

OUTRIGHT INTERNATIONAL

RESUMEN DE POLÍTICAS

Leyes integrales contra la discriminación de las personas LGBTIQ

JUNIO DE 2026

PUNTOS CLAVE

- Personas de todo el mundo **sufren discriminación** por su orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales.
- Las leyes contra la discriminación son una herramienta crucial para **prevenir la discriminación y proporcionar reparación.**
- Las leyes contra la discriminación funcionan mejor para las personas LGBTIQ cuando **incluyen explícitamente** la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género y las características sexuales como motivos protegidos.
- Las leyes deben proteger contra la discriminación en **todos los aspectos de la vida**, incluyendo el trabajo, la educación, la atención sanitaria, la vivienda, los servicios públicos y el acceso a la justicia.
- El progreso gradual hacia las protecciones contra la discriminación, a través de **reformas locales, sectoriales o normativas**, puede sentar un precedente para el cambio a nivel nacional.

¿Cuál es el objetivo de este informe de políticas?

La discriminación contra las personas lesbianas, gais, bisexuales, transgénero, no binarias, intersexuales y queer se da en todo el mundo. Muchos países cuentan con leyes que protegen a las personas contra ciertas formas de discriminación, pero la mayoría de estas leyes no son suficiente para prevenir la discriminación por motivos de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales.

Los marcos jurídicos que no prohíben la discriminación por estos motivos pueden dejar a las personas sin una protección efectiva en muchos ámbitos de la vida.

Los instrumentos internacionales de derechos humanos establecen que todas las personas deben acceder a la misma protección de sus derechos «sin distinción de ningún tipo». Los órganos de tratados de las Naciones Unidas han confirmado que estas garantías de igualdad se extienden a la discriminación basada en la orientación sexual y la identidad de género, y han subrayado que los Estados deben garantizar una protección efectiva, tanto en la ley como en la práctica, contra dicha discriminación. Los sistemas regionales han reforzado obligaciones similares, creando un consenso normativo cada vez mayor en torno a la ilegalidad de la discriminación contra las personas LGBTIQ.

En algunos países, los legisladores están eliminando protecciones como consecuencia de la influencia de la extrema derecha. En otros países, surgen nuevas oportunidades para aprobar legislación contra la discriminación o modificar la legislación vigente para añadir más características protegidas, y los defensores y responsables políticos están sopesando qué enfoques para legislar contra la discriminación son más eficaces, exhaustivos y políticamente viables.

La ley no es una panacea. La prevención de la discriminación también requiere educación, cambios normativos y prácticas institucionales. Sin embargo, la legislación, la regulación y los mecanismos de rendición de cuentas desempeñan un papel central a la hora de establecer normas vinculantes y hacer que la protección sea operativa en los contextos cotidianos.

Este informe ofrece un marco general para comprender y promover leyes inclusivas contra la discriminación, que los gobiernos deberían aplicar junto con otras estrategias preventivas.

¿Qué tipos de discriminación sufren las personas LGBTIQ?

Las personas LGBTIQ sufren discriminación tanto en forma directa como indirecta, en las esferas pública y privada, por motivos de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales. Esta discriminación adopta la forma de exclusión explícita, trato desigual y acoso, así como de normas o prácticas aparentemente neutras que tienen efectos desproporcionados y perjudiciales en la práctica.

Entre las formas comunes de discriminación se incluyen la denegación de empleo, vivienda, educación, atención sanitaria o servicios públicos; la negativa a expedir o reconocer documentos de identidad; el acoso, el abuso o la exclusión por parte de funcionarios públicos o proveedores de servicios; y la exclusión de la participación democrática, los sistemas de protección social o las prestaciones familiares.

Algunas personas con identidades o experiencias queer, entre ellas las mujeres, las personas mayores, los migrantes, las personas con discapacidad, los pueblos indígenas, las personas de color y las personas que viven en la pobreza, pueden enfrentarse a formas agravadas de exclusión, lo que aumenta su vulnerabilidad y limita su acceso a los recursos.

¿Qué dice el derecho internacional de los derechos humanos?

El derecho internacional de los derechos humanos establece que todas las personas tienen derecho a la igualdad y a la protección contra la discriminación, incluso por motivos que no siempre se enumeran explícitamente en la

legislación nacional. En los sistemas globales y regionales, se exige a los Estados no solo que reconozcan la igualdad en principio, sino que garanticen su aplicación en la práctica.

El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP) y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) imponen obligaciones de no discriminación en la aplicación de todos los demás derechos.[1] Otros tratados de las Naciones Unidas refuerzan estas obligaciones en contextos específicos. Por ejemplo, la Convención sobre los Derechos del Niño prohíbe la discriminación contra todos les niñes y adolescentes sin distinción de ningún tipo, una garantía que abarca la discriminación basada en la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género y las características sexuales.[2] La Convención contra la Tortura exige a los Estados que prevengan los tratos crueles, inhumanos o degradantes, incluso cuando la discriminación institucional crea condiciones de vulnerabilidad o abuso.[3]

Los sistemas regionales complementan estas normas:

- En las Américas, la Convención de Belém do Pará integra la no discriminación en los marcos de prevención de la violencia.[4]
- En Europa, el Convenio Europeo de Derechos Humanos y el Protocolo n.º 12 establecen garantías vinculantes de igualdad.[5]
- En África, el Protocolo de Maputo —un tratado de la Unión Africana sobre los derechos de las mujeres— exige a los Estados que eliminen la discriminación contra las mujeres y promuevan la igualdad de género, reforzando las obligaciones de no discriminación.[6]

En conjunto, estos instrumentos exigen a los Estados que prohíban la discriminación en todos los sectores, garanticen el acceso a mecanismos de denuncia eficaces y eliminen las leyes o prácticas que obstaculicen el acceso a la justicia y a los servicios esenciales. Cuando se cumplen estas obligaciones, los marcos de no discriminación pueden funcionar como herramientas significativas de protección para las personas LGBTIQ.

> Las leyes **de no discriminación integrales** son aquellas que protegen a todas las personas de la discriminación en múltiples ámbitos de la vida, incluidos el empleo, la educación, la atención sanitaria, la vivienda, los servicios públicos y el acceso a la justicia, y que abarcan una amplia gama de características protegidas. Una ley no es integral cuando ofrece protección en un solo ámbito o cuando abarca únicamente una característica protegida.

¿Es importante la inclusión explícita de las personas LGBTIQ en la legislación contra la discriminación?

La mención explícita de la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género y las características sexuales como motivos protegidos puede reforzar la claridad jurídica y reducir el riesgo de exclusión en la aplicación de las leyes contra la discriminación.

Cuando una ley establece claramente la «orientación sexual», la «identidad de género», la «expresión de género» y las «características sexuales» como motivos protegidos en las disposiciones contra la discriminación, las instituciones cuentan con una base sólida para actuar, hacer cumplir la ley y proporcionar recursos. Sin esta claridad, las protecciones se vuelven desiguales y frágiles, y su aplicación depende de interpretaciones específicas del contexto, de la toma de decisiones discrecionales o de enfoques judiciales cambiantes, en lugar de obligaciones claras y exigibles.

Esto resulta especialmente evidente cuando los marcos de no discriminación protegen únicamente en función de la orientación sexual. Estas formulaciones limitadas a menudo no abordan la discriminación que sufren las personas transgénero, no binarias e intersexuales, cuya exclusión está más directamente vinculada a la identidad de género, la expresión de género o las características sexuales. Una protección

integral requiere el reconocimiento conjunto de todos estos motivos.

Por otra parte, para los responsables políticos que trabajan en contextos en los que las leyes protegen contra la discriminación por motivos de «sexo», «género» u «otros motivos» de carácter abierto, pero no incluyen la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género o las características sexuales, **es fundamental no dar por sentado ni actuar partiendo de la creencia de que las personas LGBTIQ no están protegidas.**

Desde el punto de vista de la finalidad y de la interpretación jurídica habitual, lo habitual debería ser una interpretación inclusiva de las protecciones basadas en el «sexo» y el «género», ya que la discriminación dirigida contra las personas LGTBIQ suele manifestarse a través de distinciones basadas en el sexo y de estereotipos de género. En varios casos, los organismos de derechos humanos y los tribunales han adoptado este enfoque, interpretando que las protecciones basadas en el «sexo» abarcan la orientación sexual y considerando la discriminación relacionada con la reasignación de género como una forma de discriminación por motivos de sexo.[7]

¿Qué deben incluir los mecanismos de aplicación?

Las protecciones legales contra la discriminación carecen de eficacia si no existen procedimientos de denuncia y mecanismos de aplicación claros, accesibles y no discriminatorios.

- **Órganos de denuncia:** instituciones independientes con autoridad para recibir denuncias, investigar y resolver casos de discriminación en diversos sectores (como oficinas del defensor del pueblo, comisiones de derechos humanos o tribunales de igualdad).
- **Sanciones específicas:** sanciones claramente definidas que se apliquen a los organismos estatales y a los actores privados que discriminen por motivos de características protegidas.
- **Sistemas de formación y rendición de cuentas para los funcionarios públicos:** formación obligatoria y supervisión para garantizar que los funcionarios apliquen las normas de igualdad en la práctica.
- **Difusión pública:** dar a conocer públicamente las normas de no discriminación a través de canales estatales accesibles —como boletines oficiales, actas parlamentarias, circulares administrativas u orientaciones públicas— para que las personas comprendan que la exclusión está prohibida y que existen recursos.
- **Derogación de las leyes punitivas que impiden la denuncia o el acceso a la justicia:** eliminación de las disposiciones penales o administrativas que estigmatizan identidades o impiden a las víctimas buscar ayuda de forma segura.

¿Qué sectores deben quedar cubiertos?

- **Empleo y condiciones laborales:** protección frente a procesos de contratación sesgados, trato desigual, intimidación, acoso o despido improcedente por motivos de identidad o características personales.
- **Educación:** garantías contra la exclusión, el acoso escolar o las normas discriminatorias que limitan la participación de les estudiantes o su acceso a los entornos de aprendizaje y a las actividades extraescolares.
- **Atención sanitaria:** igualdad de acceso a la atención, incluidos servicios libres de patologización o trato degradante.
- **Vivienda:** protección frente a la discriminación en el acceso a la vivienda de alquiler, la propiedad inmobiliaria o el alojamiento, incluyendo la denegación, el desalojo o las condiciones desiguales.
- **Acceso a servicios y equipamientos públicos:** acceso en igualdad de condiciones a los servicios prestados por

los gobiernos y las entidades privadas, sin denegación, restricción ni barreras arbitrarias.

- **Asistencia jurídica y acceso a la justicia:** derecho a la asistencia letrada y a los procedimientos de reclamación, sin interferencias discriminatorias.

¿Cuáles son los indicadores clave de que una ley contra la discriminación funciona en la práctica?

Un indicador clave es que **las personas sepan que existe la ley contra la discriminación,** confíen lo suficiente en el sistema como para denunciar las infracciones y puedan acceder a los recursos sin barreras innecesarias. La concienciación convierte los derechos en protección real.

Otro indicador es que **las instituciones cumplan la ley de manera sistemática,** lo que significa que los empleadores no rechacen a los solicitantes, las escuelas no bloqueen la matriculación y los servicios públicos no denieguen la asistencia por motivos protegidos. La ley debe aplicarse en la práctica, no limitarse a existir sobre el papel.

Una tercera señal es que **los organismos de supervisión** se tomen en serio y que sus conclusiones den lugar a medidas concretas por parte del Estado. Las investigaciones deben conducir a recursos y, cuando proceda, a sanciones cuando se produzca discriminación, independientemente de si el autor es un funcionario público o un agente privado.

¿Qué papel deben desempeñar los códigos penales en la sanción de la discriminación contra las personas LGBTIQ?

Algunos Estados incorporan cláusulas de no discriminación en sus códigos penales, ya sea castigando directamente los actos discriminatorios o permitiendo que la motivación por prejuicios agrave la responsabilidad.

Outright advierte que la responsabilidad penal individual no debe ser la respuesta predeterminada o única a la discriminación. Las sanciones penales no son adecuadas para abordar todas las formas de daño y, en general, deben ser un último recurso, especialmente cuando se basan en medidas privativas de libertad, que casi siempre tienen consecuencias negativas para los derechos humanos.[8] En la mayoría de los casos, la responsabilidad civil es una solución más adecuada.

Además, la discriminación en el punto de servicio debe abordarse en los niveles más altos de la entidad responsable de dicha discriminación. Entidades como las empresas y los proveedores de servicios públicos deberían verse motivadas por las leyes contra la discriminación a promulgar y hacer cumplir políticas que prohíban al personal incurrir en comportamientos discriminatorios. Cuando un recepcionista discrimina a un paciente, o un cajero discrimina a un cliente, la entidad que los emplea, y no la «cara» individual de la discriminación —a menudo, alguien con poder limitado dentro de la entidad— debería asumir, en general, la responsabilidad. La responsabilidad civil transfiere la rendición de cuentas a los propietarios y directivos de las entidades públicas y privadas, y puede exigirles que tomen medidas para proporcionar reparación y garantizar que no se repita.

La responsabilidad penal individual puede, sin embargo, ser apropiada cuando la discriminación va acompañada de daños físicos u otras acciones que ya están contempladas en el derecho penal: por ejemplo, la agresión física o sexual.[9]

Las estructuras jurídicas más sólidas suelen ser híbridas: mantienen la responsabilidad penal para los abusos extremos, al tiempo que invierten en vías de denuncia restaurativas y libres de estigma en las que las comunidades puedan confiar y a las que puedan acceder de forma segura.

¿Qué enfoque debería adoptar la legislación respecto a las exenciones por motivos religiosos y de conciencia?

Algunos marcos jurídicos prohíben la discriminación en términos generales, pero luego socavan esas protecciones mediante amplias excepciones en nombre de la «libertad de religión», la «libertad de conciencia» o la «objeción de conciencia». Las disposiciones que autorizan de hecho la denegación de servicios, empleo, educación o atención sanitaria por motivos religiosos o de conciencia pueden vaciar de contenido una ley contra la discriminación al convertir una obligación vinculante en una norma opcional, precisamente en los sectores donde el acceso igualitario es más esencial.

Para preservar la primacía y la eficacia de las garantías de no discriminación, la legislación debería rechazar las exenciones religiosas o de conciencia de carácter abierto en los espacios públicos y privados laicos, y dejar claro que tales alegaciones no pueden justificar la denegación de bienes y servicios, la exclusión de la educación o la vivienda, ni la negativa a contratar. Cualquier espacio limitado para la autonomía religiosa, cuando se reconozca, debe limitarse a la vida interna de las instituciones religiosas y a funciones estrictamente definidas con auténticas funciones religiosas, y nunca debe servir para denegar, segregar o estigmatizar a las personas que buscan servicios u oportunidades.

El nuevo Código Penal **de la República Dominicana**, aprobado en 2025, es un claro ejemplo de cómo las exenciones religiosas pueden vaciar de contenido las protecciones de la igualdad. El Código tipifica como delito las conductas discriminatorias, incluso en la contratación, la educación y el acceso a bienes y servicios. Sin embargo, la misma disposición establece que no hay discriminación cuando un proveedor de servicios o un empleador basa su denegación en la objeción de conciencia o en motivos religiosos.[10]

¿Cómo han promovido los países y las regiones protecciones integrales contra la discriminación para las personas LGBTIQ?

En todo el mundo, los gobiernos han seguido diferentes vías legales y políticas para ampliar las protecciones contra la discriminación de las personas LGBTIQ.

En algunos países, el progreso ha sido impulsado por **leyes nacionales de igualdad** que enumeran explícitamente los motivos protegidos y crean organismos administrativos para velar por su cumplimiento. Estos modelos ofrecen el mayor grado de claridad jurídica y responsabilidad institucional.

Sudáfrica ofrece un modelo constitucional singular: su Constitución de 1996 prohíbe explícitamente la discriminación por motivos que incluyen la orientación sexual, estableciendo una de las cláusulas de igualdad más sólidas a nivel mundial y proporcionando una base constitucional directa para la protección judicial contra la discriminación por motivos de sexo, género y orientación sexual.[11]

La Ley de Derechos Humanos **de Canadá**, aprobada por el Parlamento en 1977, prohibía inicialmente la discriminación por motivos como la raza, el origen nacional o étnico, la religión, la edad y el sexo. La orientación sexual se añadió en 1996, y la identidad de género y la expresión de género se añadieron en 2017.[12] La Ley obliga a los empleadores, los proveedores de servicios y las instituciones bajo autoridad federal a promover prácticas inclusivas y a combatir el acoso o la exclusión por motivos de identidades sexuales y de género diversas.

La ley no reconoce expresamente las «características sexuales» como motivo prohibido de discriminación. Sigue sin estar claro en qué medida las personas intersexuales están protegidas en virtud de los motivos existentes.

Un segundo modelo consiste en **protecciones legales específicas por sectores** que prohíben explícitamente la discriminación por motivos de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales dentro de ámbitos jurídicos concretos, como las leyes laborales o educativas o las normativas de la función pública. Este enfoque crea salvaguardias exigibles incluso antes de que se adopten leyes de igualdad exhaustivas a nivel nacional.

En **Suecia,** la Ley de 1999 sobre la prohibición de la discriminación en la vida laboral por motivos de orientación sexual introdujo una de las primeras prohibiciones de Europa de la discriminación laboral basada en la orientación sexual.[13]

En **Botsuana,** la Ley de Empleo de 2010 estableció protecciones laborales basadas en la orientación sexual, casi una década antes de que el Tribunal Superior despenalizara las relaciones sexuales consentidas entre personas del mismo sexo en 2019.[14]

En **Fiyi,** la Ley de Relaciones Laborales (Enmienda) de 2015 amplió los «motivos prohibidos de discriminación» en el contexto laboral para incluir «la identidad y la expresión de género».[15]

Una tercera vía común ha sido **la interpretación constitucional o judicial.** En países sin leyes antidiscriminatorias de ámbito nacional, los tribunales se han basado en las cláusulas constitucionales de igualdad, privacidad o dignidad para ampliar la protección por estos motivos.

El Tribunal Constitucional **de Perú** reconoció la identidad de género como una categoría protegida en virtud de la garantía constitucional de igualdad y no discriminación en 2016, a pesar de que en ese momento era una categoría que no figuraba en ninguna ley o legislación del país.[16]

La **Corte Interamericana de Derechos Humanos** sostuvo en la Opinión Consultiva 24/17 (2017) que la identidad de género es una categoría protegida en virtud de las garantías de igualdad y no discriminación de la Convención Americana, vinculantes para los Estados de la región, aunque en ese momento muchos de ellos aún no hubieran incorporado expresamente la identidad de género en su legislación nacional.[17]

Si bien el reconocimiento judicial puede abrir la puerta a derechos y recursos, sigue siendo vulnerable cuando no va acompañado de una legislación explícita o de sistemas formales de denuncia que funcionen en todos los sectores:

- Los Estados tienen la **obligación positiva de adoptar legislación** para armonizar sus marcos nacionales con las normas internacionales de derechos humanos.[18]
- La responsabilidad de los Estados de abordar la discriminación no termina una vez dictada la sentencia.[19] Las vías de recurso judiciales son solo **una parte de un «ecosistema de recursos»,** que incluye otras leyes, políticas, sistemas normativos y estructuras.[20]

¿Pueden las reformas graduales sustituir a una legislación integral?

En todas las tradiciones jurídicas, muchos movimientos LGBTIQ **abogan por una reforma gradual:** garantizar primero protecciones exigibles en ámbitos jurídicos específicos —como ordenanzas locales contra la discriminación, cláusulas en los códigos laborales, normas educativas o decisiones de organismos de supervisión regulatoria— y luego ampliar esos avances hacia una reforma legislativa a nivel nacional.

La reforma gradual permite a las comunidades obtener cierta protección incluso cuando aún no se ha alcanzado un consenso político a nivel nacional.

El progreso gradual puede resultar especialmente eficaz cuando sienta precedentes

jurídicos, amplía la coalición de actores que lo respaldan y aumenta la familiaridad del público con las identidades LGBTIQ como parte de la población que la ley debe proteger.

En entornos socialmente polarizados o políticamente restrictivos, una estrategia paso a paso puede reducir la resistencia al cambiar la cultura jurídica antes de intentar una única y gran reforma.

Es importante destacar que la gradualidad nunca debe plantearse como un sustituto de la igualdad integral, ni la reforma incremental debe legitimar jerarquías de protección dentro de las comunidades LGBTIQ. En algunos contextos, los denominados compromisos políticos han ampliado la protección a la orientación sexual, al tiempo que excluyen la identidad de género, la expresión de género o las características sexuales, afianzando una igualdad selectiva y dejando sin protección a las personas más marginadas.

Si bien las estrategias incrementales pueden ayudar a sentar precedentes jurídicos y a garantizar la viabilidad política, deben basarse en un compromiso claro con la universalidad y la no regresión, asegurando que las medidas parciales amplíen —en lugar de congelar o justificar— las exclusiones persistentes.

Una progresión de reformas graduales debería culminar, en última instancia, en una claridad jurídica a nivel nacional que sea explícita, exigible y universal. La señal más clara de que la secuencia gradual está teniendo éxito es cuando los primeros logros se traducen en normas nacionales vinculantes, rendición de cuentas institucional y mecanismos independientes de denuncia que funcionan de manera coherente tanto en el sector público como en el privado.

Los movimientos y los gobiernos que siguen esta vía demuestran que lo que más importa no es solo la velocidad de la reforma, sino su institucionalización, su aplicabilidad y su permanencia.

La ley funciona cuando las comunidades son conscientes de sus derechos, las instituciones se abstienen de discriminar y los organismos de supervisión imponen consecuencias cuando se produce la discriminación, lo que demuestra que las protecciones de la igualdad han pasado del reconocimiento simbólico a la realidad operativa dentro del sistema jurídico

Referencias

1. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, aprobado el 16 de diciembre de 1966, Naciones Unidas, Recopilación de Tratados, vol. 999, p. 171, que entró en vigor el 23 de marzo de 1976, arts. 2(1) y 26; Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, adoptado el 16 de diciembre de 1966, Naciones Unidas, Recopilación de Tratados, vol. 993, p. 3, entró en vigor el 3 de enero de 1976, art. 2(2).
2. Convención sobre los Derechos del Niño, adoptada el 20 de noviembre de 1989, Naciones Unidas, Recopilación de Tratados, vol. 1577, p. 3, entró en vigor el 2 de septiembre de 1990, arts. 2(1) y 16(1).
3. «...[l]a protección de determinadas personas o poblaciones minoritarias o marginadas que corren un riesgo especial de sufrir tortura forma parte de la obligación de prevenir la tortura o los malos tratos». Comité contra la Tortura, Observación general n.º 2: Aplicación del artículo 2 por los Estados partes, CAT/C/GC/2 (24 de enero de 2008), párr. 21.
4. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, adoptada el 9 de junio de 1994, OEA/ser.L/II.2.27, CIM/doc.33/94, entró en vigor el 5 de marzo de 1995.
5. Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales (Convenio Europeo de Derechos Humanos), adoptado el 4 de noviembre de 1950, ETS n.º 005, entró en vigor el 3 de septiembre de 1953; Protocolo n.º 12 del Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, adoptado el 4 de noviembre de 2000, ETS n.º 177, entró en vigor el 1 de abril de 2005.
6. Protocolo de la Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos relativo a los derechos de la mujer en África (Protocolo de Maputo), adoptado el 11 de julio de 2003, Unión Africana, entró en vigor el 25 de noviembre de 2005.
7. Toonen c. Australia, Comité de Derechos Humanos, Comunicación n.º 488/1992, Doc. ONU CCPR/C/50/D/488/1992, Dictamen adoptado el 31 de marzo de 1994, https://hrlibrary.umn.edu/undocs/html/vws488.htm, párr. 8.7; Asunto P contra S y el Consejo del Condado de Cornualles, Tribunal de Justicia de la Unión Europea, Asunto C-13/94, Sentencia de 30 de abril de 1996, https://infocuria.curia.europa.eu/tabs/affair?sort=AFF_NUM-DESC&searchTerm=%22C-13%2F94%22&publishedId=C-13%2F94; Bostock contra el condado de Clayton, Tribunal Supremo de los Estados Unidos, 590 U.S., 140 S. Ct. 1731 (2020), https://www.law.cornell.edu/supremecourt/text/17-1618; Comité de la CEDAW de las Naciones Unidas, Recomendación General n.º 28, Las obligaciones fundamentales de los Estados Partes en virtud del artículo 2 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, Doc. ONU CEDAW/C/GC/28, 16 de diciembre de 2010, https://docs.un.org/es/CEDAW/C/GC/28, párr. 18.
8. Ryan Thoreson, «"Descriminalización": sexualidad, derechos humanos y el giro carcelario en la legislación contra la discriminación», *California Law Review* 110 (2022): https://www.californialawreview.org/print/discriminalization-sexuality-human-rights-and-the-carceral-turn-in-antidiscrimination-law.
9. Ibid.
10. República Dominicana, Ley Orgánica que establece el Código Penal de la República Dominicana, Ley 74-25, 3 de agosto de 2025, https://tinyurl.com/ek6wuan5, art. 173.
11. Sudáfrica, Constitución de la República de Sudáfrica, 4 de diciembre de 1996, https://www.gov.za/documents/constitution/constitution-republic-south-africa-04-feb-1997, sec. 9(3).
12. Canadá, Ley Canadiense de Derechos Humanos, R.S.C., 1985, c. H-6, https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/h-6/page-1.html#docCont, art. 2.
13. Reino de Suecia, Lag om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning (Ley que prohíbe la discriminación en el ámbito laboral por motivos de orientación sexual), SFS 1999:133, 11 de marzo de 1999, https://rkrattsdb.gov.se/SFSdoc/99/990133.PDF.
14. Galesiti G.R. Baruti, «El ámbito de los motivos de discriminación prohibidos en la ley de empleo de Botsuana», *Objetivo 16 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible: Perspectivas de jueces y abogados del sur de África sobre la promoción del Estado de derecho y el acceso equitativo a la justicia,* agosto de 2017, https://www.southernafricalitigationcentre.org/wp-content/uploads/2017/08/GOAL-16-Book-Baruti.pdf.
15. Fiji, Ley de Enmienda de las Relaciones Laborales de 2015, Ley n.º 4 de 2015, https://www.parliament.gov.fj/wp-content/uploads/2017/03/Act-No-4-Employment-Relations-Amendment.pdf.
16. Defensoría del Pueblo, «Defensoría del Pueblo destaca sentencia del Tribunal Constitucional que permite el cambio de sexo de las personas trans», 9 de noviembre de 2016, https://www.defensoria.gob.pe/defensoria-del-pueblo-destaca-sentencia-del-tribunal-constitucional-que-permite-el-cambio-de-sexo-de-las-personas-trans.
17. Jorge Contesse, «Sexual Orientation and Gender Identity in Inter-American Human Rights Law», *North Carolina Journal of International Law* 44, n.º 2 (2019): https://scholarship.law.unc.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2054&context=ncilj.
18. El artículo 2 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos exige a los Estados «tomar las medidas necesarias, de conformidad con sus procedimientos constitucionales y con las disposiciones del presente Pacto, para **promulgar las leyes o adoptar las demás medidas que sean necesarias para hacer efectivos los derechos reconocidos en el presente Pacto**». De manera similar, el artículo 2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales exige a los Estados que se comprometan a «tomar medidas, individualmente y mediante la asistencia y la cooperación internacionales... por todos los medios apropiados, incluyendo **en particular la adopción de medidas legislativas**».
19. La Corte Interamericana de Derechos Humanos ha sostenido que «la responsabilidad del Estado no termina cuando el sistema de justicia dicta una sentencia definitiva y esta se convierte en vinculante. A juicio de la Corte, a partir de ese momento el Estado debe también garantizar los medios necesarios para permitir la ejecución efectiva de dicha sentencia definitiva. De hecho, el derecho a la protección judicial resultaría ilusorio si el ordenamiento jurídico interno del Estado permitiera que una decisión definitiva y vinculante quedara sin efecto en detrimento de una de las partes». Comisión Interamericana de Derechos Humanos, «El acceso a la justicia como garantía de los derechos económicos, sociales y culturales. Un examen de las normas adoptadas por el sistema interamericano de derechos humanos», septiembre de 2007, https://cidh.oas.org/pdf%20files/access%20to%20justice%20desc.pdf, párr. 38.
20. ACNUDH, *Acceso a los recursos en casos de abusos contra los derechos humanos relacionados con las empresas: guía interpretativa*, 2024, https://www.ohchr.org/sites/default/files/2024-11/access-to-remedy-bhr-interpretive-guide-en.pdf, 65.

Contacto

Outright International
+1 212 430 6054
comms@outrightinternational.org
www.outrightinternational.org

Ilustración de portada

Personas sosteniendo un cartel
por Demetr White/Stocksy. Estilizada en Google Gemini.