

#PrideMonth | ¿Qué es y que significa?, ¿Qué es lo que toda Empresa debe tener en materia de derechos de la comunidad LGBTTIQ+?

Muchas empresas, instituciones, colectivos, y personas en el mes de junio, nos solidarizamos con la comunidad LGBTTIQ+, pero realmente no conocemos por qué es un mes para exaltar el derecho humano a la libertad y a la no discriminación. Por ello compartimos con ustedes un artículo en el que les mencionamos datos históricos que son útiles para entender la importancia de este mes y sobre todo para que, como empresas y personas, consideremos ciertos criterios normativos, que buscan respetar y solidarizarnos con esta causa.

#PrideMonth

La historia del #PrideMonth se remonta a junio 28 de 1969, en Nueva York, Greenwich Village, al momento en el que la policía allanó un bar gay "The Stonewall" para arrestar a varios integrantes de la comunidad utilizando violencia en contra de las personas que allí se encontraban. Tras las tensiones una gran multitud de personas empezó a reaccionar en contra de los policías. Las riñas se prolongaron por tres días y este fue el momento en el que la comunidad gay se levantó en contra de la violencia que incluso a la fecha sufren en razón a sus preferencias, identidad u orientación sexual. Es por ello que en muchos países del mundo a lo largo del mes de junio, se solidarizan con la lucha y la reivindicación de los derechos de una comunidad que históricamente ha sido prohibida, segregada y violentada¹.

¿Quiénes son las personas que integran la comunidad LGBTTIQ+?

LGBTTIQ+, es una sigla universal que representa las diferentes orientaciones, identidades y expresiones sexuales y de género. A continuación, compartimos el significado de cada una de las letras que la componen:

- **Lesbiana:** mujer que se siente atraída erótica y afectivamente por otra mujer.

¹ BBC News. Disponible en la siguiente liga: <https://www.bbc.co.uk/newsround/52981395>; CNN en Español. Disponible en la siguiente liga: <https://cnnespanol.cnn.com/2021/06/01/mes-orgullo-lgbt-lo-que-necesita-saber-trax/>

² Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED). Glosario de la diversidad sexual, de género y características sexuales. Disponible en la siguiente liga: https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/Glosario_TDSyG_WEB.pdf

- **Gay:** hombre que se siente atraído erótica y afectivamente por otro hombre.
- **Bisexual:** una persona que siente atracción erótica afectiva por personas de un género diferente al suyo y por personas de su mismo género.
- **Trasvesti:** comportamiento e identidad transgénero en la que una persona, ya sea hombre o mujer expresa, mediante su modo de vestir, un rol de género socialmente asignado al sexo opuesto. Acto conocido también como *crossdressing*.
- **Transgénero:** persona que siente una disonancia entre el sexo que se le asignó al nacer y su identidad de género y, en consecuencia, inicia un proceso de transición para que su cuerpo esté más alineado con su identidad, aunque no necesariamente signifique que se sometan a una cirugía de reasignación genital, por sentirse cómodos en distintos estadios de su transición.
- **Transexual:** Término que usualmente se utiliza para designar a las personas que han concluido su transición hacia el género deseado, esto quiere decir que han tenido una cirugía de reasignación genital o quienes consideran dicha cirugía como fundamental para su identidad de género.
- **Intersexual:** una persona que su anatomía sexual no se ajusta completamente a los estándares definidos para los dos sexos que culturalmente han existido, masculino o femenino.
- **Queer:** persona que se identifica con el binarismo de género, es decir aquellas que además de no identificarse y rechazar el género socialmente asignado en su nacimiento, tampoco se identifican con el otro género o con uno en particular.

Adicionalmente el + busca incluir a nuevas identidades, entre las cuales pueden encontrarse muchas otras manifestaciones, por ejemplo:

- **Muxhe:** de origen zapoteca, es una palabra, idea o concepto que proviene de los contextos indígenas. Arropa el término de hombre-femenino con identidad genérica femenina. Muxhe logra ser un tercer espacio donde se transita entre la corporalidad y la identidad.
- **Pansexual:** capacidad de una persona de sentir atracción erótica afectiva hacia otra, con independencia del sexo, género identidad de género, orientación o rol sexual.

Bandera LGBTTTIQ+

La bandera conocida como “la bandera del arcoiris” la creó Gilbert Baker en San Francisco en el año de 1978³, una artista y activista de los derechos de la comunidad LGBTTTIQ+. Los 8 colores de la bandera representan lo siguiente:

- **Rosa:** sexualidad
- **Rojo:** vida
- **Naranja:** salud / curación
- **Amarillo:** luz del sol
- **Verde:** naturaleza
- **Azul turquesa:** arte
- **Azul:** armonía
- **Morado:** espíritu

La diversidad sexual, la orientación sexual y la identidad de género.

Estos dos conceptos son los temas que necesariamente debemos entender al hablar de la comunidad LGBTTTIQ+, ya que son parte fundamental de los derechos que se buscan proteger.

La diversidad sexual es la posibilidad que toda persona tiene de vivir su orientación sexual e identidad de género, de forma libre, responsable e informada.

La orientación sexual o preferencia de género, se refiere a un patrón de atracción emocional, romántica, sexual o afectiva duradera por personas de un género diferente al suyo, de su mismo género o de más de un género, existiendo tres tipologías de orientación sexual, a saber:

- (i) Heterosexualidad, relativa a la atracción de personas del género opuesto.
- (ii) Homosexualidad, alusiva a la atracción de personas del mismo género.

³ El País. Gilbert, el artista que dio color a la bandera del orgullo gay. Disponible en la siguiente liga: https://elpais.com/cultura/2017/06/02/actualidad/1496354435_812969.html

Bisexualidad, entendida esta última como la atracción hacia personas de un género diferente al suyo o también de su mismo género⁴.

La identidad de género se entiende como la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la experimenta profundamente, la cual puede corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento. Existen distintas identidades de géneros, las más conocidas son el *transexualismo*, el *transgenerismo* y el *travestismo*, que se refieren a quienes se asocian al género femenino o masculino contrario a su sexo biológico, asimismo existe la intersexualidad, entendida esta cuando una persona posee elementos biológicos tanto de hombre como mujer o bien, recientemente, la comunidad *queer*, que nace como un contra movimiento a lo descrito anteriormente, pues rechaza el clasificar a las personas por su orientación sexual o identidad de género.

¿Por qué las Empresas deben involucrarse y no dejar a un lado este tema?

De acuerdo con información del Banco Mundial en 2014, cada vez más pruebas indican que las personas LGTBTTIQ+ obtienen resultados educativos más bajos debido a la discriminación, la intimidación y la violencia; registran tasas de desempleo más altas, y sufren la falta de acceso a vivienda y servicios de salud y financieros apropiados⁵.

En consecuencia, desde los principales organismos internacionales, se ha buscado impulsar que sea la iniciativa privada una de las principales promotoras de la inclusión de este colectivo en el ámbito laboral; y es que el hecho de que las empresas se asuman como abiertamente impulsoras de la inclusión de grupos en situación de exclusión, como lo es la comunidad LGTBTTIQ+, tiene aparejadas grandes ventajas.

Una de las más inmediatas y tangibles, es la generación de ganancias para los empleadores, toda vez que los trabajadores muestran mayor compromiso y se reducen las complicaciones por salud o ausentismo en el lugar de trabajo. Asimismo, la imagen corporativa de una compañía en favor de la diversidad siempre es bien recibida por los consumidores, teniendo como un impacto directo inmediato un aumento en las ventas de éstas.

Por otra parte, el hecho de que las empresas promuevan e institucionalicen la inclusión de grupos en situación de vulnerabilidad, consolida una disminución de riesgos legales por actos de discriminación que pueden llevar a las empresas a enfrentar cuantiosos litigios, en algunas jurisdicciones como la Ciudad de México, de carácter penal, toda vez que la discriminación está tipificada como delito en el ordenamiento vigente local, o bien, por cuestiones asociadas a daño moral que pueden tener como resultado, altos pagos indemnizatorios, además del impacto negativo adverso a la imagen corporativa de las compañías cuando enfrentan escándalos mediáticos por esta situación, siendo este último posiblemente el más relevante.

⁴ Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos; "Orientación Sexual e Identidad de Género en el Derecho Internacional de los Derechos Humanos"; ONU, 2013. Disponible en la siguiente liga: <https://acnurdh.org/wp-content/uploads/2013/11/orentac%C3%B3n-sexual-e-identidad-de-g%C3%A9nero2.pdf>

⁵ Banco Mundial, "El costo económico de la estigmatización y la exclusión de las personas LGBT: Estudio de caso de India"; World Bank, Octubre 2014. Disponible en la siguiente liga: <https://documents.worldbank.org/en/publication/documents-reports/documentdetail/527261468035379692/the-economic-cost-of-stigma-and-the-exclusion-of-lgbt-people-a-case-study-of-india>

¿Cómo impulsar desde la Empresa los derechos de la Comunidad LGBTTTIQ?

De acuerdo con la Oficina del Alto Comisionado de la ONU sobre los Derechos Humanos, estos son los cinco principios básicos a seguir desde las Empresas en pro de la Comunidad LGBTTTIQ+, a saber:

- Respeto a los derechos humanos de los trabajadores y clientes pertenecientes al colectivo LGBTTTIQ+.
- Eliminar la discriminación en contra de los trabajadores de este colectivo, principalmente en el lugar de trabajo.
- Brindar una gama amplia de apoyos a los trabajadores LGBTTTIQ+ en el lugar y ambiente de trabajo.
- Prevenir la discriminación y los abusos en contra de los clientes, proveedores y distribuidores que pertenezcan a la comunidad LGBTTTIQ+ e insistir en que los proveedores de éstos se obliguen a hacer lo mismo.
- Defender los derechos humanos de las personas LGBTTTIQ+ en las comunidades donde las empresas realicen sus negocios⁶.

Asimismo, es conveniente que desde la empresa, se promueva a nivel directivo:

1. La diversidad e inclusión laboral, además de crear lugares de trabajo donde los empleados de esa comunidad se sientan seguros, valorados y respetados para que alcancen su máximo potencial.
2. Favorecer un entorno laboral libre de agresiones o conductas que demeriten a cualquier persona por su orientación sexual e identidad de género.
3. Desarrollo de mecanismos de gobierno corporativo, como protocolos o reglamentos, así como estándares de control y cumplimiento en la materia se advierten indispensables.
4. Incorporen estándares de protección a derechos humanos, toda vez que existe una tendencia regulatoria en el mundo a fiscalizar y sancionar las actividades comerciales que sean poco diligentes en esta materia, por lo que la incorporación de estándares, como los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de Naciones Unidas o las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales en materia de Conducta Empresarial Responsable, se advierte como una pendiente de primera necesidad.

⁶ Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos; "Tackling Discrimination against Lesbian, Gay, Bi, Trans, & Intersex People: Standards of Conduct for Business"; OACDH, Septiembre 2017. Disponible en la siguiente liga: <https://www.unfe.org/wp-content/uploads/2017/09/UN-Standards-of-Conduct.pdf>

5. A nivel nacional, resulta recomendable la implementación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, como un mecanismo para reconocer a los centros de trabajo que cuentan con prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación, y buscar favorecer el desarrollo integral de las y los trabajadores.

ECIJA México, S.C.⁷

Adalberto Méndez López

amendez@ecija.com

Ricardo Chacón

rchacon@ecija.com

⁷ Derechos Reservados, ©, ECIJA México, S.C., Insurgentes Sur 1605, Piso 10, Módulo D, Benito Juárez, Ciudad de México, C.P. 03900, 2021. Quedan reservados todos los derechos. Se prohíbe la explotación, reproducción, distribución, traducción, comunicación pública y transformación, total y parcial, de esta obra sin autorización previa y escrita de ECIJA México, S.C