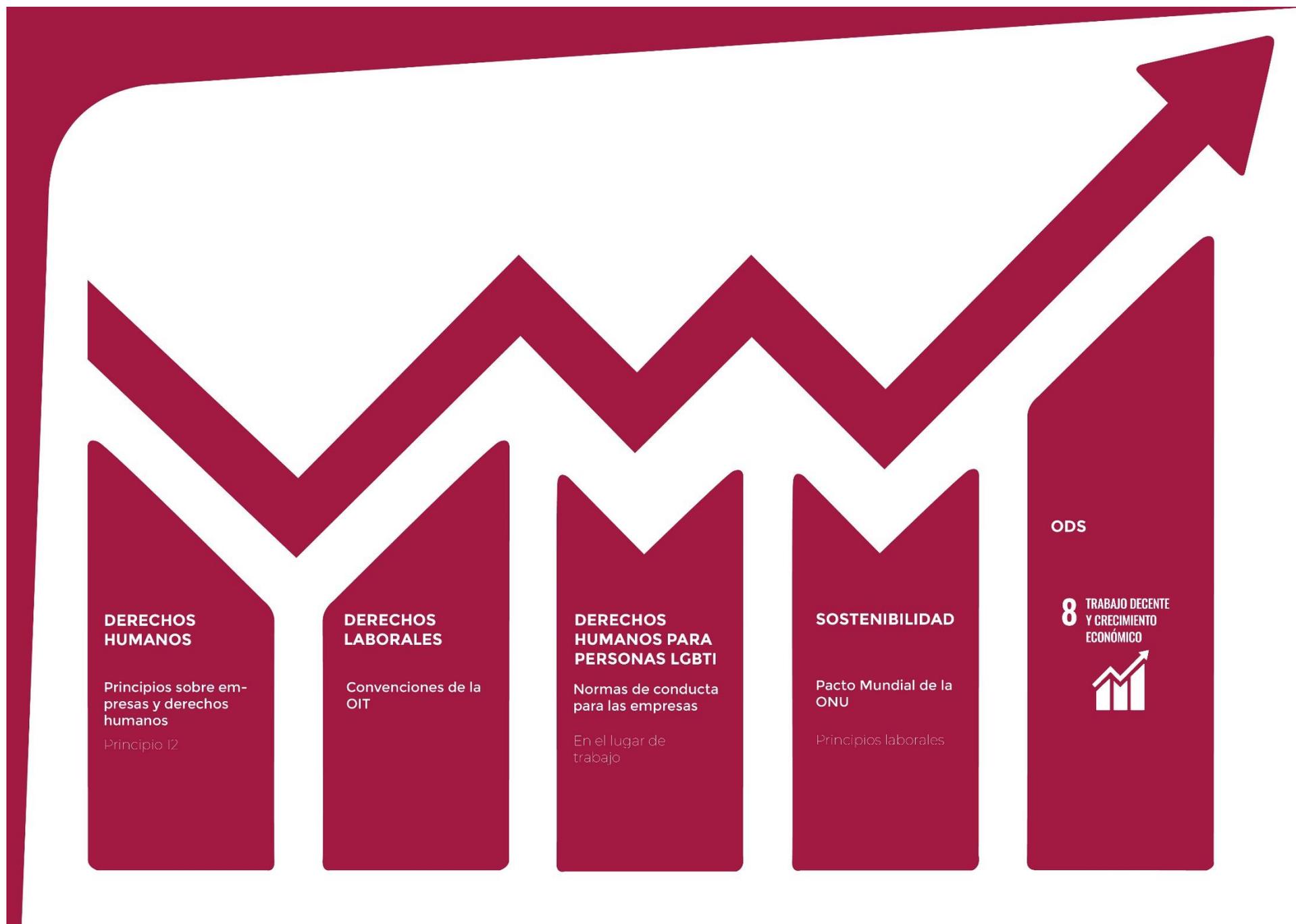


# 8vo ODS, una combinación de marcos legales

El 8vo ODS no crea otro marco jurídico más, sino que combina otros ya existentes:

- [Convenions](#) de la OIT (Derechos laborales)
- [Los Diez Principios del Pacto Mundial de la ONU](#) (Sostenibilidad)
- [Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos](#) (2011) (Derechos Humanos)
- [Principios de conducta para las empresas](#) (2017) (Derechos humanos para personas LGBTI)

Las iniciativas de los empleadores sobre el trabajo decente y la inclusión de las personas LGBT, ya sea que se hayan adoptado o no en los marcos existentes, contribuyen así a lograr el 8vo ODS.



**8**<sup>3</sup>. Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen [...] la creación de puestos de trabajo decente [...]



## OIT Convenios

### OIT Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)

#### Artículo 1

A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende:

(a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades [...];

#### Artículo 2

Todo Miembro [...] se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, [...] la igualdad de oportunidades [...]

## Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos

### Principio 12

La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos se refiere a los derechos humanos internacionalmente reconocidos – que abarcan, como mínimo, los derechos enunciados en la Carta Internacional de Derechos Humanos y los principios relativos a los derechos fundamentales establecidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

## Principios de conducta para las empresas

### Norma 2: Eliminar la Discriminación

#### a. Empleo

En sus procesos de contratación, las empresas deben dar a todas las personas las mismas [...] oportunidades de [...] promoción, independientemente de su orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales, y hacer referencia a la no discriminación por dichos motivos en los anuncios de vacante cuando sea jurídicamente viable. [...] En ese sentido es crucial que el personal directivo superior e intermedio se asegure de que se apliquen sistemáticamente prácticas justas de contratación.

## Pacto Mundial de la ONU

### Principio 6: La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

La discriminación puede surgir en una variedad de actividades relacionadas con el trabajo. Estos incluyen el acceso al empleo, a determinadas ocupaciones, promociones y formación y orientación profesional. Además, puede ocurrir con respecto a los términos y condiciones del empleo, tales como:

- Reclutamiento
- [...]
- Seguridad de tenencia
- Capacitación y oportunidades
- Capacitación y oportunidades
- [...]

La no discriminación en el empleo significa simplemente que los empleados se seleccionan en función de su capacidad para realizar el trabajo y que no se hace distinción, exclusión o preferencia por otros motivos. [...]

**85.** Lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente [...], así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor



## OIT Convenios

### OIT Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)

#### Artículo 1

A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende:

(a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad [...] de trato en el empleo y la ocupación;

#### Artículo 2

Todo Miembro [...] se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva[...] la igualdad [...] de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.

## Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos

### Principio 12

La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos se refiere a los derechos humanos internacionalmente reconocidos – que abarcan, como mínimo, los derechos enunciados en la Carta Internacional de Derechos Humanos y los principios relativos a los derechos fundamentales establecidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

## Principios de conducta para las empresas

### Norma 2: Eliminar la Discriminación

#### a. Empleo

En sus procesos de contratación, las empresas deben dar a todas las personas las mismas prestaciones, sueldos y oportunidades de capacitación o promoción, independientemente de su orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales, y hacer referencia a la no discriminación por dichos motivos en los anuncios de vacante cuando sea jurídicamente viable.

También deben tomar medidas para que los empleados LGBTI se sientan plenamente incluidos en la plantilla y para evitar que hayan de revelar u ocultar su identidad o condición. En ese sentido es crucial que el personal directivo superior e intermedio se asegure de que se apliquen sistemáticamente prácticas justas de contratación.

## Pacto Mundial de la ONU

### Principio 6: La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

La discriminación puede surgir en una variedad de actividades relacionadas con el trabajo.[...] Además, puede ocurrir con respecto a los términos y condiciones del empleo, tales como:

- Remuneración
- Horas de trabajo y descanso / vacaciones pagadas
- Protección de la maternidad
- Seguridad de tenencia
- Asignaciones de trabajo
- Evaluación y avance del desempeño
- Capacitación y oportunidades
- Prospectos de trabajos
- Seguridad Social

**8**. Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro [...]



## OIT Convenios

### C087 - Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)

#### Artículo 2

Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

### C098 - Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm.98)

Artículo 1: Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.

### C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190)

#### Artículo 1

1. A efectos del presente Convenio:

- a) la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y
- b) la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

#### Artículo 4

1. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá respetar, promover y asegurar el disfrute del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso.

## Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos

### Principle 12

La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos se refiere a los derechos humanos internacionalmente reconocidos – que abarcan, como mínimo, los derechos enunciados en [...] los principios relativos a los derechos fundamentales establecidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

## Principios de conducta para las empresas

### Norma 2: Eliminar la Discriminación

#### b. Acoso y discriminación:

Las empresas deben tomar activamente medidas para prevenir y eliminar los actos de discriminación, acoso (externo e interno) y violencia contra personas LGBTI y proteger a estas personas frente a dichos actos. Deben disponer asimismo de mecanismos de denuncia a fin de prevenir y eliminar el acoso y la discriminación en el lugar de trabajo y proteger al mismo tiempo de las represalias a los denunciantes. Las empresas deben tomar medidas para proteger al personal LGBTI frente al acoso externo detectando y atajando los problemas de

seguridad en consulta con los empleados, lo que incluye asegurar su seguridad en sus desplazamientos diarios de casa al trabajo y en viajes oficiales.

c. Conciencia sobre la diversidad:

Las empresas deben crear conciencia entre sus empleados, y en particular entre el personal directivo, sobre los problemas en materia de derechos humanos que afrontan las personas LGBTI y asegurarse de que son conscientes de la responsabilidad que les confiere la política de empresa de respetar y hacer valer los derechos de esas personas, incluidas las que trabajen con ellos. En particular, las organizaciones deben velar por que las políticas y prácticas de traslado del personal (independientemente de su orientación sexual, identidad de género o características sexuales) informen sobre los riesgos o la posible reducción de derechos que podrían sufrir las personas LGBTI.

d. Igualdad de prestaciones:

Las empresas deben conceder las mismas prestaciones a todos los compañeros sentimentales, cónyuges, hijos u otras personas a cargo de sus empleados, independientemente de la orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales de estos

e. Respeto de la intimidad

Las empresas deben respetar y defender el derecho a la intimidad de todas las personas, entre otras cosas manteniendo la confidencialidad y seguridad de toda información relativa a su orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales y no revelando esa información a terceros, ni siquiera a las autoridades, sin autorización expresa de la persona de que se trate. En este sentido es fundamental el cifrado de datos.

### Norma 3: Prestar un apoyo

Además de políticas que eliminen la discriminación y otras violaciones de los derechos humanos, las empresas deben adoptar proactivamente medidas para crear un ambiente positivo y afirmativo en la organización que permita que los empleados LGBTI trabajen con dignidad. Asimismo, deben apoyar las iniciativas de los empleados LGBTI de creación de sus propios grupos informales de personal y brindarles las mismas oportunidades de participar en actividades fuera del trabajo que a cualquier otro grupo. Las políticas pro LGBTI son cruciales, pero para que sean eficaces y permitan atraer y retener a personal LGBTI, las empresas deben adoptar un enfoque proactivo de gran visibilidad.

### Pacto Mundial de la ONU

#### Principio 3: Las empresas deben defender la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

La libertad de asociación implica el respeto del derecho de todos los empleadores y de todos los trabajadores a establecer y unirse libre y voluntariamente a grupos para la promoción y defensa de sus intereses profesionales.. [...]

Para poder tomar una decisión libre, los trabajadores necesitan un clima libre de violencia, presiones, miedos y amenazas.

#### Principio 6: La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

La discriminación puede surgir en una variedad de actividades relacionadas con el trabajo.[...] Además, puede ocurrir con respecto a los términos y condiciones del empleo, tales como: • Seguridad y salud ocupacional