



Título

Desafíos jurídicos en la dinámica corporativa y empresarial para garantizar los derechos de personas no binarias y transgénero.

Autor

Angela María Otero Forero

**Trabajo presentado como requisito para optar por el
título de Magister en Derecho Corporativo**

Tutoras

Yira Nohelia López Castro

Lina María Cespedes Báez

**Universidad del Rosario
Facultad de Jurisprudencia
Maestría en Derecho Corporativo**

Bogotá – Colombia

2025

Título: Desafíos jurídicos en la dinámica corporativa y empresarial para garantizar los derechos de personas no binarias y transgénero.

Legal challenges in corporate and business dynamics to guarantee the rights of non-binary and transgender people

Angela María Otero Forero
Universidad del Rosario
Maestría en Derecho Corporativo

Resumen: Este artículo analiza los desafíos legales y corporativos que enfrentan las empresas para reconocer y garantizar los derechos de las personas transgénero y no binarias en el entorno laboral. Los desafíos se analizan en torno a la ausencia de políticas inclusivas, la necesidad de ajustar la gestión del talento humano, la formulación de políticas de género que las incluyan, y el cierre de brechas de discriminación con implicaciones económicas y de reputación. El estudio plantea el dilema sobre si las obligaciones empresariales en derechos humanos deben incluir necesariamente a estas poblaciones o si su inclusión es discrecional. A través del análisis de pronunciamientos internacionales como la Opinión Consultiva 24/17 de la Corte IDH, se encuentra que el dilema planteado apunta no sólo a reducir su discriminación y fomentar la diversidad, sino también a la práctica de responsabilidad social para mejorar el tratamiento de estas personas dentro del sistema corporativo o empresarial, en aras de hacer efectivos sus derechos en su ejercicio laboral.

Abstract: This article analyzes the legal and corporate challenges that companies face in recognizing and ensuring the rights of transgender and non-binary individuals in the workplace. The challenges are examined in relation to the absence of inclusive policies, the need to adjust human talent management, the formulation of gender policies that include these populations, and the reduction of discrimination gaps with economic and reputational implications. The study raises the dilemma of whether corporate human rights obligations must necessarily include these populations or if

their inclusion is discretionary. Through the analysis of international pronouncements such as Advisory Opinion 24/17 of the Inter-American Court of Human Rights, it is found that the dilemma not only involves reducing discrimination and promoting diversity, but also highlights the practice of social responsibility as a way to improve the treatment of these individuals within corporate or business systems, with the aim of making their rights effective in the workplace.

Palabras clave: Género no binario, identidad de género, orientación sexual, derecho corporativo, inclusión, diversidad corporativa, derechos humanos y empresa.

Keywords: Non-binary gender, gender identity, sexual orientation, corporate law, inclusion, corporate diversity, human rights and business.

Introducción

Este artículo aborda los desafíos que enfrentan las empresas a nivel global a partir del reconocimiento histórico de la población transgénero y no binaria, identificando cuatro principales: la escasez de políticas empresariales que garanticen la inclusión; los ajustes de la operación empresarial para una gestión efectiva del capital humano; las medidas y políticas concretas de género que incluyan a esta población, y el cierre de la brecha de discriminación para reducir costos empresariales y de mercado asociados a este factor de género. El estudio plantea el dilema sobre el alcance de las obligaciones de las empresas en derechos humanos y si estas tienen el imperativo de integrar políticas inclusivas para la población no binaria y transgénero o si su inclusión es discrecional. Los hallazgos a nivel global sugieren que el sector empresarial comenzaría a estar avocado, respecto a esta población, a adoptar medidas y mecanismos de forma proactiva ante la escasa regulación interna de los Estados que desarrolle claramente la máxima sobre el respecto a los derechos humanos de las personas transgénero y no binarias (dignidad y personería jurídica).

En un mundo cada vez más diverso, las empresas se ven obligadas a enfrentar desafíos jurídicos importantes, en especial en el ámbito laboral, para garantizar los derechos que se desprenden de la identidad de género dentro de la dinámica corporativa. Pese a los avances en jurisprudenciales y legales en su reconocimiento, la escasa normativa dificulta la implementación de garantías efectivas para la población transgénero y no binaria para el ejercicio de sus derechos ante las empresas y, también, en sus interacciones y experiencias habituales en su entorno de trabajo.

La implementación de medidas empresariales para la población no binaria que hagan efectivo, frente al sector empresarial, su reconocimiento y la incorporación de su identidad de género cobran importancia, respecto al nombre identitario y al manejo de sus datos de registro, sin que su trascendencia se limite únicamente a estos aspectos para la dinámica en el desarrollo de su vida laboral cotidiana. En este punto se abordarán directrices importantes emitidas por la Corte Interamericana de Derechos Humanos en esta materia como derrotero.

Partiendo de que en muchos países la protección legal contra la discriminación por identidad de género es limitada o inexistente, ya que, si bien en 96 Estados miembros de la ONU han implementado procesos para permitir a las personas trans cambiar su género legalmente, sólo en apenas 25¹ lo hacen sin imponer requisitos que violen los derechos humanos, como por ejemplo cirugías obligatorias o tratamientos hormonales. Inclusive, aún en 47 países no permiten el cambio de género y en 13 las personas transgénero son explícitamente criminalizadas a través de leyes que penalizan el "travestismo" o regulaciones similares, cuyas sanciones pueden ir desde multas hasta la privación de la libertad o castigos físicos. (Ginebra: ILGA Mundo, 2020)². Este hecho, de una parte, mantiene a un porcentaje de la

¹ En América latina son: Panamá (2006), Uruguay (2009) y Brasil (2009) Argentina (2012), México (2015) Colombia (2015), Bolivia (2016), Ecuador (2016), Perú (2016) y Chile (2018)

² Entre ellos: Brunei, Gambia, Indonesia, Jordania, Kuwait, Líbano, Malawi, Malasia, Nigeria, Omán, Sudán del Sur, Tonga, los Emiratos Árabes Unidos e Irán.

población no binaria y transgénero vulnerable a la discriminación a nivel global, lo que impide que se puedan desenvolver en el lugar de trabajo conforme a su identidad y, más grave aún, sin recursos legales adecuados para defender sus derechos en las legislaciones que le imponen condiciones para hacerlo o en el peor de los casos castigadas por ello con respaldo de la ley; de otra parte, se encuentran las empresas en el dilema sobre el alcance de sus obligaciones como empleadoras frente a esta población, quedando a su arbitrio el manejo de su inclusión en las políticas corporativas.

La falta de reconocimiento legal y social, en especial para el caso de las personas no binarias, así como la invisibilidad estadística, dificultan la obtención de cifras precisas sobre la participación laboral, los niveles de ingresos, las tasas de desempleo y otros indicadores relevantes. Sin embargo, se abordará el análisis con datos generales sobre diversidad de género a nivel mundial y en los estudios que recaen sobre la comunidad LGBTQ+. Aunque sin datos específicos para personas de género no binario y transgénero, es razonable inferir que estas enfrentan desafíos similares o aún mayores debido a la falta de reconocimiento legal.

Para finalizar, mediante casos puntuales, se evidenciará las consecuencias y desventajas en la falta de aplicación de políticas empresariales inclusivas desde la óptica de los derechos humanos de la población transgénero y no binaria, y de desde una perspectiva económica y de mercados para las empresas respecto al impacto en la productividad y los valores de marca.

Contexto conceptual e histórico para reconocer jurídicamente a la población no binaria y transgénero:

Es fundamental abordar en primer lugar los conceptos y las diferencias entre "sexo", "género" e "identidad de género", resaltando que no existe una correlación natural o necesaria entre las características sexuales y el género. Esto ayudará a desmantelar ideas erróneas y ofrecer una visión matizada y correcta.

La ONU resalta la distinción al indicar que el término "sexo" se refiere a las características biológicas y fisiológicas que determinan si una persona es "hombre" o "mujer". Define que el concepto de "género" se relaciona con las identidades, roles y características socialmente construidos asociados a hombres y mujeres, así como el significado social y cultural asignado a esas diferencias biológicas (Naciones Unidas, 2010, p. 5).

La definición de género y sexo que presenta la ONU, aunque es un punto de partida importante para la discusión sobre igualdad y derechos humanos, resulta limitada al no capturar la complejidad y diversidad contemporánea. La primera crítica radica en su enfoque binario, que sigue categorizando a las personas exclusivamente como "hombres" o "mujeres" (Geneva: OHCHR, 2019). Este esquema binario ignora la existencia y experiencias de personas no binarias y de género fluido, quienes no se identifican plenamente con ninguna de estas categorías tradicionales (Geneva: ILGA, 2020). Además, la ONU refuerza un enfoque biologicista al definir el sexo únicamente en términos de características biológicas y fisiológicas (Human Rights Campaign, HRC, 2023). Esto perpetúa la idea de que el género está necesariamente ligado al sexo biológico, una concepción que ha sido ampliamente criticada por no considerar la interseccionalidad ni la diversidad de cuerpos, como el caso de las personas intersexuales (World Health Organization, 2022).

La postura de la ONU también refleja limitaciones políticas, al ser cautelosa en no desafiar abiertamente las estructuras tradicionales. Al mantener definiciones conservadoras, la organización evita confrontaciones con las instituciones estatales y religiosas tradicionales que se oponen a enfoques más inclusivos, pero a costa de no representar adecuadamente la diversidad de identidades de género en sus políticas.

En contraste, los estudios científicos han avanzado en el concepto de la sexualidad para concluir que el **sexo** es un conjunto de características biológicas o sexuales

que incluyen varios aspectos físicos como los cromosomas, las hormonas, los órganos reproductores y los genitales (OHCHR, 2019, p. 5). Lo anterior, independiente de la clasificación de femenino o masculino, ya que la realidad biológica es mucho más compleja (Dreger, Alice, 1998). Existen personas cuyas características biológicas no encajan completamente en estas dos categorías, lo que se conoce como intersexualidad. Esto significa que el sexo no es algo estrictamente binario, sino que se encuentra en un espectro donde hay muchas formas de ser, y todas son parte de la diversidad humana (Fausto-Sterling, Anne, 2000). La biología del sexo es variada y no se puede encasillar fácilmente en dos categorías. La intersexualidad es una de las muchas variaciones que muestran que la realidad es más diversa que las simples etiquetas binarias (World Health Organization, 2022).

Las personas que no se ajustan a los estándares normativos establecidos para la clasificación binaria de los cuerpos sexuados como *hombres* o *mujeres* son conocidas como intersexuales. Con el objetivo de desafiar la asociación naturalizada entre el sexo y esta clasificación binaria, recientes documentos como los Principios de Yogyakarta Plus 10 y el informe Born Free and Equal de la OHCHR, prefieren utilizar el término "características sexuales" en lugar de "sexo". Al utilizar este término se evita implícitamente excluir a las personas intersexuales, quienes se estima que representan aproximadamente el 2% de la población mundial (Díaz Camarena, 2017).

En el otro extremo está el concepto de **género** que aborda roles, comportamientos, actividades y atributos que caracterizan socialmente a la persona, los cuales pueden o no coincidir con el sexo asignado al nacer. El género es una construcción social que varía ampliamente entre diferentes culturas y épocas. Es un concepto fluido que puede cambiar con el tiempo, influenciado por factores como la historia, la política, la cultura y las normas sociales, entre otros aspectos. Estudios recientes subrayan que el género es un espectro amplio y fluido, no limitado a las categorías

tradicionales de *masculino* y *femenino* (Schiebinger, Londa & Stefanick, Marcia, 2014).

Las dos dimensiones—sexo y género—son independientes entre sí. No existe una necesidad biológica que dictamine que el género deba alinearse con las características sexuales de una persona. Este entendimiento desafía la noción tradicional de que el género es una extensión directa del sexo biológico.

La comprensión del género fluido y su diferencia con el sexo ha sido explorada a lo largo de la historia, mostrando cómo las interacciones humanas con la identidad, la sexualidad y el género han sido diversas y complejas. El libro *Trans: Diversidad de identidades y roles de género* y la exposición del Museo de América en 2017, mostraron evidencias culturales e históricas de personas no binarias y transgénero en varias épocas y regiones, a través de manifestaciones artísticas como la pintura, la escultura, cerámicas y objetos antiguos (Museo de América de Madrid, Catálogo de la exposición, 2017). Igualmente, desde las referencias al andrógino en *El Banquete* de Platón, hasta las divinidades de la mitología mesopotámica que desafiaban las categorías binarias de género (Gutiérrez Martínez, Daniel, y Karina Felitti, 2015), pasando por las identidades tradicionales del Pacífico, como los mǎhū en Hawái, los fakaleiti en Tonga o los fa'afafine en Samoa. Bajo este contexto, se observa que muchas culturas han reconocido la existencia de géneros que no se ajustan estrictamente a lo masculino o femenino. Estos ejemplos refuerzan la idea de que las categorías de género y sexo no son fijas, sino fluidas y multifacéticas, con experiencias que han trascendido las fronteras de la dicotomía binaria (Gutiérrez Martínez, Daniel, y Karina Felitti, 2015).

De otra parte, está el concepto de “**identidad de género**” que se refiere a la experiencia interna e individual del género con el cual cada persona se identifica y bajo el cual desea ser percibida por la sociedad (hombre, mujer, una combinación de ambos, ninguno, etc.). Esta experiencia puede o no coincidir con el sexo asignado al nacer y abarca la forma como cada quien se percibe en relación a sus

comportamientos y a su cuerpo, incluso considerando la posibilidad de modificar su apariencia o función corporal a través de intervenciones médicas, quirúrgicas u otros medios, siempre que sea una elección libre, y se expresa a través de aspectos como la vestimenta, el lenguaje y los comportamientos (Principios de Yogyakarta, 2006, p. 6.).

El término transgénero es utilizado para describir a personas cuya identidad de género o expresión de género no coincide con las expectativas sociales asociadas al sexo asignado al nacer. Este término es inclusivo ya que abarca un amplio rango de experiencias, puesto que algunas personas transgénero eligen hacer una transición médica para alinear su cuerpo con su identidad de género, mientras que otras no sienten la necesidad de hacerlo. En cualquier caso, lo que define a una persona como transgénero es la diferencia entre el género con el que se identifica y el sexo que le fue asignado al nacer, sin que esto necesariamente implique la necesidad de transitar al cambio de sexo, ni a una única forma de identificarse y expresar esa identidad. (American Psychological Association, 2011).

El género no binario, también conocido como identidad no binaria, se refiere a una identificación de género que no se ajusta exclusivamente a las categorías tradicionales de hombre o mujer, ni a la connotación natural o biológica del sexo con el que se nace. Las personas no binarias pueden experimentar y expresar su identidad de género de formas diversas y fuera del espectro binario convencional, pueden identificarse como una combinación de géneros, con ninguno de ellos, o pueden fluctuar entre diferentes identidades de género. Entre las posibilidades identificadas fluctúan o se asumen como: agénero (sin género), género fluido (identidad de género que cambia con el tiempo), género neutro (identidad de género neutral), bigénero (identidad de género que abarca dos géneros), entre otros términos. Algunas personas no binarias pueden utilizar pronombres neutros como "they/them" o "elles" en lugar de los tradicionales femeninos y masculinos de "él" o "ella"³.

³ Términos LGBTQ, <https://www.chataboutit.org/terminos-lgbtq/>

Es importante tener en cuenta que el género no binario es una experiencia individual y personal. Cada persona no binaria puede tener su propia forma de comprender y expresar su identidad de género e identificarse de manera única dentro del amplio espectro no binario.

Finalmente, otro concepto es el de la **orientación sexual** que se refiere a la capacidad individual de experimentar una atracción emocional, afectiva y sexual hacia personas de géneros diferentes al propio, del mismo género o de múltiples géneros. Además, implica la capacidad de establecer relaciones íntimas y sexuales con estas personas (Principios de Yogyakarta, 2006, p. 6).

La identidad de género y la orientación sexual son conceptos distintos, aunque a veces se confunden. La identidad de género no determina automáticamente la orientación sexual, por lo que, tanto personas transgénero como no binarias, al igual que cualquier otra persona, pueden sentirse atraídas sexualmente hacia su mismo género, otro distinto o más géneros, o no sentir atracción sexual en absoluto.

El concepto de transgénero y de género no binario tienden a confundirse también y a tratarse como sinónimos, debido a que su punto en común es experimentar identidad de género desde la diversidad. En este sentido, las personas transgénero pueden ser tanto binarias como no binarias, dependiendo de la forma como vivan su género.

Las personas transgénero pueden ser binarias cuando se identifican exclusivamente como hombre o mujer, lo que significa que siguen las categorías tradicionales del género. Cuando una persona binaria no se identifica con el género asignado al nacer, y en su lugar se identifica con el género opuesto, puede ser considerada transgénero. Por ejemplo, una persona asignada como mujer al nacer que se identifica como hombre es transgénero y binaria, ya que sigue el binarismo (hombre/mujer) pero no en alineación con su sexo asignado al nacer.

Por otro lado, las personas transgénero también pueden ser no binarias cuando se identifican fuera del binarismo de género, es decir, no se identifican estrictamente como hombre o mujer; en cambio, su identidad puede ser fluida, una mezcla de ambos géneros o ninguna de estas categorías.

Es importante superar la idea equivocada de que existe una correlación natural o una relación necesaria entre las características sexuales y el género. Igualmente, tampoco existe similitud o correspondencia entre la orientación sexual, la identidad de género y la expresión de género. Por ejemplo, una persona trans puede tener cualquier orientación sexual y sus características sexuales no están limitadas a un conjunto en particular. Del mismo modo, las personas intersexuales o no binarias pueden tener cualquier orientación sexual o identidad de género (Vásquez, Amézquita y Rocha, 2021). Además, las personas cisgénero pueden tener cualquier *orientación sexual*, mientras que las personas lesbianas, gays o bisexuales pueden tener cualquier *identidad de género* y características sexuales distintas entre sí (OHCHR, 2019).

Teniendo claridad sobre los conceptos, podemos afirmar que el reconocimiento y la aceptación de la diversidad en sus variadas experiencias y expresiones son componentes esenciales en una sociedad para promover la inclusión y el respeto hacia todas las personas, independientemente de su identidad de género, de su sexo y de su orientación sexual, sin obstaculizarles el ejercicio de sus derechos y con condiciones de dignidad en los contextos cotidianos como el entorno laboral y empresarial.

Lo anterior, con respaldo en la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH, 1948) y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP, 1976) cuyos marcos normativos pueden hoy día resultar imperativos y ser entendidos como protecciones para esta población transgénero y no binaria. El artículo 2 de la DUDH establece que **toda persona** tiene los mismos derechos y

libertades "sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión **u otra condición**". Este postulado implica el derecho de no discriminación por el sólo hecho de ser persona y bajo ninguna condición conocida o futura. Si bien es cierto que para la época de la proclamación de la declaración no se consideraba o conocía la multiplicidad de variables en torno al género, si se contempló que las distinciones no recayeran sobre ninguna otra condición no prevista para ese momento. Este derecho unido al Principio de No Discriminación del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) puede reforzar también para esta población una aplicación conexa con el derecho al trabajo y a la no discriminación en el empleo.

La aplicación de postulado general sobre no discriminación en la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH, 1948) y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP, 1976) es el punto de partida para plantear el dilema sobre el alcance de las obligaciones de las empresas en derechos humanos y si estas tienen el imperativo de integrar políticas inclusivas para la población no binaria y transgénero o si su inclusión es discrecional.

En el ámbito empresarial existen las directrices de los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de la ONU (PRNU, 2011 - 2023), que orientan a las empresas a respetar los derechos humanos de todas las personas, sin importar su identidad de género, y con miras a garantizar que sus políticas laborales no perpetúen la discriminación. Esto es particularmente relevante en la lucha por la igualdad de la población no binaria y transgénero en el acceso y permanencia en el trabajo (United Nations Working Group on Business and Human Rights, 2019).

Si bien los PRNU son hoy la referencia importante para orientar a las empresas a evitar y manejar cualquier abuso a los derechos humanos en sus operaciones comerciales, los mismos no son vinculantes para el sector empresarial. Es fundamental precisar que en ellos existe una distinción clara entre las obligaciones de los Estados y las responsabilidades de las empresas en materia de derechos

humanos. A los Estados les corresponde el deber jurídico de proteger los derechos humanos, lo que implica adoptar marcos normativos y políticas públicas eficaces, y con base en estas prevenir, investigar, sancionar y reparar los abusos cometidos por actores privados, entre los cuales se incluyen las empresas. Por su parte, las empresas no tienen obligaciones jurídicas directas bajo el derecho internacional de los derechos humanos, salvo que estén incorporadas en legislaciones nacionales, pero sí una responsabilidad global — que cada vez es más reconocida— de respetar los derechos humanos en todas sus operaciones, cadenas de suministro y relaciones comerciales. Esta responsabilidad incluye prevenir impactos negativos, mitigar riesgos y remediar cualquier daño que causen o al que contribuyan (PRNU, 2011, última modificación 2023).

La diferenciación entre las obligaciones de los Estados y de las empresas, es un punto de tensión y punto de partida del dilema evidenciado en este artículo, ya que el sector empresarial han mostrado resistencia a asumir compromisos vinculantes, lo cual, entre otros factores, ha sido uno los obstáculos, como el caso de Colombia y otros países de Latinoamérica, que si bien han avanzado en la adopción de tratados internacionales en la materia de derechos humanos, aún persisten vacíos importantes en la implementación de leyes y políticas que aseguren la responsabilidad empresarial en esta materia, limitando la posibilidad de avanzar hacia un marco regulatorio robusto y exigible que garantice estándares comunes a nivel global (Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos, 2024).

De otra parte, existe la postura de algunas empresas multinacionales que, ante contextos jurídicos o sociales hostiles a los derechos humanos, optan por retirarse o no operar en esos lugares (“business exit approach”), en lugar de involucrarse activamente para transformar las condiciones que perpetúan la discriminación. Esta estrategia puede interpretarse como una forma de evadir las responsabilidades empresariales en derechos humanos, debilitando los mecanismos de debida diligencia y la posibilidad de incidir en cambios positivos. Al retirarse de contextos hostiles, las empresas pueden considerarse que pierden la oportunidad y, por que

no, la responsabilidad de desafiar normas discriminatorias y promover estándares más inclusivos, en lugar de adaptarse pasivamente a marcos legales represivos y de evasión normativa (Roorda Lucas, 2023). No obstante, permanecer en estos entornos también plantea un dilema: si las empresas no logran transformar las dinámicas discriminatorias, pueden ser acusadas de complicidad o de beneficiarse de dichas condiciones; pero si intentan impulsar cambios significativos, es posible que enfrenten represalias o restricciones por parte de los gobiernos, dificultando su operación y sostenibilidad en el país.

Lo anterior, implica que la inclusión de personas transgénero y no binarias en las políticas corporativas sigue siendo un área sensible y rezagada, en parte por la resistencia de algunos sectores empresariales a reconocer de manera explícita sus derechos y, también, por la falta de incorporación de obligaciones en cabeza de estas en las legislaciones nacionales de los Estados.

Primer desafío: Escasez de políticas empresariales que garanticen la inclusión de las personas no binarias y transgénero a nivel global y para el caso colombiano.

Desde la perspectiva del derecho constitucional y los derechos humanos, al hacer una síntesis de los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de la ONU (PRNU, 2011) y su importancia, especialmente en cuanto a la inclusión de personas transgénero y no binarias en el entorno empresarial se encuentra, de una parte, la necesidad de materializar el deber de los Estados en la adopción de marcos normativos y políticas públicas en sus legislaciones para proteger y tomar medidas en prevención de abusos a los derechos humanos cometidos por empresas, asegurando leyes adecuadas y sistemas de supervisión efectivos. De otra parte, la precisión sobre la responsabilidad de las empresas de no sólo respetar los derechos humanos, sino evitar causar o contribuir a abusos sobre los mismos, para lo cual los Estados deben establecer políticas sobre la debida diligencia empresarial para

identificar, prevenir y mitigar impactos negativos en su operación (PRNU, 2011, última modificación 2023).

Bajo este contexto, el primer desafío al que se enfrentan las empresas a nivel global y, en especial, para las que operan en Colombia, es la escasa normativa legislativa mediante la cual se aterricen las obligaciones del imperativo internacional y constitucional con reglas claras para adoptar políticas corporativas y mecanismos de garantía, protección y reparación en la operación empresarial para las personas no binarias y transgénero. De otra parte, está el dilema para los Estados, ante la falta de aprobación de tratados vinculantes que regulen las actividades empresariales en el marco del Derecho Internacional de los Derechos Humanos, debido a que la tendencia del sector empresarial es el rechazo a la adopción de estos mecanismos para mantener marcos normativos que no impliquen compromisos exigibles. En consecuencia, cuando las obligaciones internacionales no se traducen en regulaciones nacionales, la carga de estas recae exclusivamente en los Estados. Como señaló Lene Wendland, experta del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, *“las empresas no son sujetos del derecho internacional en sentido estricto. Los Estados sí lo son. Por lo tanto, un tratado de derechos humanos sobre empresas y derechos humanos debe traducirse en obligaciones para los Estados, no directamente para las empresas.”* (Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos, 2024).

En el caso de Colombia, aunque el país ha mostrado avances en la implementación de los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de la ONU, persisten desafíos significativos. Durante la visita del Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas en 2023, se reconoció el compromiso del país, pero también se señalaron problemáticas estructurales, como el conflicto armado y el modelo económico centrado en la explotación de recursos naturales, que afectan la implementación efectiva de estos principios. En esta visita, la Mesa por los Derechos Humanos frente al Poder Empresarial defendió la importancia de crear marcos regulatorios nacionales e internacionales que obliguen a las empresas a

respetar los derechos humanos con miras a un tratado vinculante, sin embargo, se expresan preocupaciones sobre retrocesos significativos, enfatizado que los derechos humanos deben primar sobre normas de comercio e inversión. No obstante, la resistencia de algunos sectores empresariales y la falta de consenso político han dificultado la adopción de compromisos más firmes en esta materia para el país (Business & Human Rights Resource Centre, 2023).

Un ejemplo puntual sobre la falta de un marco normativo robusto y vinculante para el sector empresarial es la carencia de reconocimiento del nombre identitario acorde a la identidad de género cuando la persona no ha realizado las correcciones o rectificaciones en sus documentos de identidad, lo cual afecta principalmente a la población no binaria.

Al respecto, la Opinión Consultiva 24/7 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos recalca que la Convención Americana sobre Derechos Humanos establece *la dignidad como un valor esencial de la persona humana*, lo que garantiza el derecho de cada individuo a autodeterminarse y tomar decisiones libres sobre su vida, cuerpo y desarrollo personal, en conformidad con sus convicciones. Este principio de autonomía prohíbe cualquier acción estatal que instrumentalice a las personas para fines ajenos a su voluntad. Asimismo, indica que la Convención *prohíbe toda forma de discriminación*, incluyendo aquella basada en orientación sexual, identidad de género o expresión de género, y asegura que ningún derecho puede ser negado o restringido por estas razones. Aunque estas cuestiones puedan ser objeto de debate o carecer de consenso en ciertos contextos, los Estados están obligados a cumplir con las disposiciones internacionales asumidas en la Convención. Negar estos derechos contravendría el artículo 1.1 de la Convención, que protege la igualdad y la no discriminación como pilares fundamentales (Corte IDH, 2017).

De otra parte, en la misma Consultiva, la Corte Interamericana de Derechos Humanos establece una relación fundamental entre el reconocimiento de la

identidad de género, el derecho al nombre y el derecho al reconocimiento de la *personalidad jurídica*, garantizado en el artículo 3 de la Convención Americana. Este derecho asegura la existencia legal de las personas ante el Estado y la sociedad, permitiéndoles ejercer derechos, asumir obligaciones y actuar jurídicamente. La ausencia de reconocimiento de la *personalidad jurídica* no solo vulnera la dignidad humana al negar la condición de sujeto de derechos, sino que también impide a las personas ejercer sus derechos plenamente y asumir responsabilidades legales (Corte IDH, 2017).

La Opinión Consultiva 24/7 concluye que la orientación sexual e identidad de género, como aspectos esenciales de la dignidad y libertad de cada individuo, deben ser respetadas y reflejadas en los registros y documentos de identidad. Los Estados tienen la obligación de garantizar que las personas puedan modificar estos datos para que correspondan con su identidad. Además, el derecho al nombre, reconocido en el artículo 18 de la Convención, es un atributo esencial de la personalidad que permite a cada persona ser identificada y reconocida, tanto por la sociedad como por el Estado. Este derecho implica que los Estados deben facilitar el registro del nombre elegido por cada persona y garantizar que pueda preservarse o modificarse conforme a su voluntad (Corte IDH, 2017).

Ahora bien, la Consultiva es clara en que el reconocimiento de la identidad de género forma parte del derecho al libre desarrollo de la personalidad, y que este derecho se articula con el derecho al nombre y al reconocimiento de la personalidad jurídica. Bajo esta perspectiva, negar el uso del nombre identitario en los espacios cotidianos, como pueden ser los entornos laborales, incluso cuando no se ha realizado el cambio formal en los documentos legales, puede implicar una forma de desconocimiento de estos derechos. Esta situación, presenta dos escenarios posibles. En primer lugar, cuando la persona desea modificar sus documentos, pero no ha podido hacerlo por los obstáculos que implique el sistema estatal de registro civil. En este caso, existe una responsabilidad directa del Estado por no garantizar mecanismos accesibles, rápidos y seguros para el reconocimiento legal de la identidad de género. En segundo lugar, hay personas que, por razones personales

(políticas, de seguridad o incluso religiosas) no desean modificar sus documentos, pero sí esperan que su identidad de género sea respetada en su entorno social. En este último escenario, las empresas pueden verse interpeladas por las personas afectadas a través de mecanismos de protección de derechos, como acciones de tutela, amparo o recursos administrativos, que buscan salvaguardar la dignidad y la identidad personal en contextos laborales.

La falta de leyes y políticas corporativas específicas sobre la diversidad de género dificulta la implementación de garantías efectivas que por derechos humanos deben orientarse también a la inclusión de esta población en la dinámica empresarial y en su ejercicio laboral. A medida que la sociedad avanza hacia una mayor inclusión, las leyes, las regulaciones y políticas deberían también evolucionar para reflejar esta realidad. En Latinoamérica los avances regulatorios han sido importantes en los últimos diez años. Se han dado porque previamente se promovieron pronunciamientos judiciales por parte de activistas o por la propia población no binaria y transgénero, de forma colectiva o individual, como es caso puntual de Colombia y Argentina, para lograr el reconocimiento de sus derechos y no siempre por iniciativa legislativa.

La garantía de derechos de identidad de género y orientación sexual para personas no binarias y transgénero varía significativamente entre países. En los últimos años, varios países han avanzado hacia la legalización de la autodeterminación de género y el reconocimiento legal de las identidades no binarias.

En Latinoamérica, a partir de la [Opinión Consultiva 24/17](#), solicitada por Costa Rica, la Corte Interamericana de Derechos Humanos reconoció el derecho de cada persona a decidir su identidad de género, basándose en los derechos humanos establecidos en la Convención Americana sobre Derechos Humanos. Este fallo resalta la protección de derechos fundamentales como la dignidad, la vida privada y familiar, la autonomía personal, el libre desarrollo de la personalidad, la libertad y la igualdad ante la ley, la identidad, y la libertad de expresión, entre otros (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2017).

La Corte también determinó que es incompatible con la Convención Americana establecer un trato desigual entre personas cisgénero y transgénero en el proceso de corrección o rectificación de documentos de identidad. Este pronunciamiento es claro en que cada persona es libre de definir de manera autónoma su identidad sexual y de género, por lo tanto, los datos que figuran en sus registros y documentos de identidad deben ser acordes o corresponder con la auto percepción que tienen de sí mismas, la rectificación del marcador de género, el cambio de nombre y la adaptación de la imagen en los documentos oficiales, aspectos que se consideran parte de los derechos humanos.

En consecuencia, la Corte concluyó que los países miembros de la Convención Americana⁴, entre ellos Colombia, están obligados a garantizar procedimientos adecuados, accesibles y no estigmatizantes para que las personas puedan rectificar su marcador de género, modificar su nombre y ajustar su imagen en los registros oficiales, conforme a su identidad de género auto percibida. Estos procedimientos deben ser sencillos y desprovistos de cualquier estigmatización, en cumplimiento del Artículo 2 de la Convención Americana. Argentina, Uruguay, México y Colombia son de destacar en Latinoamérica como los países que han avanzado significativamente en el *reconocimiento legal* del género.

Argentina fue pionera en la región al aprobar la Ley de Identidad de Género en 2012 ([Ley No. 26.743](#)), que permite a las personas cambiar su género y nombre en documentos legales sin requisitos médicos o judiciales, es decir, que reconoce el derecho de las personas a ser inscritas en su DNI acorde con su identidad de género (Ministerio Cultura de Argentina, 2022).

⁴ A la fecha, veinticinco naciones americanas han ratificado o se han adherido a la Convención: Argentina, Barbados, Bolivia, Brasil, Colombia, Costa Rica, Chile, Dominica, Ecuador, El Salvador, Granada, Guatemala, Haití, Honduras, Jamaica, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana, Suriname, Trinidad y Tobago, Uruguay y Venezuela.

Uruguay en 2018 ([Ley No. 19684](#)) reconoce legalmente que toda persona tiene el derecho a solicitar la adecuación de la mención registral de su nombre, sexo, o ambos, cuando los mismos no coincidan con su identidad de género. Ello incluye el derecho a que las personas sean identificadas de forma que se reconozca plenamente la identidad de género propia y la consonancia entre esta identidad y el nombre y sexo señalado en los documentos identificatorios de la persona (ACNUR Uruguay, 2018). En México durante 2021 se promulga la ley para el reconocimiento y la atención de las personas LGBTTTI ([Gaceta Oficial](#)).

México está a la vanguardia en la región de Centro América en cuanto a reconocimiento legal del género. En veinte de sus estados, junto con la Ciudad de México, permiten a las personas trans modificar tanto su nombre como el marcador de género en sus documentos oficiales y se reconoce la identidad de género de jóvenes trans menores de 18 años en ciertas jurisdicciones y de personas no binarias (Fundación Arcus: Gómez-Lugo y Jones Pérez, 2023).

Especialmente en Colombia, durante el 2015 la Corte Constitucional resolvió que las personas transgénero pueden cambiar el componente “sexo” indicado en sus documentos a “M” o “F” según lo *defina cada persona de manera autónoma sobre su identidad sexual y de género, así mismo con el fin de que los datos consignados en el registro civil correspondan a su definición identitaria*. (Corte Constitucional, 2015). En sentencia posterior de 2022, la misma Corte dio alcance a su posición inicial al ordenar a la Registraduría Nacional incluir una tercera categoría de no binario entre “los marcadores de sexo en el esquema de identificación ciudadana”. Dentro de sus consideraciones se encuentra el hecho de que se le vulneran los derechos a la dignidad humana, a la personalidad jurídica, al libre desarrollo de la personalidad y a la libertad de conciencia de aquellas personas que no se identifican ni como hombre ni como mujer para optar por algunos de los dos marcadores binarios (“M” o “F”) disponibles hasta ese momento (Corte Constitucional, 2022). Este último pronunciamiento es consagrado como un hito histórico en Latinoamérica.

El último informe de *Reconocimiento Legal de la Identidad de Género* del proyecto de investigación de ILGA World, analiza los avances y desafíos en varios países en cuanto al reconocimiento legal del género para personas trans y no binarias. Desde 2018, varios países y jurisdicciones han implementado legislaciones que permiten a las personas modificar sus documentos de identidad de acuerdo con su identidad de género, sin estar sujetas a intervenciones quirúrgicas o requisitos prohibitivos (Ginebra: ILGA Mundo, 2020).

El informe subraya los progresos en Europa, América Latina y algunos países de Asia y África, en el que se destaca el papel de las decisiones judiciales y las reformas legislativas en el avance de los derechos humanos. En su última edición, publicada en septiembre de 2020, se destaca que al menos 96 Estados miembros de la ONU se permite el reconocimiento legal de la identidad de género. De estos, 25 países han adoptado legislaciones, políticas y decisiones judiciales que permiten a las personas transgénero y no binarias acceder al derecho de cambiar su nombre y marcador de género en los registros y documentos oficiales, sin estar sujetas a requisitos abusivos como intervenciones quirúrgicas, hormonales, o esterilización, entre otros.

En países Bajos, están avanzando hacia la eliminación completa de estos marcadores, tal y como fue anunciado por el Gobierno en 2020 al considerar que el marcador del género es un dato que, no solo, no representa a las personas no binarias, sino que también puede suponer una carga adicional para quienes buscan actualizar su identidad legal con opciones limitadas frente a sus preferencias (Gloshal y Knight, 2020).

En Europa, países como Bélgica, Francia, Grecia, Luxemburgo y Portugal han implementado leyes que permiten el cambio de marcador de género sin la necesidad de procedimientos médicos. En América Latina, Brasil, Chile y Costa Rica han seguido un camino similar, mientras que Chile, Colombia, Uruguay, y Argentina

han dado un paso más al permitir opciones no binarias en los documentos de identidad. En algunas jurisdicciones de Australia se ha optado por eliminar completamente el marcador de género en los documentos oficiales (Ginebra: ILGA Mundo, 2020)

En otros países, como Pakistán, el cambio de marcador de género se habilitó sin requisitos prohibitivos, y Canadá ha introducido marcadores no binarios. En Botswana y Sudáfrica, victorias judiciales recientes también han permitido a las personas transgénero ajustar su identidad en documentos legales, y, en algunos casos, en los sistemas penitenciarios (Ginebra: ILGA Mundo, 2020).

Este conjunto de reformas destaca un creciente reconocimiento global de la identidad de género, aunque muchos países aún imponen restricciones que dificultan este proceso para las personas trans y no binarias. Al menos 13 Estados miembros de la ONU criminalizan las identidades trans a través de normativas, muchas de ellas centradas en leyes sobre "cross-dressing" o travestismo. Estos países incluyen Brunei, Gambia, Indonesia, Jordania, Kuwait, Líbano, Malawi, Malasia, Nigeria, Omán, Sudán del Sur, Tonga y los Emiratos Árabes Unidos. En Irán, aunque el Código Penal Islámico tiene una redacción más ambigua, su aplicación sigue siendo severa para las personas trans (Ginebra: ILGA Mundo, 2020).

Desde esta perspectiva, surge un desafío importante para las empresas. En principio los planteamientos regulatorios son en su mayoría de origen jurisprudencial y por ahora involucran u obligan únicamente a los organismos estatales respecto a los procedimientos para el cambio de marcador de género en los documentos de identificación. Cuando son de origen legislativo, se orientan puntualmente al registro civil. Mientras el reconocimiento no se concrete en una ley o fallo extensivo al sector empresarial, el dilema sobre el alcance de las obligaciones de las empresas en materia de derechos humanos es una realidad.

Acorde a los avances regulatorios, las empresas están llamadas a mantenerse actualizadas no solo en sus políticas de inclusión y diversidad, ya que independientemente de las leyes y regulaciones existentes, también deben estar al tanto de los pronunciamientos judiciales para asegurarse de garantizar los derechos de identidad de género en todos los aspectos de su operación, desde la contratación y manejo de los datos personales hasta las políticas internas para tratamiento de las personas no binarias sin caer en discriminación.

En la lógica tradicional del derecho corporativo y la normativa relacionada con desarrollo empresarial, se aborda el tema de género desde una visión binaria (hombre – mujer) y en las últimas décadas se ha avanzado principalmente en materia de protección de los derechos de las mujeres. Sin embargo, en cuanto a las personas con identidad transgénero y no binaria, su reconocimiento para el ejercicio de sus derechos legales apenas comienza a vislumbrarse con pronunciamientos jurisprudenciales, en los cuales se definen medidas para garantizar el ejercicio efectivo de su identidad y orientación ante las instituciones públicas mediante sus documentos de identificación con su nombre identitario y el reconocimiento de su identidad sexual en documentos legales.

El dilema surge en el entre tanto. Es decir, entre los derechos fundamentales y la regulación empresarial respecto al reconocimiento del nombre identitario de personas trans y no binarias, sin que hayan cambiado sus documentos legales, lo que presenta un reto importante tanto para las empresas como para el ámbito legal.

Desde el punto de vista de los derechos humanos, toda persona tiene derecho a ser tratada con dignidad, y esto incluye el reconocimiento de su identidad de género y el uso del nombre con el que se identifica, incluso si no ha actualizado sus documentos oficiales. El derecho a la identidad y al libre desarrollo de la personalidad son pilares de protección constitucional en muchos países, lo que significa que el respeto por el nombre y el género autoidentificados es fundamental para evitar cualquier forma de discriminación.

Ante la escasa normativa, los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos (PRNU), son hoy la referencia para ayudar a las empresas a evitar y manejar cualquier abuso a los derechos humanos en sus operaciones, por lo que se establecen como un marco internacional importante, sin embargo, sigue siendo discrecional su aplicación. Estos principios, basados en sus tres pilares de “proteger, respetar y remediar”, actúan en doble vía, de una parte, alientan a los Estados a proteger a las personas de posibles abusos corporativos y, de otra parte, guían a las empresas en su responsabilidad de respetar los derechos humanos.

Dentro de este enfoque, se puede pensar que, para remediar el dilema sobre el alcance de las obligaciones de las empresas en materia de derechos humanos, estos principios son una base para instar al sector empresarial a adoptar políticas específicas que respeten los derechos de personas transgénero y no binarias como un imperativo de responsabilidad social en la promoción de ambientes de trabajo inclusivos y seguros. Pese a lo anterior, la cobertura del sector empresarial con estas políticas aun es baja. En la segunda edición del informe más reciente de [Born Free and Equal](#) destaca la obligación de los Estados de legislar no sólo para penalizar y sancionar el acoso y el hostigamiento sexual, también recalca la importancia de implementar mecanismos en el lugar de trabajo que hagan referencia explícita al hostigamiento por motivos de orientación sexual, identidad de género y características sexuales. El mismo informe señala que para el año 2016 un total de 67 países habían establecido protecciones contra la discriminación laboral por motivos de orientación sexual, mientras que 20 países ofrecían protección contra la discriminación basada en la identidad o expresión de género, y tan sólo 3 países protegían a las personas intersexuales o no binarias contra la discriminación (OACDH, 2019, p. 65).

Entonces, cómo manejar esta situación: ¿debe la empresa seguir estrictamente las normas legales y usar los datos del documento oficial en todos los procesos sin tener en cuenta la identidad de género? ¿O debe adoptar una postura más inclusiva,

respetando el nombre y género que la persona prefiere, aun cuando esos cambios no hayan sido legalizados, atendiendo los derechos fundamentales?

A nivel legal, la empresa puede verse obligada a usar los datos oficiales por razones legales, contractuales o tributarias. Sin embargo, no reconocer el nombre y género preferidos en las interacciones cotidianas podría considerarse una forma de discriminación, afectando la dignidad de la persona y creando tensiones dentro del ambiente laboral. En la Sentencia T-033 de 2022, la Corte Constitucional de Colombia reconoció que la negativa del Estado a permitir la modificación del nombre y del marcador de sexo en los documentos de identidad de una persona no binaria vulnera sus derechos fundamentales al libre desarrollo de la personalidad, la dignidad humana, la igualdad y no discriminación, y a la personalidad jurídica. Resaltó que los documentos de identidad —como el registro civil, la tarjeta de identidad y la cédula de ciudadanía— son fundamentales para garantizar la personalidad jurídica de las personas, ya que reflejan su individualidad ante el Estado y la sociedad. En este sentido, subrayó que la correspondencia entre los datos consignados en dichos documentos (en especial el nombre y el sexo) y la identidad de género autopercebida de una persona es esencial para su autorreconocimiento, participación social y ejercicio pleno de sus derechos. La falta de correspondencia entre estos elementos y la autopercepción de género no solo impide la afirmación de la identidad personal, sino que también genera escenarios de exclusión y discriminación, tanto en el ámbito público como en el privado (Corte Constitucional, 2022).

Aunque la Sentencia T-033 de 2022 de la Corte Constitucional no se refiere de forma directa al sector empresarial, sí constituye un referente clave para comprender cómo la ausencia de reconocimiento a la identidad de género, no solo en el marcador del dato en los documentos oficiales, sino también en los entornos cotidianos de interrelación puede traducirse en una violación de derechos, como el libre desarrollo de la personalidad, la dignidad humana y la igualdad. El fallo reafirma la obligación del Estado— pero puede llegar a considerarse que por extensión

también aplique a los actores privados que condicionan el acceso a servicios o bienes públicos o privados al género en un sistema de identificación binaria — de garantizar que las personas puedan vivir de acuerdo con su identidad de género sin enfrentar tratos diferenciados arbitrarios. En este sentido, el argumento de fondo de la Corte ofrece una base o fuente de derecho que permite cuestionar no solo la omisión estatal, sino también las prácticas empresariales discriminatorias, cuando se amparan en que la identidad de género con la que se auto percibe la persona no coincide con lo que indica su documentación o con el mecanismo binario para el tratamiento de sus datos, como una forma de exclusión.

En consecuencia, surge el dilema para las empresas de reconocer o no en el ámbito cotidiano de sus operaciones, como lo es el desarrollo de las dinámicas diarias de trabajo, el género auto percibido y el nombre identitario con el que se identifica una persona, cuando en sus documentos de identificación se señalan otros datos. Entonces, queda a discreción de cada empresa la alineación o no de los datos de identidad de género y su reconocimiento dentro de sus propias políticas corporativas. En un momento dado, no hacerlo puede generarle a la empresa reclamaciones mediante acciones de amparo o de tutelas según el país, por parte de la persona afectada, por vulneración de sus derechos.

Aunque no exista una ley específica que obligue a las empresas a reconocer el nombre identitario en estos casos, muchas compañías están optando por políticas inclusivas que permitan a sus empleados ser tratados de acuerdo con su identidad de género autoidentificada. Esto no solo evita posibles conflictos o reclamos por discriminación, sino que también refuerza el compromiso de la empresa con la igualdad, mejora su reputación y fomenta un ambiente de trabajo más respetuoso y diverso.

Resulta legítimo, a partir de los derechos humanos, que la empresa cumpla con lo que en materia de registro civil y documentos de identidad esté reglamentado y, a la vez, adoptar medidas inclusivas que respeten el nombre y género preferidos en

el día a día para generar no solo un ambiente laboral más justo, sino también dar cumplimiento y protección a los derechos humanos, como lo es la dignidad de las personas. No se trata de desconocer ni evadir los documentos oficiales, sino de reconocer que el trato digno implica, en muchos casos, una alineación interna entre las dinámicas laborales diarias y la identidad auto percibida de las personas. Por ejemplo, si una persona se auto percibe mujer y prefiere ser llamada "Lola", aunque su documento diga "José", respetar ese nombre dentro del ambiente laboral privado constituye una expresión mínima de reconocimiento digno. La tendencia de las empresas es argumentar, cuando no hay una ley que regule esta obligación, es que solo pueden reconocer los datos que aparecen en los registros civiles y documentos oficiales, o exigen que la persona realice un cambio en los mismos para poder tratarla conforme a su identidad de género. Sin embargo, este enfoque somete la identidad auto percibida a condicionamientos externos, lo cual afecta directamente la dignidad de la persona y, por ende, vulnera sus derechos humanos. Las medidas de inclusión en el trato diario no sustituyen el valor legal de los documentos, pero sí permiten generar entornos más respetuosos, justos y coherentes con los principios de igualdad, dignidad y no discriminación.

En 2016, el Comité de Ministros del Consejo de Europa adoptó una Recomendación sobre derechos humanos y empresas, con el objetivo de implementar de manera efectiva los Principios Rectores de las Naciones Unidas en el ámbito europeo. Aunque se fundamenta en tratados como el Convenio Europeo de Derechos Humanos (CEDH)⁵ y la Carta Social Europea, el documento sigue la lógica del soft law, sin generar obligaciones vinculantes, y se enfoca en orientar a los Estados miembros para revisar su legislación nacional y promover buenas prácticas (Ushakova, Tatsiana, 2021). La Recomendación aplica a todo tipo de empresas, incluidas las estatales, y se basa en los tres pilares de los Principios Rectores: proteger, respetar y remediar, con especial énfasis en el tercero. Si bien el Estado

⁵ Conocido como el Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales. Su objetivo es proteger los derechos humanos y las libertades fundamentales en Europa; establece el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, que permite a las personas presentar casos contra los Estados miembros por violaciones de los derechos garantizados en el Convenio

sigue siendo el único sujeto internacionalmente responsable por violaciones de derechos humanos, el documento promueve que las empresas asuman su responsabilidad corporativa y prevengan impactos negativos derivados de su actividad (Recommendation CM/Rec, 2016).

Así las cosas, en muy poco tiempo, si bien en principio son los Estados con base en los derechos humanos los llamados a dar los avances imperativos, existe actualmente un derrotero en los pronunciamientos jurisprudenciales internacionales en materia de DDHH, también nacionales en el caso de países latinoamericanos entre ellos Colombia, para que las corporaciones y empresas enfrenten los retos en su operación para evitar la vulneración de derechos. Será inminente: (i) una política empresarial clara respecto a la relación empresa-personas, (ii) rediseñar mecanismos para el manejo de datos para identificar a las personas transgénero y no binarias dentro de sus bases plenamente conforme a su género y respetar su identidad escogida, incluyendo su denominación o nombre identitario. Lo anterior resaltando que el nombre no es un aspecto superficial, sino que se vuelve esencial para el reconocimiento de la personería jurídica y expresión de los derechos humanos a la dignidad e identidad.

En síntesis, si bien los pronunciamientos jurisprudenciales y las consultas y recomendaciones internacionales, han allanado el camino para avanzar en la iniciativa de un el esquema regulatorio y normativo interno en los países miembros de las convenciones, Americana y Europea, mientras esto sucede el sector empresarial tiene un desafío intrínseco de ajustar su operación para que no sea discriminatoria y evitar sentencias u órdenes judiciales particulares al interior de los estados (acciones de tutelas, amparos, entre otros) en torno a los derechos vulnerados de la población transgénero y no binaria que vinculen.

Segundo desafío: Ajustar la operación empresarial para una gestión efectiva del capital humano respecto a las personas transgénero y no binarias.

El segundo desafío que enfrenta el sector empresarial es la decisión de apropiarse autónomamente medidas y políticas orientadas a la no discriminación de sus grupos de intereses internos y externos, lo cual implica ajustar la operación empresarial para que no sea discriminatoria frente a las personas transgénero y no binarias. La situación laboral, por ejemplo, experimentada en las empresas no siempre se ajusta a los principios rectores en materia de derechos humanos sobre la identidad género y el nombre identitario que las personas transgénero y no binarias escogen.

Lo anterior, principalmente con miras al pleno ejercicio de la personería jurídica de las personas transgénero y no binarias, tal cual lo ha priorizado la Corte Interamericana de Derechos Humanos al resaltar que el nombre, como atributo esencial de la personalidad, es clave para el libre desarrollo de las decisiones que dan sentido a la vida de cada persona y para el ejercicio del derecho a la identidad. Igualmente, señala que este derecho no busca uniformar a los individuos, sino garantizarles la libertad de elegir y cambiar su nombre según lo deseen. También advierte que la negativa a reconocer el cambio de nombre conforme a la identidad percibida implica una pérdida parcial o total de derechos fundamentales y el desconocimiento jurídico de un aspecto esencial de la identidad de la persona. Además, que esta falta de reconocimiento afecta directamente el derecho a la personalidad jurídica y el derecho a la identidad de género, ambos constitutivos de derechos humanos e indispensables para el pleno desarrollo de las personas en la sociedad y ante el Estado (Corte IDH, 2017). Este análisis, sobre lo esencial de estos derechos, reviste mayor importancia cuando se trata de personas que no cuentan con documentos que les acredite el nombre y el género acorde a su autopercepción, sea por impedimento en los procedimientos estatales de registro o por la legítima decisión de la persona de no querer cambiar su documentación, con sustento en razones personales. En el marco de la dignidad y la identidad, el trato digno y no discriminatorio no debería estar condicionado por lo que establezcan los documentos oficiales, sino por las elecciones de la persona en su libre desarrollo.

Pese a los esfuerzos realizados a nivel internacional, persisten vacíos, desconocimiento e incertidumbre a nivel empresarial en relación con la identificación que se debe asumir en los vínculos y relaciones laborales con las personas transgénero y no binarias, sobre todo las que no han realizado cambio en sus documentos oficiales de identificación, debido a que estas se ven enfrentadas aún a esconder su autodeterminación para acceder o mantenerse en un empleo (Salomon, 2014) y, en otros casos, a no ser reconocidas e identificadas con el nombre que les representa y escogido bajo su libre elección de género.

A mediados de siglo XX la OIT logra establecer que la eliminación de la discriminación comienza con el desmantelamiento de las barreras y la decisión de garantizar la igualdad y la adopción de políticas y prácticas en materia de contratación y selección de personal, distribución de tareas, condiciones de trabajo, remuneración, prestaciones, ascensos, despidos y terminación de la relación de empleo. Lo anterior, con miras a que los méritos y la capacidad para desempeñar un trabajo, sean la pauta que ha de seguirse para cualquier empleo u ocupación y no entorno a características irrelevantes o que en nada tiene relación a las funciones que desempeñarían en el cargo o trabajo (Convenio 111, 1958).

La posición de OIT puede trascender las fronteras del tiempo y de las nuevas formas discriminatorias de la sociedad, ya no sólo por raza o por desigualdad de oportunidades para la mujer, sino que el mismo postulado calza a la perfección para cualquier persona que no sea reconocida por sus méritos y capacidades en el ámbito laboral y empresarial, más allá de cualquier condición que pueda diferenciarla de los estándares sociales o tradicionales.

La discriminación basada en la identidad de género y la orientación sexual, en lo corrido del siglo XXI está prohibida en muchos países, pero su aplicación efectiva puede ser un desafío. Las empresas deben implementar políticas y procedimientos sólidos para prevenir la discriminación en todas las etapas del empleo, desde la selección, contratación, afiliaciones al sistema de seguridad social, la promoción y

hasta la terminación de las vinculaciones para que estén sustentadas en un enfoque objetivo. Además, es esencial proporcionar un ambiente de trabajo inclusivo y seguro para todas las personas, independientemente de su identidad de género u orientación sexual.

En este desafío, el primer reto por superar en el entorno empresarial es el entendimiento sobre la distinción existente entre la sexualidad y el género, pero al mismo tiempo distinguir estos conceptos con los de identidad de género y orientación sexual para hacer efectiva cualquier política empresarial o corporativa con enfoque no discriminatorio.

La Corte Interamericana de Derechos Humanos sentó un precedente importante en el caso Atala Riffo y otras. En esta decisión histórica, la Corte afirmó que la orientación sexual y la identidad de género son categorías protegidas por la Convención Americana de Derechos Humanos y sostuvo con claridad que la Convención prohíbe cualquier norma, acto o práctica discriminatoria basada en la orientación sexual de una persona y que ninguna norma, decisión o práctica, tanto por parte de autoridades *estatales* como de *particulares*, puede menoscabar o restringir de ninguna manera los derechos de una persona debido a su orientación sexual (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2012).

En este sentido, vía jurisprudencial se involucra al sector privado en torno a la protección y estándares no discriminatorios por la orientación y, en esa medida, la necesidad de involucrar decisiones y políticas corporativas acordes no sólo a los estándares de la orientación sexual, sino también a la protección contra la discriminación basada en la identidad o expresión de género.

La Corte Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) insta a los Estados, no sólo a proteger el derecho al nombre, sino también a brindar las medidas necesarias para facilitar el registro de la persona. A partir de la Opinión Consultiva 24/7, puede concluirse que los Estados deben considerar que la exigencia de una regulación

legal no debe convertirse en una barrera para la promoción de los derechos humanos ni para el cumplimiento de las obligaciones internacionales que asumieron al ratificar tratados como la Convención Americana (Corte IDH, 2017).

Las Directrices para Empresas Multinacionales de la OCDE incluyen recomendaciones relacionadas con los derechos humanos. Estas directrices, aunque no son vinculantes, representan un estándar internacional que busca promover una conducta empresarial responsable en diversas áreas, incluida la protección de los derechos humanos. Estas directrices están alineadas con otros instrumentos internacionales, como los Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos y los convenios de la OIT, fortaleciendo un marco integral para la protección de los derechos humanos en el contexto empresarial (OCDE, 2023).

Al margen de los aspectos normativos de cada país, a la luz de la regulación internacional en materia de derechos humanos, los instrumentos que obligan o guían a las empresas a cumplir con los derechos humanos varían según su naturaleza, alcance y jurisdicción. Algunos son vinculantes y otros son marcos rectores o guías no vinculantes, pero que pueden ejercer presión para adoptar políticas corporativas en aras de la reputación empresarial.

Dentro de los instrumentos internacionales vinculantes están los siguientes tratados que establecen obligaciones para los Estados que pueden traducirse en una fuente de requisitos regulatorios para las empresas:

1. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP) y Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC)
2. Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativos a la discriminación (Convenio 111) y trabajo forzoso (Convenios 29 y 105), que establecen estándares laborales que las empresas deben cumplir.
3. Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH).

Dentro de los instrumentos internacionales no vinculantes, si bien son marcos regulatorios guía que no imponen sanciones legales directas, si ejercen influencia significativa sobre las empresas, estos son:

1. Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos (Naciones Unidas): Adoptados en 2011, establecen el deber de los Estados de proteger los derechos humanos, la responsabilidad empresarial de respetarlos y el acceso a remedios para las víctimas de abusos.
2. Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales: Recomendán que las empresas eviten causar o contribuir a impactos adversos en derechos humanos y que aborden tales situaciones si ocurren.
3. Pacto Mundial de las Naciones Unidas: Aunque voluntario, alienta a las empresas a adherirse a los principios relacionados con derechos humanos, estándares laborales, medio ambiente y lucha contra la corrupción.

Este enfoque internacional, impulsa a las organizaciones y empresas a concebir programas y proyectos de responsabilidad social con el propósito de mejorar las condiciones laborales de sus colaboradores (Szyndlar y Wasikiewicz-Firlej, 2019). Sin embargo, los ejemplos y sus resultados son aún muy escasos o inexistentes frente a la población transgénero y no binaria en concreto, ya que, en especial, estas políticas o programas son implementados por algunas empresas multinacionales de países donde existen regulaciones internas sobre no discriminación en razón al sexo o identidad género, enfocadas a la población LGTB.

Algunos ejemplos sobre las medidas adoptadas por algunas empresas multinacionales entorno a sus políticas de vinculación laboral, se abordan dentro los dos desafíos restantes de este artículo, con el caso específico de BBVA y las multinacionales que firmaron nota de protesta y negativa a expandir sus operaciones en el estado de Carolina de Norte en Estados Unidos por la ley HB2 que permite discriminar a la población LGTB (Paypal, Bank of America, Citibank, TD

Bank, Starbucks, Barnes & Noble, Levi Strauss, IBM, Apple, Intel, Google, Facebook, Yahoo, eBay, Twitter o YouTube).

En Colombia, dentro de la Estrategia de Diversidad, Equidad e Inclusión de Bancolombia, las acciones destacadas se encuentra el fortalecimiento del "Sistema Contigo", diseñado para brindar acompañamiento psicológico y legal a empleados en procesos de tránsito de identidad de género; el protocolo de acompañamiento para empleados sexualmente diversos, proporcionando información y recomendaciones que mejoran su experiencia laboral y facilitan el relacionamiento con personas de orientaciones sexuales e identidades de género no normativas, y en respuesta a la tasa de desempleo más alta entre la población LGBTIQ+ en otorga becas de formación técnica a personas trans, quienes, al finalizar sus estudios, pueden realizar su práctica profesional en el banco (Bancolombia, 2024).

Dentro de estas iniciativas, un tema esencial se relaciona con las políticas laborales, las cuales necesitan ser inclusivas y respetuosas de las características y preferencias individuales de cada uno de estos grupos de interés. Lo anterior es vinculante, con base en la Organización Internacional del Trabajo (OIT, Convenio 111), para que el desarrollo de la identidad de género bajo la cual se auto perciben las personas y a su libre expresión se respeten en el entorno laboral y dentro del marco de los derechos humanos a la dignidad y a su personería jurídica, esta última reflejada en el atributo del nombre bajo el cual se reconocen.

A su vez, la OIT en el *Documento de información sobre la protección contra la discriminación basada en la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género y las características sexuales - SOGIESC*, amplía la interpretación del Convenio 111 de la OIT, del cual se destaca la extensión de la protección en el empleo y la ocupación no solo por la orientación sexual, sino también por la identidad y expresión de género, asimismo hace mención expresa a transexuales que no se hayan sometido a cirugía sin que esto sea condición para hacer valer sus derechos (OIT, 2019). Este avance respalda la implementación de políticas

laborales inclusivas que respeten la identidad de género auto percibida de las personas en el entorno laboral, hasta considerar que, no solo obliga a lo Estados en su ámbito regulatorio, sino también a los empleadores en el ámbito cotidiano de la dinámica de trabajo.

Dentro del mismo documento *SOGIESC* se cita el proyecto “Identidad de género y orientación sexual: Promoción de los derechos, la diversidad y la igualdad en el mundo del trabajo (PRIDE)”, como uno de los avances más amplios y robustos realizados por la misma OIT y financiado por el Ministerio de Asuntos Exteriores de Noruega, para documentar y visibilizar la discriminación que enfrentan las personas en el ámbito laboral con ocasión a su identidad de género y expresión del mismo. Con investigaciones realizadas en nueve países (Argentina, Costa Rica, Francia, Hungría, India, Indonesia, Montenegro, Sudáfrica y Tailandia), este estudio identificó patrones sistemáticos de exclusión y violencia a lo largo del ciclo del empleo, desde el acceso hasta la seguridad laboral. Un hallazgo notable del informe es que aquellas personas que no encajan en las normas tradicionales de género — como mujeres con apariencia o actitudes consideradas masculinas o hombres con expresión femenina— tienden a experimentar niveles de discriminación aún más altos que quienes “pasan” como heterosexuales. Esta presión lleva a muchos trabajadores a ocultar su identidad, generando altos niveles de estrés y afectando su bienestar (OIT, 2019). Aunque el informe se centra en la comunidad LGBT en general, ofrece una base esencial para profundizar en los desafíos específicos relacionados con la identidad de género en todas sus expresiones, en lo que se podría incluir no solo aquellas personas transgénero, sino también no binarias, y abre el camino hacia la construcción de políticas laborales inclusivas.

La implementación de políticas laborales alineadas con las normativas nacionales e internacionales que abogan por el derecho a la no discriminación por motivo de identidad de género se presenta como una necesidad apremiante (Heymann, Jody, Bijetri Bose, Willetta Waisath, Amy Raub y Michael McCormack. 2020). Sin embargo, debido a que esta categoría aún se encuentra en gran medida

desatendida en las regulaciones y políticas empresariales (WORLD Policy Analysis Center, 2023), es esencial abordar esta carencia desde una perspectiva de derechos humanos. Esto implica una aproximación integral a la normativa contra la discriminación partiendo de lo más fundamental que es la identidad en sus documentos legales, para que redunde en la garantía de un entorno laboral equitativo y respetuoso.

En aplicación del marco normativo internacional en materia de derechos humanos, las empresas deben ajustar diversos aspectos de su operación para dar efectividad a los derechos a la dignidad y la personería jurídica de las personas transgénero y no binarias. Esto incluye garantizar el uso del nombre identitario en todos los procesos internos, adaptar sistemas y bases de datos para reflejar la diversidad de género, y establecer políticas antidiscriminatorias claras. También se requiere diseñar beneficios laborales inclusivos, como seguros médicos que cubran procesos de afirmación de género, y asegurar que la infraestructura corporativa, como los baños, sea respetuosa de todas las identidades. Además, las empresas deben implementar procedimientos para manejar datos personales y cumplir tanto con las obligaciones legales como con la identidad auto-percibida de las personas, asegurando que su cultura organizacional fomente el respeto y la inclusión. Estos ajustes no solo previenen riesgos legales y mejoran la reputación empresarial, sino que también demuestran un compromiso real con la equidad y los derechos humanos, alineándose con estándares internacionales como los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos.

Tercer desafío: establecer medidas y políticas concretas de género que incluya la población no binaria y transgénero en la dinámica empresarial y corporativa.

El tercer desafío se centra en la materialización de medidas con enfoque de género y sin discriminación para las personas no binarias y transgénero en las políticas empresariales.

Las normas vinculadas al derecho al trabajo y empleo de personas sin distinción alguna desempeñan un papel decisivo en la promoción de la igualdad laboral. En consonancia con el principio No. 12 de los Principios de Yogyakarta, se subraya que "toda persona tiene derecho al trabajo digno y productivo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo". Es fundamental destacar que este derecho debe ser garantizado sin discriminación por motivos de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y/o características sexuales (Brown and Scott, 2019). Aunque los Principios de Yogyakarta sean un instrumento de derecho internacional no vinculante, estos y su actualización en el documento Yogyakarta Plus 10 (YP+10) se han consolidado como una referencia normativa ampliamente aceptada, incluso en el ámbito judicial. Esta actualización incorporó principios adicionales que amplían la protección a la expresión de género y a las características sexuales, reconociendo que estas dimensiones forman parte integral de la identidad de género y que deben ser consideradas dentro de los motivos de protección. Estos principios refuerzan obligaciones ya existentes para los Estados bajo los tratados internacionales de derechos humanos, y ofrecen una guía interpretativa sólida (OIT, 2019).

En este contexto, el mismo principio establece la responsabilidad de los Estados de adoptar todas las medidas necesarias, ya sean legislativas, administrativas u otras, para asegurar la eliminación de la discriminación basada en estos motivos tanto en el ámbito público como privado del empleo. Esto abarca aspectos perentorios como la contratación, la capacitación, la promoción, los despidos, las condiciones laborales y la remuneración. En última instancia, estas disposiciones normativas son esenciales para forjar un entorno laboral que respete la diversidad y proteja los derechos fundamentales de las personas en el ámbito profesional, sin excluir a las transgéneros y no binarias.

Con base en lo anterior, los siguientes aspectos y medidas concretarían la inclusión efectiva y garantías de las personas identificadas con género no binario y

transgénero en el entorno empresarial para el efectivo ejercicio de sus derechos al reconocimiento de la personería jurídica y a la expresión de su identidad. Estas medidas no son vinculantes, por lo que serán producto de la discrecionalidad de las políticas comparativas inclusivas, debido al dilema en el alcance de sus obligaciones en materia de derechos humanos.

Compromiso de las directivas en materia de políticas: las empresas, en el marco de los tratados y regulaciones internacionales que vinculen a los países donde tengan operación, pueden formular políticas para responder al respeto efectivo de los derechos humanos e incluir en ellas expresamente los derechos de las personas transgénero y personas no binarias. Al formular estas políticas, las empresas no solo reconocen la diversidad y la igualdad de derechos, sino que también establecen un compromiso firme hacia la creación de entornos laborales inclusivos y respetuosos. Este enfoque no solo es ético y social, sino que también responde a las expectativas crecientes de la empleabilidad, la productividad del personal y el desarrollo de la sociedad en general respecto a prácticas empresariales socialmente responsables y respetuosas de los derechos humanos. Estas políticas deben abordar la no discriminación, la igualdad de oportunidades y la promoción de la diversidad en todas las facetas de la operación empresarial, desde la contratación hasta las prácticas en toda la cadena de suministro (OHCHR, 2017).

Debido cuidado: es esencial que las empresas realicen un proceso diligente para identificar, prevenir y reducir cualquier consecuencia negativa, ya sea potencial o real, que hayan ocasionado o contribuido a afectar los derechos humanos de las personas transgénero y no binarias, o que esté directamente vinculada con sus operaciones, productos, servicios y relaciones comerciales. Además, deben asumir la responsabilidad de informar sobre las acciones que toman en respuesta a estas repercusiones. La comunicación o respuesta puede adoptar diversas formas, desde reuniones directas con las partes interesadas afectadas hasta informes en sus rendiciones de cuentas empresariales. El objetivo es garantizar que las partes interesadas, incluyendo empleados, comunidades locales y otros grupos de interés

o afectados, estén informadas sobre las medidas que la empresa está tomando para identificar y mitigar posibles repercusiones adversas en los derechos humanos. Esta práctica no solo refuerza la rendición de cuentas de la empresa, sino que también fortalece la confianza y la relación con las partes interesadas. La evaluación de tales impactos debe llevarse a cabo en colaboración con los interesados pertinentes en los países en los que la empresa opera, incluyendo específicamente a las organizaciones que empoderan la diversidad de género. Es importante que las empresas rindan cuentas sobre cómo abordan todas las consecuencias negativas, ya sean reales o potenciales, que identifiquen (OHCHR, 2012).

Procesos de selección y contratación: el uso de un lenguaje inclusivo para las convocatorias y descripciones de los perfiles de cargos facilita que aquellas personas interesadas o potenciales no se disuadan en su postulación. Las políticas de selección y contratación deben conducir a la persona que mejor encaja en los requerimientos del cargo ofertado, siendo el objetivo genuino de un proceso de selección atraer el mejor talento, independientemente del género o de la identidad de género.

Investigaciones revelan palpables prejuicios contra las personas no binarias, tanto en el lugar de trabajo como durante el proceso de búsqueda de empleo. Más del 80% de las personas creían que identificarse como no binarias perjudicaría su búsqueda de empleo, con base en pruebas de 180 currículos con pronombres no binarios, estos recibieron menos interés e invitaciones a entrevistas que el currículo binario, y existe menos interés en las gerencias empresariales de contratar personas no binarias (Negocios One. 2023.).

Acceso a beneficios y derechos laborales: las personas no binarias y transgénero pueden enfrentar dificultades para acceder a los mismos beneficios y derechos laborales que sus colegas con identidad binaria e inclusive cisgénero. Las empresas deben revisar sus políticas y procedimientos para garantizar que no haya disparidades en el acceso a beneficios tales como: seguro médico, licencia por

maternidad/paternidad, política de cargos y salarios. Asimismo, es importante considerar medidas especiales para garantizar la inclusión y el bienestar de estas personas, como la capacitación en diversidad y sensibilización para todos los empleados. En las empresas que existe un código o protocolo de vestimenta, este debe ser diseñado o dispuesto para todos los géneros, sin un sesgo para hombres y otro para mujeres.

Uso de pronombres preferidos (nombre identitario) y cambio en documentos legales: el uso adecuado de los pronombres preferidos y el nombre elegido por las personas no binarias y transgénero es un aspecto clave para garantizar su dignidad y respeto, además de su reconocimiento en un entorno. Las empresas deben adoptar políticas que promuevan el uso correcto de pronombres y nombres identitarios al género en el entorno laboral, tanto en la comunicación interna como en la externa. Además, es importante revisar y adaptar los documentos de vinculación, como contratos de trabajo y formularios de identificación, para reconocer y respetar la identidad de género de cada individuo, esto el nombre identitario de su género.

Una experiencia significativa que puede servir de guía para el sector empresarial colombiano es la adoptada por el Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes, que a través de la Circular Interna No. 009 de 2025, implementó ocho acciones afirmativas para garantizar el reconocimiento en el entorno laboral del nombre identitario de las personas transgénero – aplicable también a las no binarias. Las acciones incluyen: i) reconocer el nombre identitario en todos los procesos de contratación y vinculación, como información adicional a la de los documentos legales; ii) actualizar las bases de datos internas con dicho nombre; iii) ajustar los formatos y registros de asistencia; iv) permitir el uso del nombre identitario en la firma de correos electrónicos y canales institucionales; v) promover el trato digno y respetuoso desde una perspectiva de diversidad e inclusión; vi) incorporar el nombre identitario en comunicaciones oficiales dirigidas a la persona; vii) adoptar una política interna de respeto a la identidad de género, y viii) establecer rutas para

prevenir y atender situaciones de discriminación o violencia basada en la identidad de género. Este precedente estatal demuestra que es posible armonizar el cumplimiento legal con el respeto por los derechos humanos, adoptando medidas administrativas que validen la expresión del nombre identitario, como manifestación del libre desarrollo de la personalidad y la dignidad humana, sin necesidad de que la persona haya realizado cambios legales en sus documentos de identidad (Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes, 2025).

Otro referente, se presenta en el sector educativo en Colombia, la Universidad de Los Andes permite el cambio de nombre al identitario en los sistemas internos (correos, comunicaciones, entre otros), dejando claridad que este se reconoce para efectos internos y no se incluye en los documentos oficiales que emite de la institución (diplomas, actas de grado, entre otros) en los cual debe ir nombre registrado en los documentos de identidad legal (Universidad de Los Andes, 2024). Si bien, cada persona debe identificarse con su documento legal (DNI, cédula de ciudadanía), este no debe ser una barrera para que la interacción de la persona no binaria, que no necesariamente quiere cambiar su sexo biológico, sea a través del pronombre que le identifique acorde al género que elige. Esta propuesta plantea un desafío en los mecanismos operativos, administrativos y tecnológicos sobre el almacenamiento de los datos tanto legales como identitarios de estas personas desde su acceso al vínculo laboral, empresarial o corporativo hasta el momento de su desvinculación. Esta medida implica ajustar la denominación con la que se dirigen a la persona no binarias hasta algo tan básico como las cuentas correo electrónico acordes al nombre identitarios conforme al género elegido.

La Corte Interamericana de Derechos Humanos considera que los procedimientos para cambiar el nombre, ajustar la imagen y corregir el marcador de género en registros y documentos de identidad no requieren necesariamente una regulación legal específica. Estos procesos deben ser sencillos y limitarse a verificar la voluntad de la persona solicitante, asegurando así su adecuación a la identidad de género percibida (Corte IDH, 2012).

Sensibilización y capacitación: la falta de conocimiento y sensibilización puede ser un obstáculo importante para la inclusión de personas no binarias y transgénero en el entorno corporativo. Las empresas pueden invertir en programas de sensibilización y capacitación para educar a todas las personas que vinculan, sobre las experiencias y desafíos que enfrentan estas personas y sobre la apropiación de los conceptos de identidad de género y orientación sexual para hacer efectiva cualquier política empresarial o corporativa con enfoque no discriminatorio. Esto ayudará a crear un ambiente de trabajo más respetuoso y comprensivo, fomentando la diversidad y la aceptación dentro de la organización.

La Red Española del Pacto Mundial destacó las políticas de selección de personal del BBVA como una de las mejores prácticas empresariales vinculadas al ODS 5 (Igualdad de Género). Estas políticas incluyen el uso de un lenguaje inclusivo y no estereotipado en las ofertas de empleo, la eliminación de requisitos innecesarios y la transmisión de una mentalidad de crecimiento para atraer talento diverso. Además, BBVA promueve el compromiso con la diversidad y la inclusión, lo que ha mejorado significativamente la eficacia y rapidez en la cobertura de sus vacantes (Banco BBVA, 2019)

Más allá de cumplir con la responsabilidad fundamental de respetar los derechos humanos, las empresas se encuentran en una posición clave para impulsar y promover estos derechos en los países donde llevan a cabo sus operaciones. El impacto y las estrategias dependerán del contexto social y legal, pero existen medidas que pueden ser implementadas globalmente, independientemente de la legislación local y las dinámicas políticas. En todos los rincones del mundo, las empresas tienen la capacidad de fomentar la inclusión y el empoderamiento de las personas que por su identidad de género pueden ser discriminadas. Esto incluye la adopción de acciones para salvaguardarles contra cualquier forma de tratamiento injusto y para denunciar prácticas discriminatorias en todos los aspectos: desde el entorno laboral hasta la participación en el mercado y las interacciones dentro de la comunidad. El papel de las empresas se vuelve esencial para contribuir

significativamente a la reducción de prejuicios, así como a la eliminación del estigma asociado a estas identidades (OHCHR, 2012).

Las cifras y la información estadística específica sobre la población no binaria en el ámbito laboral aún es escasa, y la correspondiente a personas transgénero se encuentra en muchos países inmersa sin desagregar dentro de los datos que arroja la población LGBT+. Sin embargo, existen algunos datos y estudios relevantes que podemos mencionar.

El artículo "*Being transgender at work*" de la firma *McKinsey & Company*, destaca datos específicos en los que las personas transgénero enfrentan una mayor tasa de desempleo y salarios más bajos que sus colegas cisgénero, además de sentirse menos apoyadas en sus entornos laborales. Señala que, aunque algunos avances se han logrado en la protección de sus derechos, la mayoría sigue en el armario en sus entornos laborales debido al temor a la discriminación. El informe enfatiza que una mayor inclusión de las personas transgénero podría mejorar significativamente el bienestar y productividad de las empresas (*McKinsey & Company*, 2021).

En las cifras que se destacan de la investigación de *McKinsey & Company*, aplicadas para Estados Unidos, las personas transgénero tienen el doble de probabilidades de estar desempleadas. Sus ganancias anuales promedio \$17,000 menores que las personas cisgénero. Solo el 32% de empleados transgénero se siente cómodo siendo abiertamente trans en el trabajo.

Por su parte, Human Rights Campaign en la investigación sobre "*El índice de igualdad en el lugar de trabajo 2023*" califica a las empresas estadounidenses sobre sus políticas de inclusión LGBT+, y encuentra que solo el 28% de las empresas ofrecen beneficios de salud transgénero inclusivos (Human Rights Campaign, 2023).

En Australia, el 1.7% de las personas en Australia se identifican como no binarias. De estas, solo el 53% están empleadas, en comparación con el 66% de la población general (Australian Bureau of Statistics. "Analysis of Non-binary Sex Responses." *Australian Bureau of Statistics*, 2021). En Reino Unido se encontró que el 2.5% de las personas en el Reino Unido se identifican como no binarias. De estas, solo el 68% están empleadas, en comparación con el 75% de la población general (Stonewall. "LGBT in Britain: Health Report." *Stonewall*, 2020). Y en Estados no hay datos precisos sobre la población no binaria, pero se estima que representa alrededor del 1% de la población. Un estudio de 2015 encontró que las personas transgénero en los Estados Unidos tienen el doble de probabilidades de estar desempleadas que la población general (Williams Institute. "Transgender People: Employment." *Williams Institute at UCLA School of Law*, 2015).

Cuarto desafío: cerrar la brecha de discriminación para reducir costos empresariales y de mercado asociados a este factor

En varios estudios a nivel mundial, como el informe global de McKinsey & Company sobre *"El costo de la exclusión: El impacto de la discriminación LGBT+ en las empresas"*, el estudio del Banco Mundial realizado en 2015 sobre *El costo económico del estigma y la exclusión de las personas LGBT: un estudio de caso de la India*, el estudio de Harvard Business Review en 2014 *"What's the effect of proLGBT policies on stock Price?"* y el informe de Credit Suisse de 2021 *"De LGBTI 350 a LGBTI 400: Orgullo y rendimiento empresarial"*, se profundiza en argumentos sólidos sobre el por qué las empresas deberían abordar la discriminación sexual y de identidad de género no solo por razones éticas o sociales, sino también por consideraciones empresariales y económicas. Al promover la inclusión y la diversidad, dependiendo de sus políticas corporativas y del país donde operen y su vinculación a los tratados internacionales, las empresas pueden o no mejorar su reputación, aumentar o disminuir su competitividad y acceder o no a nuevos mercados, lo que a su vez puede tener un impacto positivo o negativo en su desempeño comercial y en la percepción o posicionamiento de la marca. Sin

embrago, es preciso tener en cuenta que las decisiones empresariales en inclusión y diversidad si bien pueden influir en la percepción de marca y las preferencias de compra; muchos consumidores eligen apoyar —o rechazar— marcas según sus creencias éticas o religiosas, especialmente frente a políticas de igualdad y no discriminación por orientación sexual o identidad de género (Snyder, Brendan 2015).

El impacto en la reputación empresarial y de mercados en relación con la discriminación sexual y de identidad de género se presenta en algunos puntos clave:

Responsabilidad empresarial y económica: las empresas no estarían exentas de la responsabilidad de respetar los derechos humanos en todo su contexto, no de manera sesgada a las creencias morales e inclusive, en algunos casos, como el de Paypal (The San Diego Union Tribune, New York, 2016), a tomar decisiones sobre la no permanencia o apertura de la operación debido a las reglas estatales restrictivas de algunos países, en especial las multinacionales y las que operen en países vinculados a tratados internacionales. Esto implica incluir en sus políticas empresariales y corporativas reglas sobre no discriminación por género, independientemente de los costos o beneficios económicos que esto implique, ya que las compañías deben adherirse a las normas internacionales en aras del respecto de los derechos humanos y a no utilizar la discriminación como ventaja competitiva.

Un ejemplo de no utilizar la discriminación como ventaja competitiva en el sector empresarial es el caso de IKEA y su política global de inclusión y diversidad laboral, incluso en países donde las leyes locales no protegen la diversidad sexual y de género. En 2019, IKEA despidió a un empleado en Polonia que, en respuesta a una iniciativa de la empresa para promover la inclusión LGBTQ+, publicó en la intranet corporativa citas bíblicas que condenaban la homosexualidad, incluyendo pasajes que sugerían la pena de muerte para personas homosexuales. La empresa consideró que estos comentarios violaban sus políticas de respeto e inclusión ([La](#)

[Vanguardia](#), 2019) Este incidente generó controversia en Polonia, con reacciones de diversos sectores, incluyendo la Iglesia Católica y autoridades gubernamentales, quienes criticaron la decisión de IKEA y expresaron su apoyo al empleado despedido ([La Vanguardia](#), 2019). En su momento, la Fiscalía polaca abrió una causa en contra de IKEA, argumentando que el despido podría haber violado la libertad religiosa del empleado. ([Dosmanzanas - La web de noticias LGTB](#), 2020).

Este caso ilustra los desafíos que enfrentan las empresas multinacionales al equilibrar sus políticas internas de inclusión y diversidad con las normativas y sensibilidades culturales discriminatorias de los países en los que operan.

En 2016 la compañía PayPal anunció la cancelación los planes de expansión de sus operaciones en Charlotte de Carolina del Norte en el que se planeaba contratar entre 400 y 600 empleados con una inversión de 3,6 millones de dólares, debido a la ley HB2 aprobada del estado de Carolina del Norte que permite discriminar a personas LGBT. Además de PayPal, Deutsche Bank también decidió no expandir sus actividades en Carolina del Norte y otras grandes compañías firmaron una nota de protesta en contra las políticas discriminatorias del Estado de Carolina del Norte, como Bank of America, Citibank, TD Bank, Starbucks, Barnes & Noble, Levi Strauss, IBM, Apple, Intel, Google, Facebook, Yahoo, eBay, Twitter o YouTube, entre otros (The San Diego Union Tribune, New York, 2016).

En su momento, en un comunicado la empresa señaló que la ley además de perpetuar la discriminación chocaba con los valores y principios de PayPal y que una iniciativa en un estado donde sus empleados no tendrían los mismos derechos sería simplemente insostenible (Schulman, Dan. 2016)

Análisis sobre este caso, el de Williams Institute de UCLA, estiman que la discriminación contra personas por su orientación sexual e identidad de género (en concreto sobre población LGBT) tuvo un impacto económico significativo en Carolina del Norte, ascendiendo a aproximadamente 5.000 millones de dólares al año, asimismo, que la legislación HB2 resultó en la pérdidas millonarias en

inversiones empresariales y la eliminación de más de 1.250 puestos de trabajo que se pretendían generar con la expansión de varias compañías a ese sector (Williams Institute, UCLA, 2016)

Desde el otro punto de vista, es decir, empresas que sesgan sus políticas corporativas y discriminan en sus operaciones, el informe global de McKinsey & Company sobre *"El costo de la exclusión: El impacto de la discriminación LGBT+ en las empresas"* estima que la discriminación hacia personas por razones de orientación sexual y de género le cuesta al sector empresarial entre 1.7 y 6.2 billones de dólares en pérdidas de productividad cada año (McKinsey & Company, 2020), por el impacto reputacional.

La discriminación, incluida la dirigida hacia las personas transgénero y no binarias, puede generar un impacto negativo en la productividad y el desarrollo social y económico. Esto se traduce en consecuencias negativas tanto para las empresas como para las comunidades en general, lo que llegaría a afectar no sólo la reputación empresarial, también la posición en el mercado, dependiendo del país en donde operen. Esto significa que impacta las economías porque no se aprovechan plenamente las competencias, creatividad y formación de estas personas, lo que genera una pérdida directa de talento que podría estar aportando al crecimiento económico. La exclusión del mercado laboral reduce la productividad porque limita la participación de personas capaces en sectores clave. Estudios como el de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) señala que la discriminación de género costó a la economía global 12 billones de dólares en 2016, con una pérdida de 658.000 millones solo en América Latina. Estas cifras evidencian que la discriminación limita el acceso al talento diverso, reduce la eficiencia operativa y obstaculiza la innovación, afectando negativamente el rendimiento económico de las empresas y el desarrollo social en general (OCDE, 2017).

El Banco Mundial en el estudio realizado en 2015 sobre *El costo económico del estigma y la exclusión de las personas LGBT: un estudio de caso de la India (inglés)*, reveló cómo la discriminación en la India hacia la comunidad LGBT tenía un impacto económico que representaba aproximadamente un 1,7% del producto interno bruto del país, equivalente a unos 32.000 millones de dólares, debido a los costos que generan causas como la exclusión, la violencia, la discriminación, el desempleo, la falta de apoyo familiar, presiones para casarse y acoso escolar y sus consecuencias adversas en la salud, la educación y a la capacidad productiva para esta parte de la población (Badgett, MV Lee, Ph.D., 2015).

Rentabilidad y *diversidad*: se ha evidenciado que las empresas con políticas de corporativas en las que se promueve la inclusión y la diversidad en el lugar de trabajo, así como la vinculación laboral de personas sin importar su orientación sexual y género, coinciden con aquellas que estadísticamente cuentan con mejor receptividad y mayores resultados en términos de cuota de mercado, en la entrada a nuevos mercados y en el rendimiento financiero (Portafolio, 2023).

Estudios de Harvard Business Review concluyen que las empresas que fomentan la diversidad tienden a alcanzar mejores resultados. En los Estados Unidos, los empleados que trabajan en empresas más diversas cuentan con la probabilidad de un 45% mayor en la cuota de mercado de su empresa respecto al año 2013, y una probabilidad de un 70% mayor cuando incursionan en un nuevo mercado (Berger y Douillet, 2014).

El informe "De LGBTI 350 a LGBTI 400: Orgullo y rendimiento empresarial", publicado recientemente por Credit Suisse, reveló que las empresas con una postura positiva hacia los empleados LGBT, mostraban mejores resultados en términos del rendimiento promedio de los valores de renta variable, el rendimiento del flujo de efectivo sobre la inversión y los beneficios. Señala el informe que el colectivo LGBTI, si fuera considerado como una economía independiente o un país, ocuparía el tercer o cuarto puesto en la economía mundial. Según estimaciones del

banco, entre el 5% y el 10% de la población mundial pertenece al colectivo LGBTI y presenta patrones de gasto similares al resto de los consumidores, lo que resultaría en un PIB que oscilaría entre los 2,7 y los 5,2 billones de dólares, lo cual conlleva a un número cada vez mayor de empresas a posicionarse a favor de los derechos LGBTI (Muñoz, 2021).

La discriminación hacia las personas transgénero y no binarias no solo viola los derechos humanos, sino que también tiene implicaciones económicas significativas. Estudios, como el realizado por el Banco Mundial en la India en 2015, han demostrado que la discriminación puede tener un impacto negativo en la productividad y el desarrollo económico de un país, representando un porcentaje considerable de su producto interno bruto. Además, las empresas que adoptan políticas discriminatorias pueden enfrentar costos macroeconómicos y empresariales significativos, incluida la pérdida de talento, la reducción de la cuota de mercado y los costos asociados con la contratación y retención de empleados.

Por otro lado, las empresas que promueven la inclusión y la diversidad pueden obtener beneficios tangibles, como una mayor receptividad por parte de los consumidores, un mejor rendimiento financiero y una mayor competitividad en el mercado. Los estudios de Harvard Business Review y Credit Suisse han demostrado que las empresas con políticas pro-diversidad tienden a tener mejores resultados en términos de rendimiento financiero y acceso a nuevos mercados.

Posicionamiento y percepción de marca: las decisiones empresariales pueden influir en la percepción de la marca y en las preferencias de compra de los consumidores. En materia de inclusión y diversidad, las empresas pueden ganar o no preferencia entre sus consumidores si respaldan o no con sus políticas corporativas y empresariales a la igualdad, la no discriminación en razón a la orientación sexual e identidad de género.

La percepción de la marca y las decisiones de compra de los consumidores millennials (nacidos entre 1981 y 1996) están influenciadas por las políticas corporativas de las empresas. Según una encuesta realizada en varios países⁶ por Google en 2014, el 45% de los consumidores menores de 34 años afirmaron que es importante que las empresas respalden la igualdad de derechos para la comunidad LGBT. Además, más del 54% de estos consumidores indicaron que elegirían una marca que promueva la igualdad sobre un competidor que no lo haga. (Snyder, Brendan 2015)

Lo anterior cobra relevancia en cuanto a posicionamiento marca y a la preferencia al momento de la decisión de consumo, pues la población de la generación de millennials es el mayor segmento de consumidores en la economía actual, con <<aproximadamente 72,26 millones, por lo cual su poder adquisitivo es importante para el sector empresarial y económico. Gran parte de las decisiones de los millennials se fundamentan en sus valores, como son la justicia social, la política, la salud mental, el medio ambiente, la diversidad y la equidad; estos aspectos influyen significativamente en sus hábitos de compra y gasto, en consecuencia, prefieren elegir marcas que respalden las causas que les preocupan en lugar de aquellas que buscan únicamente beneficios económicos, y tienden a rechazar aquellas que no lo hacen (Walsh Anthony, 2023)

El informe sobre el estado de las Tendencias de Consumo 2023 de HubSpot, indica que el 41% de la generación del milenio (consumidores entre 25 a 35 años) busca que las empresas tomen posición en asuntos sociales, como la igualdad racial, la disparidad de ingresos, el calentamiento global, el acceso asequible a la atención médica y los derechos LGBTQ+. La adopción de posturas por parte de las empresas en relación a estos temas ejerce una influencia significativa en las elecciones de compra de los millennials (Iskier Maxwell, 2023).

⁶ Se destacan: Estados Unidos, Reino Unido, Francia, Alemania, Italia, España, Canadá, Brasil, Perú, Japón y Australia.

Como se puede evidenciar en los diversos estudios a nivel global, resalta la importancia sobre la necesidad de abordar en las políticas corporativas y empresariales una postura clara sobre la no discriminación sexual y la identidad de género no solo por razones éticas o sociales, sino también por consideraciones empresariales y económicas. Al promover la inclusión y la diversidad, las empresas pueden en la mayoría de los países vinculados a tratados internacionales mejorar su reputación, aumentar su competitividad y acceder a nuevos mercados, lo que a su vez puede tener un impacto positivo en su desempeño financiero y en la percepción o posicionamiento de la marca.

Podemos afirmar que el abordaje de asuntos como la discriminación sexual y de identidad de género no solo es una cuestión de responsabilidad social, sino también una estrategia empresarial inteligente. Las empresas que adoptan políticas inclusivas y promueven la diversidad no solo están cumpliendo con sus obligaciones éticas, sino que también están posicionándose para el éxito a largo plazo en un entorno empresarial cada vez más diverso y globalizado, además de ampliar sus segmentos de mercado en los cuales quienes consumen ya no lo hacen por simple satisfacción de necesidades, sino también por empatía con los valores que proyecta y promueve la compañía o la marca.

Conclusiones

Uno de los retos principales en el sector empresarial es la aplicación de garantías no discriminatorias a la población transgénero y no binaria en el marco de los derechos humanos. Las regulaciones internacionales existentes pareciera que únicamente fueran vinculantes para los Estados y no para el sector privado empresarial (local y multinacional). Sin embargo, a lo largo de este artículo se da una muestra de cómo esas regulaciones y principios han venido teniendo interpretaciones y guías de aplicación que se extienden a las operaciones empresariales, como la *Guía Interpretativa sobre la Responsabilidad Corporativa de Respetar los Derechos Humanos* de la Oficina del Alto Comisionado de las

Naciones Unidas para los Derechos Humanos (OHCHR, 2012). Estas interpretaciones recaen sobre las regulaciones de naturaleza vinculante tales como el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP), los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativos a la discriminación (Convenio 111) y trabajo forzoso (Convenios 29 y 105), que establecen estándares laborales que las empresas deben cumplir, y la Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH).

El creciente aumento de las personas no binarias y transgénero en el ámbito laboral exige que el sector empresarial reevalúe su rol frente a los derechos humanos, particularmente ante la ausencia de una regulación estatal clara y vinculante. Aunque los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos establecen una responsabilidad corporativa de respetar estos derechos, su carácter no vinculante ha generado un dilema sobre si la inclusión de estas poblaciones es una obligación ineludible o una decisión discrecional. A la luz de los desarrollos jurisprudenciales internacionales, como la Opinión Consultiva 24/17 de la Corte IDH, y pronunciamientos constitucionales nacionales como la Sentencia T-033 de 2022 en Colombia, resulta evidente que las empresas no pueden permanecer ajenas a estos estándares. De continuar sin asumir compromisos proactivos en favor de esta población, las compañías no solo arriesgan su reputación y sostenibilidad, sino que también contribuyen a la perpetuación de prácticas discriminatorias. Por ello, integrar políticas inclusivas no debe entenderse como una opción sino como un imperativo ético, social y jurídico en evolución.

El respeto por los derechos humanos no debería ser un aspecto ajeno al sector empresarial, sino una parte fundamental de su responsabilidad social y de su rol dentro de las sociedades democráticas. Las empresas, en su capacidad de empleadoras y formadoras de cultura organizacional, tienen un impacto directo en la garantía —o vulneración— de derechos, especialmente de grupos históricamente discriminados como las personas transgénero y no binarias. Reconocer esta realidad implica comprender que la protección de los derechos humanos debe

integrarse en las políticas internas empresariales, en la toma de decisiones y en la gestión del talento humano. Lejos de ser una carga, esta visión amplía las oportunidades de responsabilidad social, competitividad y sostenibilidad, entendiendo a las empresas como actores clave en la construcción de entornos más justos, equitativos y resilientes.

La adopción de procedimientos internos sencillos, no estigmatizantes, que permitan el uso de pronombres y nombres autodefinidos, puede prevenir futuros conflictos legales y promover un ambiente inclusivo. La sensibilización y capacitación de todo el personal en temas de diversidad de género es clave para fomentar una cultura laboral respetuosa y equitativa.

El sector empresarial enfrenta el desafío intrínseco de ajustar sus operaciones para garantizar la no discriminación y el respeto a los derechos del personal no binario y transgénero en sus políticas y decisiones corporativas. Es fundamental que las empresas asuman este desafío con responsabilidad y compromiso para contribuir a la construcción de una sociedad más igualitaria y respetuosa de la diversidad de identidades de género y orientaciones sexuales.

El reconocimiento de las personas no binarias y transgénero representa un reto para las empresas en su relación con las normativas legales vigentes y los derechos fundamentales de esta población. La falta de políticas inclusivas y la insuficiencia de leyes que regulen la identidad de género en el ámbito empresarial generan una brecha entre los derechos de estas personas y su reconocimiento dentro de las dinámicas corporativas. Implementar políticas empresariales claras, que incluyan el respeto por los nombres identitarios y las identidades de género autoidentificadas, es una estrategia clave tanto para la equidad laboral como para la competitividad empresarial.

En el ámbito empresarial, este reconocimiento implica desafíos significativos en términos de relaciones laborales, diseño de ambientes corporativos, manejo de

datos y respeto a la identidad de género en todas las dinámicas laborales y sociales. Es esencial que las empresas se preparen para este cambio y ajusten sus operaciones para garantizar un entorno laboral inclusivo y respetuoso.

Es esencial que las empresas implementen políticas y procedimientos sólidos para prevenir la discriminación en todas las etapas del empleo y proporcionar un ambiente de trabajo inclusivo y seguro para todas las personas. Esto implica comprender y distinguir claramente entre los conceptos de sexualidad, género, identidad de género y orientación sexual, así como reconocer la diversidad de experiencias y realidades que existen dentro de la fuerza laboral.

Es necesario que las empresas no solo cumplan con las regulaciones existentes, sino que también adopten una postura proactiva en la promoción de la igualdad de género y la no discriminación en el lugar de trabajo. Esto no solo beneficiará a los empleados individualmente, sino que también contribuirá a la creación de entornos laborales más productivos, colaborativos y socialmente responsables.

El compromiso de las directivas de las empresas en la formulación de políticas en diversidad e inclusión, hasta la sensibilización y capacitación de todo el personal, pasando por la revisión de procesos de selección y contratación, acceso a beneficios laborales y el uso adecuado de pronombres preferidos, son medidas fundamentales para crear entornos laborales respetuosos y equitativos para todas las personas, independientemente de su identidad de género u orientación sexual.

El abordaje de la discriminación sexual y de identidad de género no solo es una cuestión de responsabilidad social, sino también una estrategia empresarial inteligente. Al promover la inclusión y la diversidad, las empresas pueden mejorar su reputación, aumentar su competitividad y acceder a nuevos mercados, lo que a su vez puede tener un impacto positivo en su desempeño financiero y en la percepción o posicionamiento de la marca. La discriminación hacia las personas transgénero y no binarias puede llegar a tener implicaciones económicas

significativas, afectando la productividad, el desarrollo económico y sobrecostos macroeconómicos y empresariales. Por otro lado, las empresas que promueven la inclusión y la diversidad pueden obtener beneficios tangibles, como una mayor receptividad por parte de los consumidores y un mejor rendimiento financiero.

Referencias

1. **ILGA World**. "Trans Legal Mapping Report: Recognition Before the Law." Ginebra: ILGA World, 2020. <https://ilga.org/trans-legal-mapping-report>.
2. **Naciones Unidas**. *Objetivos de Desarrollo del Milenio: Informe de 2010*. Nueva York: Naciones Unidas, 2010. <https://www.undp.org/es/publicaciones/informe-2010-objetivos-de-desarrollo-del-milenio>
3. **Díaz Camarena, Carlos Iván**. "Discriminación por identidad de género en el ámbito laboral: Estudio de caso del Distrito Federal", 2017. México D.F.: Universidad Nacional Autónoma de México.
4. **Schiebinger, Londa**. "Expandiendo o kit de herramientas agnotológicas: métodos de análisis de sexo e gênero". Marcia, 2014. <file:///C:/Users/Angela/Downloads/30035-Texto%20do%20Artigo-106116-1-10-20150910.pdf>
5. **Museo de América**. "Trans: Diversidad de identidades y roles de género." Madrid: Catálogo de la exposición, 2017. <https://www.man.es/man/dam/jcr:928ab4ce-ea80-4eeb-afb2-90d20cf8e0fe/2017-expo-trans-museo-america-delicada-frontera.pdf>
6. **Gutiérrez Martínez, Daniel, y Karina Felitti, eds**. *Diversidad, sexualidades y creencias: Cuerpo y derechos en el mundo contemporáneo*. Buenos Aires: Prometeo, 2015 https://www.academia.edu/31141675/Libro_Diversidad_sexualidad_y_creencias_cuerpo_y_derechos_en_el_mundo_contempor%C3%A1neo

7. **Principios de Yogyakarta**, 2006. <https://yogyakartaprinciples.org/wp-> y Principios de Yogyakarta Plus 10 <https://yogyakartaprinciples.org/principles-sp/los-principios-de-yogyakarta-10/>
8. **Naciones Unidas**. "La naturaleza de la sexualidad y el género", 2010. <https://www.un.org/womenwatch/daw/publication>.
9. **OHCHR**. "Gender and Human Rights." Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 2019 <https://www.ohchr.org/en/women/gender>.
10. **American Psychological Association**. "Answers to Your Questions About Transgender People, Gender Identity, and Gender Expression." APA, 2011. <https://www.apa.org/topics/lgbtq/transgender>.
11. **Badgett, M.V. Lee**. "The Economic Cost of Stigma and the Exclusion of LGBT People: A Case Study of India." Washington, DC: World Bank, 2014. <https://documents.worldbank.org/en/publication/documents-reports/documentdetail/527261468035379692/the-economic-cost-of-stigma-and-the-exclusion-of-lgbt-people-a-case-study-of-india>.
12. **Brown, Wendy, and Scott, Kathleen**. "Human Rights and the Legal Framework for Protecting LGBTQ+ Rights." International Journal of Human Rights, 2019.
13. **Corte Interamericana de Derechos Humanos**. "Opinión Consultiva OC-24/17 de 24 de noviembre de 2017, solicitada por la República de Costa Rica." San José: Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2017. http://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_24_esp.pdf.
14. **Dreger, Alice**. "Hermaphrodites and the Medical Invention of Sex." Cambridge, MA: Harvard University Press, 1998.
15. **Fausto-Sterling, Anne**. "Sexing the Body: Gender Politics and the Construction of Sexuality." New York: Basic Books, 2000.
16. **GLAAD Media Institute**. "The State of LGBTQ Representation in Media." GLAAD, 2022. <https://glaad.org/institute/>.

17. **Human Rights Campaign.** "Corporate Equality Index 2023: Rating Workplaces on LGBTQ+ Equality." HRC, 2023.
<https://www.hrc.org/resources/corporate-equality-index>.
18. **Naciones Unidas. PRNU.** *Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos: Puesta en Práctica del Marco de las Naciones Unidas para "Proteger, Respetar y Remediar"*. Nueva York y Ginebra: Naciones Unidas, 2011, última modificación 2023.
https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_sp.pdf.
19. **Roorda, Lucas.** "The Business Exit Approach: Human Rights Due Diligence and the Perils of Queering Business and Human Rights." *EJIL: Talk!*, 2023.
<https://www.ejiltalk.org/the-business-exit-approach-human-rights-due-diligence-and-the-perils-of-queering-business-and-human-rights/>
20. **Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos.** "Colombia: Expertas urgen al Gobierno y a las empresas intensificar esfuerzos en materia de empresas y derechos humanos." *OHCHR*. 21 de agosto de 2024.
<https://www.ohchr.org/es/press-releases/2024/08/colombia-experts-urgently-call-government-and-businesses-intensify-efforts>
21. **Corte Constitucional de Colombia:** Sentencia T 063, 2015.
22. **Corte Constitucional de Colombia:** Sentencia 033, 2022.
23. **Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH).** *La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos: Guía para la interpretación*. Nueva York y Ginebra, 2012.
https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/HR.PUB.12.2_sp.pdf.
24. **Recommendation CM/Rec (2016)** of the Committee of Ministers to Member States, *Human Rights and Business*, adopted on 2 March 2016, Council of Europe, Strasbourg 2016, disponible en: <https://edoc.coe.int/en/fundamental-freedoms/7302-human-rights-and-business-recommendation-cmrec20163-of-the-committee-of-ministers-to-member-states.html>

25. **Ushakova, Tatsiana.** "Las Empresas y la Protección de los Derechos Humanos en el Sistema del Consejo de Europa." *Revista Internacional Consinter de Direito*, no. 7 (2021). <https://revistaconsinter.com/index.php/ojs/0721>.
26. **Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE).** *Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales*. Edición 2011, París. <https://www.oecd.org/daf/inv/mne/48004340.pdf>.
27. **Bancolombia.** "¿Por qué hay que apoyar a la comunidad LGTBQ+? Diversidad e inclusión en las empresas." Sala de Prensa, 28 de junio de 2024. <https://www.bancolombia.com/acerca-de/sala-prensa/noticias/responsabilidad-social-ambiental/lgtbiq-diversidad-e-inclusion-en-las-empresas>.
28. **Organización Internacional del Trabajo (OIT).** *Documento de información sobre la protección contra la discriminación basada en la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género y las características sexuales (SOGIESC)*. 2019, https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40normes/documents/publication/wcms_700556.pdf.
29. **Heymann, Jody, Bijetri Bose, Willetta Waisath, Amy Raub y Michael McCormack.** "Legislative Approaches to Non-Discrimination at Work: A Comparative Analysis Across 13 Groups in 193 Countries." *Equality, Diversity and Inclusion*", 2020. <https://doi.org/10.1108/EDI-10-2019-0259>.
30. **WORLD Policy Analysis Center.** "Is retaliation prohibited for participating in workplace investigations of discrimination on the basis of gender identity?", 2023. <https://www.worldpolicycenter.org/policies/is-retaliation-prohibited-for-participating-in-workplace-investigations-of-discrimination-on-the-basis-of-gender-identity>
31. **Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights (OHCHR).** *The Corporate Responsibility to Respect Human Rights: An Interpretive Guide*. New York and Geneva: United Nations, 2012.

https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/HR.PUB.12.2_En.pdf

32. **Negocios One.** "Los pronombres no binarios en el currículum muestran un claro sesgo de contratación." 2023. <https://negociosone.com/los-pronombres-no-binarios-en-el-curriculum-muestran-un-claro-sesgo-de-contratacion/>.
33. **Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes.** "El Minculturas reconocerá el nombre identitario de las personas trans en procesos de contratación y comunicaciones. Bogotá: Ministerio de las Culturas, 2025. <https://www.mincultura.gov.co/noticias/Paginas/el-minculturas-reconocera-el-nombre-identitario-de-las-personas-trans-en-procesos-de-contratacion-y-comunicaciones.aspx>.
34. **Universidad de los Andes.** "Cambio Nombre Identitario." Última modificación en marzo de 2024. <https://ghdo.uniandes.edu.co/cambio-nombre-identitario/>.
35. **Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE).** Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales sobre Conducta Empresarial Responsable. París: OCDE, 2023. <https://doi.org/10.1787/7abea681-es>.
36. **Lavanguardia.** "Iglesia Polaca Respaldó a Empleado de IKEA Despedido por su Homofobia." *La Vanguardia*, 10 de julio de 2019. <https://www.lavanguardia.com/politica/20190710/463406314006/iglesia-polaca-respalda-a-empleado-de-ikea-despedido-por-su-homofobia.html>.
37. **Dosmanzanas.** "La Justicia Polaca Abre una Causa contra IKEA por Despedir a un Empleado que Justificó el Asesinato de Homosexuales." *Dosmanzanas*, 24 de junio de 2020. <https://www.dosmanzanas.com/2020/06/la-justicia-polaca-abre-una-causa-contra-ikea-por-despedir-a-un-empleado-que-justifico-el-asesinato-de-homosexuales.html>.
38. **Banco BBVA,** 2019. <https://www.bbva.com/es/sostenibilidad/la-inclusion-laboral-comienza-en-la-redaccion-de-ofertas-de-empleo/>.

39. **Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights (OHCHR).** *The Corporate Responsibility to Respect Human Rights: An Interpretive Guide*. New York and Geneva: United Nations, 2012. https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/HR.PUB.12.2_En.pdf
40. **Schulman, Dan.** "PayPal Withdraws Plan for Charlotte Expansion." Abril 5, 2016. <https://newsroom.paypal-corp.com/PayPal-Withdraws-Plan-for-Charlotte-Expansion>.
41. **Williams Institute, UCLA School of Law.** "The Legal and Economic Implications of North Carolina's HB2." Última modificación mayo de 2016. <https://williamsinstitute.law.ucla.edu/wp-content/uploads/Impact-NC-HB2-May-2016.pdf>
42. **McKinsey & Company.** "Being Transgender at Work." 2021. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/being-transgender-at-work>.
43. **McKinsey & Company.** "El costo de la exclusión: El impacto de la discriminación LGBT+ en las empresas." 2020. <https://www.mckinsey.com/careers/meet-our-people/equal-colleagues-at-mckinsey>.
44. **OCDE.** *The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle*, OECD Publishing, Paris, 2017. <https://doi.org/10.1787/9789264281318-en>.
45. **Badgett, M.V. Lee.** *The Economic Cost of Stigma and the Exclusion of LGBT People: A Case Study of India*. Washington, DC: World Bank Group, 2014. <https://documents.worldbank.org/en/publication/documents-reports/documentdetail/527261468035379692/the-economic-cost-of-stigma-and-the-exclusion-of-lgbt-people-a-case-study-of-india>.
46. **Portafolio.** "Las mejores empresas con equidad de género y diversidad en Colombia y en América Latina". 2023. [Las mejores empresas con equidad de género y diversidad en Colombia | Empresas | Negocios | Portafolio](#).

47. **Berger, Eric, y Nicole Douillet.** "What's the Effect of Pro-LGBT Policies on Stock Price?" *Harvard Business Review*, 2014. <https://hbr.org/2014/07/whats-the-effect-of-pro-lgbt-policies-on-stock-price>.
48. **Muñoz, Rocío.** "Las empresas que apuestan por la diversidad LGTBI son más rentables." *Cinco Días*, 2021. https://cincodias.elpais.com/cincodias/2021/06/24/fortunas/1624562351_572913.html.
49. **Snyder, Brendan.** "LGBT Advertising: How Brands Are Taking a Stance on Issues." *Think with Google*, 2015. <https://www.thinkwithgoogle.com/future-of-marketing/management-and-culture/diversity-and-inclusion/lgbt-advertising-brands-taking-stance-on-issues/>.
50. **Walsh, Anthony.** "Las formas únicas en las que compran y pagan los consumidores millennials." 2023. <https://ingenico.com/latam-es/noticias/blogs/las-formas-unicas-en-las-que-compran-y-pagan-los-consumidores-millennials>.
51. **Iskief, Maxwell.** "How Each Generation Shops in 2024 [New Data from Our State of Consumer Trends Report]." *HubSpot*, 2024. <https://blog.hubspot.com/marketing/how-each-generation-shops-differently>.