de otra índole contra la discriminación en el empleo basada en motivos SOGIESC	Criminalización de las relaciones sexuales entre adultos del mismo sexo
Región de Asia y el Pacífico				
Australia		✓ ⁴⁵	✓ ⁴⁶	
Bangladesh			✓ ⁴⁷	✓
China			✓ ⁴⁸	
Islas Cook		✓ ⁴⁹		✓ ⁵⁰
Fiji	✓ ⁵¹	✓ ⁵²	✓ ⁵³	
India	X ⁵⁴		✓ ⁵⁵	
Indonesia			✓ ⁵⁶	X ⁵⁷
Japón			? ⁵⁸	
Kiribati		✓ ⁵⁹		✓
Malasia				✓
Mongolia		✓ ⁶⁰		
Nepal	✓ ⁶¹			
Nueva Zelandia		✓ ⁶²	✓ ⁶³	
Filipinas		✓ ⁶⁴	✓ ⁶⁵	
Corea del Sur		?		
Samoa		✓ ⁶⁶		✓ ⁶⁷
Tailandia	X ⁶⁸	✓ ⁶⁹		
Vanuatu		✓ ⁷⁰		
Estados Árabes				
Libano				? ⁷¹
Jordania				

Estados (orden alfabético inglés)	Protección constitucional contra la discriminación basada en motivos SOGIESC	Protección en la legislación nacional contra la discriminación en el empleo basada en motivos SOGIESC	Protección jurídica de otra índole contra la discriminación en el empleo basada en motivos SOGIESC	Criminalización de las relaciones sexuales entre adultos del mismo sexo
Estados de Europa				
Albania		✔ ⁷²		
Andorra	X ⁷³	✔ ⁷⁴	✔ ⁷⁵	
Austria		✔ ⁷⁶	✔ ⁷⁷	
Bélgica		✔ ⁷⁸		
Bosnia y Herzegovina		✔ ⁷⁹		
Bulgaria		✔ ⁸⁰		
Croacia		✔ ⁸¹		
Chipre		✔ ⁸²		
República Checa		✔ ⁸³		
Dinamarca		✔ ⁸⁴	✔ ⁸⁵	
Estonia		✔ ⁸⁶		
Finlandia		✔ ⁸⁷		
Francia		✔ ⁸⁸	✔ ⁸⁹	
Georgia		✔ ⁹⁰		
Alemania		✔ ⁹¹	✔ ⁹²	
Grecia		✔ ⁹³	✔ ⁹⁴	
Hungria		✔ ⁹⁵	✔ ⁹⁶	
Irlandia		✔ ⁹⁷	✔ ⁹⁸	
Israel		✔ ⁹⁹	✔ ¹⁰⁰	
Italia		✔ ¹⁰¹		
Kosovo *	✔ ¹⁰²	✔ ¹⁰³	✔ ¹⁰⁴	
Letonia		✔ ¹⁰⁵		
Lituania		✔ ¹⁰⁶	✔ ¹⁰⁷	
Luxemburgo		✔ ¹⁰⁸		
Malta	✔ ¹⁰⁹	✔ ¹¹⁰	✔ ¹¹¹	

* As defined in United Nations Security Council Resolution No 1244 of 1999.

Estados (orden alfabético inglés)	Protección constitucional contra la discriminación basada en motivos SOGIESC	Protección en la legislación nacional contra la discriminación en el empleo basada en motivos SOGIESC	Protección jurídica de otra índole contra la discriminación en el empleo basada en motivos SOGIESC	Criminalización de las relaciones sexuales entre adultos del mismo sexo
Moldova, República de		✓ ¹¹²	✓ ¹¹³	
Montenegro		✓ ¹¹⁴	✓ ¹¹⁵	
Países Bajos		✓ ¹¹⁶	117	
Macedonia del Norte		✓ ¹¹⁸		
Noruega		✓ ¹¹⁹	✓ ¹²⁰	
Polonia		✓ ¹²¹	✓ ¹²²	
Portugal	✓ ¹²³	✓ ¹²⁴	✓ ¹²⁵	
Rumania		✓ ¹²⁶	✓ ¹²⁷	
Federación de Rusia				
Serbia		✓ ¹²⁸	✓ ¹²⁹	
Eslovaquia		✓ ¹³⁰	✓ ¹³¹	
Eslovenia		✓ ¹³²	✓ ¹³³	
España		✓ ¹³⁴	✓ ¹³⁵	
Suecia	✓ ¹³⁶	✓ ¹³⁷		
Suiza	X ¹³⁸	✓ ¹³⁹	✓ ¹⁴⁰	
Turquía	X			
Ucrania		✓	✓	
Reino Unido		✓ ¹⁴¹		

¹ Discrimination on grounds of gender and SO are prohibited in the Constitution of the Autonomous City of Buenos Aires; Federal laws provide for non-discrimination on grounds of SOGI; Local laws provide for non-discrimination on grounds of GI and / or its expression, SO; Rulings; Executive Order provides for non-discrimination on grounds of gender, SO, physical characteristics, psychophysical condition.

² Supreme Court of Belize ruled that the definition of “sex” contemplated in non-discrimination provision (article 16.3) of the Constitution of Belize includes SO.

³ The Constitution of Bolivia prohibits all forms discrimination based on SOGI.

⁴ Penal Code: Art. 281 *sexies* criminalises any act of discrimination based on SOGI. It applies to employment; Law on Criminal Enforcement provides for non-discrimination on grounds of “gender and SO”; Specific laws provides for non-discrimination on grounds of SOGIESC.

⁵ Several jurisdictions have enacted local laws which prohibit discrimination based on SO with varying levels of protections.

⁶ Discrimination on grounds of SO is prohibited in several State' Constitutions; Specific laws provide for non-discrimination on grounds of SOGI; Local Laws provide for non-discrimination on ground of SO; The Executive Order No. 41/2007 issued by the Ministry of Labour and Employment prohibits employers to request documents or information related to the employee's sexuality.

⁷ Labour Code provides for non-discrimination on grounds of SOGI; Law on Measures against Discrimination provides for non-discrimination on ground of SOGI and applies to employment.

⁸ In 2015, the Labour Court condemned the Municipality of Talca for labour homophobia, in particular for dismissing three workers; In 2007, the Labour Directorate. In 2004 the Ministry of Labour issued an opinion where it expressly recognizes that the principles of non-discrimination guaranteed in the Labour Code and the Constitution are applicable to sexual minorities.

⁹ Race and sex are suspected categories of discrimination, which implies that any differential treatment based on these criteria is presumed to be discriminatory unless it can be justified by a strict proportionality test. The Constitutional Court has consolidated an important body of jurisprudence aimed at proscribing discrimination based on SO and, consequently, to protect the rights of homosexual persons and same-sex couples based on the Constitution.

¹⁰ Penal Code provides for non-discrimination on grounds of SO.

¹¹ The Colombian Constitutional Court (2007) decided on a case of employment discrimination in which SO was considered a prohibited ground of discrimination. In 2015 the Court explicitly prohibited discrimination in employment due to sexual orientation in relation to the right to education; In 2009 the Constitutional Court ruled that normative provisions contained in 26 laws, which recognized rights, benefits and imposed burdens for heterosexual couples, excluding same-sex couples, were discriminatory.

¹² Labour Code prohibits any discrimination at work for reasons of SO; Specific laws provides for non-discrimination on grounds of SO.

¹³ Executive Order guarantee equality and non-discrimination of sexually diverse persons, officials of the Executive Branch; The Constitutional Chamber, issued in 2010, explicitly established the prohibition of discrimination based on SO; In the cases of the Ministry of Labour and Social Security, the Services Network of the CCSS and the Supreme Court of Justice, some actions such as training or the promotion of affirmative action measures are detailed. All these agreements, guidelines or declarations cover the workplace.

¹⁴ Labour Code provides for non-discrimination on ground of SO and any other distinction.

¹⁵ The Constitution of Ecuador provides for non-discrimination on grounds of SOGI or any other distinction.

¹⁶ Labour Code established establishes the right to equal remuneration without discrimination based on SO or difference of any other nature; The Organic Law on Labour Justice and the Recognition of Domestic Work provides for special compensation in cases of discriminatory dismissal based on SO.

¹⁷ Decree 56 prohibits any form of discrimination based on GI and/or SO in the activity of the Public Administration.

¹⁸ Administrative Decrees provide for non-discrimination on grounds of SOGI; LGB people are allowed to serve openly in the Armed Forces.

¹⁹ Penal Code provides protection on grounds of SOGI in employment.

²⁰ Same-sex sexual activity for males is illegal.

²¹ Federal Constitution and State Constitutions prohibit discrimination based on sexual preferences.

²² Penal Code include labour discrimination based on SO; Federal Law to Prevent and Eliminate Discrimination provides for non-discrimination on grounds of Sexual preferences or any other reason.

²³ Penal Code provides for non-discrimination on grounds of SO, Gender or any other condition in employment.

²⁴ The Constitutional Procedural Code establishes that the writ of amparo is the adequate remedy in cases of discrimination based on SO.

²⁵ Labour Code provides for non-discrimination on grounds of SO.

²⁶ Penal Code includes SO on grounds for non-discrimination complaints.

²⁷ On 12 April 2018, the High Court of Trinidad and Tobago ruled that Sections 13 and 16 of the Sexual Offenses Act are unconstitutional as applied to adult consensual acts. This judgment was confirmed on 20 September 2018, the High Court ordering that Sections 13 and 16 be modified so as to apply only in cases where there is no consent and without targeting same-sex relations.

²⁸ Law 17.817 of 2004 (Combat Racism, Xenophobia and Discrimination) provides for non-discrimination on grounds of SOGI. This law applies to employment; Law on Youth Employment provides for non-discrimination on ground of SO.

²⁹ Local laws provide for non-discrimination on grounds of SOGI; Federal Court decisions; EEOC rulings; Executive Order.

³⁰ The Canadian Human Rights Act provides for non-discrimination on grounds of SOGI or expression.

³¹ Local laws provide for non-discrimination on grounds of GI, gender expression and SO; the Supreme Court of Canada held that although “sexual orientation” is not listed as a ground for discrimination in section 15(1) of the Charter, it constitutes an equivalent ground on which claims of discrimination may be based. In *Vriend v. Alberta*, [1998] 1 S.C.R. 493, the Court held that provincial human rights legislation that left out the ground of SO violated section 15(1); Human Rights Commission policy.

³² The new Penal Code, adopted on 23 January 2019, decriminalised consensual same-sex acts between adults in private and makes discrimination against people on the basis of SO an offence with punishment up to two years’ imprisonment.

³³ Employment Act provides added SO as a prohibited ground for discrimination regarding contracts of employment.

³⁴ Labour Code provides for non-discrimination on ground of Sexual life.

³⁵ In 2017 there was a modification of the Penal Code establishing sexual relations between adults of the same sex as illegal. Therefore there has been a backtracking in the protection. The former article 272 of the Penal Code only penalized those who committed “unjust or unnatural acts” with people under 21.

³⁶ Equal Opportunities Act provide for non-discrimination on grounds of SO or other status.

³⁷ Code of Ethics for Public Officers include SO as a ground of non-discrimination in employment.

³⁸ Sodomy, whether practiced in heterosexual or homosexual relationships is prohibited.

³⁹ Labour law provides for non-discrimination on ground of SO.

⁴⁰ Employment Act provides for non-discrimination on grounds of gender and SO.

⁴¹ The Constitution of South Africa provides for non-discrimination on grounds of SO.

⁴² Labour Relations Act provides for non-discrimination on ground of SO; Employment Equity Act provides for non-discrimination on grounds of gender, sex and SO; Specific laws provide for non-discrimination on grounds of SOGIESC.

⁴³ Court decisions protected non-discrimination on the grounds of SO in the workplace; the Government adopted the White Paper on National Defence (1996), the South African National Defence Force (SANDF) shall not discriminate against any of its members on the grounds of SO. In 2002, the SANDF extended spousal medical and pension benefits to partners in a permanent life-partnership.

⁴⁴ Only homosexual acts are illegal.

⁴⁵ Fair Work Act provides discrimination on the ground of SO; Sex Discrimination Act prohibits discrimination on the grounds of SOGI and intersex status in employment; Local Laws provides discrimination on the grounds of GI and intersex status.

⁴⁶ Local laws provide protection against discrimination on grounds of sexuality or gender history or sexual identity, sexual expression or SO.

⁴⁷ National Cabinet decision (2014), Bangladesh National Human Rights Commission action, declared legal recognition of a third gender category for hijras, however did not define term.

⁴⁸ In February 2018, it was reported that on the trans man's second appeal of the district court's decision, the Guiyang Intermediate People's Court made a statement that: "An individual's GI and gender expression falls within the protection of general personality rights, [everyone] should respect others' rights to GI and expression." It also said that systemic obstacles and discrimination that prevent equal employment for all should be abolished, and that employers practising gender-based discrimination should bear legal responsibility. It was reported as the first time that a court in China has made the recommendation that workers should not experience differential treatment based on their GI and expression; Local laws provide protection against discrimination on grounds of SO or gender orientation in employment; According to the *Leung TC William Roy v. Secretary for Justice* (2005) case, government sponsored discrimination on the ground of SO is prohibited.

⁴⁹ Employment Relation Act and Disability Act prohibits discrimination based on gender or sexual preference in employment.

⁵⁰ Homosexuality is illegal for men in the Cook Islands.

⁵¹ The Constitution of Fiji prohibited discrimination based on a person's "actual or supposed personal characteristics or circumstances" including sex, gender, SOGI and expression.

⁵² The Employment Relations Promulgation prohibits discrimination based on SO.

⁵³ The Public Service (Amendment) Decree No 36 of 2011, prohibits discrimination based on SO within public service.

⁵⁴ Supreme Court case of *National Legal Authority v. Union of India* (See 438).

⁵⁵ Supreme Court in the case *National Legal Services Authority v. Union of India* (SCC 438), in which the Court recognized that discrimination, violence and prejudice based on a person's gender identity violates India's constitutional provisions relating to equality. The Committee notes that the Court ordered the State to include transgender persons within the categories eligible for various affirmative action schemes. It further notes from the Government's report to the United Nations Working Group on the Universal Periodic Review that, in 2016 the Transgender Persons (Protection of Rights) Bill, 2016, was introduced in the Lok Sabha. The Bill aims to protect transgender persons from violence and discrimination and provides for equal opportunities in education, employment and residence; The National Human Rights Commission of India (NHRCI) produced a report on the right to health and SOGI in 2013, received and processed complaints from LGBT persons who had experienced employment discrimination, illegal detention and police abuses. The NHRCI took up a complaint filed by the Association of Tamil Nadu about denial of social welfare assistance to transgender applicants, resulting in approval of monthly pensions for transgender persons as of April 2014 in the Coimbatore district.

⁵⁶ The Indonesia National Commission on Human Rights (Komnas HAM) conducted a training on LGBTI issues for government officials in 2011. From 2010 to 2012, Komnas HAM investigated a total of 23 cases related to police abuse of LGBT people, denial of freedom of expression, personal security and liberty, and one case of child rights violation; Indonesia Report to the Regional Human Rights Institution Project on Inclusion, the Right to Health and Sexual orientation and Gender Identity (2013).

⁵⁷ In two provinces there are local and municipal regulations that penalize same sexual relations.

⁵⁸ The current guidelines set up under the Equal Employment Opportunity Law stipulate that any language or actions that are sexual in nature and directed toward or between employees should be regarded as sexual harassment; Gay and bisexual men can openly serve in the military.

⁵⁹ The Employment and Industrial Relations Code prohibits discrimination based on SO.

⁶⁰ Criminal Law Amendment 2017 "Article 143.1. Discrimination, use of force or threat with such, oppression or restriction of one's rights in other forms on the religious ground shall be punishable (...)"

⁶¹ The Constitution of Nepal provides for non-discrimination on ground of SO and also protects minority groups, marginalized groups, gender and sexual minorities.

⁶² The Employment Relations Act prohibits discrimination on the grounds of SO; The Human Rights Act prohibits discrimination on the grounds of SO. It applies all aspects of employment.

⁶³ New Zealand Human Rights Commission publically promotes equality and for all members of the LGBTIQI+ community and to end violence and discrimination against people on the basis of their SOGIESC. The Commission considers sex within the Human Rights Act to include discrimination against transgender and intersex people because of their sex or GI. Based on this understanding they accept complaints on these grounds as well as on SO.

⁶⁴ The RA 9433 (The Magna Carta for Public Social Workers 2007) protects public social workers from discrimination on various grounds including SO.

⁶⁵ In the Philippines, some limited legal protection for LGBT people exists at the local level. Local ordinances that protect people against discrimination based on SO and/or GI along with other grounds only exist in 5 provinces, 15 cities, 1 municipality and 3 villages, covering just over one tenth of the population; The country's first Comprehensive Anti-discrimination Bill, inclusive of SOGIE, was filed 2016 in the 17th Congress, backed by a coalition of stakeholders. In September 2017, the House in the Philippines approved the SOGIE Equality Act. However, it is not clear whether the Senate, where Bill is pending second reading, will pass. The Commission on Human Rights Philippines. CHRP lobbied for the above anti-discrimination legislation, inclusive of sexual orientation and gender identity, and has begun developing Gender Ombudsperson Guidelines for human rights violations.

⁶⁶ The Labour & Employment Relations Act prohibits discrimination on the ground of SO.

⁶⁷ Same-sex sexual activity for males is illegal.

⁶⁸ In the Constitution Drafting Assembly's "Intentions of the Constitution" The differences on the found of sex in Section 30(3) refer not only to the differences between men and women, but also the differences between individuals of "sexual identity", gender or sexual diversity that is inconsistent with their birth. These differences are not specifically prescribed because the term "sex" is already inclusive and there shall be no discrimination against these individuals.

⁶⁹ Ministry of Labour Regulation on Thai Labor Standards, Corporate Social Responsibility of Thai Business, B.E. 2547 prohibits discrimination against workers on the ground of SO.

⁷⁰ The Teaching Service Act 2013 establishes the obligation of the Vanuatu Teaching Service Commission provides for non-discrimination on ground of SO in employment under the teaching.

⁷¹ In January 2016, the Court of Appeals of Beirut confirmed the right of a transgender man to change his official papers, granting him access to necessary treatment and privacy; In March of 2014, court in the municipality of Jdeideh ruled that sex between a transgender individual, previously a man, and another man could not be perceived as unnatural. It was the first ruling on a transgender individual. In January 2017 the highest court in Lebanon looked at the reasoning of the lower court and found in favour of it. The question of what comprises "natural" in human sexuality was central to the issue. The judge of first instance drew on a similar case from 2009, which ruled that homosexuality cannot be against human nature since man "is part of nature".

⁷² Labour Code provides for non-discrimination on ground of SO; Penal Code provides for non-discrimination on grounds of SOGI in employment; Law on protection from Discrimination provides for non-discrimination on grounds of SOGI in employment.

⁷³ The Constitutional Court ruled that sexual orientation is included in "any other ground" in article 6 of the Constitution.

⁷⁴ The Labour Relations Code and the Law on the employment contract, both provide for non-discrimination on grounds of SO or any other personal or social condition.

⁷⁵ In 2014 Austria allowed transgender people to serve openly in its military forces.

⁷⁶ The Equal Treatment Act is a federal, comprehensive anti-discrimination measure that is inclusive of sexual orientation. Chapter 2 deals with employment.

⁷⁷ Specific laws provides for non-discrimination on ground of SO in employment; Austria allowed transgender people to serve openly in its military forces.

⁷⁸ Anti-Discrimination Law provides for non-discrimination on ground of SO. This law applies to employment.

⁷⁹ Labour Law provides for non-discrimination on grounds of gender and SO; Law on Prohibition of Discrimination provides for non-discrimination on grounds of Sexual expression or SO, and every other circumstance; Law on Gender Equality specifies that discrimination based on SO is prohibited. These laws applies to employment.

⁸⁰ The Protection Against Discrimination Act applies to SO in employment.

⁸¹ The Labour Act names gender and SO as protected grounds; The Anti-Discrimination Act provides for non-discrimination on grounds of gender, expression or SO and it applies to employment.

⁸² The Equal Treatment in Employment and Occupation Act provides for non-discrimination on ground of SO; The Combating of Racial and Some Other Forms of Discrimination (Commissioner) Law, specifies non-discrimination in employment based on SO.

⁸³ The Labour Code, the Employment Act and the Anti-Discrimination Act, all specify SO in employment.

⁸⁴ The Act on prohibition against discrimination in respect of employment provides for non-discrimination on ground of SO.

⁸⁵ Discrimination against LGB soldiers in recruitment, placement and promotion is prohibited.

⁸⁶ Employment Contracts Act provides for non-discrimination on ground of SO; The Equal Treatment Act is inclusive of SO in employment.

⁸⁷ Penal Code provides for non-discrimination on ground of SO or another corresponding grounds in employment; Non-Discrimination Act applies to SO or other personal characteristics in employment; Act on Equality between Women and Men provides for non-discrimination on grounds of GI or gender expression. Moreover, the Government indicates that these additional grounds secure the protection of trans and intersex persons against discrimination in line with the Constitution.

⁸⁸ Labour Code provides for non-discrimination on grounds of SOGI. Law on the Rights and Obligations of Public Servants provides for non-discrimination on grounds of orientation or sexual identity; The Law No. 2012-954 on sexual harassment added the criterion of sexual identity; French legislation give the possibility to the judges to pronounce nullity of any act which would be based on one of the criteria of the article L1132-1 of the Labour Code. In addition, it has prescription periods that are derogatory to labour law (five years instead of three years), and incorporates the reversal of the burden of proof in accordance with the European Directive 2000/78.

⁸⁹ Various sections of French law contains equal treatment legislation on the ground of SO and these are overseen by the *Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité*, or HALDE; On October 2012, the Council of Ministers adopted a government action program against violence and discrimination on grounds of SOGI.

⁹⁰ Law on the Elimination of All Forms of Discrimination explicitly prohibits discrimination based on SOGI and expression. It applies to employment.

⁹¹ The Works Constitution Act provides for non-discrimination on grounds of gender or Sexual Identity; The General Law on Equal Treatment has combined previous labour legislation, streamlining non-discrimination, inter alia, based on SO.

⁹² Some state constitutions have anti-discrimination laws that include SOGI; LGBTI people are allowed to serve in the Armed forces.

⁹³ Equal Treatment Law (amended Law 3304/2005) provides for non-discrimination on grounds of SOGI or characteristics. Its scope applies to employment.

⁹⁴ LGBT people are allowed to serve openly in the Hellenic Armed Forces.

⁹⁵ Act on Equal Treatment and Promotion of Equal Opportunities provides for non-discrimination on grounds of SO, Sexual Identity, any other status, characteristic feature or attribute.

⁹⁶ On 2000, the Constitutional Court recognized that the constitutional ban on discrimination based on "other status" covers sexual orientation as well. Its scope applies to employment.

⁹⁷ The Employment Equality Act ensures non-discrimination in the workplace on the basis of SO.

⁹⁸ LGBT people are allowed to serve openly in the military.

⁹⁹ The Labour Code provides for non-discrimination on ground of Sexual tendency.

¹⁰⁰ Supreme Court decision; Discrimination against LGB soldiers in recruitment, placement and promotion is prohibited.

¹⁰¹ Legislative Decree No. 216 instituted SO as a protected ground within employment.

¹⁰² The Constitution of Kosovo provides for non-discrimination on grounds of gender, SO or other personal status

¹⁰³ The Anti-Discrimination Law (2004) and Law on the Protection from Discrimination (2015) provide for non-discrimination on grounds of sex, SOGI or any other status. These laws apply to employment.

¹⁰⁴ LGB people are allowed to serve openly in the military.

-
- ¹⁰⁵ The Labour Law and the Law on the Prohibition of Discrimination of Natural Persons-Economic Operators include SO as a prohibited ground.
- ¹⁰⁶ The Law on Equal Treatment lists the non-discrimination duties of employers regarding SO. The Criminal Code specifies that discrimination on grounds of SO can be prosecuted with three years' imprisonment. It applies to employment.
- ¹⁰⁷ LGB are allowed to serve openly in the military.
- ¹⁰⁸ Labour Code provides for non-discrimination on grounds of SO; The Penal Code envisage SO and sex change discrimination violations regarding employment and the rights of employees.
- ¹⁰⁹ The Constitution of Malta provides for non-discrimination on grounds of SOGI.
- ¹¹⁰ Equal Treatment in Employment Regulations sets out SO as a named ground of protection against discrimination; The Equality Act clarifies that direct or indirect discrimination (“ordinary or intersectional”), on the basis of SOGIESC. This law applies to employment.
- ¹¹¹ Malta allows people to serve openly in the armed forces regardless of their sexual orientation.
- ¹¹² The Law on Ensuring Equality specifies that the law apply to SO in employment only.
- ¹¹³ LGB are allowed to serve openly in the military.
- ¹¹⁴ Law on Prohibition of Discrimination specifies discrimination in employment on the basis of SOGI.
- ¹¹⁵ LGB people are allowed to serve in the military.
- ¹¹⁶ The Equal Treatment Act defines direct discrimination including homosexual orientation. It applies to employment.
- ¹¹⁷ Since 1973 LGBT people are allowed to serve openly in the military.
- ¹¹⁸ The Law on the Prevention and Protection against Discrimination, adopted on 11 March 2019, prohibits discrimination based, inter alia, on sexual orientation and gender identity.
- ¹¹⁹ The Working Environment Act protects SOGI from direct and indirect discrimination; The Sexual Orientation Anti-Discrimination Act prohibits discrimination on the basis of SOGI and gender expression; The new Equality Act (2018) provides for non-discrimination on grounds of SOGI, gender expression or other significant characteristics of a person.
- ¹²⁰ The Act on the Equality and Anti-Discrimination Ombud and the Equality and Anti-Discrimination Tribunal promote equal treatment irrespective of SO.
- ¹²¹ Labour Code prohibits direct or indirect discrimination on the basis of SO; The Act on Equal Treatment specifies that SO is within the scope of the law protecting against discrimination in employment.
- ¹²² The Polish Supreme Court ruled that SO, race or other features of a person cannot be the basis for refusal to offer a service; LGBT people are allowed to serve openly in the military.
- ¹²³ The Constitution of Portugal provides for non-discrimination on ground of SO.
- ¹²⁴ Labour Code provides for non-discrimination on grounds of SOGI; Law No 38/2018 (2018) Right to self-determination of gender identity and expression of gender and protection of the sexual characteristics of each person, prohibits both direct and indirect discrimination based on SOGIESC. This law applies to employment
- ¹²⁵ Portugal allows all citizens to serve openly in the military regardless of SO.
- ¹²⁶ The Anti-Discrimination Law stipulates the various conditions in which discrimination on the grounds of gender and SO in employment is forbidden; Gender Equality Law introduced definitions of sex and gender, as well as “gender stereotypes”.
- ¹²⁷ The National Council for Combating Discrimination (CNCD), Romania's equality body, fined an international firm, for discriminating on the basis of SO; LGB are allowed to serve in the military.
- ¹²⁸ The Law on the Prohibition of Discrimination applies to SOGI in the sphere of employment.
- ¹²⁹ LGB are allowed to serve in the military.
- ¹³⁰ The Act on Equal Treatment in Certain Areas and Protection against Discrimination determines SO as within the scope of this law. Sections 7 and 13 concern employer's duties.

¹³¹ LGB people are allowed to serve openly in the military.

¹³² The Law on Protection against Discrimination provides for non-discrimination on grounds of SOGIE in employment; The Penal Code provides a wide ranging non-discrimination provision on grounds of SO. It applies to employment.

¹³³ In July 2009, the Constitutional Court held that Article 14(1) of the Slovenian Constitution bans discrimination based on SO; LGBT people are allowed to serve openly in the military.

¹³⁴ The Law of the Statute of autonomous work protects SO or any other condition or personal circumstance from direct and indirect discrimination; Law 62/2003 is a comprehensive anti-discrimination measure that covers many aspects of employment that applies to SO; The Penal Code penalises “serious discrimination in public employment” or private, expressly contemplating SO as a protected category.

¹³⁵ The Military Penal Code punishes the superior who, in relation to a subordinate, performs acts that involve serious discrimination because of SO or any other condition or personal circumstance.

¹³⁶ The Constitution of Sweden provides for non-discrimination on grounds of SO or other circumstance.

¹³⁷ Discrimination Act provides for non-discrimination on grounds of transgender identity or expression and SO, among others. Sections 1-4 directly address employment; the Penal Code penalises a “businessman” who discriminates against another on the ground that the latter has a homosexual disposition in provision of services.

¹³⁸ It is understood that sexual orientation has been read into numerous laws because of the protections afforded to that status in the country’s Constitution, where the words “way of life” at Article 8 have been interpreted to include SOGI.

¹³⁹ Since registered partnerships became a possibility in 2007, there are various employment protections based on SO in the amendments to the 1911 Code of Obligations.

¹⁴⁰ There is no prohibition for LGBTI people to serve in the army.

¹⁴¹ Equality Act provides for non-discrimination on grounds of SO. Chapter 1 deals with employment.

