



Guía para apoyar el diseño e implementación de medidas para la prevención y atención de la discriminación por motivos de género y orientación sexual

Unidad de Soluciones Ambientales y Sociales (VPS/ESG)

Washington, D.C., 2024

Copyright © 2024 Banco Interamericano de Desarrollo (BID). Esta obra se encuentra sujeta a una licencia Creative Commons CC BY 3.0 IGO (<https://creativecommons.org/licenses/by/3.0/igo/legalcode>). Se deberá cumplir los términos y condiciones señalados en el enlace URL y otorgar el respectivo reconocimiento al BID.

En alcance a la sección 8 de la licencia indicada, cualquier mediación relacionada con disputas que surjan bajo esta licencia será llevada a cabo de conformidad con el Reglamento de Mediación de la OMPI. Cualquier disputa relacionada con el uso de las obras del BID que no pueda resolverse amistosamente se someterá a arbitraje de conformidad con las reglas de la Comisión de las Naciones Unidas para el Derecho Mercantil (CNUDMI). El uso del nombre del BID para cualquier fin distinto al reconocimiento respectivo y el uso del logotipo del BID, no están autorizados por esta licencia y requieren de un acuerdo de licencia adicional.

Note que el enlace URL incluye términos y condiciones que forman parte integral de esta licencia.

Las opiniones expresadas en esta obra son exclusivamente de los autores y no necesariamente reflejan el punto de vista del BID, de su Directorio Ejecutivo ni de los países que representa.





Hoja de créditos y agradecimientos

Editora: María Amelia Viteri

Autoría

María Amelia Viteri, Especialista Senior Social y de Género, Unidad de Soluciones Ambientales y Sociales ESG, Banco Interamericano de Desarrollo (BID), Juliana Martínez, Profesora Asociada, World Languages and Culture, American University; Salvador Vidal-Ortiz, Profesor Asociado, Departamento de Sociología, American University, y Philip R. Crehan, Fundador de Koppa: The LGBTI+ Economic Power Lab.

Editora: María Amelia Viteri, Especialista Senior Social y de Género, Unidad de Soluciones Ambientales y Sociales ESG, Banco Interamericano de Desarrollo (BID)

Traducción: Cristina Yépez, Antropóloga, investigadora y traductora. Candidata Doctoral en Antropología, Universidad de McGill, Canadá; Flavio Carrera, Instituto de Estudios Avanzados en Desigualdades (IEAD-USFQ)

Agradecimientos

Agradecimientos al equipo consultor conformado por Juliana Martínez, Profesora Asociada, World Languages and Culture, American University; Salvador Vidal-Ortiz, Profesor Asociado, Departamento de Sociología, American University, y Phil R. Crehan Fundador de Koppa: The LGBTI+ Economic Power Lab, por su valiosa contribución a la creación de esta guía. Su experiencia, conocimientos y dedicación han sido fundamentales para el desarrollo de este recurso integral.

Dominik Koehler, actual especialista social de desarrollo e integrante del Equipo de SOGI del Banco Mundial, fue el autor del borrador inicial de la Nota técnica sobre Inclusión de la orientación sexual y la identidad de género en América Latina y el Caribe que informan los anexos de esta guía, a quien expresamos nuestra gratitud.

De igual manera, la guía se enriquece con la valiosa retroalimentación y participación del equipo de ESG conformado por Serge Troch, jefe de la Unidad de Soluciones Ambientales y Sociales, conjuntamente con las especialistas sociales Julia Miguez, Patricia Enríquez, Lidia Reboucas, Soraya Senosier y Heidi Fishpaw.

Apreciamos los diálogos, diversidad de perspectivas y riqueza de conocimientos compartida por las siguientes colegas y unidades del BID:

División de Género y Diversidad (GDI)

Jimena Serrano Pardo, Oficial de Género, Inclusión y Diversidad DSP/ADV; Juanita Ardila Hidalgo, Consultora SCL; Isabel Berdeja Suárez, Oficial de Inversión DSP/ADV; Naiara Martinez, Especialista Senior de Sector, SCL, Andrea Monje, Especialista de Sector Género, SCL

Leticia Ortega, Consultora División de Agua y Saneamiento, INE/WSA

Nora Libertun de Duren, Especialista de Sector, División de Vivienda y Desarrollo Urbano, CSD/HUD

BID INVEST

Angela Miller, Jefa de la División Ambiental, Social y de Gobierno Corporativo, DSP/SEG

Michelle Muhringer, Jefa de Riesgo Ambiental y Social, RSM/SER

Valencia Rodriguez, Oficial de Riesgo Ambiental y Social, RSM/SER

Los aportes de la Empresa Metro Bogotá S.A., a través de su Subgerente de gestión Social, Ambiental y SST, Maola Barrios Arrieta y Linda Hernandez Guzman, fortalecieron los estudios de caso de la guía, resaltando el impacto y relevancia del tema en el transporte público y su diseño.



Contenido

1	Introducción	05
	Ámbito de aplicación _____	06
2	Contexto general e la región en temas SOGIE	08
3	Aproximación a los impactos negativos y riesgos	11
4	Mejores prácticas de prevención y atención de la discriminación por SOGIE	17
4.1	Consideraciones generales y éticas _____	18
4.2	Vulnerabilidades diferenciales _____	19
4.3	Preguntas guía para la prevención y atención de la discriminación por SOGIE _____	21
4.4	Mitigación de riesgos en proyectos de salud, educación y transporte público _____	32
4.5	Mejores prácticas _____	36
4.5A	Código de conducta _____	36
4.5B	Mecanismos de denuncia _____	37



5	Anexos	41
Anexo 1	Definiciones _____	42
Anexo 2	Lista de organizaciones LGBTQ+ por país _____	45
Anexo 3	Panorama legal por país _____	54
Anexo 4	Consideraciones éticas y seguridad _____	57
6	Bibliografía	61

INTRODUCCIÓN





Introducción

Esta guía forma parte de los insumos destinados a apoyar la implementación plena del nuevo Marco de Política Ambiental y Social (MPAS) del Banco Interamericano de Desarrollo, particularmente la Norma de Desempeño Ambiental y Social de Equidad de Género (NDAS 9).

Esta norma requiere que todos los proyectos financiados por el Banco desarrollen un análisis de los riesgos y potenciales impactos negativos que un proyecto puede tener en la equidad de género, y, en caso de identificar alguno, adoptar las medidas necesarias para evitarlos, minimizarlos, mitigarlos y compensarlos.

De acuerdo con estos requisitos, corresponde a los prestatarios seguir esta Norma y cumplir con los requerimientos contenidos en la misma. Desde la perspectiva de los gobiernos, esto también cubre a las agencias ejecutoras y terceros, por ejemplo, “contratistas, subcontratistas, corredores, agentes o intermediarios, así como como, pero no limitado a, otras agencias gubernamentales y autoridades públicas” (MPAS).

Un aspecto clave de **la NDAS 9 es que entiende el concepto de género en toda su pluralidad y diversidad. Es decir, visibiliza e incluye a las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, y queer (LGBTQ+)**¹ como grupos vulnerables a la violencia sexual y a distintas formas de violencias de género² y discriminación.

Por ello, la presente guía es un insumo para la incorporación de una perspectiva amplia y plural de la equidad de género, es decir, una que incluye la orientación sexual y la identidad de género. Hemos incluido un glosario de términos como Anexo 1.

Las recomendaciones y prácticas aquí delineadas son recursos útiles para tener en cuenta en dos instancias fundamentales: 1) en el análisis de riesgo de potenciales impactos negativos desproporcionados que puedan surgir como resultado de las operaciones de los proyectos financiados por el Banco para las personas LGBTQ+; y 2) en el diseño de las medidas de prevención, mitigación, y compensación que puedan llegar a requerirse.

¹ Se utiliza principalmente el acrónimo “LGBTQ+” por ser el más usado en la región entre la sociedad civil y literatura relacionada a servicios y/o política pública. El “más” se refiere a identidades y características que la nomenclatura “LGBTQ” podría no capturar, como personas no binarias, entre otras. Omitimos el uso de la “I” (que se refiere a personas intersexuales) ya que el MPAS no se refiere a las características sexuales, solo tiene en cuenta la orientación sexual y la identidad de género.

² Viteri, María Amelia. (2021). *Violencia basada en género: un riesgo invisibilizado en los proyectos de desarrollo*. Banco Interamericano de Desarrollo

Ámbito de aplicación

Al ser parte de la NDAS 9, la aplicación del componente de orientación sexual e identidad de género debe establecerse durante el proceso de identificación de riesgos e impactos ambientales y sociales del prestatario y es relevante para todo el ciclo del proyecto, como queda establecido en la NDAS 1 (Evaluación y gestión de riesgos e impactos ambientales y sociales).

Además de la NDAS 9, la identificación y la gestión de riesgos e impactos por orientación sexual o identidad de género también se requiere en otras NDAS, específicamente en la NDAS 2 (Trabajo y condiciones laborales), la NDAS 4 (Salud y seguridad de la comunidad), la NDAS 5 (Adquisición de tierras y reasentamiento involuntario), la NDAS 6 (Conservación de la biodiversidad y gestión sostenible de los recursos naturales vivos), la NDAS 7 (Pueblos indígenas) y la NDAS 10 (Participación de las partes interesadas y divulgación de información). Por consiguiente, el prestatario debe seguir la NDAS 9 y sus [Guías para el Marco de Política Ambiental y Social](#) correspondientes.

Muchos de los principios y requisitos de la NDAS 9 pueden ya estar plasmados en la legislación, las políticas o las normas de muchos países, departamentos o estados de la región. Sin embargo, la Norma de Desempeño Ambiental y Social de Equidad de Género (NDAS 9) es clara al afirmar que **“en los países donde la ley no se pronuncie sobre la igualdad de género o la no discriminación por orientación sexual o identidad de género, se espera que el prestatario cumpla los requisitos de la NDAS 9. En los países donde ciertos aspectos de la legislación nacional se contradigan con estas normas, el prestatario deberá buscar maneras de adherirse al propósito de no discriminación e igualdad de género entre todas las personas afectadas por el proyecto y a los objetivos de la NDAS 9.”** ([Guías para el Marco de Política Ambiental y Social](#)), pg. 333).

Además, es importante que el análisis de riesgo por orientación sexual o identidad y expresión de género tenga una **mirada interseccional**. Es decir, que tenga en cuenta la manera en que el prejuicio anti-LGBTQ+ interactúa con otras desigualdades basadas en **factores socioeconómicos, étnicos, raciales, de discapacidad, entre otras**, lo cual podría exacerbar las barreras a las oportunidades y aumentar la vulnerabilidad de las personas que enfrentan varias formas de exclusión.

CONTEXTO GENERAL DE LA REGIÓN EN TEMAS SOGIE





Contexto general de la región en temas SOGIE

Latinoamérica y el Caribe es una región de gran diversidad. Esta diversidad incluye las actitudes, comportamientos y reconocimiento de los derechos de las personas de la diversidad sexual y de género. Por tanto, **cualquier análisis de los riesgos potenciales de un proyecto para la población LGBTQ+ debe tener en cuenta esta variación y las especificidades del contexto local.**

Todos los países de la región latinoamericana despenalizaron las relaciones y las identidades LGBTQ+ en el siglo XIX⁴; las constituciones de Bolivia, Ecuador y Cuba explícitamente prohíben la discriminación por orientación sexual; y seis países (Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, Ecuador, México y Uruguay) reconocen el matrimonio igualitario. Por otro lado, sin embargo, Honduras explícitamente prohibió el matrimonio igualitario en su más reciente reforma constitucional (2021), y en dos países caribeños aún se criminalizan las relaciones erótico-afectivas consentidas entre adultos del mismo sexo.

Únicamente 16 de los 33 países de la región tienen protecciones explícitas contra discriminación anti-LGBTQ+ en el ambiente laboral (ILGA World 2020, 225). Estos países son: Barbados, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, Ecuador, Honduras, México, Nicaragua, Perú, Santa Lucía, Surinam, Uruguay y Venezuela (ILGA World 2020, 229-231).

Como en el caso del reconocimiento de los derechos relacionados con la orientación sexual, también existe una gran variación regional respecto a la identidad de género. Chile, Argentina y Uruguay han sido líderes respecto al reconocimiento de la identidad de género. Argentina fue pionera a nivel mundial al aprobar la ley de identidad de género más completa del mundo en 2012. Chile y Uruguay hicieron lo propio en 2018. Estas leyes reconocen el derecho a la identidad auto percibida de las personas y por tanto permiten el cambio de nombre y sexo en todos los documentos oficiales sin necesidad de diagnósticos médicos ni procedimientos judiciales.

Bolivia, Brasil, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Panamá, Perú, y algunos estados mexicanos también permiten el cambio de nombre y sexo en los documentos oficiales, aunque con distintas barreras económicas, administrativas, o de implementación. Además, desde 2018 ningún documento oficial de Costa Rica, a excepción del registro civil, consigna el sexo de ninguna persona. Sin embargo, en Antigua y Barbuda, Bahamas, Barbados, Bélice, Dominica, Granada, Guatemala, Haití, Honduras, Jamaica, Nicaragua, Paraguay, y Santa Lucía, aún no es posible cambiar el sexo en ningún documento oficial (ILGA 2019, 176).

Cambiar el nombre y sexo registral es de gran importancia pues el hecho de no contar con documentos oficiales que concuerden con la identidad de las personas es una de las principales fuentes de violencia para las personas trans. Esta violencia incluye: expulsión de instituciones educativas por considerar que las personas está incumpliendo con requisitos de presentación personal

³ Algunas notables excepciones son: Colombia (1981), Ecuador y Venezuela (1997), Chile (1999), y Nicaragua y Panamá (2008).

propios de su género; acusaciones de fraude en el entorno laboral ya que los títulos oficiales pueden no coincidir con el nombre y la identidad actual de la persona; asignación a instalaciones segregadas por género según su sexo asignado al nacer y no su identidad de género en centros de acogida o detención, lo cual pone a las mujeres trans (es decir, a personas asignadas al género masculino al nacer) en muy alto riesgo de violencia sexual y física; negación de servicios de salud, incluyendo salud sexual y reproductiva, y servicios relacionados con su transición de género, entre otras.

Otro aspecto para considerar es la gran variabilidad que existe respecto a actitudes y violencia contra personas LGBTQ+. Por ejemplo, un análisis global de actitudes evidenció que Uruguay, Brasil, Argentina y Chile tienen las tasas más altas de aceptación de personas LGBTQ+ en la región, mientras que Dominica, Antigua, Barbuda, Haití, y San Vicente y Granadinas tienen las más bajas (Williams Institute, 2021). Así, mientras en Uruguay hay una aceptación del 77% al matrimonio igualitario, esa cifra cambia al 4% en Haití (Chaux et al 33). Lo dicho influye en mayores o menores índices de violencia. Por ejemplo, un estudio de los 12 países del Caribe angloparlante mostró que 46% de la muestra LGB y 59% de la muestra trans sufrieron violencia, comparado con el 5% de la población que no es LGBTQ+ (Crehan, 2021).

Además, SinViolencia LGBT—una organización de la sociedad civil que monitorea asesinatos de personas LGBTQ+ en 10 países de la región (Brasil, Bolivia, Colombia, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Perú, y la República Dominicana)-documentó que al menos 1.300 personas LGBTQ+ fueron asesinadas entre 2014 y 2019, lo que equivale a cuatro personas asesinadas al día, 1 diaria solo en Brasil (SinViolencia 5). El caso de las mujeres trans es particularmente alarmante. La Comisión Interamericana de Derechos Humanos señala que, mientras que la expectativa de vida de las mujeres cisgénero (no trans) en la región es de 77 años, la de las mujeres trans es de tan solo 35 (CIDH, 2015, 170), la más baja de cualquier grupo poblacional, y se debe sobre todo a la violencia, la discriminación y los obstáculos en el acceso a derechos que vive esta población.

A pesar de que en ningún país de la región las personas LGBTQ+ tienen los mismos niveles de aceptación que las personas heterosexuales y cisgénero (es decir, no trans), es importante recordar que existe una gran variabilidad dependiendo de cada contexto.

En este aspecto, como en todos los demás, la región es diversa y esta diversidad debe ser tomada en cuenta durante el análisis de riesgo. Es decir, es clave que el análisis de riesgo, así como las medidas de prevención, mitigación, y compensación que puedan llegar a requerirse estén basadas en el contexto local. Finalmente, es importante recordar que en contextos de no reconocimiento de los derechos o de criminalización de identidades y relaciones LGBTQ+ la NDAS 9 anima al prestatario a “buscar maneras de adherirse al propósito de no discriminación e igualdad de género entre todas las personas afectadas por el proyecto y a los objetivos de la NDAS 9.” (Guías para el Marco de Política Ambiental y Social, pg 333).

APROXIMACIÓN A LOS IMPACTOS NEGATIVOS Y RIESGOS





Aproximación a los impactos negativos y riesgos

Para abordar algunos de los impactos negativos y riesgos que pueden enfrentar las personas LGBTQ+ vinculadas a la agencia ejecutora y dentro el área de influencia del proyecto es fundamental recordar que la discriminación ocurre de distintas formas y a distintos niveles.

Por ejemplo, las personas LGBTQ+ pueden ser tratadas de manera irrespetuosa o menos favorable que sus pares debido a su orientación sexual o identidad de género, lo que culmina en decisiones en su contra basadas en la identidad y no en el mérito. Las burlas, los comentarios desobligantes, la violencia física o sexual, la negación de empleo, ascensos u oportunidades motivadas por prejuicio, entre otros, son todos casos de discriminación.

También existen otras formas de discriminación asociadas a políticas o lineamientos institucionales. Por ejemplo, cuando hay una política, requisito, práctica, código de conducta o de presentación personal entre otras normativas institucionales o legales que ponen a las personas LGBTQ+ en una posición de desventaja, o las excluye de oportunidades y beneficios.

Un aspecto para considerar es que en muchos casos el impacto negativo que enfrentan las personas LGBTQ+ en su vida diaria y profesional no son intencionales. Es decir, no se deben a acciones explícitamente discriminatorias por parte de personas conscientemente homofóbicas o transfóbicas. Más bien, es el producto de inercias normativas, operativas y sociales que, al no tener en cuenta las necesidades de las personas LGBTQ+ e incluirlas explícitamente, inadvertidamente resultan en su discriminación o exclusión.

Por ejemplo, los planes de beneficios para parejas que solo hablan de parejas heterosexuales, los códigos de vestuario o presentación personal separados por género, y carnets y las comunicaciones institucionales que solo utilizan el nombre y género registrado en documentos oficiales, los códigos de conducta que no sancionan discriminaciones basadas en la identidad de género o la orientación sexual, entre otros.

A continuación, presentamos algunos ejemplos de estas situaciones que podrían presentarse, a la par que proponemos buenas prácticas para abordarlos.

Acceso desigual a las oportunidades y beneficios económicos derivados del proyecto

Casos de discriminación indirecta contra personas LGBTQ+ pueden darse cuando los requisitos de un cargo o contrato de presentación de servicios inadvertidamente excluyen desproporcionadamente a personas de la diversidad sexual y de género, particularmente las mujeres trans.

Debido a la discriminación sistémica que enfrentan muchas personas trans, las estadísticas muestran que es menos probable que hayan concluido su educación formal, y que es más proba-

ble que tengan niveles más bajos de especialización técnica o académica que la población general, y, por tanto, que estén sobre representadas en economías informales⁴

Además, debido a que en muchos lugares no es posible cambiar el nombre y el sexo en los documentos de identidad, es muy probable que los bienes y negocios de las personas trans no tengan los documentos necesarios para estar debidamente registrados. Lo dicho puede llevar a que se excluya a las personas trans y a sus negocios o emprendimientos de los beneficios económicos, los programas de capacitación, crédito y otras oportunidades derivadas del proyecto sin intención, lo cual puede contribuir a reforzar su situación de precarización y discriminación laboral.

Te invitamos a conocer el caso de Juana. Juana tiene un negocio de almuerzos reconocido en su comunidad por su calidad y precio económico. Cuando ve que la agencia ejecutora que está construyendo una carretera cerca está buscando proveedores para dar almuerzo a sus trabajadores, Juana ve una oportunidad de negocio. Sin embargo, al leer los requisitos formales se desanima. Juana es una mujer trans viviendo en un país donde hay muchos requisitos formales para cambiar el nombre y el sexo en los documentos oficiales. Intentó hacerlo un par de veces, pero fue tratada de forma irrespetuosa por los funcionarios públicos que la atendieron. Por lo tanto, Juana se resignó a no hacerlo, lo cual implica, a su vez, que tampoco ha podido registrar formalmente su negocio pues teme que, al ver su apariencia actual, se la acuse de fraude, o tenga que enfrentar burlas y discriminación como le sucedió al intentar cambiar sus documentos. Triste por perder una oportunidad más, Juana decide no postularse.

Sin embargo, Juana se lleva una gran sorpresa cuando Cristina, una mujer lesbiana que maneja el centro LGBTQ+ en la zona de influencia del proyecto, la llama para decirle que la agencia ejecutora la contactó para pedirle que le ayudara a identificar negocios de personas LGBTQ+ que se alinearan con sus necesidades. Juana le cuenta que le interesa mucho, pero que debido a su situación no puede postularse. Sin embargo, Cristina la anima, y le dice que, **como la agencia ejecutora tiene una perspectiva de género, entiende que la mayoría de los negocios de comida en la zona son operados por mujeres, y que, a su vez, los negocios de muchas mujeres se encuentran en situación de informalidad. Por ello tiene un programa que apoya los procesos de formalización, y que el programa incluye explícitamente a personas LGBTQ+.**

Juana se emociona al escuchar esto, e inmediatamente acude al programa. En efecto, Juana es recibida y tratada con respeto ya que todas las personas han recibido capacitación y sensibilización en diversidad sexual y de género. Además, el equipo entiende que su situación tiene necesidades específicas, y apoya a Juana a obtener el cambio en sus documentos oficiales para poder así registrar su negocio con documentos que reflejan su identidad.

Ya con todos los requisitos cumplidos, Juana se postula y obtiene un contrato.

Gracias a las acciones de prevención de discriminación por identidad de género, se crea una

⁴ Por ejemplo, consulte Valfort, M. 2017. *LGBT+I in OECD Countries: A Review*, Working Paper No. 198. Paris: OECD. y Crehan, P.; et al. 2021. *The Economic Case for LGBT+ Inclusion in the Caribbean*. Open For Business; London, United Kingdom.

situación donde todas las partes ganan: la agencia ejecutora encontró al mejor contratista, los obreros reciben una alimentación de calidad, y Juana no solo se ha beneficiado de las oportunidades creadas por el proyecto, sino que además se siente muy entusiasmada pues su negocio, al estar ahora formalizado, podrá seguir en crecimiento.

¿Qué podemos hacer para incluir y evitar excluir a personas LGBTQ+ de las oportunidades derivadas de un proyecto en el área de influencia?

- Trabajar con organizaciones de la sociedad civil para identificar negocios y emprendimientos liderados por personas LGBTQ+ que se alineen con las necesidades del proyecto.

De ser posible, intentar balancear contribuciones de grupos subrepresentados dentro de la comunidad LGBTQ+, como mujeres lesbianas y personas trans. Es decir, que la lista de negocios no esté conformada exclusiva o principalmente por hombres gay cisgénero (es decir, no trans).

- Los ministerios y agencias ejecutoras pueden incluir un lenguaje claro en los procesos de adquisiciones públicas (procurement) que incentiven a trabajar con pequeños negocios o empresas cuyos dueños provienen de grupos históricamente marginalizados, por ejemplo, personas LGBTQ+, mujeres, personas con discapacidad, entre otras, para que sus bienes, servicios, y cadenas de suministro sean más incluyentes y sostenibles.
- Incluir organizaciones, espacios de congregación, y medios consultados por personas LGBTQ+ dentro de los planes de diseminación de anuncios de contratación de profesionales o servicios, oportunidades de capacitación, etc.
- Incluir lenguaje que explícitamente motive a negocios y personas LGBTQ+ (así como a otros grupos de personas históricamente marginalizados) a postular.
- Ofrecer espacios de fortalecimiento de habilidades y capacidades, apoyo a procesos de formalización, entre otros, que estén basados en una perspectiva de género incluyente de personas LGBTQ+ que sea consciente de las barreras laborales que comúnmente enfrentan mujeres y personas de la diversidad sexual y de género para cumplir con requisitos de procurement y, por tanto, beneficiarse en igualdad de condiciones de las oportunidades creadas en el área de influencia del proyecto.

Esta perspectiva de género debe ser interseccional. Es decir, tener en cuenta otros factores (además del género, la orientación sexual y la identidad de género) como la pertenencia étnoracial y la discapacidad, entre otros.

Reasentamiento involuntario

Situaciones que requieran medidas de compensación como el reasentamiento involuntario también puede llevar a casos de discriminación contra personas LGBTQ+.

Para evitar esto, el prestatario debe tener en cuenta dos consideraciones principales:

1. **¿Existen sentencias, leyes o regulaciones nacionales o regionales que protegen los derechos de las parejas y las familias conformadas por personas LGBTQ+, por ejemplo, el matrimonio, las uniones civiles, y la adopción igualitarios?**

En los casos en los que la legislación nacional o regional no reconozca los matrimonios o uniones civiles entre personas del mismo sexo, el prestatario debe hacer lo posible por reconocer las configuraciones familiares o vínculos de pareja de las personas LGBTQ+ en igualdad de condiciones que las de todos los demás. Como explican las Guías para el Marco de Política Ambiental y Social: **“En los países donde la ley no se pronuncie sobre ... la no discriminación por orientación sexual o identidad de género, se espera que el prestatario cumpla los requisitos de la NDAS 9. En los países donde ciertos aspectos de la legislación nacional se contradigan con estas normas, el prestatario deberá buscar maneras de adherirse al propósito de no discriminación e igualdad de género entre todas las personas afectadas por el proyecto y a los objetivos de la NDAS 9.”** (Guías, 2021, pg. 339)

Incluso en los casos en los que sí existen ciertas protecciones legales, es importante tener en cuenta que, debido a prejuicios y estigmas sociales, es probable que muchas personas prefieran no formalizar sus relaciones y convivan como parejas y familia sin reconocimiento social ni legal.

Así, en todos los casos, se anima al prestatario a reconocer las relaciones familiares y de pareja de las personas LGBTQ+ y adelantar los procedimientos necesarios para que se garantice la titulación conjunta de la nueva propiedad, y, en casos de compensación monetaria, su distribución equitativa entre ambos miembros de la pareja, de tal manera que reconozca el patrimonio común.

2. **¿Existen sentencias, leyes o regulaciones nacionales o regionales que de manera directa o indirecta criminalizan las identidades y relaciones LGBTQ+?**

Esta consideración es importante pues, ante la criminalización y/o el estigma generalizado respecto a las identidades y relaciones LGBTQ+, es muy común que las personas de orientaciones e identidades de género creen comunidades y redes de apoyo en ciertos barrios o espacios, por lo cual es muy común encontrar un gran número de personas LGBTQ+ en ciertas áreas urbanas, o concentradas en espacios rurales.

Estas redes informales de apoyo y configuraciones de familias elegidas son fundamentales para la supervivencia y bienestar de las personas y comunidades LGBTQ+ ante la criminalización o el abandono del estado, y la exclusión familiar y social en todos los contextos, pero se hace más prioritaria en casos donde existe criminalización de identidades y relaciones LGBTQ+.

Por lo tanto, de requerirse reasentamiento involuntario, es fundamental que el prestatario haga lo posible por preservar la proximidad espacial y las condiciones habitacionales que permiten el funcionamiento de estas redes informales de cuidado que incluyen, pero no se limitan, a: habitaciones compartidas o adicionales en las que se quedan temporalmente personas en transición laboral o de reingreso social tras privación de la libertad, cercanía a personas cuidadoras de niños, ancianos, personas enfermas o con discapacidad, espacios seguros de socialización, proximidad a negocios con oportunidades laborales para personas LGBTQ+, etc.

3. ¿Qué podemos hacer para mejorar la situación de personas, parejas y familias LGBTQ+ en caso de reasentamiento involuntario?

- Trabajar con asociaciones o líderes LGBTQ+ en el área para, a través de un proceso de construcción de confianza mutua, identificar las parejas, familias y redes de apoyo afectadas por el reasentamiento involuntario.
- Una vez identificadas las parejas, familias y comunidades LGBTQ+ en el área afectada por el reasentamiento involuntario, trabajar con ellas, de ser necesario con apoyo y/o mediación de liderazgos u organizaciones LGBTQ+, para acordar y ejecutar las alternativas más adecuadas para la preservación y el bienestar de parejas, familias y comunidades.
- Asegurar los recursos (monetarios, de tiempo, capacidad técnica, etc.) para garantizar la identificación, reconocimiento, preservación y bienestar de las personas, parejas, familias y comunidades LGBTQ+ en el área de reasentamiento involuntario.
- Gestionar y llevar a cabo los procesos necesarios para la titulación conjunta de la nueva propiedad en todos los casos, pero, sobre todo, en situaciones de vulneración sistemática de dichas parejas y comunidades por falta de reconocimiento o criminalización de las identidades, relaciones y familias LGBTQ+.
- En casos donde el reasentamiento no se pueda evitar, las personas LGBTQ+ impactadas por el proyecto deben ser compensadas de forma justa y equitativa, y de manera que sus necesidades particulares (individuales, familiares, y comunitarias) queden satisfechas, y se vean reflejadas en los resultados de los acuerdos a los que se llegaron. Como dice el MPAS, “en los casos en los que no se pueda evitar el desplazamiento, el prestatario ofrecerá a las personas afectadas por el proyecto una indemnización por la pérdida de bienes al costo total de reposición, así como otra asistencia para ayudarlas a mejorar o restablecer su nivel de vida o sus medios de subsistencia, de conformidad con lo dispuesto en esta Norma de Desempeño” (MPAS, página 78).

MEJORES PRÁCTICAS DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN POR ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO (SOGI)⁵

⁵ En la actualidad, se ha ampliado el acrónimo a SOGIE, en donde la E se refiere a expresión de género. En esta guía hemos mantenido la referencia a Orientación Sexual e Identidad de Género (SOGI) dado que así es como lo aborda nuestra Norma de Desempeño 9 (NDAS 9)





Mejores prácticas

4.1 Consideraciones generales y éticas

En el ámbito de trabajo, la consideración principal general debe ser tratar a todas las personas con el mismo respeto, y asegurarse de que los esfuerzos de inclusión no pondrán en riesgo ni contribuirán a la vulneración de las personas LGBTQ+ inadvertidamente. Por ejemplo, **aunque la recopilación de datos sobre personas LGBTQ+ puede ser útil en algunas situaciones, es fundamental tener en cuenta que solamente se debe recopilar información sobre personas LGBTQ+ (incluida información sobre cuántas personas LGBTQ+ hay una compañía o zona) si esta información es relevante y necesaria para el análisis de impactos y la definición de medidas de mitigación.** De ser así, se debe reforzar la necesidad de buenas prácticas y recomendaciones para esto. De lo contrario, podría producirse una vulneración adicional al recoger datos de dichas comunidades. Por ejemplo, en contextos de estigmatización e incluso criminalización, visibilizar estas poblaciones puede generar más riesgos que ventajas.

La decisión de recoger información que apunte a identificar poblaciones LGBTQ+ debe entonces basarse en cuatro consideraciones principales: si dicha información es 1) necesaria, 2) relevante, y 3) tratada como confidencial, y 4) no pone en (mayor) riesgo a las personas.

Por ejemplo, preguntar en formularios en consultas y otras reuniones sobre la orientación sexual y la identidad de género de las personas sin poder garantizar la confidencialidad y anonimidad de esta información puede ser peligroso para personas LGBTQ+ al exponerlos en un ambiente hostil, y sin traer ningún beneficio para estas personas.

Sin embargo, hay ocasiones en que tener esta información puede ser positivo. La Estrategia de Inclusión Social diseñada para personas recicladoras en Uruguay es un buen ejemplo. En el censo realizado para la identificación de brechas sociales y vulnerabilidades, se identificó un grupo de personas transfemeninas. Con esta información y el análisis de las vulnerabilidades diferenciadas que conlleva ser una persona recicladora y trans femenina, el Plan de Inclusión Social considerará capacitación y sensibilización, fortalecimiento de habilidades, estrategias de integración, y otras, conforme las necesidades identificadas.

Además, es importante tener en cuenta que este tipo de esfuerzos de recolección de datos exigen un conocimiento técnico especializado y consideraciones éticas. Por eso, **lo más aconsejable es trabajar con datos ya existentes recopilados por entes especializados.** Por ello, el primer paso debe ser revisar la información disponible sobre la situación de las personas LGBTQ+ en el área de influencia del proyecto. En ese sentido, resulta **más pertinente enfocarse en la identificación de necesidades, riesgos, vulnerabilidades y oportunidades de las personas LGBTQ+ en general, en incorporar esta perspectiva en los planes de acción** para prevenir, mitigar, y, de ser necesario, compensar casos de discriminación en razón de orientación sexual e identidad de género, en vez de centrarse en recoger datos, que requiere determinar quiénes son miembros de estas comunidades. Los Planes de Inclusión Social con enfoque de género, y diversidad sexual y de género son un buen ejemplo de esta práctica.

Consideraciones generales sobre recopilación y análisis de datos ya existentes.

El prestatario y las agencias ejecutoras vinculadas al proyecto deben tener en cuenta dos consideraciones clave:

- 1. Analizar la necesidad de recopilar datos propios. Hay que considerar que las estadísticas y los datos cualitativos ya existentes ofrecen información valiosa sobre distintos factores de riesgo para la población LGBTQ+.**

Particularmente en Uruguay, Argentina y México, ha habido un mayor esfuerzo por parte del estado para recopilar datos oficiales sobre orientación sexual, identidad de género y expresión de género (SOGI); menos esfuerzo se ha documentado de los gobiernos de América Central y el Caribe (sin embargo, esto ha impulsado a las organizaciones de esas regiones a generar sus propios datos). Además, los gobiernos locales, las universidades, y las organizaciones de base pueden haber establecido encuestas frecuentes (o haber contratado compañías para hacerlo) desde donde algunos datos pueden ser extrapolados, en adición a los estimados propuestos por investigaciones mundiales o internacionales que se usan como datos-base. En los países donde exista un mecanismo como el Censo, estimados de que el 10% de toda la población es LGBTQ+ podrían ser suficientes; esto sumado a que algunos datos locales podrían arrojar más detalles sobre las especificidades en distintas ciudades.

- 2. Si se considera que es seguro y necesario recopilar datos, se recomienda siempre trabajar de la mano con organizaciones LGBTQ+ locales, y/o contratar una compañía consultora experta en recolección de datos y que trabaje con sensibilidad hacia temas LGBTQ+ para evitar re-estigmatizar y vulnerar a las poblaciones LGBTQ+.**

Si se van a recoger datos es muy importante que se priorice la seguridad, las necesidades y los posibles beneficios que dicha información puede traer a la población LGBTQ+. Usualmente estas organizaciones ya prestan atención a temas de confidencialidad y ética en la provisión de sus servicios.

4.2 Vulnerabilidades diferenciales

Como explica la NDAS 9, la expresión “personas con diversas orientaciones sexuales e identidades de género” encapsula una gran variedad de personas, contextos, y experiencias. Por ello, es importante recordar que **la comunidad LGBTQ+ está conformada por personas con identidades muy distintas que, aunque comparten el riesgo de la homofobia o la transfobia, sufren violencia diferencial, según su género, pertenencia étnico-racial, clase social, estatus migratorio, entre otros.**

Algunas consideraciones y ejemplos generales sobre desigualdades diferenciales en personas LGBTQ+ a tomar en cuenta incluyen:

- Las mujeres lesbianas podrían sufrir violencia sexual, y otras formas de violencia basadas en el género que no siempre enfrentan los hombres gays. Una de las formas más comunes de violencia sexual hacia mujeres lesbianas, particularmente aquellas que tienen expresiones de género consideradas masculinas son las mal llamadas “violaciones correctivas”. Es decir, cuando una persona es víctima de violencia sexual con la supuesta intención de “corregir” su orientación sexual o su identidad de género. Las personas trans masculinas también son altamente vulnerables a este tipo de violencia.
- La visibilidad de las personas trans femeninas a veces contrasta con la invisibilidad de las personas trans masculinas, y sus posibles vulneraciones. Por ejemplo, mientras que personas trans femeninas suelen ser más visibles y por ello enfrentar niveles muy altos de violencia verbal, física y sexual, las personas trans masculinas suelen “pasar” como hombres cis con más frecuencia, y por ello corren un alto riesgo de violencia cuando otras personas conocen sobre su experiencia de vida trans y se sienten “engañados”.

Además, la falta de conocimiento o desinformación sobre las personas trans masculinas puede llevar a que, una vez se conoce su identidad trans, estos sean considerados como “mujeres” que están trasgrediendo las normas de la feminidad (es decir, como “mujeres masculinas”), y por tanto ser sometidos a distintas formas de violencias basadas en el género, incluyendo la violencia sexual, similares a las que experimentan algunas mujeres lesbianas.

En este sentido, un informe de personas LGBTQ+ en 12 países caribeños, mostró que las personas trans consistentemente experimentaron mayor discriminación que las personas lesbianas, gay y bisexuales en el espacio laboral: **1 de 4 personas trans (25.8%) reportó haber experimentado discriminación o exclusión en el trabajo o cuando solicitaron uno, contra 19% de las personas LGB** (Crehan, 2021).

- Las preconcepciones étnico-raciales también contribuyen a que haya vulneraciones específicas. Por ejemplo, estereotipos sobre la raza llevan a que se vea a los hombres afrodescendientes como híper masculinos y que, por lo tanto, se asuma su heterosexualidad. Es decir, existe una doble invisibilización y estigma hacia los hombres homosexuales racializados.
- El ser una persona migrante también puede implicar vulnerabilidades adicionales, por ejemplo, al alejar a una persona de su pareja, familia, o comunidad de apoyo, o al dificultar o negar su acceso a recursos y servicios únicamente dirigidos para ciudadanos.
- Las personas LGBTQ+ que también son VIH+ enfrentan discriminación compuesta por el fuerte estigma que aún existe sobre esta enfermedad. Esto puede llevar a que se les dificulte acceder a servicios de salud y medicamentos fundamentales para su vida y bienestar.

4.3 Preguntas guía para la prevención y atención de la discriminación por SOGI según el NDAS 9

En consonancia con los requisitos de la NDAS 1, el proceso de evaluación de riesgos e impactos ambientales y sociales presenta una oportunidad para que el prestatario identifique, evalúe y gestione los riesgos e impactos por orientación sexual y/o identidad y expresión de género (SOGI) relacionados al proyecto propuesto.

El análisis de riesgo por SOGI debe ser un componente integral del proceso de evaluación de los riesgos ambientales y sociales del proyecto y sus resultados deben incorporarse en su Sistema de Gestión Ambiental y Social (SGAS).

Como explica la “Guía para la Norma de Desempeño Ambiental y Social 9: Igualdad de género”, en la mayoría de los casos, el análisis de riesgo por orientación sexual e identidad de género puede integrarse en la Evaluación de Impacto Ambiental y Social (EIAS) general y en el Plan de Gestión Ambiental y Social (PGAS) del proyecto.

En otros casos, y de acuerdo con el tipo de impactos identificados, puede incorporarse en los planes de gestión pertinentes (por ejemplo, el plan de acción de reasentamiento y de restauración de los medios de subsistencia, el análisis sociocultural/plan de pueblos indígenas, el plan de participación de las partes interesadas). Los proyectos con riesgos de orientación sexual e identidad de género significativos pueden requerir un plan independiente ([Guía NDAS 7: Pueblos Indígenas](#)).

Dicho análisis evaluará la manera en que los estereotipos y prejuicios sobre las personas LGBTQ+ en la zona de influencia del proyecto pueden traducirse en impactos desproporcionados por orientación sexual o identidad de género.

Los impactos desproporcionados pueden emanar directamente de las actividades del proyecto, materializarse cuando a determinadas personas se las excluye de los beneficios de las operaciones debido a su orientación sexual o identidad de género, o derivarse de la diferenciación en los recursos a los que dichas personas pueden acceder para recuperarse de los impactos negativos y beneficiarse de los positivos ([Guía NDAS 7: Pueblos Indígenas](#)).

El análisis de riesgo por orientación sexual e identidad de género debe incluir los siguientes elementos (Adaptado de [Guía NDAS 10: Participación de las Partes Interesadas y Divulgación de la Información](#)):

1. Análisis de contexto y situación de las personas LGBTQ+ en la zona de influencia del proyecto
2. Participación con enfoque de género de las partes interesadas
3. Riesgos e impactos potenciales para las personas LGBTQ+ del proyecto y su área de influencia
4. Implementación de los planes y medidas de gestión
5. Análisis de capacidad institucional

A continuación, presentamos consideraciones clave y preguntas guía para el análisis de riesgo por orientación sexual e identidad de género.

1. Análisis de contexto y situación de las personas LGBTQ+ en la zona de influencia del proyecto

El análisis de contexto es uno de los elementos principales de toda evaluación de riesgo, ya que informa todos los demás componentes del proceso, incluyendo el plan de acción y su posterior ejecución.

En el caso de las personas LGBTQ+ esto es aún más importante debido a las considerables diferencias regionales, nacionales y locales en protecciones legales, legislación, políticas públicas, y actitudes respecto a la diversidad sexual y de género.

No tener en cuenta las especificidades del contexto local respecto a reconocimiento de derechos (o ausencia de estos), protecciones legales, y actitudes sobre las personas pertenecientes a la diversidad sexual y de género puede poner en serio peligro las vidas y el sustento de las personas LGBTQ+. También podría volver el proyecto vulnerable a quejas o acciones legales.

Algunas consideraciones y preguntas clave para el análisis de contexto y situación de las personas LGBTQ+ en la zona de influencia del proyecto son:

- A. El marco normativo: leyes y regulaciones nacionales y subnacionales relacionadas con el reconocimiento de los derechos de las personas, las relaciones y las familias LGBTQ+, en particular respecto a situaciones asociadas con el proyecto (Guía 11; disponible aquí).
Por ejemplo:

- ¿Existen sentencias, leyes o regulaciones nacionales o regionales que de manera directa o indirecta criminalizan las identidades y relaciones LGBTQ+?⁶
- ¿Existen sentencias, leyes o regulaciones nacionales o regionales que protegen los derechos de las parejas y las familias conformadas por personas LGBTQ+, por ejemplo, las uniones civiles, la adopción, y el matrimonio igualitarios?

En caso de que no existan estas sentencias, leyes o regulaciones, debe darse por hecho que existe una vulneración estructural de las parejas y familias conformadas por personas LGBTQ+ en términos de reconocimiento social y oficial de sus relaciones y vínculos de parentesco.

⁶ Aún hay seis países en la región que criminalizan las relaciones consentidas entre adultos del mismo sexo. Todos se encuentran en el Caribe y son antiguas colonias británicas: Dominica, Granada, Guyana, Jamaica, Santa Lucía, y San Vicente y las Granadinas. Para información detallada de legislación y protecciones relacionadas con la diversidad sexual y de género, ver los barómetros globales F&M, disponibles en: <https://www.fandmglobalbarometers.org/>

Algunos de los principales impactos negativos para las parejas y familias conformadas por personas LGBTQ+ incluyen: falta de reconocimiento de patrimonio común; imposibilidad de inscribir a la pareja del mismo sexo y a los hijos comunes como beneficiarios de servicios de salud, pensiones, cajas de compensación social, y otros beneficios laborales; e imposibilidad de tramitar visados como núcleo familiar, entre otros.

Lo anterior puede generar discriminación directa e indirecta para los trabajadores, las trabajadoras y las personas LGBTQ+ en el área de influencia del proyecto de múltiples maneras.

Por ejemplo, si la legislación nacional o regional no reconoce los matrimonios o uniones civiles entre personas del mismo sexo, en casos en los que se requieran medidas de compensación como el reasentamiento involuntario (ver la sección anterior al respecto en esta guía) deben establecerse disposiciones para garantizar la tenencia de la nueva propiedad a ambos integrantes de la pareja del mismo sexo.

En caso de tratarse de una compensación monetaria se recomienda que el prestatario proporcione ayuda para abrir cuentas bancarias conjuntas.

También, de ser necesario, el prestatario debe garantizar que las personas LGBTQ+ vinculadas al proyecto puedan tramitar visados, permisos de residencia u otros trámites legales para sus parejas y familiares.

- ¿Existen sentencias, leyes o regulaciones nacionales o regionales que prohíben la discriminación laboral por orientación sexual y/o identidad de género?

Esta información es de gran importancia pues, si hay protecciones contra discriminación laboral contra personas LGBTQ+ el prestatario debe asegurarse de conocer, y comunicar ampliamente dicha información con todas las partes vinculadas al proyecto (directivos, trabajadores, contratistas, miembros de la comunidad, etc.) para que el proyecto no esté en riesgo legal.

Si no existen dichas protecciones, el prestatario debe tomar medidas internas para asegurar que no se vulneren los derechos y la dignidad de las personas LGBTQ+ vinculadas con, o que se encuentran en la zona de influencia del proyecto.

- ¿Existen sentencias, leyes o regulaciones nacionales o regionales que tipifiquen la violencia contra las personas LGBTQ+ como crímenes de odio?
- ¿Existen sentencias, leyes o regulaciones nacionales o regionales que reconozcan y garanticen el reconocimiento a la identidad de género, es decir, que reconocen la identidad de las personas trans?

Por ejemplo:

- ¿Es posible cambiar el nombre y el marcador de sexo/género de los documentos oficiales?

Si es posible, ¿son gratuitos estos procedimientos o tienen costos que pueden dificultar o imposibilitar que las personas los lleven a cabo?

¿Las instituciones encargadas de actualizar estos documentos están disponibles y son accesibles en la zona de influencia del proyecto?

Las preguntas anteriores son importantes debido a que la mayoría de países de la región imponen distintos niveles de barreras para el reconocimiento pleno de las identidades trans. Por ello, es posible que las personas trans tengan documentos que no coinciden con su identidad, o que presenten inconsistencias, lo cual pueden activar acusaciones de fraude o suplantación de identidad.

El prestatario debe contar con personal de recursos humanos sensibilizado y capacitado en las barreras en el reconocimiento de la identidad de las personas trans en la zona de influencia del proyecto para abordar estas situaciones en caso de presentarse.

Algunos documentos en los que pueden presentarse este tipo de inconsistencias, son: cédulas de ciudadanía, pasaportes, libretas militares, licencias de conducción, diplomas académicos, certificaciones profesionales, etc.

Si estos aspectos no se tienen cuenta, se pueden generar situaciones de discriminación como por ejemplo: la no contratación de la persona por sospecha de falsificación de documentos o por no reconocer sus credenciales; u obligar a una persona a trabajar utilizando nombres, pronombres, o documentos laborales (por ejemplo, carnets) que no corresponden con su identidad.

Teniendo en cuenta que la mayoría de los países no permiten la corrección de documentos –o la hacen extremadamente difícil o costosa incluso cuando hay normativas favorables– en la práctica se niega el reconocimiento de las personas trans en muchos lugares.

Lo anterior puede resultar en conductas discriminatorias, que es precisamente lo que previene y aborda la Norma de Desempeño Ambiental y Social 9.

Ante esta situación, el prestatario debe: 1) garantizar la confidencialidad de los documentos de las personas trans; 2) asegurar que se reconozca la identidad de las personas trans en documentos institucionales como carnets, cuentas de correo electrónico, invitaciones a eventos, etc.; y 3) que superiores, colegas y partes interesadas del proyecto reconozcan la identidad de las personas trans y las traten con dignidad y respeto.

- B. ¿Existen datos sobre las comunidades afectadas por implementación de proyectos (por ejemplo, acceso a educación, salud, trabajo, mecanismos de justicia, servicios, y resultados sobre, por ejemplo, estadísticas de pobreza, entre otros)?

Aunque existen algunos esfuerzos de recolección de datos nacionales representativos, la mayoría de los países no cuentan con este tipo de información. Sin embargo, existen una gran cantidad de datos y conocimiento generado por la sociedad civil, la academia, y los centros de investigación, entre otros actores, que pueden dar una idea bastante precisa de la situación, necesidades y retos de la población LGBTQ+ en el área de influencia del proyecto. Es altamente recomendado que el prestatario incorpore dichos datos a su Análisis Situacional.

- También es importante entender las actitudes y percepciones hacia las personas LGBTQ+ en el área de influencia del proyecto. Esto es útil para incorporar temas de inclusión LGBTQ+ en la programación de capacitación y formación. Una reseña global que puede informar el Análisis Situacional es la síntesis de 2,750 encuestas de al menos treinta años y de 175 países, producida por el [Williams Institute](#)
- C. Presencia y fortaleza de organizaciones de la sociedad civil que defienden los derechos de las personas LGBTQ+

¿Existen organizaciones de la sociedad civil que trabajan en la inclusión laboral de las personas LGBTQ+ en el área de influencia del proyecto?

En caso de que no, ¿existen organizaciones de la sociedad civil que trabajan en la inclusión laboral de las personas LGBTQ+ a nivel nacional?

Estas organizaciones son quienes mejor conocen las experiencias, necesidades, retos y habilidades de las personas LGBTQ+ en el área de influencia del proyecto, y por lo tanto son aliadas imprescindibles en la valoración de riesgo, la formulación de medidas destinadas a prevenir y mitigar impactos negativos, el diseño de canales de denuncia eficaces, y el garantizar la participación de las personas LGBTQ+ en las distintas etapas del proyecto.

Por tanto, es fundamental que el prestatario establezca relaciones genuinas sostenidas de colaboración con al menos una de estas organizaciones durante la duración del proyecto, y los procesos de evaluación de impacto.

- D. Presencia y fortaleza de instituciones y agencias públicas cuyo mandato incluye la garantía de derechos y protección de las minorías sexuales y de género a nivel local, regional o nacional con competencia sobre las zonas de influencia del proyecto. Por ejemplo: secretarías LGBTQ+, mesas de acción LGBTQ+, defensores del pueblo, etc.

De existir, se recomienda que el prestatario establezca relaciones genuinas y sostenidas con las instituciones relevantes al área de influencia del proyecto, y los procesos de evaluación de impacto.

2. Participación de las partes interesadas

Como está estipulado en la “Guía para la Norma de Desempeño Ambiental y Social 9: Igualdad de género”, el análisis de riesgo por orientación sexual y/o identidad y expresión de género debe seguir un enfoque participativo (Guía 9)

Por esto, una de las partes más importantes del MPAS es que las personas impactadas por el proyecto participen de manera equitativa en las consultas, para que estas reflejen sus preocupaciones, y tengan un proceso de toma de decisiones más incluyente.

Las consultas tempranas y regulares con todas las personas afectadas por el proyecto y con otras partes interesadas son cruciales para una identificación adecuada de los riesgos para personas LGBTQ+ y las medidas de mitigación correspondientes, y para establecer las bases para una participación inclusiva a lo largo del proyecto (Guías NDAS 9: Igualdad de Género y NDAS 10: Participación de las partes interesadas y divulgación de información).

El primer paso es un análisis de partes interesadas. En lo que respecta a personas LGBTQ+ se recomienda trabajar con organizaciones y liderazgos LGBTQ+ locales, personal académico experto en la materia, entre otros. Además, se debe considerar que debido a la estigmatización y los distintos niveles de discriminación enfrentados por las personas LGBTQ+, puede ser particularmente difícil o peligroso para las personas de cualquier género y orientación sexual participar activa y visiblemente en los procesos. Por tanto, es importante que el prestatario trabaje de la mano de organizaciones LGBTQ+ locales pues estas conocen en detalle la situación de las personas LGBTQ+ en la zona de impacto del proyecto.

En contextos particularmente hostiles a las personas LGBTQ+ (por ejemplo, en casos en los que hay criminalización) dichas consultas deberán realizarse en privado para garantizar la protección, seguridad y confidencialidad de las personas participantes y permitir un intercambio abierto. Es fundamental que, al documentar los resultados de este tipo de consulta, se asegure el anonimato de las personas participantes con el fin de proteger su privacidad y seguridad.

En caso de no haber organizaciones LGBTQ+ locales, se recomienda buscar organizaciones nacionales que tengan la capacidad llevar a cabo procesos de diligencia debida y de establecer contacto con las comunidades LGBTQ+ en las zonas específicas de influencia del proyecto.

Otro elemento clave a considerar para garantizar la participación de las personas de cualquier género y orientación sexual sexuales y de género es que pueden verse afectadas por limitaciones de movilidad o diferencias en los horarios productivos.

Por ejemplo, en contextos de desigualdades históricas sociales y económicas, algunas mujeres trans pueden recurrir al trabajo sexual de manera parcial o completa. Además, en ambientes hostiles hacia las personas LGBTQ+, la vida nocturna (principalmente en bares o clubes) puede ser importante para la afirmación y construcción de comunidad. Por ello, algunas medidas que pueden contribuir a aumentar la asistencia de las personas LGBTQ+ incluyen:

- Elegir horarios y días de reuniones que no intervengan con el desarrollo de estas actividades (por ejemplo, evitar las primeras horas de la mañana).
- Hacer las reuniones en lugares que sean accesibles, seguros y culturalmente adecuados para que asistan las personas LGBTQ+.
- Evitar hacer la consulta en edificios gubernamentales y pedir identificación a la entrada (lo cual puede afectar desproporcionadamente el ingreso y subsecuente participación de personas trans).
- De ser posible, facilitar el transporte y contar con refrigerios u otras medidas que reconozcan que el tiempo que las personas LGBTQ+ invierten en estos procesos de participación es tiempo que no están dedicando a actividades productivas esenciales para su subsistencia.

3. Riesgos e impactos potenciales para las personas LGBTQ+ del proyecto y su área de influencia

Algunos de los riesgos más comunes para las personas, parejas, familias y comunidades LGBTQ+ en áreas de influencia de proyectos de desarrollo, son:

- Desplazamiento físico y/o económico involuntarios.
- Aumento de la violencia sexual y de género, particularmente los abusos, explotación y acoso sexual, que pueden surgir a partir de la interacción de trabajadoras y trabajadores del proyecto y las comunidades locales. Esto es particularmente grave para las mujeres trans, muchas de las cuales ejercen voluntariamente o son forzadas al trabajo sexual u otras economías precarizadas de subsistencia.
- En proyectos que involucran una gran afluencia de trabajadores y trabajadoras que vienen fuera de la comunidad, puede existir también un aumento del riesgo de violencia por prejuicio, así como la violencia física y sexual, el acoso, el abuso y la explotación sexuales, la trata de personas, y la exposición a enfermedades de transmisión sexual, incluido el VIH.

En los casos en que se identifiquen esos riesgos, el prestatario apoyará medidas tales como campañas de comunicación y sensibilización sobre diversidad sexual y de género, elaboración de planes de prevención comunitarios, códigos de conducta de los contratistas, apoyo a las personas que han atravesado situaciones de violencia sexual y de género, y sistemas de denuncia ([Guía NDAS 10 Participación de las Partes Interesadas y Divulgación de la Información](#)).

Acceso desigual a las oportunidades y los beneficios económicos derivados del proyecto, como el trabajo remunerado, la capacitación, el crédito y las oportunidades de negocio, que pueden producirse en proyectos cuyos requisitos de participación pueden generar exclusión de manera directa o indirecta ([Guía NDAS 8 Patrimonio Cultural](#)).

- Involucramiento desigual en el proceso de participación de las partes interesadas, que puede ocurrir en proyectos que, entre otros factores, implican espacios de toma de decisiones con ambientes hostiles para las personas LGBTQ+.

4. Implementación

A lo largo de todo el proceso de implementación del proyecto, el prestatario debe asegurarse de que no haya discriminación por razones de identidad de género, expresión de género, u orientación sexual en ningún aspecto de la relación laboral.

Por ejemplo, todas las personas deben recibir el mismo salario por realizar el mismo trabajo o uno similar. La remuneración incluye el pago de horas extra, bonificaciones, permisos y beneficios en especie ([Guía NDAS 2 Trabajo y Condiciones Laborales](#)). Esto es particularmente importante para las mujeres lesbianas, bisexuales y trans quienes históricamente, por su condición de mujeres, han recibido menores salarios y oportunidades de avance profesional, y pueden enfrentar mayores obstáculos por su orientación sexual o identidad de género.

Más aún, como está estipulado en la Guía para la Norma de Desempeño Ambiental y Social NDAS 9: Igualdad de Género, teniendo en cuenta la discriminación histórica y con vistas a alcanzar una efectiva igualdad de oportunidades, el prestatario podría implementar medidas adicionales para fomentar la contratación de personas de cualquier género y orientación sexual sexuales y de género en áreas de trabajo específicas en el proyecto. Estas medidas pueden incluir la capacitación en habilidades o para puestos específicos, la contratación focalizada en ciertos grupos de población, el establecimiento de cuotas y las prácticas pagadas. Estas medidas afirmativas no se considerarán discriminación siempre que sean congruentes con la legislación nacional ([Guía NDAS 2 Trabajo y Condiciones Laborales](#)).

Para garantizar un ambiente laboral libre de discriminación directa o indirecta por orientación sexual e identidad y expresión de género el prestatario debe tomar medidas durante todo el proceso de vinculación laboral, incluyendo: reclutamiento, contratación, compensación, ascensos, terminación de contrato, jubilación, condiciones laborales, términos del contrato, asignación de funciones, trato digno, evaluaciones de desempeño, etc.

Algunas de las mejores prácticas al respecto incluyen:

- Tener una política explícita y ampliamente difundida de respeto a todas las personas y tolerancia cero de cualquier tipo de violencia y discriminación que explícitamente menciona la orientación sexual e identidad de género.
- Asegurarse que las parejas y familias conformadas por personas del mismo sexo pueden acceder a todos los beneficios y medidas de compensación ofrecidos por el prestador y las distintas agencias ejecutoras.

Por ejemplo:

- En caso de tratarse de un país o región en el que no se reconoce matrimonio igualitario o las uniones civiles entre personas del mismo sexo, es importante preguntarse: ¿existe alguna forma de garantizar que las parejas entre personas del mismo sexo tienen igual acceso a seguro médico, compensación en caso de accidente, licencia familiar y de cuidado, pensión de supervivencia, tramitación de visados, entre otras?
- ¿Al menos uno de los planes de salud ofrecidos incluye acceso a servicios de salud sensibilizados y capacitados en las necesidades de salud específicas de las personas trans, incluyendo la prestación de servicios relacionados con los distintos procesos de reafirmación de género, tratamiento y prevención de VIH, etc.?
- Adelantar procesos de diligencia debida para asegurarse que las agencia ejecutoras reconocen los derechos de y garantizan la no discriminación de las personas LGBTQ+ a través de, entre otras, las mejores prácticas descritas en el presente documento.
- Reconocer plenamente la identidad de género de todas las personas vinculadas al proyecto.

El liderazgo del prestatario en materia de reconocimiento de la identidad de las personas trans es particularmente importante porque, como se ha explicado a lo largo de esta guía, en la mayoría de países de la región no es posible corregir los documentos oficiales respecto al sexo/género, o para hacerlo se requieren múltiples procedimientos que son costosos y tienen numerosas barreras administrativas por lo **que la mayoría de personas trans en la región no tienen documentos que concuerdan con su identidad.**

Algunas de las mejores prácticas del sector al respecto, incluyen:

- Garantizar que todos los documentos y comunicaciones relacionados con el proyecto utilicen el nombre y género identitario de la persona, independientemente de sus documentos oficiales, incluyendo: carnets, pases de seguridad, correos electrónicos, directorios de empleados, nombres en escarapelas, rotulación de oficinas, entre otros.
- Asegurar que la información de los documentos oficiales de las personas trans sea confidencial, y que todas las personas del proyecto reconocen la identidad de género de las personas trans (es decir, utilizan su nombre y pronombre identitario, y las tratan con la misma dignidad y respeto que al resto de sus colegas).
- Asegurar que las instalaciones en el lugar de trabajo, tales como baños y vestuarios, sean suficientes, accesibles, adecuadas y seguras, y en todos los casos reconozcan la identidad de género de todas las personas vinculadas al proyecto. Es decir, permitir que las personas trans femeninas y trans masculinas utilicen estas instalaciones según su identidad de género, no su sexo asignado al nacer, sin sufrir acoso ni violencia.

En lo posible, se deben tener instalaciones sanitarias de uso individual que sean de género neutro (es decir, que cualquier persona pueda usarlas independientemente de su género).

- Evitar, en la medida posible, tener uniformes o códigos de vestuario/presentación personal segregados por género. Asegurar que las personas trans pueden usar los que se alineen con su identidad, independientemente de lo consignado en los documentos oficiales.
- Cuando se asignen equipos médicos o de seguridad a los alojamientos del proyecto, se debe contar con personal sensibilizado y capacitado en temas de diversidad sexual y de género para evitar el acoso, la vigilancia injustificada y desproporcionada, y la violencia hacia las personas LGBTQ+.
- Capacitación y sensibilización:

Capacitar y sensibilizar a: 1) la agencia ejecutora, 2) las empresas contratistas, y 3) la comunidad respecto a las personas de cualquier género y orientación sexual sexuales y de género de manera periódica, consistente e innovadora.

Para esto, el prestatario debe contratar un prestador de servicios externo con experiencia demostrada en la materia. También es fundamental que dichas capacitaciones tengan en cuenta las especificidades del contexto y para ello es fundamental trabajar en colaboración con organizaciones LGBTQ+ locales.

Elementos clave de estas capacitaciones incluyen: la aclaración de conceptos básicos sobre la diversidad sexual y de género, la socialización del código de conducta que incluye una política de tolerancia cero a cualquier forma de violencia o discriminación contra todas las personas, incluidas las personas LGBTQ+, la información sobre cómo denunciar violaciones al código, cómo serán gestionadas y cuáles son sus sanciones, entre otros ([Guía NDAS 4 Salud y Seguridad de la Comunidad](#)).

Las capacitaciones pueden ser independientes o incorporarse en otras capacitaciones obligatorias, como las reuniones de salud y seguridad ocupacional y los cursos de inducción ([Guía NDAS 2 Trabajo y Condiciones Laborales](#)).

5. Análisis de capacidad institucional

El análisis de capacidad institucional es una parte fundamental del análisis de riesgo por orientación sexual e identidad de género porque permite identificar con qué recursos se cuenta y cuáles hay que subcontratar, incluyendo: la capacidad técnica, los recursos monetarios, el tiempo de investigación, la planeación, la ejecución y la evaluación, entre otros.

El análisis de capacidad institucional permite que se incluya en el presupuesto y todos los demás procesos de planeación (plan de acción), ejecución y evaluación del proyecto a los elementos técnicos, físicos (de infraestructura), monetarios, de personal y de tiempo que se necesitan para garantizar la no discriminación y el trato respetuoso e igualitario de las personas LGBTQ+.

Esto incluye evaluar la disponibilidad de: recursos humanos sensibilizados y capacitados en temas

y experiencias LGBTQ+; políticas y procedimientos sobre no discriminación, la existencia de un mecanismo de reclamación con enfoque diferencial de diversidad sexual y de género, y mecanismos para evaluar y supervisar el cumplimiento de los contratistas con las políticas y procedimientos del prestatario, entre otros (Guía 12).

Garantizar la confidencialidad es particularmente importante en casos de acoso, discriminación o violencia a personas LGBTQ+ debido al alto grado de estigmatización social, e, incluso, criminalización que enfrentan.

Por ello, una de las mejores prácticas, sobre todo cuando las entidades no cuentan con los recursos, la experiencia o la capacidad institucional, consiste en contratar firmas privadas u organizaciones de la sociedad civil externas especializadas en la investigación, manejo, seguimiento, sanción y evaluación de casos de discriminación por razón de orientación sexual e identidad de género (entre otros temas particularmente sensibles, como la pertenencia etnoracial, el género y la discapacidad). De seguir este modelo, es fundamental que dicha firma u organización esté familiarizada (y de ser posible, pertenezca) al contexto local.

De seguir este modelo, es fundamental que dicha firma u organización esté familiarizada (y ojalá pertenezca) al contexto local.

Es muy importante que se difunda amplia y reiteradamente que dicha firma u organización será la que gestione las denuncias de tal manera que haya más confianza por parte del personal y las personas en el área de influencia del proyecto de que las quejas serán manejadas de manera confidencial e imparcial.

Tener en cuenta este tipo de consideraciones permite que la inversión de recursos y tiempo que se requiere para contratar este tipo de servicios esté prevista desde el inicio, y por tanto esté presupuestada y haga parte del plan de acción.

4.4 Mitigación de riesgos en proyectos de salud, educación y transporte público

Los proyectos que no necesariamente involucran infraestructura requieren una atención especial en cuanto a la mitigación de los riesgos relacionados con las personas LGBTQ+. En esta sección se abordan los riesgos principales en proyectos de salud, educación y transporte público, así como los aspectos a considerar por el prestatario y las agencias ejecutoras vinculadas al proyecto.

Salud

Las personas LGBTQ+ experimentan barreras graves –incluyendo el estigma social y la discriminación– al momento de acceder a servicios de salud de calidad, lo que afecta profundamente su salud y bienestar.

Algunas de las barreras incluyen: no abordar las necesidades especiales de atención sanitaria de las personas LGBTQ+ o los problemas de salud física y mental relacionados con la discriminación; negación de la atención, por ejemplo, cuando se rechaza a personas en un hospital o clínica local por ser quienes son o por lo que se supone que son; atención inadecuada o deficiente, por ejemplo, abuso verbal, comportamiento irrespetuoso o simplemente el proveedor de servicios de salud no se toma el tiempo para atender adecuadamente las necesidades del paciente; restricción en la toma de decisiones de las personas que forman parte de la familia o red de apoyo de pacientes LGBTQ+, y a lo largo del tratamiento, incluyendo derechos de visita en hospitalización; suposiciones inapropiadas sobre la causa de las condiciones de salud física o mental, entre otras.

Algunas de las consideraciones a tomar en cuenta en proyectos relacionados con la salud de personas LGBTQ+ incluyen:

- *Protecciones contra la discriminación de los pacientes:* ¿Existen leyes y políticas de no discriminación por parte de los proveedores de servicios de salud que incluyan específicamente SOGI (por ejemplo, para evitar la negación de atención y reconociendo el derecho a la atención para todas las personas)?
- *Protección de los historiales médicos:* ¿Están protegidos los registros y la información médica? ¿El tratamiento de los datos toma en cuenta consideraciones éticas y de confidencialidad?
- *Consentimiento informado:* ¿Pueden los pacientes dar su consentimiento libre e informado antes de someterse a exámenes médicos (por ejemplo, pruebas del VIH)?
- *Experiencia de discriminación/estigma de los pacientes:* ¿Existen datos sobre el porcentaje de personas que se sienten discriminadas por razón de género u orientación sexual en los centros de atención sanitaria?

- *Fuente de atención:* ¿Existen datos sobre la provisión de servicios de salud para personas LGBTQ+, incluyendo si tienen una fuente específica de atención en salud permanente?
- *Acceso a atención sexual y reproductiva sensible a SOGI:* ¿Se dispone de servicios de atención en salud sexual y reproductiva sensible a SOGI?

Educación

A pesar de que las escuelas y otras instituciones de prestación de servicios educativos deberían ser consideradas espacios seguros para todas las personas, las personas LGBTQ+ a menudo experimentan distintas formas de violencia y discriminación en entornos educativos. Estas incluyen el acoso homo-, bi- y transfóbico, lo que conduce a un menor rendimiento educativo además de aumentar los riesgos para la salud mental y física. Esta discriminación suele comenzar a edades muy tempranas y continúa a lo largo de la vida. Cabe recalcar que no siempre se basa necesariamente en la identidad de la víctima, sino en cómo la perciben los demás.

Algunas de las consideraciones a tomar en cuenta en proyectos relacionados con la educación de personas LGBTQ+ incluyen:

- *Prevalencia del acoso:* ¿Existen datos sobre la violencia física, psicológica o sexual basada en SOGI o el acoso en las escuelas y otras instituciones educativas?
- *Política contra el acoso:* ¿Existe una ley, disposición constitucional, política o reglamento que prevenga y aborde la intimidación y el acoso basados en SOGI real o percibida contra estudiantes en el sistema educativo?
- *Política de no discriminación:* ¿Existe una ley, disposición constitucional, política o normativa que prohíba la discriminación basada en SOGI contra estudiantes en entornos educativos?
- *Aplicación de la política de no discriminación:* ¿Existen mecanismos concretos (nacionales o locales) para denunciar casos de discriminación, violencia e intimidación relacionados con el género y/o la orientación sexual contra estudiantes, incluidos los incidentes perpetrados por representantes del sector educativo, como profesores y otro personal escolar?
- *Nivel educativo:* ¿Existe información sobre las tasas de deserción escolar entre las personas LGBTQ+? En caso afirmativo, ¿cómo se compara con las tasas de deserción escolar de la población total?

Transporte público

Las personas LGBTQ+ enfrentan desafíos en su movilidad de forma cotidiana. Por ejemplo, tanto en el transporte como en otros espacios públicos expresar la diversidad sexual abiertamente en el día a día es un factor que pone en riesgo la integridad física e incluso la vida de las personas LGBTQ+. Esto puede ocurrir tanto aquellos espacios que se perciben como solitarios como en aquellos muy concurridos. Por lo tanto, se debe considerar factores clave en la construcción y

adaptación del transporte público para que pueda ser útil, amigable y seguro con las personas LGBTQ+. Esto no se logra únicamente con elementos materiales como la buena iluminación y visibilidad en calles, paradas y vehículos, sino en los esfuerzos para promover a través de campañas, talleres, capacitación y educación ciudadana el respeto a la diversidad sexual y de género en todos los ámbitos, incluyendo el transporte.

Algunas de las consideraciones a tomar en cuenta en proyectos relacionados con el transporte público y la movilidad de personas LGBTQ+ incluyen:

- *Prevalencia del acoso:* ¿Existen datos sobre la violencia física, psicológica o sexual basada en SOGI o el acoso en el espacio público, y específicamente en el transporte público?
- *Política contra el acoso:* ¿Existe una ley, disposición constitucional, política o reglamento que prevenga y aborde la violencia y discriminación en el transporte público basados en SOGI real o percibida?
- *Política de no discriminación:* ¿Existe una ley, disposición constitucional, política o normativa que prohíba la discriminación basada en SOGI- en el transporte público?
- *Aplicación de la política de no discriminación:* ¿Existen mecanismos concretos (nacionales o locales) para denunciar casos de discriminación, violencia e intimidación relacionados con el género y/o la orientación sexual, incluidos los incidentes perpetrados en el espacio público, y específicamente en el transporte público?

La experiencia del Metro de Bogotá

La Empresa Metro de Bogotá, como parte de la política institucional, acogió la política de inclusión del distrito dentro del sistema del Metro, y desarrolló comités de participación zonal para la población LGBTI⁷ para que puedan ser veedores del proyecto. Así mismo, implementaron acciones de articulación con la Secretaría de Gobierno que lidera el tema de transporte público. Los comités de participación están conformados por líderes/as, vecinos/as, y representantes del sector sugeridos por la misma población LGBTI. Estos comités forman parte del Plan de Comunicación de la Empresa Metro Bogotá.

Para empezar, utilizó una metodología de mapeo de actores y caracterización de la comunidad, siguiendo pautas de protección, confidencialidad, respeto y sensibilidad, entre otras. La principal pregunta guía fue cuáles son los impactos del Metro en la vida de las comunidades LGBTI. Uno de los hallazgos fue que requería mejorarse la relación de la comunidad con la institucionalidad. Es por esto que se hizo hincapié en articulaciones interinstitucionales estratégicas, por ejemplo, con la comunidad LGBTI se implementó una metodología periódica de reuniones informativas/socializaciones y comités sociales semanales.

⁷ En esta sección empleamos el acrónimo LGBTI que es el que la empresa Metro Bogotá utiliza.

Al consultar sobre las dinámicas de vida de las personas que viven en los barrios marginalizados, se constató que enfrentaban una situación económica muy precarizada. Esto no solo debido a que las actividades económicas son muy limitadas, sino a la discriminación basada en la identidad de género y la orientación sexual. Por ejemplo, particularmente para las personas trans las barreras incluyen: el rechazo por parte de su familia, el haber tenido que salir de los barrios en que vivían anteriormente porque no eran aceptados como persona trans, la necesidad de realizar actividades sexuales por supervivencia, entre otras.

Con base en las necesidades identificadas por las poblaciones LGBTI, el proyecto del Metro de Bogotá realizó talleres de habilidades, por ejemplo, cómo desarrollar una hoja de vida, dónde publicarla, cómo acceder a empleo público, etc. También, se realizaron ferias de empleabilidad. En un futuro, la EMB planea realizar una Convocatoria LGBTI de trabajo para conformar el Metro Bogotá. Es decir, que todos los esfuerzos realizados están orientados de manera integral a asegurar redes de apoyo para la población LGBTI.

4.5 Mejores prácticas

4.5A Código de conducta

De acuerdo con el Estándar 2 del MPAS, el prestatario debe asegurarse de que los lugares de trabajo vinculados al proyecto estén libres de discriminación y violencia, y promuevan las mismas oportunidades para todas las personas.

Un código de conducta claramente estipula expectativas y responsabilidades. Por ejemplo, el **BID anima al prestatario a: “Desarrollar, implementar, hacer cumplir y supervisar la política o el código de conducta del proyecto que establece cero tolerancia de la violencia sexual y de género contra las y los integrantes de la comunidad, así como las trabajadoras y los trabajadores del proyecto”** (Guía NDAS 9 Igualdad de Género).

Algunos aspectos clave del código del conducta son:

- **Objetivos:** Tal y como lo estipula la Organización Internacional del Trabajo, el principal objetivo del Código de Conducta es promover “la eliminación de discriminación respecto a empleo y ocupación; y un lugar de trabajo seguro y saludable” (ILO).
- **Claridad:** Se deben definir la terminología y los conceptos complejos con precisión.
- **Alcance y Adherencia** - Se debe dejar en claro que todos los empleados y empleadas deben seguir el Código de Conducta, independientemente de su antigüedad, cargo, etc. Todos los empleados y empleadas deben conocer el Código y firmar para certificar que lo conocen y se acogen a él.
- **Activación:** El Código de Conducta debe ser socializado a través de capacitaciones frecuentes y de diferentes mecanismos.

Además, el Código de Conducta debe incluir:

- **Declaración de principios:** una política de cero tolerancia a la discriminación, las amenazas al trato igualitario o la violencia, incluyendo explícitamente la violencia motivada por orientación sexual e identidad de género.
- De ser posible, el Código de Conducta debe incluir a los prestadores de servicios de la cadena de suministros, o motivar a que estos compartan los mismos valores de no discriminación que incluyan a las personas LGBTQ+.
- **Sanciones disciplinarias** por violación del Código, por ejemplo:

- Amonestación informal
 - Amonestación formal
 - Capacitación adicional
 - Suspensión de empleo y sueldo
 - Despido disciplinario
 - Notificación a policía según el caso
- Cero tolerancia por represalias de cualquier tipo a quien someta una queja.
 - Firma del trabajador.

4.5B Mecanismos de denuncia

Con la adopción del Marco de Política Ambiental y Social (MPAS), el BID ha asegurado canales oficiales variados para que las personas impactadas por proyectos puedan reportar preocupaciones o posibles casos de discriminación. Estos canales son conocidos como Mecanismos de Queja.

Tener mecanismos de queja es un requisito del MPAS sobre los gobiernos. Además, el prestatario debe asegurarse que estos mecanismos sean acordes con el nivel de riesgo e impactos del proyecto, estén disponibles para todas las personas vinculadas con el proyecto, y que respondan a las quejas de forma apropiada y responsable (MPAS, página 11).

En todos los casos, el prestatario debe definir con claridad los procedimientos sobre cómo se recibirán, registrarán, reconocerán, investigarán y manejarán posibles denuncias vinculadas a discriminación o violencia por orientación sexual e identidad de género, quién las gestionará, dentro de qué plazos, y especificar las medidas disciplinarias posibles.

El prestatario debe asegurarse que existan tres tipos de mecanismos de queja. Como se señala en el MPAS, las partes interesadas podrán elevar reclamaciones acerca de un proyecto financiado por el Banco (1) al mecanismo de reclamación de dicho proyecto, (2) a los mecanismos de reclamación locales pertinentes o (3) directamente al BID, que responderá dentro de un plazo razonable. Además, el Mecanismo Independiente de Consulta e Investigación (MICI) del BID ofrece un mecanismo y proceso para dar respuesta a las denuncias de daños provocados por los proyectos como resultado del incumplimiento por el Banco de una o varias de sus políticas operativas, incluido el Marco de Política Ambiental y Social (MPAS, página 20).

El [Mecanismo Independiente de Consulta e Investigación \(MICI\)](#) es la oficina independiente de rendición de cuentas del grupo BID7. Esta oficina atiende las reclamaciones ambientales y sociales de comunidades potencialmente afectadas por las operaciones del Banco. El MICI trabaja con imparcialidad e independencia, está disponible para todas las personas vinculadas a proyectos financiados por el BID, y consta de dos instrumentos separados: un componente de resolución de disputas para trabajar hacia la mediación y el acuerdo de las partes agraviadas, y un componente de investigación para garantizar que el BID cumpla con los estándares sociales y ambientales.

Debido a esto, el MICI es un recurso muy valioso, particularmente en contextos de alta estigmatización o criminalización de identidades LGBTQ+. Por ejemplo, si una persona quiere enviar una queja sobre un posible caso de discriminación por razón de orientación sexual o identidad de género, pero no confía en la capacidad de la agencia ejecutora para mantener la confidencialidad o llevar a cabo la investigación de manera imparcial, puede someter una queja a través de los mecanismos antes mencionados, lo cual garantiza que esta será tratada con confidencialidad, sensibilidad, y experticia en la materia.⁸

Así, es de gran importancia que prestatarios y agencias ejecutoras hagan amplias y constantes campañas de difusión sobre este, y otros mecanismos de quejas que incluyan a todas las partes involucradas en el proyecto y su zona de acción.

Un aspecto muy importante sobre los mecanismos de quejas es que, como ejemplifica el MICI, deben incluir la sensibilidad y los lineamientos necesarios para garantizar que las denuncias por prejuicio anti-LGBTQ+, o cualquier otra forma de discriminación o violencia en razón de orientación sexual e identidad de género sean debidamente atendidas, sancionadas y reparadas.

Ahora, para que cualquier mecanismo de queja funcione es fundamental trabajar en la creación de una cultura receptiva a las denuncias. Es decir, que no haya una actitud defensiva antes las quejas, ni que se estigmatice a quienes utilizan estos mecanismos como “informantes”, “traidores”, o personas “problemáticas” que no quieren hacer su trabajo o “se quejan por todo”.

Por el contrario: hay que garantizar que quienes denuncian una situación no sean considerados como el problema, sino como aliados importantes en encontrar la solución.

Si esto no se hace, es muy posible que los mecanismos de denuncia nunca lleguen a usarse, pues no existe la confianza institucional para hacerlo.

Por ello, es muy importante entender que, si nadie utiliza los mecanismos de denuncia, es decir, **si no hay quejas, esto no significa que no haya problemas. Por el contrario, puede significar que el problema es tan grande que la gente no se siente segura hablando de ello.**

Es decir, **la falta de uso de los mecanismos de queja muestra una falta de confianza institucional en el manejo de la información, la confidencialidad, o la efectividad en el manejo de las denuncias.**

Así, cualquier mecanismo de queja debe implementarse de la mano de un **plan de comunicaciones y cambio cultural que deje en claro que hay apertura y receptividad institucional a las quejas**, pues estas son normales en cualquier espacio laboral y particularmente en proyectos de desarrollo de gran complejidad como aquellos financiados por el BID. Es decir, las quejas deben ser recibidas, procesadas, y resueltas como oportunidades de crecimiento y mejora.

A continuación, algunas buenas prácticas para mecanismos de quejas y reclamos.

⁸ Para más información sobre el MICI

Como estipula el MPAS:

“El prestatario informará a los trabajadores acerca del mecanismo de reclamación en el momento de contratarlos y les dará fácil acceso al mismo, en un idioma que sea comprensible para ellos. El mecanismo estará dotado de un nivel apropiado de gestión y atenderá las quejas rápidamente, empleando un proceso comprensible y transparente que brinde retroalimentación oportuna a los interesados, sin represalia. También permitirá que se planteen y traten quejas anónimas o confidenciales. El mecanismo no impedirá el acceso a otros recursos judiciales o administrativos de los cuales se pueda disponer conforme a la legislación o los procedimientos de arbitraje existentes, ni sustituir los mecanismos de reclamación dispuestos por acuerdos colectivos” (MPAS, página 56).

Además, el mecanismo de denuncia debe:

- Contar con personal sensibilizado y capacitado en diversidad sexual y de género.
- Tener capacidad de evitar represalias contra quienes denuncian.
- Garantizar la seguridad de la persona que denuncia.
- Ser:
 - Objetivo
 - Transparente
 - Confidencial y anónimo
 - Respetuoso
 - Rápido
 - Eficaz
 - Imparcial
 - Gratuito
 - Simple y accesible
 - Anunciando de forma amplia, frecuente y en diversos medios
- Considerar idiomas y capacidades variadas de comprensión de lectura
- Contar con diversos canales de entrada, incluyendo alternativas (por ejemplo, una línea de ayuda independiente, el sitio web del proyecto, una aplicación para los teléfonos celulares, buzón de sugerencias, servicios de atención a la violencia sexual y de género, organizaciones locales de mujeres, etc., dependiendo del contexto local y de los riesgos identificados).
- Minimizar la carga de denuncia que recae sobre las víctimas y el riesgo de represalias, y ofrecer servicios con sensibilidad en materia de género.

En caso de violencia sexual y de género, el prestatario debe:

- Adaptar el mecanismo general de reclamación del proyecto que las denuncias por homofobia o transfobia puedan ser gestionadas, es decir, que también se contemplen las situaciones de violencia debido a la orientación sexual y/o identidad y expresión de género.
- Vincular el mecanismo general de reclamación del proyecto con un intermediario existente, como un servicio de atención a sobrevivientes de violencia sexual y de género, para que gestione esas denuncias.
- Crear un mecanismo de reclamación de violencia sexual y de género independiente subcontratando el rol con un tercero, entre otras posibilidades.

En definitiva, comprender y analizar el origen de las discriminaciones y las intersecciones entre las distintas manifestaciones nos permite abordar con mecanismos fortalecidos, las desigualdades de forma oportuna e integral.

Como hemos aprendido, los prejuicios basados en identidad de género y orientación sexual interactúan con otras desigualdades basadas en **factores socioeconómicos, étnicos, raciales, de discapacidad, migrantes**, entre otras. Abordarlos de manera integral permite una gestión que amplía las oportunidades de todas las partes interesadas para un desarrollo sostenible de los proyectos.

ANEXOS





Anexo 1. Glosario

Tabla A1. Definiciones

Acrónimos	
Bifobia	Miedo irracional, odio o intolerancia hacia la bisexualidad y/o las personas bisexuales como grupo social o como individuos. También describe la discriminación basada en la orientación sexual.
Bisexual	Personas que sienten atracción romántica, emocional y/o física por personas de su mismo sexo o género, así como por personas de sexo o género diferente.
Cisgénero	Término utilizado para las personas cuya identidad de género coincide con el sexo que se les asignó al nacer ("cis" significa "en consonancia con" o "en el mismo lado").
Gay	Hombre que siente predominantemente atracción romántica, emocional y/o física por otros hombres. El término se utiliza a veces para describir a las mujeres que se sienten atraídas por otras mujeres.
Género	Atributos, expectativas y normas sociales, conductuales y culturales asociadas al hecho de ser hombre o mujer. Cada vez hay más consenso en que el género trasciende el concepto binario de hombre o mujer.
Expresión de género	Forma en que las personas muestran su género al mundo a través de la ropa, el peinado y los gestos, por nombrar algunos.
Identidad de género	
Identidad de género	La experiencia interna e individual del género que cada persona siente profundamente (por ejemplo, ser hombre, mujer, un intermedio, ninguna de las dos cosas o algo distinto), que puede corresponder o no con el sexo que se le asignó al nacer o con el género que le atribuye la sociedad. Incluye el sentido personal del cuerpo (que puede implicar, si se elige libremente, la modificación de la apariencia o la función a través de medios médicos, quirúrgicos o de otro tipo), y las expresiones de género, incluida la vestimenta, la forma de hablar y los gestos. Este sentido que cada persona tiene de sí misma es independiente del sexo asignado al nacer y no está relacionado con la orientación sexual. La identidad de género es interna y no es necesariamente visible para los demás.
Términos generales	
Heterosexual	Personas que se sienten atraídas por individuos de sexo y/o identidad de género diferentes a los suyos.

Homofobia	Miedo irracional, odio o intolerancia de la homosexualidad y/o de las personas homosexuales como grupo social o como individuos. También describe la discriminación basada en la orientación sexual.
Intersex	Un término paraguas que se refiere a las personas que tienen una o más variaciones en las características físicas sexuales que se salen de las concepciones tradicionales de los cuerpos masculino y femenino. Algunas características intersexuales se identifican al nacer, mientras que otras pueden no descubrirse hasta la pubertad o más tarde. Cabe notar que intersexualidad no es sinónimo de transgénero.
Lesbiana	Mujer que siente predominantemente atracción romántica, emocional y/o física por otras mujeres.
LGBTQ+	Personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero e intersex. El "más" (+) engloba otras identidades no contempladas por el acrónimo y no está definido.
LGBTIQ+	Personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, intersex, y queer o "questioning" (en inglés) es decir, personas que están cuestionándose su orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
Masculinidad/ feminidad	Cualidades construidas social, histórica y políticamente asociadas a los hombres y las mujeres, o la hombría y la feminidad, en una sociedad en un momento determinado. Las definiciones cambian a través del tiempo y difieren de un lugar al otro. A pesar de que parecen ser específicas de un género, las mujeres representan y producen significados y prácticas de lo masculino, y los hombres representan y producen significados y prácticas de lo femenino.
Queer	Un término paraguas que incluye a personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, intersex y otras. Durante décadas, "queer" se utilizó únicamente como insulto contra gays y lesbianas, pero fue recuperado por activistas como término de autoidentificación.
Sexo	
Sexo	Clasificación cultural de una persona como mujer, hombre, o intersexual. Cuando las personas son bebés se les suele asignar un sexo al nacer basándose en el aspecto de su anatomía externa. El sexo de una persona es una combinación de características corporales, incluidos sus cromosomas (normalmente cromosoma XY=masculino, cromosoma XX=femenino), sus órganos reproductores y sus características sexuales secundarias.
Sexo asignado al nacer	Clasificación del sexo de las personas al nacer. Suele asignarla el personal médico tras una breve revisión de los genitales de la persona recién nacida.
Caracteres sexuales	Los rasgos físicos de cada persona relacionados con el sexo, incluidos los genitales y el resto de la anatomía sexual y reproductiva, los cromosomas, las hormonas y los rasgos físicos secundarios que surgen en la pubertad.

Minorías sexuales y de género	Personas cuyo sexo, género, orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género difieren de los de la mayoría de la sociedad a su alrededor. Algunas organizaciones prefieren como "comunidades marginadas" o "grupos subrepresentados". Estas alternativas buscan evitar la estigmatización y reconocer la igualdad y diversidad de todas las identidades y comunidades. El término "minorías" puede llevar consigo la connotación de ser menos importante o significativo.
Orientación sexual	
Orientación sexual	Capacidad duradera de tener profundos sentimientos románticos, emocionales y/o físicos hacia una persona o personas de un sexo o género determinado, o de sentir atracción por ellas. Abarca la hetero-, homo- y bisexualidad y una amplia gama de otras expresiones de la orientación sexual.
SGM	Minorías sexuales y de género, por sus siglas en inglés
SOGI	Orientación sexual, identidad de género y expresión de género, por sus siglas en inglés.
Trans masculino	Persona cuyo sexo asignado al nacer fue femenino pero que se identifica como masculino.
Trans femenina	Persona cuyo sexo asignado al nacer fue masculino pero que se identifica como femenina.
Transgénero	Persona cuyo sexo asignado al nacer no coincide con su identidad de género. El término "trans" se utiliza a menudo como abreviatura.
Transfobia	El miedo irracional hacia las personas con una variante de género y/o la incapacidad de aceptar la ambigüedad de género. También describe el trato discriminatorio contra las personas que no se ajustan a las concepciones convencionales de género en su presentación y/o identidad, y/o a quienes no se identifican con su sexo asignado o no lo expresan.

Notas: Estas definiciones, utilizadas habitualmente por las organizaciones de la ONU y otros actores a nivel global, varían en función del contexto cultural. A menudo se entiende que el sexo, el género y la sexualidad se sitúan a lo largo de un espectro y son fluidos a través del tiempo. Esta lista no es exhaustiva, ya que periódicamente surgen nuevos términos y se redefinen los ya existentes.

Anexo 2. Lista de organizaciones LGBTQ+ por país

Argentina

- 100% Diversidad y Derechos
- ACIDS Acción Ciudadana Integración Diversidad Sexual
- APUEL
- ATTTA
- Agrupación XANGO
- Centro Cristiano de la Comunidad GLTTB Asociación Civil
- Colectivo por la Igualdad
- Comunidad Homosexual Argentina
- Conurbanxs por la diversidad
- Derechos Humanos y Diversidad AC
- Deportistas Argentinos Gays - DOGOS
- FALGBT
- Facultad de Medicina GLB
- Futuro Transgenérico
- GayDatos.com
- Grupo de mujeres de la Argentina
- IGLHRC - Programa para America Latina
- Judíos Argentinos Gays LGBT
- Las Safinas Acción Lésbica
- Movimiento Antidiscriminatorio de Liberación
- Mujeres Trans Argentina
- Nexo Asociación Civil (Grupo Nexo)
- Puerta Abierta
- Secretaría de Diversidad Sexual del Partido Socialista
- Sociedad de Integración Gay-Lésbica Argentina - SIGLA

Bahamas

- Bahamas LGBT Equality Advocates
- Bahamas Organisation of LGBTI Affairs

Barbados

- Barbados Gays, Lesbians and All-Sexuals Against Discrimination
- EQUALS Inc

Belice

- United Belize Advocacy Movement
- Promoting Empowerment Through Awareness For Lesbian/Bisexual Women

Bolivia

- ADESPROC Libertad GLBT
- Asociación Vivo en Positivo
- Colectivo TLGB de Bolivia
- Colectivo Trans Las Divas
- Comité Diversidades Sexuales y Genéricas Cochabamba
- Fundación Igualdad LGBT
- Fundación Diversencia
- MANODIVERSA
- Plataforma por la Diversidad
- Travestís, Transgéneros y Transexuales Femeninas Bolivia

Brasil

- ABGLT
- ADEH-Nostro Mundo - Grupo de trabalho LGBTI
- AMHOR - Articulação do Movimento Homossexual do Recife
- Associação Brasileira Interdisciplinar de AIDS - ABIA
- Associação Goiana de Gays Lésbicas e Transgéneros - AGLT
- Associação das Travestis da Paraíba
- Associação de Travestis de Salvador - ATRAS
- Associação de Travestis do Piauí – ATRAPI
- Câmara de Comércio Lésbica, Gay, Bissexual e Transgênera Brasileira (CCLGBTB)
- CDG Brasil - Comitê Desportivo GLS Brasileiro
- CORSA - Cidadania Orgulho Respeito Solidariedade e Amor
- Centro de Luta pela Livre Orientação Sexual de Minas Gerais
- Coletivo Feminista Marias
- Coletivo de Feministas Lésbicas
- Coletivo de Gays Mirindiba
- Estruturação – Grupo de Lésbicas Gays Bissexuais Travestis e Trans de Brasília
- Grupo Arco-Iris do Delta
- Grupo Arcoriris de Cidadania LGBT
- Grupo Cabo Free de Conscientização Homossexual
- Grupo Contra o Preconceito
- Grupo Dignidade
- Grupo Fênix - Pojuca
- Grupo Gay da Bahia
- Grupo Habeas Corpus Potiguar
- Grupo Homossexual da Periferia
- Grupo Homossexual do Cabo
- Grupo Humanus - Grupo LGBT de Itabuna
- Grupo Livre-Mente
- Grupo Pluralidade e Diversidade de Duque de Caxias
- Grupo de Resistencia Asa Branca

- Inpar 28 de Junho- Instituto Paranaense 28 de Junho
- Instituto Conscientizar
- Instituto Edson Neris
- Lésbicas Organizadas da Baixada Santista
- Movimento Arco-Iris da Sociedade Horizontina
- Movimento Gay Leões do Norte - ABGLT
- Movimento Homossexual de Belém - MHB
- Movimento Salvador Pela Paz
- Movimento de Lésbicas e Mulheres Bissexuais da Bahia
- Movimento do Espírito Lil s MEL
- Micro Rainbow Brasil
- ONG Grupo 7 Cores
- ONG Reintegrando Vidas
- ONG Visibilidade LGBT - São Carlos
- PSTU (Partido Socialista dos Trabalhadores Unificado)
- Rede de Informação Um Outro Olhar
- Satyricon - Grupo de Apoio e Defesa da Orienta
- Somos - Comunicação Saúde e Sexualidade
- TABIRAH

Chile

- Acción Gay
- Agrupación Lésbica Rompiendo el Silencio
- Asociación Pro Familia Aprofa
- FADISE CHILE
- Fundación Iguales
- GAHT - Grupo de Apoyo a Hombres Trans
- HOD Chile - Judíos por la Diversidad
- Ideas Sin Género - ISIG
- MOVILH
- Movimiento por la Diversidad Sexual - MUMS
- OTD Chile - Organizing Trans Diversidades
- Sindicato Nacional Luis Gauthier
- Transgéneras por el Cambio
- Traveschile

Colombia

- ASOCIACION LIDERES EN ACCION
- CORPORACION RED SOMOS
- Cámara de Comerciantes LGBT de Colombia (CCLGBTco)
- Caribe afirmativo

- Colectivo León Zuleta
- Colombia Diversa
- Corporación Femm
- Corporación El Faro
- Corporación El Otro
- Fundación Social Gualanday - MIAU
- Fundación Sucre Diversa
- Fundación Amigos del Mundo LGBTI
- Fundación Chaina
- LIBERARTE
- Mujeres al Borde
- ONG FUNDACION DIVERSIDAD
- Red de Apoyo a Transgeneristas
- Red de Minorías Sexuales - REDEMIS
- Sentido
- Severa Flor
- Sergio Urrego Foundation
- Siete Colores Bucaramanga

Costa Rica

- Asociación Comunidad Arco Iris
- Cipac
- CÁMARA DE COMERCIO DIVERSA DE COSTA RICA
- IRCA Casa Abierta
- Mulabi
- Mujer y Mujer
- Gente Positiva
- Transvida
- Siwo Alar

Ecuador

- Cuerpos Distintos Derechos Iguales/Proyecto Transgénero
- ES MII FAMILIA
- Ecuador LGBTI Chamber of Commerce and Tourism
- FEDAEPS
- FTM GENTLEMEN BRAVE OF HEART
- Fundación Transgéneros Peninsular - FUTPEN
- Fundación Amigos por la Vida
- Fundación Ecuatoriana por una Diversidad Incluyente
- Fundación Mujer & Mujer
- Fundación Causana
- Lunáticos Producciones
- Organización Ecuatoriana de Mujeres Lesbianas OEML

- Red Trans de el Oro
- Silueta Cuenca LGBTI
- Visión y Diversidad
- Fundación Diálogo Diverso
- Fundación Ecuatoriana Equidad
- Fundación Lunita Lunera
- Asociación Alfil
- Nueva Coccinelle
- Federación Ecuatoriana de Organizaciones LGBTI
- SENDAS
- La Casa de las Muñecas
- Colectiva Amazonia de Colores
- Fundación PAKTA
- Menos Violencias Más Transparencia

El Salvador

- Asociación Salvadoreña de Derechos Humanos - Entre Amigos
- Asociación Salvadoreña de Mujeres Transgénero, Transexuales y Travestís / DIKÉ LGBTQ+
- COMCAVIS TRANS
- Espacio de Mujeres Lesbianas Salvadoreñas por la Diversidad - ESMULES
- Jóvenes Voceras y Voceros por los Derechos Sexuales y Reproductivos

Guatemala

- Asociación Lambda
- Colectivo Amigos Contra el SIDA
- Organización Apoyo Sexualidad Integral frente al Sida
- REDMMUTRANS Guatemala
- Red Centroamérica de Hombres Trans
- Red Nacional de Diversidad Sexual y VIH de Guatemala
- Trastabidores

Guyana

- Guyana RainBow Foundation Inc.
- Guyana Trans United
- Society Against Sexual Orientation Discrimination (SASOD)

Haití

- Arc-en-ciel d'Haiti
- Association des jeunes luttant contre la discrimination et la stigmatisation

Honduras

- Asociación Lésbica Gay ARCOIRIS de Honduras
- Asociación Colectivo Violeta
- Centro para el Desarrollo y la Cooperación LGTBI -SOMOS CDC-
- Comunidad Gay Sampedrana Para La Salud Integral
- Grupo Artemisa Honduras
- CIPRODEH

Jamaica

- Quality of Citizenship Jamaica
- TransWave Jamaica
- Women's Empowerment for Change
- J-FLAG - Jamaica Forum for Lesbians, All-Sexuals and Gays

México

- ALMAS CAUTIVAS
- Acción Ciudadana de Construcción Nacional AC
- Agencia de Noticias sobre Diversidad Sexual
- Agenda LGBT A.C.
- Asistencia Legal por los Derechos Humanos A.C.
- BI POSITIVO
- Calmecac Alianza Ciudadana A.C.
- Casa Frida, Refugio LGBT
- Centro de Apoyo a las Identidades Trans A.C.
- Colectivo Binni Laanu A.C.
- Colectivo Seres A.C.
- Colectivo Sol - CIDHOM
- Colega O. A.C. Colectivo Gay de Occidente A.C.
- Comisión Nacional de Diversidad Sexual PRD
- Comité Estatal de Diversidad Sexual de Colima (CEDISE)
- Comité Orgullo Puebla
- Comunidad Orgullo GLBTI Tijuana México
- Comunidad Metropolitana A.C. nzex COMAC
- Condomvil AC
- El Closet de Sor Juana
- Fundación Arcoiris por el Respeto a la Diversidad Sexual
- Federación Mexicana de Empresarios LGBT (FME-LGBT)
- Género Ética y Salud Sexual AC
- Grupo Lésbico Universitario
- Grupo Opción Bisexual
- Grupo de acción información y reflexión Ambiente Texcoco
- Guadalajara Gay Radio

- Humana Nación Trans
- I LOVE CANCUN PRIDE PARADE - ILCPP
- INSPIRA CAMBIO A.C.
- Jóvenes por una Salud Integral A.C.
- Las Reinas Chulas Cabaret y Derechos Humanos AC
- Letra S sida cultura y vida cotidiana A.C.
- Litigio Estratégico en Derechos Sexuales y Reproductivos A.C.
- Morelos Sin Discriminación
- Musas de Metal Grupo de Mujeres Gay A.C.
- No Dejarse es Incluirse AC
- Palomilla Gay
- Patlatonalli A.C.
- Prodiana A.C
- Promoción para el Desarrollo y Juventud A.C.
- RDfine Colima
- Red + Positiva de Quintana Roo A.C.
- Transformarte 2.0 A.C

Nicaragua

- Alternativa Nicaragüense de Diversidad Sexual
- Asociación Nuevos Horizontes Nicaragua
- Centro Nicaragüense para el Desarrollo Humano
- Centro para la Educación y Prevención del SIDA
- Fundación Xochiquetzal
- Grupo Lésbico Nicaraguense Safo
- Iglesia de la Comunidad Metropolitana de Nicaragua
- Iniciativa desde la Diversidad Sexual por los DDHH
- Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos
- Colectivo Juvenil
- Red de Desarrollo Sostenible (Nicaragua)

Panamá

- Asociación Hombre y Mujeres Nuevos de Panamá
- Asociación Nuevos Horizontes GLBTIO
- Grupo Génesis Panamá Positivo
- Nuevos Horizontes GLBTIO

Paraguay

- Grupo - Centro de Investigación y Educación Sexual
- Paragay
- SOMOSGAY

Perú

- Asociación Civil Alma Chalaca
- Asociación DESPERTAR
- Asociación de Gays Feministas El Club de Toby
- Asociación Amigas por Siempre Promoviendo Tus Derechos
- Asociación Angel Azul
- Asociación Civil Amistad y Respeto
- Asociación Civil Diversidad San Martinense
- Ciudadaniasx
- Colectivo Claveles Rojos
- Colectivo ContraNaturas
- Colectivo Uniones Perú
- Diario de Lima Gay
- EMPODERADXS
- Grupo de Mujeres Diversas
- Instituto Runa de Desarrollo y Estudios sobre Genero
- Las Mil Manos de la Solidaridad
- Lesbianas Unidas Activistas de Piura
- Lesbianas Independientes Feministas Socialistas
- Movimiento Homosexual de Lima
- Movimiento Trans del Perú
- Más Igualdad Perú
- No Tengo Miedo
- PROMSEX
- Plural Perú
- Programa de Soporte a la Auto Ayuda de personas con VIH – sección LGBTI
- RED LGTB AREQUIPA
- Radio Mujeres
- Raíz 2.0
- Red Das Con Equidad (LGBT)

República Dominicana

- Amigos Siempre Amigos
- Cámara de Comercio LGBT de la República Dominicana (CCLGBTRD)
- Diversidad Dominicana
- Transsa - Trans Siempre Amigas

Surinam

- Stichting LGBT Platform Suriname
- Suriname Men United

Trinidad and Tobago

- Coalition Advocating for Inclusion of Sexual Orientation (CAISO)
- FreePride Foundation Project
- I Am ONE Trinidad and Tobago
- Trinidad and Tobago Transgender Coalition
- Red Initiatives
- Silver Lining Foundation

Uruguay

- Asociación de Minorías Sexuales del Uruguay - A.MI.SE.U.
- Cámara de Comercio y Negocios LGBT de Uruguay (CCNLGBTU)
- CIEI-SU
- Corazón Solidario - LGBT Uruguay
- Colectivo Diversidad
- Durazno Diverso

Venezuela

- A.C Orgullo GLBT Venezuela
- AC Venezuela Igualitaria
- Acción Zuliana por la Vida
- Alianza Lambda de Venezuela
- Asesoría en Educación y Salud de Venezuela - ASES
- BASE LESBICA VENEZUELA
- Bloque Socialista Unido de Liberación Homosexual
- Divas de Venezuela
- FESTDIVQ- Festival Venezolano de Cine de la Diversidad
- Fundación Integral Por la Vida Ernesto Patty Velázquez
- Fundación Reflejos de Venezuela - FRV
- Fundación Venezolana de Apoyo a la Diversidad Sexual
- Fundación para el Desarrollo Integral
- Maturin es Diversidad
- Movimiento SOMOS
- Movimiento la Cultura es Diversa
- NUDDSO
- País Plural
- Unión Afirmativa de Venezuela
- Venezuela Diversa Asociación Civil

Anexo 3. Panorama legal por país

País	Legalidad relaciones entre personas del mismo sexo	Especificaciones en la ilegalidad de relaciones entre personas del mismo sexo		Protecciones legales contra la discriminación y violencia contra personas LGBTQ+						Reconocimiento de la relación			Reconocimiento de género	
		Relaciones entre hombres son ilegales	Relaciones entre mujeres son ilegales	Mención específica de protección en la Constitución del país	Protección contra la discriminación de las personas LGBTQ+	Protección contra la discriminación por motivos de orientación sexual en el espacio laboral	Disposiciones legales específicas sobre delitos de odio por motivos de orientación sexual	Prohibición de la incitación (al odio o a la violencia) basada en la orientación sexual	Prohibición de las terapias de conversión	Matrimonio	Reconocimiento civil	Adopción conjunta		Adopción por el segundo progenitor
Argentina	X				(X)	(X)	X			X	(X)	X	X	X
Bahamas	X													
Barbados		X	X											
Belice	X													
Bolivia	X			X	X	X	X	X						X
Brasil	X			(X)	X	X	X	(X)	X	X	X	X	X	X
Chile	X				X	X	X			(X)	X			X
Colombia	X				X	X	X	X		X	X	X	X	X
Costa Rica	X					(X)				(X)	(X)			X
Ecuador	X			X	X	X	X	X	X	X	X			X
El Salvador	X					(X)	X							
Guatemala	X													

País	Legalidad relaciones entre personas del mismo sexo	Especificaciones en la ilegalidad de relaciones entre personas del mismo sexo		Protecciones legales contra la discriminación y violencia contra personas LGBTQ+						Reconocimiento de la relación				Reconocimiento de género	
		Relaciones entre hombres son ilegales	Relaciones entre mujeres son ilegales	Mención específica de protección en la Constitución del país	Protección contra la discriminación de las personas LGBTQ+	Protección contra la discriminación por motivos de orientación sexual en el espacio laboral	Disposiciones legales específicas sobre delitos de odio por motivos de orientación sexual	Prohibición de la incitación (al odio o a la violencia) basada en la orientación sexual	Prohibición de las terapias de conversión	Matrimonio	Reconocimiento civil	Adopción conjunta	Adopción por el segundo progenitor		
Guyana	País ha legalizado las relaciones entre personas del mismo sexo	X													Cambio de nombre /género
Haití	X														
Honduras	X				X	X	X	X							
Jamaica		X													
México	X			X	X	X	(X)	X		X	(X)	(X)	(X)	(X)	(X)
Nicaragua	X					X	X								
Panamá	X														X
Paraguay	X														
Perú	X				X	X	X	X							X
República Dominicana	X														
Suriname	X				X	X		X							
Trinidad y Tobago	X														
Uruguay	X				X	X	X	X		X	X	X	X	X	X
Venezuela	X					X							(X)		

Fuente: Mendos (2019).

- * En los países donde las relaciones íntimas entre personas del mismo sexo no son legales, la ilegalidad se define como "sodomía". Cada país tiene su propia definición de sodomía, y ha sido utilizada históricamente para describir el sexo entre hombres, pero también puede aplicarse al sexo entre mujeres o al sexo en el que participan personas trans.
- i Incluye protecciones para las identidades trans (Fuente: Transgender Europe <https://transrespect.org/en/map/anti-discrimination/?submap=trans-identities-explicitly-included>)
- () La diferencia geográfica o la decisión judicial que anula la ley.

Anexo 4. Consideraciones éticas y seguridad⁹

Los procesos de identificación de riesgos de VBG y de definición de medidas de prevención y mitigación deben llevarse a cabo con la participación de las principales partes interesadas, empezando por las organizaciones LGBTQ+. Debido a lo delicado del tema, se debe tener cuidado para garantizar que estos procesos tomen en cuenta las normas sociales y no creen tensiones o riesgos añadidos para las comunidades LGBTQ+.

Debido al estigma social generalizado y a la exclusión a la que se enfrentan las personas LGBTQ+, cualquier compromiso con esta comunidad debe guiarse por algunas consideraciones éticas básicas, entre las que se incluyen las siguientes:

- La confidencialidad, la seguridad y la privacidad deben guiar todas las decisiones del proyecto para evitar que las personas LGBTQ+ sufran violencias adicionales.
- La información necesaria relacionada con el proyecto debe divulgarse de forma transparente y accesible, incluidos los riesgos relacionados con SOGI identificados por el proyecto.
- Las normas éticas de investigación relacionadas con la confidencialidad, la seguridad y la privacidad de las personas LGBTQ+ deben estar en primer plano.¹⁰

Ejemplos de potenciales riesgos específicos a SOGI

Los siguientes ejemplos pretenden ilustrar cómo los riesgos específicos de SOGIE de los proyectos pueden afectar negativamente a las personas LGBTQ+ y facilitar una mejor comprensión de las posibles implicaciones de salvaguardia.

- **Leyes discriminatorias:** La criminalización basada en la orientación sexual, los comportamientos entre personas del mismo sexo, la identidad de género o la expresión de género que no se ajustan al sexo asignado al nacer puede limitar significativamente la capacidad de las personas LGBTQ+ para acceder a los beneficios del proyecto y aumentar exponencialmente cualquier riesgo relacionado con el proyecto. En estas situaciones, las personas LGBTQ+ tienden a vivir en la clandestinidad, evitando cualquier interacción con las instituciones públicas o los servicios que estas prestan. Por tanto, cualquier proyecto que opere en estas circunstancias corre el riesgo de reforzar esta exclusión y debe encontrar formas de hacer que los servicios sean accesibles a las personas LGBTQ+. Estas leyes también podrían afectar a la capacidad de las personas LGBTQ+ para participar en programas de reasentamiento o en su acceso a los mecanismos de quejas y reclamos (GRM, por sus siglas en inglés, Grievance

⁹ Este anexo formó parte originalmente del borrador de la “Nota técnica sobre Inclusión de la orientación sexual y la identidad de género en América Latina y el Caribe” preparado por Dominik Koehler (experto en Inclusión SOGI).

¹⁰ Fundación LGBTI. Investigación ética: guía de buenas prácticas para investigar sobre comunidades y cuestiones LGBTI (Disponible en inglés). 2022

Redress Mechanisms). En los países con leyes discriminatorias, el Estudio de Impacto Ambiental y Social (EIAS) debe aplicar rigurosamente una perspectiva SOGI a todos los proyectos para identificar y mitigar estos riesgos.

- **Reasentamiento involuntario:** La población LGBTQ+ suele vivir en zonas marginalizadas. Un proyecto de infraestructura que implique un reasentamiento involuntario podría afectar a las redes de apoyo existentes de la población LGBTQ+, aumentando así su precariedad económica y su seguridad.
- **Falta de reconocimiento legal del género:** En ausencia de marcos legislativos que reconozcan plenamente a las personas transgénero, muchas de ellas pueden no tener acceso a un documento de identidad que coincida con su identificación de género (nombre, sexo o fotografía). Esto puede llevar a la exclusión de las personas trans de los beneficios del proyecto, como el acceso a una clínica de salud o la participación en programas de protección social. En algunos casos, las personas trans podrían incluso ser detenidas por ser acusadas de poseer un documento de identidad "falso". La falta de una identificación adecuada podría limitar su acceso a los títulos de propiedad de la tierra, lo que podría complicar su participación en los programas de reasentamiento.
- **Definición de familia y ausencia del reconocimiento de parejas del mismo sexo:** Las definiciones tradicionales de la familia como la unión de un hombre y una mujer, así como la ausencia de legislación sobre uniones entre personas del mismo sexo, podrían excluir a algunas personas LGBTQ+ de beneficiarse de ciertos programas de protección social, programas de reasentamiento o programas de pensiones que se basan en dicho entendimiento, o podrían exigir pruebas de una unión registrada. Algunos proyectos pueden depender de mecanismos locales para identificar/verificar la elegibilidad de los beneficiarios de dichos programas. En estos casos, es probable que el estigma social y la discriminación lleven a la exclusión de las personas LGBTQ+ y sus familias de dichos programas. En los casos en que un proyecto ofrezca estos servicios, es importante garantizar que se proporcione un mecanismo adecuado para que las personas LGBTQ+ accedan a estos programas utilizando una definición amplia de familia que permita a las parejas del mismo sexo (y a sus familias en general) inscribirse en el proyecto. Esto debe incluir campañas de divulgación e información adecuadas, formación de funcionarios públicos y otros esfuerzos para garantizar que las personas LGBTQ+ conozcan los programas y se minimice cualquier posible discriminación.
- **Formas de nombrar:** La forma en que nombramos puede dar lugar a una manifestación de discriminación. El derecho a cambiar el nombre y el sexo es relevante porque el hecho de no disponer de documentos oficiales que se correspondan con la propia identidad es una de las principales fuentes de discriminación para las personas trans. Al negarles el acceso a un cambio de nombre legal, se exponen a situaciones de exclusión y estigmatización, que pueden incluir: expulsión de los centros educativos por no cumplir los requisitos de presentación personal propios de su género; acusaciones de fraude en el entorno laboral, ya que los títulos oficiales pueden no coincidir con el nombre y la identidad actuales de la persona; asignación en centros de acogida o de detención a instalaciones segregadas por género en función del sexo asignado al nacer y no de su identidad de género, lo que sitúa a las personas trans femeninas (es decir,

personas asignadas al género masculino al nacer que se identifican como femeninas) en un riesgo muy alto de sufrir violencia sexual y física; denegación de servicios de salud, incluida la salud sexual y reproductiva, y de servicios relacionados con su transición de género, entre otros.

- **Violencia sexual y violencia basada en género:** La violencia contra las personas de cualquier género y orientación sexual sexuales y de género es a menudo el resultado de un rechazo a las personas que no se adhieren a las normas tradicionales de género y a las formas en que las personas LGBTQ+ cuestionan estas normas. La violencia por razones de SOGI puede, por tanto, considerarse una forma de violencia basada en género (VBG). La creciente atención que ha recibido la VBG, especialmente en los grandes proyectos de infraestructuras, es un importante punto de partida para empezar a abordar la violencia contra las personas LGBTQ+ en la región de ALC. Es probable que las grandes afluencias de mano de obra externa aumenten el ya elevado riesgo de violencia basada en la orientación sexual, incluida la violencia sexual y la explotación sexual. Las medidas para prevenir la VBG deben incluir esfuerzos para reducir el estigma contra las personas LGBTQ+ mediante la educación y sensibilización de las y los trabajadores de los proyectos. La inclusión de un lenguaje de no discriminación basada en SOGIE en los documentos estándar de licitación y en los códigos de conducta para las empresas y sus trabajadores es una herramienta importante para mitigar los riesgos potenciales. Las medidas de apoyo a las víctimas de VBG deben ser accesibles a las personas LGBTQ+ y, cuando sea necesario, deben ofrecerse servicios específicos a las víctimas LGBTQ+. Es importante trabajar con las organizaciones LGBTQ+ para garantizar que estos servicios sean accesibles y que las víctimas se sientan seguras para acudir y buscar apoyo. Como en otros casos de VBG, la confidencialidad y el empoderamiento de la víctima son elementos clave que deben garantizarse también para las personas LGBTQ+. Los proyectos con mayor riesgo de VBG deben incluir un indicador relacionado que considere específicamente la violencia contra las personas de cualquier género y orientación sexual sexuales y de género.
- **Mecanismos de quejas y reclamos:** El estigma social y la exclusión de las personas LGBTQ+ suelen estar inherentemente incorporados en los mecanismos de quejas y reclamos (GRM, por sus siglas en inglés, Grievance Redress Mechanisms) si no se toman medidas específicas para abordar la homo-, bi-, trans- e intersexofobia subyacente de parte de los responsables de gestionar el proceso. La formación y los protocolos sobre cómo gestionar las quejas y reclamos de las personas LGBTQ+ deben integrarse en el diseño de todos los GRM. En entornos especialmente hostiles, podría ser necesario un GRM separado para las personas LGBTQ+, que debería establecerse en estrecha consulta con las organizaciones LGBTQ+. Los GRM que abordan la violencia de género deben estar equipados para derivar a las personas de cualquier género y orientación sexual sexuales y de género a proveedores de servicios que tengan la capacidad y los conocimientos para abordar las necesidades específicas de las víctimas LGBTQ+ que sufren VBG. Las cláusulas estándar de los acuerdos de préstamo incluyen el mandato de desarrollar y hacer cumplir un Código de Conducta sobre la violencia sexual y violencia basada en género en todos los proyectos, para reforzar su cumplimiento.
- **Trabajo sexual y explotación sexual:** Muchas personas LGBTQ+, especialmente las más marginalizadas, dependen del trabajo sexual y la prostitución forzada para generar ingresos. Los proyectos que dan lugar a una gran afluencia de mano de obra externa o generan un

turismo extensivo podrían reforzar estas tendencias. Como mínimo, estos proyectos deben incluir la participación entre las partes interesadas y las personas LGBTQ+ que ejercen el trabajo sexual, durante el diseño y la ejecución del proyecto. Los proyectos deben proporcionar la información necesaria a las personas que ejercen el trabajo sexual, en materia de sexo seguro y facilitar un acceso adecuado a los servicios sanitarios, incluidos la prevención y el tratamiento del VIH. La violencia sexual y la explotación sexual pueden conducir fácilmente a la trata sexual, de ahí la importancia de abordar y reconocer adecuadamente estas cuestiones. Las medidas contra la VBG deben tener en cuenta la orientación sexual y los GRM deben ser abiertos y accesibles a las personas LGBTQ+.

Teniendo en cuenta que muchos prestatarios no cuentan con una política para prevenir y responder a violencia sexual y violencia basada en género hacia las poblaciones LGBTQ+ o carecen de mecanismos para evaluar y hacer cumplir esta política por parte de los contratistas, los Planes de Inclusión Social que van de la mano con otros Planes de Mitigación son otra oportunidad para abordar y mitigar la violencia sexual y violencia basada en género, así como la discriminación contra las personas LGBTQ+ una vez que el Análisis de Género (GA, por sus siglas en inglés) se ha llevado a cabo en consecuencia.

BIBLIOGRAFÍA





Bibliografía

BID. Fichas y Perfiles de países en Violencia Sexual y de Género para Ecuador, Perú, Colombia, y Bolivia, Norma de Desempeño Ambiental y Social NDAS 9: Igualdad de Género. Publicación del Banco Interamericano de Desarrollo. Febrero 22. Disponible en:
<https://www.iadb.org/es/quienes-somos/tematicas/soluciones-ambientales-y-sociales/marco-de-politica-ambiental-y-social>

BID. Marco de Política Ambiental y Social. Publicación del Banco Interamericano de Desarrollo. Disponible en:
<https://www.iadb.org/es/quienes-somos/tematicas/soluciones-ambientales-y-sociales/marco-de-politica-ambiental-y-social>

Chaux, Enrique; León, Manuela; Martínez, Juliana; and Cuellar, Lina. 2021. "Attitudes Toward Homosexuality in Latin America and the Caribbean." Oxford Research Encyclopedia of Politics. Oxford University Press. January 22, 2021. Doi:
<https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190228637.013.1941>.

Juaneda, Carolina. 2022. What needs to happen at the IDB to fully implement its new Environmental and Social Policy Framework? Bank Information Center (23 de Noviembre).
<https://bankinformationcenter.org/en-us/update/the-idb-approved-its-environmental-and-social-policy/>.

World Bank. 2013. Inclusion Matters: The Foundation for Shared Prosperity (Advance Edition). Washington, DC: World Bank. License: Creative Commons Attribution CC BY 3.0.
http://siteresources.worldbank.org/EXT-SOCIALDEVELOPMENT/Resources/244362-1265299949041/6766328-1329943729735/8460924-1381272444276/InclusionMatters_AdvanceEdition.pdf.

Crehan, Phil; Rezende, Liam; Wolf, John; Dovey, Kathryn; Miller, Jon; Jordan, Peter; Altincekic, Ceren. 2021. The Economic Case for LGBT+ Inclusion in the Caribbean. Open For Business; London, United Kingdom. <https://open-for-business.org/reports>

ILO Guide https://www.ilo.org/global/WCMS_846108/lang--en/index.htm

Williams Institute, 2021. The Social Acceptance of LGBTI People.
<https://williamsinstitute.law.ucla.edu/publications/global-acceptance-index-lgbt/>

CIDH. 2015. "Violencia Contra Personas Lesbianas, Gay, Bisexuales, Trans E Intersex En América".
<http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/violenciapersonaslgbti.pdf>

Chaux, Enrique; León, Manuela; Martínez, Juliana; and Cuellar, Lina. 2021. "Attitudes Toward

Homosexuality in Latin America and the Caribbean.” Oxford Research Encyclopedia of Politics. Oxford University Press. January 22, 2021. Doi: <https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190228637.013.1941>

Martínez, Juliana. 2014. “¿Cis qué?” Sentiido. Disponible en: <https://sentiido.com/cis-que/>

International Labour Organization (ILO). 2022. ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work <https://www.ilo.org/declaration/lang--en/index.htm>

International Labour Organization (ILO). 2022. Inclusion of Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, Intersex and Queer (LGBTIQ+) Persons in the World of Work: A Learning Guide https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_846108.pdf

Banco Interamericano de Desarrollo. 2021. Guías para el Marco de Política Ambiental y Social. Disponible en <https://www.iadb.org/es/node/48122>

Sentiido. 2023. “Cisgénero es una característica, no un insulto”. Sentiido. Disponible en: <https://sentiido.com/cisgenero-es-una-caracteristica-no-un-insulto/>

Viteri, María Amelia. “Discriminación por Identidad de Género y Orientación Sexual”. Junio 26, 2023. Disponible en: <https://blogs.iadb.org/sostenibilidad/es/discriminacion-por-identidad-de-genero-y-orientacion-sexual-como-promover-la-igualdad/>

Viteri, María Amelia. “Claves para entender el trasfondo de la discriminación hacia la comunidad LGBTIQ+”. Mayo 13, 2022. Disponible en: https://blogs.iadb.org/sostenibilidad/es/claves-para-entender-el-trasfondo-de-la-discriminacion-hacia-la-comunidad-lgbtiq/?fbclid=IwAR28W_PjADvxbXweqTy27Y-AFQVYTBsfpO8h_bdLSFC0bvcBgh7Nt_hx_s

Viteri, María Amelia. “Violencia basada en género: un riesgo invisibilizado en los proyectos de desarrollo”. Mayo 17, 2021. Disponible en: <https://blogs.iadb.org/sostenibilidad/es/mpas-violencia-basada-en-genero/>

CARIMIS. 2014. The Caribbean Men’s Internet Survey. UNAIDS. <http://sigmaresearch.org.uk/projects/item/project51>

