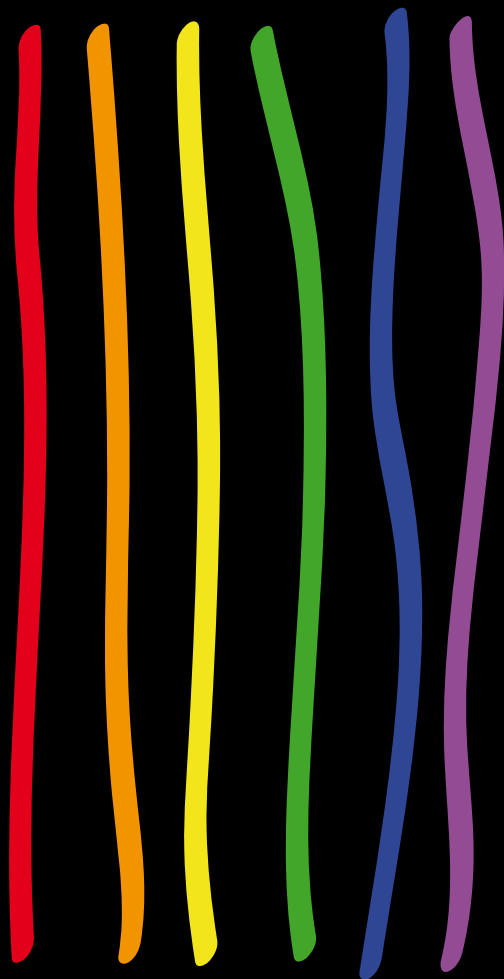


PIEDRA LIBRE

Lesbianas, gays, bisexuales y
transexuales en el ámbito laboral



PIEDRA LIBRE

Lesbianas, gays, transexuales y
bisexuales en el ámbito laboral

Ing. Miguel Lifschitz

Intendente Municipal

Sr. Fernando Asegurado

Secretario de Promoción Social

Sra. Laura Alfonso

Subsecretaria de Acción Social

Ps. Noelia Casati

Coordinadora del Área de la Diversidad Sexual

El Área de la Diversidad Sexual de la Secretaría de Promoción Social de la Municipalidad de Rosario presenta el Material "Piedra Libre. Lesbianas, Gays, Trans y Bisexuales en el ámbito laboral". El objetivo del mismo es sumar aportes, desde una perspectiva de la diversidad sexual, para reflexionar sobre el trato a Lesbianas, Gays, Trans y Bisexuales en el ámbito del trabajo a fin de generar referentes contra la discriminación al interior de cada espacio.

El trabajo, espacio fundamental en el desarrollo y autonomía de una persona, configura un lugar que puede ser vivenciado de distintos modos, de acuerdo a las condiciones y dinámicas que se establecen en cada ámbito. En ese sentido, apuntamos a mejorarlas para acrecentar las oportunidades de un sector que históricamente no ha podido acceder a los mismos derechos que las y los heterosexuales.

La orientación sexual o identidad de género no son asuntos exclusivos de la vida privada, sino que tienen vinculación con otras esferas de la vida, como la laboral. Desde esta perspectiva, venimos desarrollando una serie de emprendimientos para promover la inclusión plena de la población LGBT en el ámbito familiar, educativo, cultural y del acceso a los derechos civiles y sociales, al que se suma ahora una línea de acción específica para promover su inclusión laboral y la no discriminación.

Esta iniciativa nos permite analizar el papel que juegan los prejuicios sexistas de los que está cargado

nuestro lenguaje patriarcal, así como el reflejo del rol social atribuido a Lesbianas, Gays, Trans y Bisexuales.

En una sociedad igualitaria y plural, cada una y cada uno debe tener el mismo derecho a ser respetado/a y a ser abierta/o con respecto a su orientación sexual e identidad de género en su lugar de trabajo. Para alcanzar esto, necesitamos cambios culturales y modificaciones en las actitudes naturalizadas que reproducen las relaciones de poder del sistema heteropatriarcal. Esto sólo se logra si comenzamos a dialogar y reflexionar, desmontando mitos y prejuicios sobre sexualidades, para remover estigmas que sufren algunas personas por su condición sexual.

Es por ello que para avanzar, propiciamos la generación de dispositivos para sensibilizar sobre la discriminación individual y colectiva, partiendo del intercambio con los actores clave en la vida laboral.

Este material está basado en la experiencia contra la discriminación por orientación sexual que se llevó adelante en Suecia -junto al Defensor del Pueblo-, y que fue plasmada en las publicaciones "All Clear". Las mismas, nos han sido cedidas para traducirlas y adaptarlas de acuerdo a las necesidades del contexto argentino.

La publicación finaliza con tres materiales anexos: algunos resultados de la II Encuesta sobre Discriminación por Orientación Sexual e Identidad de Género, realizada en Rosario -abril de 2008-, datos del Informe nacional sobre la situación de las travestis, transexuales y transgéneros y un test sobre diversidad sexual - extraído de "All Clear"-. Se adjunta además, un CD que contiene tres cortos que representan situaciones de discriminación para problematizar con equipos de trabajo.

Para disminuir los niveles de discriminación social hacia lesbianas, gays, bisexuales y trans, es indispensable que las organizaciones sindicales, gremiales y asociaciones se impliquen en una tarea de sensibilización de las trabajadoras y trabajadores y de apertura de los ámbitos laborales a la diversidad sexual.

Esperamos que estas herramientas constituyan una inspiración y un aporte para construir ideas sobre cómo desarrollar métodos propios de combate a la discriminación en el campo de la orientación sexual e identidad de género de la vida laboral.

Agradecemos a la Agencia Española de Cooperación Internacional (AECID), por el financiamiento, sin el cual no habría sido posible la realización del presente material.

Ps. Noelia Casati

Coordinadora Área de la Diversidad Sexual
Secretaría de Promoción Social
Municipalidad de Rosario

ALGUNOS CONCEPTOS IMPORTANTES

¿Qué son la discriminación y el acoso sexual?

En la mayoría de los lugares de trabajo ocurren conflictos. A veces algunas personas tienen problemas trabajando en equipo o en un mismo lugar, pueden tener diferentes visiones y los desacuerdos pueden conducir a las personas a tener disputas momentáneas. Muy a menudo esas diferencias son habladas, se llega a establecer acuerdos y sigue el trabajo.

Lo importante es diferenciar que la discriminación y el acoso sexual ligado a la orientación sexual no es lo mismo que esos conflictos usuales.

¿Qué es la orientación sexual?

La orientación sexual hace referencia a la homosexualidad, bisexualidad o heterosexualidad de los individuos.

“La orientación sexual es una organización específica del erotismo y/o vínculo en relación al género de la pareja involucrada en la actividad sexual” (OMS).

Es importante diferenciarla de las prácticas sexuales, como por ejemplo el sadomasoquismo (comportamiento independiente de la orientación: heterosexual, homosexual o bisexual).

Acoso Sexual

El acoso sexual puede referir a la degradación hacia una persona o su familia a través de insultos, marginación o uso de información personal en su contra. Las percepciones de las víctimas determinan cuándo un hecho o una conducta puede ser considerada ofensiva. El empleador está obligado a ponerse en tema acerca de qué está pasando y poner las cosas en su lugar si algún empleado siente que ha sido víctima de acoso sexual sea o no por causa de su orientación sexual. El acoso sexual es inaceptable, sin importar de quien venga, colegas o empleadoras y empleadores.

Discriminación

En el ámbito de la discriminación casos similares pueden ser abordados de diferente manera. Distintos a los casos de acoso sexual, no es la percepción de la empleadora o el empleador lo que determina cuándo está teniendo lugar o no un caso de discriminación. La valoración de cuándo la discriminación está teniendo lugar es determinada, haya o no causas para la discriminación, y está basada en hechos, acciones u omisiones. Las personas pueden ser víctimas de dos tipos de discriminación: directa o indirecta.

Discriminación directa

Se da cuando, por ejemplo, los individuos son víctimas de discriminación por motivo o bajo pretexto de su orientación sexual. Un ejemplo específico puede ser cuando a un gay o una lesbiana no se le ofrecen determinadas oportunidades de entrenamiento o capacitación porque el empleador estima que un gay o una lesbiana no vale demasiado y no quiere gerentes gays o lesbianas.

No hay nada en la legislación que establezca que la discriminación debe ser intencional para ser considerada discriminación. La negligencia y la ignorancia pueden ser causas también de discriminación. Las situaciones de discriminación asumen diferentes formas y causas, la orientación sexual sólo es una de ellas.

Discriminación indirecta

Se da cuando en apariencia en el ámbito de trabajo hay una situación neutral, pero en los hechos es menos beneficiosa para la gente que tiene una orientación sexual diferente a la heterosexual. Este tipo de discriminación es más frecuente en casos de discriminación por etnia o color que por orientación sexual.

Victimización (represalias)

Es ilegal que la empleadora o empleador exponga a represalias (o castigos) a un empleado o empleada que haya hecho una denuncia o esté participando de una investigación por discriminación en su contra.

Como oficial de policía trabajás en equipo, pasás de 8 a 10 horas diarias con un colega hablando de todo bajo el sol. Los policías están afuera y ven todo. “Ey, te vi ayer a la tarde caminando por la calle. ¿Quién era ese que estaba con vos?” Ellos ven todo. Es realmente difícil mantener algunas cosas en secreto.

Oficial de policía

LA IMPORTANCIA DE ESTAR PREPARADA O PREPARADO PARA SER ABIERTO

¿Cuándo fue la última vez que hablaste con tus compañeras y compañeros de trabajo acerca de tu orientación sexual o identidad de género? No es muy común que las y los heterosexuales pasen el tiempo diciéndole a todo el mundo que lo son. La mayoría de las personas, además, supondrá que todas y todos somos heterosexuales porque generalmente se presume que los varones sienten atracción sexo-afectiva por las mujeres y las mujeres por los varones.

Las y los heterosexuales no sienten la necesidad de “salir del armario” y contarle a la gente en un momento especial, determinado, con previa preparación acerca de su orientación sexual o su identidad de género. De igual modo, debería pasar con lesbianas, gays, bisexuales y trans. Sin embargo, la foto de la familia en el escritorio, la llamada telefónica de él o la esposa, la visita de ésta/e a la oficina, son algunas de las cosas que las personas heterosexuales tienen garantizadas, pero se pueden convertir en temas problemáticos para lesbianas, gays, bisexuales. En caso de ser una transgénero, el hecho de vestirse o ser nombrada por el nombre “legal”, el que figura en su documento, pueden constituir situaciones que generan malestar.

Poniéndose en el lugar de la otra o del otro

María llega al trabajo el lunes por la mañana y le cuenta a sus compañeras y compañeros que viajó durante el fin de semana al campo y estuvo realizando distintas tareas de jardinería, descansando y arreglando la casa con su marido. Nadie la escucha decir “¡Hola, mi nombre es María y soy heterosexual!”. Pero en los hechos concretos ella ha dado muchas señales acerca de su orientación sexual.

Carlos llega a la misma oficina la mañana del lunes y le cuenta a sus colegas que estuvo durante el fin de semana en el campo, realizando tareas de jardinería, descansando y arreglando la casa con su novio. En el momento en que dice eso, algunas personas que están en la habitación escuchan que el estuvo descansando, realizando tareas de jardinería y arreglando la casa, pero la mayoría de las personas escucha “Hola, soy Carlos y soy gay”.

Si Carlos no hubiera decidido ser abierto acerca de su orientación sexual, esto es lo que hubiera ocurrido:

Carlos llega a la oficina donde están sus colegas hablando acerca de las cenas con sus cuñadas, de cómo estuvieron planeando sus próximas vacaciones, incluso acerca de algunas cuestiones de sus matrimonios. Carlos no dice nada y se sienta, toma su café y no tiene ninguna idea de qué debería decir. Quizá él les podría haber comentado acerca de una pareja que no existe y fue creada en ese momento, o podría haber mencionado a su pareja sin usar los términos “él” o “ella”. O incluso podría haber hablado solo de él, aunque estuviera formando en la actualidad una familia con su pareja.

Pero en otros momentos, Carlos simplemente se levantaría y se iría por no tener ganas de mentir, simplemente por no querer pretender ser alguien que no es.

Todos los días hay situaciones, conversaciones y actitudes que hacen la diferencia, en muchas de las cuales hablamos o damos indicaciones acerca de nuestra orientación sexual o identidad de género.

Pero la orientación sexual e identidad de género no representan sólo el aspecto sexual de la vida de una persona. Identificarse como gay, lesbiana, bisexual o trans no es un hobby o algo en lo que uno se convierte en el camino de casa al trabajo. Es algo que se es, se siente, piensa, vive y expresa.

Todas y todos tenemos una orientación sexual

Todas y todos tenemos una orientación sexual, que puede ser homosexual, bisexual o heterosexual.

La heterosexualidad se da por sentada, tanto que, con frecuencia no es considerada como una orientación sexual, pareciera representar lo que es normal, predeterminado y esperado. Esta percepción es tan dominante que

es la norma que gobierna: la heteronormatividad. Cualquier otra orientación sexual es considerada anormal, extraña e incluso patológica. La heteronormatividad no está limitada a la orientación sexual, también define las expectativas, acerca de cómo “realmente” se espera que sean mujeres y varones, así como de qué manera se deben complementar para formar una “verdadera” pareja. Se reproducen así los estereotipos de género (varón-mujer) y de familia tradicional; sin contemplar a gran parte de la sociedad que establece otras configuraciones tanto familiares como de pareja.

La heterosexualidad está naturalizada y por esa razón se da por sentada. Esto significa que la heterosexualidad es percibida como la regla, que intenta “normar” la orientación sexual de todas las personas. Esta refiere a la concepción hegemónica de la heterosexualidad y a las normas que orientan cómo nos percibimos a nosotras y nosotros mismos y también acerca de cómo organizamos la sociedad y cómo creamos instituciones.

“Cuando decidí salir del armario en el trabajo, no tuve problemas para nada con mis colegas. Pero por otra parte, hubo una madre que me dijo: “Ok. No hay problemas, pero ¿no irás a hablarles de esto a los niños, no?” Esa madre sintió que su hijo no debería tener una imagen “pervertida” de cómo es la sociedad. Realmente no supe qué decir, pero a los pocos días volvió y me pidió disculpas. Seguramente se dio cuenta de lo estúpido que había sonado lo que me dijo.”

Directora de una escuela de pre escolar

SALIR DEL ARMARIO O SALIR DEL CLOSET

Salir del armario implica comunicar, dar a conocer la orientación sexual de una o uno mismo a las y los demás. Se trata de un proceso continuo porque se realiza a lo largo de la vida en distintas ocasiones y ámbitos.

La heteronormatividad obliga a gays, lesbianas, bisexuales y trans a elegir opciones constantemente. Muchas veces genera preguntas como:

¿Podría ser abierto con quién soy yo, -salir del armario- o no?

¿Cómo seré recibida o recibido?

Ser lesbiana, gay, bisexual o travesti, ¿podrá afectar mi situación laboral?

¿Cómo podrían reaccionar mis compañeras y compañeros de trabajo?

¿qué dirán mis compañeros y compañeras de trabajo?

¿y mi jefa o jefe?

Este tipo de dudas que parecen ser de la esfera personal, en realidad son productos de una cultura que sanciona a gays, lesbianas y bisexuales mediante el rechazo y el hostigamiento (homo-lesbo-bi-transfobia). Sin embargo, esto no le sucede a las personas de orientación sexual heterosexual, donde no sienten esta necesidad de buscar un momento especial para hablar de su orientación sexual. Hablar de sus parejas, esposas o esposos y entorno no resulta un problema, porque no sienten que ponen en juego la aceptación de las y los demás, ya que las repre-

sentaciones culturales instituidas y legitimadas marcan que un varón debe sentirse sexo-afectivamente atraído hacia una mujer y viceversa.

En el trabajo, muchas veces lesbianas, gays, bisexuales y trans deben enfrentarse a situaciones que dificultan expresar abiertamente su orientación sexual generando momentos de incomodidad que podrían evitarse en espacios abiertos a la diversidad sexual.

Las y los heterosexuales se evitan esas situaciones difíciles, debido a la suposición de que todo el mundo es heterosexual. Ejemplo de ello, es la forma en que cotidianamente un varón casado con una mujer habla de su esposa o sus hijas e hijos, sin costos emocionales personales ni pone en juego la aceptación del resto por su condición sexual.

Hablar de la familia y de la pareja, fuerza a gays, lesbianas y bisexuales a hacer una elección: ¿salir o no?

Cualquier situación en la que gays, lesbianas y bisexuales mencionen o presenten sus parejas a compañeras y compañeros de trabajo, contiene elementos de la salida del armario. Lo mismo si se llegaran a conformar vínculos amorosos al interior del ámbito laboral. La atmósfera que rodea, el contexto, determina qué tan abierta podrá ser una persona y el respeto es un requisito previo.

Vale aclarar que no todos ni todas salen del armario del mismo modo. El hecho de decir a las y los compañeros de trabajo o amigos y amigas sobre su propia orientación sexual se llama salida del armario.

Un proceso en curso

Pensar sobre la propia identidad y llegar a la conclusión de que su orientación sexual no cuadra con las normas sociales puede ser algo difícil de aceptar. Pero hablar de ello con personas de su entorno puede ser aún más difícil. La salida del armario, como se la conoce, muchas veces genera una gran sensación de ansiedad acerca de cómo reaccionarán otras personas. ¿Me abandonarán mis amigos y amigas? Muchas personas han sido testigos de que en realidad la salida del armario no resulta una situación tan dramática como se suponía, pero la ansiedad es siempre un factor que influye en las personas haciendo que vuelvan atrás y no se animen a decirle a los otros y otras quiénes son realmente.

La salida del armario no es algo que se hace una vez y termina, es un proceso que se lleva adelante durante toda la vida. Ante cada situación, se debe decidir, si salir del armario o no hacerlo. ¿Le contarás a tu peluquero acerca de tu pareja? Cuando el gerente del banco levante la ceja por tercera vez cuando nombre a tu pareja, ¿cómo reaccionarás?

¿Alguna vez has sacado del armario a alguien?

Si alguien en tu lugar de trabajo te ha contado que es lesbiana, gay o bisexual, y si esa persona no es abierta al respecto ante otras, te ha confiado un secreto. Esa persona te ha hablado acerca de su orientación sexual conscientemente, pero eso no implica necesariamente que quiere que otra gente lo sepa. Siempre es una decisión de cada una o uno, quiénes quiere que conozcan su orientación sexual y quienes no. Se puede contribuir a que esa decisión sea un poco más fácil ayudando a garantizar un ambiente de trabajo seguro y abierto, no hablando a otras personas sobre la orientación sexual de alguien sin su permiso.

Si se habla sobre la orientación sexual de otras personas gays, lesbianas o bisexuales cuando esas personas no están presentes se denomina "outing" y se trata de una acción que puede afectar a la persona, y por lo tanto violenta. De todos modos no está nada mal que le preguntes a tu compañero/a de trabajo lesbiana, gay o bisexual si está bien que hables sobre su orientación sexual con otras personas. Si el o ella está de acuerdo, por supuesto que no se trata de un accionar violento. En esos casos muchas veces puedes contribuir a facilitarle a esa persona el proceso de salida del armario.

Ella es una de esas...

Mucha gente puede sentirse un poco inseguro o insegura acerca de cómo poner en palabras la orientación sexual. ¿Qué deben decir sobre una persona gay o lesbiana? La regla simple es que es más importante cómo lo dices a qué es lo que dices. Por ejemplo, raro, marica o loca es una expresión inicialmente insultante o negativa que gradualmente fue tomada por lesbiana, gay y bisexual, que la han dado vuelta para utilizarla ellos mismos, formando parte del código, en tanto no sea utilizada en una manera insultante. Pero si no sabes acerca de qué está bien decir, no hay ninguna razón para que no le preguntes a un gay, lesbiana o trans acerca de esas cuestiones.

Trans... ¿qué?

Transgénero, es un termino amplio para aquellas personas que, por una serie de razones, no se sienten cómodos o cómodas con su género biológico o bien para aquellos o aquellas que van contra las normas sociales acerca de cómo deben ser las mujeres o los varones. Las personas trans o transgénero, incluídas varones trans, mujeres trans, intersex y travestis, drag queens y drag kings también rompen con el sistema heteronormativo.

Transicionan, cambian de género mediante su vestimenta, accesorios, gestos, expresiones, corporalidad, adopción de un nuevo nombre de género, y demás comportamientos o estilos de vida que identifican que "pertenecen"

al género opuesto asignado al nacer (travestis) o las personas que sienten que han nacido en un cuerpo incorrecto y que a veces realizan el proceso de reasignación de género (transexuales).

No sentirse cómodo con su sexo tiene que ver con el hecho de que la sociedad tiene una visión estereotipada del género y hay una porción de la población que no se siente representada, por lo tanto no se siente en ese sistema de normas. Tener un sexo biológico no necesariamente significa que debés actuar de acuerdo a lo que la sociedad considera como norma para ese sexo, o que tengás que sentirte identificado/a con eso. Del mismo modo que con la orientación sexual, depende de cada sujeto decidir de qué manera cada persona quiere y puede construir su identidad de género u orientación sexual.

En las y los trans, la “norma” que interpela se divide en términos de género en lugar de orientación sexual. Las personas transgénero pueden ser gays, lesbianas, heterosexuales o bisexuales, desafiando así, la idea ilusoria de que somos parte de la “naturaleza” y no una cultura que produce sujetos.

Al igual que ocurre con gays, lesbianas y bisexuales, las personas transgénero se ven obligadas a elegir de manera permanente si van a salir del armario o ser abiertos/as en diferentes situaciones.

Uno de mis compañeros varones trajo a su novio a una fiesta que tuvimos. Las cosas se pusieron un poco tensas en esa fiesta y toda la gente estaba un poco sorprendida sin saber cómo reaccionar. Pero todos nos relajamos un poco a lo largo de la noche. Y ahora es completamente normal para ellos llegar juntos a cualquier reunión a la cual las parejas están invitadas.

Oficial militar varón

DIFERENTES LUGARES DE TRABAJO. DIFERENTES CULTURAS

Cada lugar de trabajo es diferente. Esto también significa que los mitos y prejuicios contra lesbianas, gays, bisexuales y trans varían y se expresan en forma diferente dependiendo de dónde cada una y cada uno trabaje y de los preconceptos que tenga. Pero más allá de las formas que esos mitos y prejuicios adopten y cómo sean expresados, queremos rescatar que siempre se podrá trabajar sobre ellos. Para tal fin, se necesitará tener la disponibilidad de revisar modos de pensar, de hablar, de vincularse, aunque pueda parecer que son detalles que no tienen importancia.

A medida que se va enriqueciendo la visión, encontramos que situaciones que parecen cotidianas y comunes, son violentas y discriminatorias, sin tener quizá, la intención de que sean así.

A continuación se proponen una serie de situaciones específicas en las cuales lesbianas, gays, bisexuales y trans pueden sentirse vulnerados/as.

La pausa para el café

Cuando vamos a un bar a tomar un café o el almuerzo charlamos sobre muchas cosas, no sólo de nuestros trabajos, sino también de la vida cotidiana por fuera del mismo. Esos son los momentos en que podemos conocer mejor a la otra persona.

Pero para mucha gente que se ve forzada a ocultar quién es realmente, la pausa para el café puede llegar a ser una situación muy alejada del

placer.

Más allá de unirse a la charla, muchas veces lesbianas, gays, bisexuales y trans permanecen en silencio sólo escuchando y observando, o finalmente se levantan y la abandonan. O directamente charlan sobre temas neutrales y nunca logran que la gente las o los conozca verdaderamente.

El sentimiento de exclusión que mucha gente siente no significa necesariamente que alguien haya dicho algo ofensivo hacia las personas de orientación sexual o identidad de género diferente a la heterosexual, aunque por lo general eso es lo que pasa. Asimismo, la sensación de exclusión muchas veces se da por el hecho de que la mayoría de las personas asume que todos y todas son heterosexuales porque nunca nadie menciona alguna alternativa y nunca nadie se permite pensar algo diferente.

Es importante para todas y todos garantizar que la pausa para el café o el almuerzo, o alguna situación de socialización laboral, pueda brindar un ambiente en el cual todas y todos puedan relajarse y ser uno mismo o una misma.

Un modo de hacerlo es, por ejemplo, en lugar de preguntarle a un nuevo compañero o compañera de trabajo si tiene marido o mujer, preguntarle simplemente si tiene pareja. Ese es un simple gesto que puede mostrarles que está bien ser quién uno es y muchas veces hace las cosas más simples para alguien que está comenzando a salir del armario.

Siendo omitidos

En muchos lugares de trabajo, no es tanto el problema que la gente haga chistes sobre la diversidad sexual, pero sí lo es el silencio y la sensación de invisibilidad. Habitualmente los insultos pueden ser tratados y expresados de diferentes maneras. Muchas personas que son abiertamente lesbianas, gays, bisexuales o trans saben una regla no escrita: no deben hablar de eso. Hablar sobre sus relaciones familiares o sus parejas, o mostrar públicamente sus sentimientos, muchas veces es un tabú por producir conflictos.

Hacer chistes, burlas o comentarios generalizadores acerca de las personas de orientación sexual e identidad de género diferente a la heterosexual nunca está bien. No solo es insultante para las personas que son gays, lesbianas, bisexuales o trans en sí mismas sino también para aquellas y aquellos que tienen padres, madres, hijas o hijos, parientes o amigas y amigos de la diversidad sexual.

Por ello, es importante que jefas, jefes, colegas y representantes sindicales, de asociaciones o gremiales especializados en la temática, objeten cuando se hable o se mencionen algunas palabras o realicen acciones, que sean injuriantes, estén dirigidas o no a una persona en particular.

Es importante romper el silencio.

No ser cómplice.

Y en cuanto a la responsabilidad individual si cada una y uno se atreve a ser abierto en relación a su orientación sexual e identidad de género, crecen las chances de defenderse a sí mismo, y a poner un freno a los rumores que se desarrollen a sus espaldas.

Luego del trabajo

Para demostrar que el límite entre el trabajo y lo ajeno al mismo, a veces no son barreras tan claras, describiremos una situación.

Cuando se cruza la puerta de salida y uno deja su lugar de trabajo detrás no necesariamente se está dejando detrás a compañeras y compañeros de trabajo, jefes y jefas. Si uno o una no es abierto acerca de quién es, se debe mantener la guardia incluso en el tiempo libre cuando uno tiene ganas de relajarse.

Algunas y algunos compañeros de trabajo comparten intereses en el tiempo libre, y muchos/as de ellos se encuentran incluso cuando están en el supermercado, por ejemplo. Y es en ese contexto en el que una persona que oculta su orientación sexual, se puede encontrar atrapado con la guardia baja.

Quizá estés con tu pareja compartiendo tiempo libre. Y entonces si se ha tejido una red de mentiras acerca de cómo y con quien vivís, comenzarás a sentir que hasta tu tiempo libre implica un esfuerzo.

Sólo imagínate en esta situación:

Estás al aire libre caminando con tu nueva pareja, pero no te sentís completamente tranquilo o tranquila. Algo te hace sentir incómodo o incómoda y pensás que quizá podés entrar en un café para que lo de ustedes no sea tan obvio. Nunca tenés tranquilidad porque a la vuelta de la esquina te podés encontrar con alguien del trabajo. Si presentás a tu nueva pareja como si fuera un antiguo compañero de trabajo, una prima o sólo como un buen amigo, luego del encuentro con tu compañero o compañera de trabajo, tendrás que explicarle a tu pareja por qué no la presentaste como es e inventaste otra relación.

Chistes, mitos y prejuicios sobre lesbianas, gays, bisexuales y trans son comunes en muchos lugares de trabajo. Y a pesar de ser tan habituales la gente en realidad no se cuestiona demasiado sobre su significado. Incluso a una o uno mismo muchas veces se le escapa alguno o incluso suelta una carcajada cómplice.

En muchos lugares de trabajo, las personas creen que los prejuicios son

sólo parte del inventario y eso hace que raramente se proteste contra eso. Algunos de esos prejuicios pueden expresarse por ejemplo en los entrenamientos durante la realización de algún ejercicio cuando alguien le dice a otro “marica” o por ejemplo “mantengan la cola contra la pared que se cayó el jabón” en las duchas de un vestuario compartido. Muchas veces festejamos esos chistes, sin tener en cuenta que algunas personas en el trabajo pueden ser lesbianas, gays, bisexuales o trans. O bien tener amigas, amigos, vecinas, vecinos, parientes, hijas o hijos de la diversidad sexual.

Los chistes y la asociación negativa pueden ser ofensivos y desagradables, independientemente de si la gente es abierta o no acerca de su orientación sexual e identidad de género. Y si esas personas aun están en el armario y pensando en salir esas actitudes pueden afectar sus decisiones acerca de los próximos pasos a dar. Todas y todos tenemos la posibilidad de hacer algo acerca de nuestras actitudes negativas en el trabajo. Todo lo que tenemos que hacer es tomar la decisión de decir a las otras personas que se detengan. A veces, sólo mostrar que no aceptamos esos chistes y actitudes negativas es suficiente para ayudar a las personas a animarse a ser abiertas.

Fiestas

La situación puede variar profundamente cuando una o uno concurre a fiestas de fin de año o aniversarios del lugar de trabajo. Eso depende de la organización. Algunos sitios de trabajo nunca realizan fiestas fuera del ámbito laboral, así como otros lo hacen frecuentemente. En algunos casos es frecuente que los miembros del equipo concurren con sus parejas, en algunos casos no. Hay otros trabajos que requieren que el personal concurre a reuniones oficiales con sus parejas, cuando los miembros del equipo tienen un vital rol social que desempeñar. Y para las compañías el concepto “pareja” muchas veces implica –por inferencia o por definición– parejas del sexo opuesto.

Es fácil convertir esas situaciones en algo incómodo. Por eso, es recomendable ser cuidadosos con el lenguaje. Aprender a utilizar palabras que sean inclusivas, que contengan las distintas realidades que puedan existir en el gremio o sindicato u asociación para que todas y todos se sientan convocados o convocadas a participar del evento. Un ejemplo es que en las invitaciones que se diseñen para los boletines o carteleras internas, sería mejor tratar de evitar “esposo o esposa”, o “novio o novia”. Hay que usar palabras con las que quede claro que cada cual puede concurrir con sus parejas independientemente del sexo, orientación sexual o identidad de género. Hay que lograr la seguridad de que **nadie** se sienta afuera.

Roles en la sociedad

La gente no sólo encuentra a sus colegas en el trabajo. Eso significa que si la gente es querida y respetada en sus lugares de trabajo, aún así estarán sujetos a los insultos y a las miradas de las personas acerca de qué es y que no es “normal”.

En el cuidado gerontológico, por ejemplo, hay personas que expresan que hubo pacientes que se han negado a ser atendidos por miembros del personal, al enterarse que sus cuidadores son gays, lesbianas, bisexuales o trans.

También hay oficiales de policía que han descrito cómo, en lugar de ser tratados con respeto, son catalogados como “casi hombres” u “hombres de mentira”, y nadie quiere prestarles atención.

Problemas similares han sido encontrados en otros ámbitos laborales y profesiones cuando los miembros del equipo deben compartir con personas de diferentes valores y actitudes.

Todas y todos debemos asumir las actitudes correctas acerca de nuestras responsabilidades profesionales con el objetivo de cambiar estas situaciones en la sociedad. Cuando entramos en contacto con otras personas, es importante para nosotras y nosotros ser claramente abiertos, libres de prejuicios y respetuosos. También debemos ser responsables por el apoyo a las y los colegas que se encuentren en situaciones en las cuales tengan que defender su identidad, o cuando son ignoradas o ignorados o vistos con suspicacias por suposiciones acerca de su orientación sexual o identidad de género. Es decir, cuando no son tratadas/os como personas.

Una vez, estando sentadas en el patrullero, una compañera describía graciosamente cómo era de tosca y masculina una compañera abiertamente lesbiana. Me empezaron a dar palpitations y se me secó la boca. Yo era abiertamente lesbiana también. ¿Era una alusión a mí? ¿Y por qué todo el mundo en el auto reía? Tuve unas palabras con ella luego y le comenté que con esas palabras me estaba juzgando a mí en el mismo sentido. Ella quedó muy preocupada, probablemente no pensó que lo tomaría tan en serio.

Oficial de policía femenino

SILENCIO OPRESOR

La opresión se manifiesta de muchas formas. Bajo amenazas y violencias son los más evidentes. Pero, ¿y el silencio? Las personas LGBT usualmente también describen al silencio como algo igualmente ligado a la opresión.

El silencio puede, esconder insultos y discriminación, y a veces, es un modo de opresión social.

Silencio confortable

Una ordinaria y aparentemente inocente forma del silencio es cuando no hay espacio para las narrativas distintas de las de la mayoría. Puede resultar un engorro adaptar nuestro relato para que no suene fuera de la norma, por ejemplo, en vez de decir (en el caso de un varón) salí con mi novio, dice “salí con mi pareja” u otras palabras que no identifiquen directamente la orientación sexual. Este es un esfuerzo que estresa.

Puede ser que algunas personas hablen de su vida personal, sin darse cuenta que no todas ni todos comparten su versión de la realidad. El uso del lenguaje heteronormativo dificulta la vida y la experiencia de otras personas. Una cosa es cuando tus compañeros y compañeras de trabajo no preguntan sobre cómo estuvo tu fin de semana durante el café de un lunes a la mañana, en forma ocasional; y otra muy distinta es que no lo hagan durante diez años.

Silencio considerable

Otra forma de silencio se esconde bajo la fachada de la consideración donde la gente pretende que todo el mundo es heterosexual. En el caso que se falte el respeto a un compañero o compañera no heterosexual, los y las demás personas se hacen los distraídos o distraídas sobre la situación: no preguntan y no escuchan, ya que consideran que la orientación sexual es un tema muy personal y del ámbito privado. Apesar del hecho de que la gente en el trabajo usualmente habla sobre su vida personal en forma general, la vida privada de lesbianas, gays y bisexuales parece ser más privada que la de los y las heterosexuales.

Silencio vergonzoso

La discriminación a veces se esconde en el silencio vergonzoso. La idea básica es que una persona no heterosexual tiene algo para avergonzarse. Esto se basa en el supuesto inconsciente, de la superioridad de la heterosexualidad. Hay una diferencia entre vergüenza ocasional y la vergüenza asociada con la discriminación social. La vergüenza ocasional se presenta cuando alguien dice o hace algo de lo cual se arrepiente, el tipo de vergüenza que te hace ruborizar. La discriminación social es pública y viene de la degradación y opresión sostenida por las representaciones, las percepciones, teorías heteronormativas que legitiman los mecanismos de la violencia. El término vergüenza internalizada es también usado cuando LGBT admiten los prejuicios y actitudes de su entorno y se autodegradan.

Silencio de miedo

A veces, las víctimas de acoso aseguran que la peor parte de lo que padecieron, no fueron las acciones del acosador, sino el hecho de que nadie ha apoyado o protestado en su favor. El silencio de la mayoría puede ser interpretado como aprobación. Un ejemplo sería cuando alguien bromea sobre homosexualidad y todo el mundo se ríe, aunque algunos y algunas se sientan incómodos e incómodas. Algunas personas le temen a las consecuencias negativas de ir “en contra” del grupo y se quedan callados o calladas por miedo a ser marcados como diferentes a lo normal.

Silencio políticamente correcto

Ser políticamente correcto a veces obliga a cambiar el lenguaje sin necesariamente cambiar las percepciones. Expresiones degradantes o estereotipadas son reemplazadas y lo políticamente correcto expresa más bien ideas que están de moda. Los asuntos sobre la igualdad y lo LGBT son ejemplos de ideas actuales y de moda.

Es considerado obvio que todas las personas tienen los mismos derechos más allá de su género y de su orientación sexual. Esa discusión parecería innecesaria. Traer a colación esos asuntos, resulta molesto. Y ¿quién quiere ser molesto?

El silencio desviado

Un modo de desviar la atención de las dificultades de los asuntos LGBT sería reclamar que algo es más importante. “Llegar al cliente es nuestra prioridad N° 1”, “No tenemos suficientes recursos en este momento para un proyecto LGBT. Otra forma sería reclamar que la lucha por la igualdad es una prioridad por ser más abarcativa, ya que hay muy pocas personas LGBT en el sitio en cuestión.

El silencio es lo exactamente opuesto a lo abierto o amigable con las personas LGBT y modos alternativos de vivir son opacados por el silencio, mientras que lo heteronormado es presentado como la única forma de vivir bien.

Ahora tengo 42 años y si las personas en mi trabajo descubrieran que soy gay, sé que mi vida no se transformaría en una tortura, pero mi carrera iría a una senda muerta. Todo el mundo hablaría de mí en los pasillos y realmente no quiero eso.

Oficial militar varón

EL TRABAJO INSTITUCIONAL

Trabajo preventivo

Es responsabilidad de todas y todos asegurarnos que nadie esté sujeto a la discriminación en el ámbito laboral. Cuando la discriminación ocurre, es que hemos fallado en nuestro trabajo preventivo.

¿Qué debemos hacer para prevenir la discriminación y el acoso sexual por orientación sexual o identidad de género?

Aquí te invitamos a pensar acerca de cómo se puede avanzar en cada ámbito laboral en el trabajo preventivo.

En mi posición de empleador o empleadora, ¿qué puedo hacer para prevenir el acoso sexual o la discriminación?

Como empleador o empleadora, usted puede asegurarse que ninguno de sus empleados o empleadas esté siendo discriminado o discriminada, por eso es importante poner en marcha las medidas preventivas.

Algunos ítems para empleadores o empleadoras:

- » **Plan de acción:** Escriba un plan de acción contra la discriminación y el acoso sexual junto con su personal y en consulta con el sindicato. Formulando un plan como éste, estará forzado a ser específico y poner en palabras todo eso que quiere cambiar.
- » **Rutinas:** Decida de qué forma su lugar de trabajo va a tratar los casos de discriminación por orientación sexual o identidad de

género. Escriba procedimientos y rutinas y asegúrese que estén accesibles a todo su personal. Asegúrese de designar personas que se responsabilicen por los asuntos de discriminación y asegúrese que todos sepan quiénes son esas personas.

- » **Nuevo equipo:** Cuando vaya a contratar personal, asegúrese que esas incorporaciones se hagan independientemente de la orientación sexual de las y los solicitantes. Para ser claros usted debe mostrar cuál es su política en relación al tema en su empresa, no sólo hacia el mundo exterior sino también hacia el interior de su compañía. Podría escribir algo de este estilo por ejemplo: “recibimos solicitudes de empleo tanto de varones como de mujeres, independientemente de su origen étnico, religión, identidad de género, orientación sexual, edad o capacidades funcionales diversas”.
- » **Información:** Los planes de acción y otros trabajos contra la discriminación deben ser siempre explicados a sus nuevos empleados. En ese sentido debe demostrar que lesbianas, gays, bisexuales y trans son bienvenidas y bienvenidos. Asimismo debe ser claro con los solicitantes acerca de qué reglas espera que ellas y ellos cumplan.
- » **Entrenamiento:** El tema de la orientación sexual e identidad de género debe ser incluido en los procesos de entrenamiento y capacitación. ¿Cómo puede ser identificada la discriminación? También puede invitar a su personal a formar parte de capacitaciones, seminarios, talleres y grupos de discusión.
- » **Contacto con las y los clientes:** Informe a sus clientes, así como a sus proveedores/as, por medios de información tales como folletos u otros, que su compañía tiene un plan contra la discriminación. Mostrar que su compañía está contra la discriminación y el acoso sexual puede ser una ventaja competitiva.
- » **Responsabilidad personal:** una bisagra importante puede ser su actitud personal en relación al tema. Muestre claramente que no acepta chistes ofensivos o discriminatorios. Muestre que tiene un compromiso con la construcción de un ambiente de trabajo que brinde la oportunidad a todas y todos de ser abiertos y sentirse seguros.

En mi posición de representante de los empleados y empleadas, ¿qué puedo hacer para prevenir el acoso sexual o la discriminación?

Prevenir la discriminación en el ámbito laboral es responsabilidad del empleador/a, pero es un tema que también debe involucrar a los y las representantes de empleados y empleadas, por ejemplo a los sindicatos, gremios y asociaciones.

Si usted es delegado/a sindical o gremial tiene la responsabilidad de actuar si alguien en su lugar de trabajo es sujeto de discriminación por su orientación sexual o identidad de género.

Trabajar con medidas preventivas es también una responsabilidad. Es importante saber que usted o cualquier otra u otro delegado/a sindical tienen los conocimientos y las herramientas requeridas para afrontar la discriminación por condición sexual.

Algunos ítems para delegadas o delegados sindicales o gremiales:

- » **Procedimientos:** Asegúrese que la o el empleador/a, en conjunto con usted, haya desarrollado procedimientos para la evaluación de riesgos y abordaje de conflictos. En algunos países y ciudades se exige un plan de igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo que aborde diferentes aspectos como las condiciones de trabajo, la integridad en el trabajo y otros temas. En el caso de nuestra ciudad, existe el **Plan de igualdad de oportunidades y de trato entre varones y mujeres**, que es importante difundir y promocionar en los ámbitos laborales.
- » **Discusión:** Los sindicatos, asociaciones y gremios, pueden organizar, por ejemplo, reuniones temáticas, círculos de estudio y reuniones de personal para asegurarse que hay un clima abierto en los ámbitos laborales y de qué forma pueden hablar abiertamente con otras y otros. Tome la iniciativa para que esto suceda.
- » **Recursos:** las organizaciones de trabajadoras y trabajadores, están en condiciones de utilizar recursos (tiempo y dinero) que les permitan participar en casos de resolución de conflictos. Si este es el caso en su organización, asegúrese que esos recursos sean utilizados.
- » **Expertos/as:** Debe identificar gente en su red sindical o gremial que pueda ofrecer asistencia si el empleador o empleadora necesita conocimiento de parte de expertas y expertos externos a la oficina. También es una buena idea tener una lista de posibles recursos para su propio aprovechamiento.
- » **Entrenamiento en el sindicato, gremio u asociación:** Los siguientes temas deben ser discutidos en todas las reuniones y capacitaciones de los sindicatos, gremios u asociaciones: conocimiento de legislación actual y discusión acerca de los insultos más comúnmente usados y cómo tratar cada uno en su lugar de trabajo. Averigüe qué capacitaciones están disponibles para trabajar la discriminación en el trabajo. Tome partes usted mismo en cursos y ofrézcalos a otras y otros delegados y delegadas sindicales o gremiales.

En mi posición de compañero o compañera de trabajo, ¿qué puedo hacer para prevenir la discriminación y el acoso sexual?

Su empleador o empleadora tiene la mayor responsabilidad para asegurar que nadie sea sujeto de discriminación. Pero como compañera o compañero usted también puede contribuir mucho.

Algunos ítems para compañeros o compañeras:

- » **Preguntas abiertas:** No asuma que todas las personas son heterosexuales. Por ejemplo, si una o un nuevo compañero se incorpora en el equipo, no es necesario que le pregunte con quién está casado. En su lugar podrías preguntar si vive con alguien o si está en pareja con alguien. No importa el contexto, podés intentar siempre hacer preguntas abiertas y no sexistas, de modo que no se excluya a nadie.
- » **Se confiable:** Si alguien te cuenta sobre su orientación sexual o identidad de género es importante que seas confiable y no se lo comentés a nadie. Si alguien quiere salir del armario es importante que lo acompañés e incentivés. Tu apoyo puede significar mucho.
- » **Sea claro acerca de que no aprueba los sentimientos homofóbicos, lesbofóbicos, transfóbicos y bifóbicos:** Si usted piensa que no hay una atmósfera agradable de trabajo, o que alguno de sus colegas es el receptor final de actitudes negativas, te podés poner en contacto con tu empleadora o empleador. Sé claro, mostrale que no aceptarás chistes, prejuicios o comentarios negativos acerca de lesbianas, gays, bisexuales o trans. Si realmente sentís que no podés hacer conocer tu posición, simplemente no te rías de los chistes y marcá la diferencia dando una señal clara.
- » **En la sala del personal:** Toda la gente debe sentirse cómoda en el trabajo y sentir que es bienvenida o bienvenido. Por eso es importante pensar acerca de lo que una o uno dice para no excluir a nadie, sea directa o indirectamente.
- » **Atreverse a realizar la pregunta:** Si estás curioso acerca de si alguien es abiertamente lesbiana, gay o bisexual, no está mal hacer algunas preguntas. Si lo hacés, debés ser claro en cuanto a que valorás a las personas independientemente de su orientación sexual o identidad de género.

¿Qué hacer ante un caso de discriminación o acoso laboral?

En mi posición de empleador o empleadora, ¿qué puedo hacer si alguien es sujeto de acoso sexual?

Si un empleador o empleadora encuentra que algún empleado o empleada ha sido acosado sexualmente por algún colega por causa de su orientación sexual, el empleador/a está obligado a hacer cesar el acoso. Si el o la empleadora no hace esto, puede estar sujeto a pagar un resarcimiento a la per-

sona acosada. Si la discriminación ha tenido lugar, evidentemente su trabajo preventivo no ha surtido efecto. Es por esto que es importante sostener el trabajo preventivo todo el tiempo. Su objetivo debe ser crear liderazgos y una cultura organizacional de respeto a todos y todas, independientemente de su orientación sexual e identidad de género.

En mi posición de delegado o delegada sindical, ¿qué puedo hacer cuando alguien ha sido discriminado o ha sido víctima de acoso sexual?

- » **Reportarlo:** dentro de sus posibilidades como delegado/a sindical o gremial, debés animar a la víctima del acoso para que denuncie el hecho o, mejor aún, con el acuerdo del empleado o empleada, reportar el hecho usted mismo. Sería conveniente reportar el hecho por escrito a los efectos de sumar elementos.
- » **Monitorear el hecho:** Una vez que el hecho ha sido reportado, debes monitorear de qué forma tu empleador/a maneja esa situación. Tu empleador/a debe actuar rápido cuando haya razones suficientes para iniciar una investigación. Recordá que no es tu responsabilidad, sino responsabilidad de tu empleador/a llevar adelante la investigación.
- » **Hacer las cosas correctas:** Si la investigación de tu empleador/a determina que una o un empleado ha sido acosado, debés actuar durante la investigación para asegurarte que tu empleador/a está implementando suficientes medidas para detener el acoso. Es importante asegurarse que la parte culpable, y no la víctima, sea afectado por las medidas tomadas, como por ejemplo la ubicación en otro sector.
- » **Suministrar información:** Hablá con quien ha sido acosado acerca de las obligaciones de su empleador/a de investigar e implementar medidas, y acerca de la posibilidad de pagar una compensación si falla en sus responsabilidades.

En mi posición de compañero o compañera de trabajo, ¿qué puedo hacer?

Podés apoyar a tu compañera o compañero de diversas maneras. Todas y todos somos responsables por saber cuándo trazar la línea. Cuando nos encontramos en el café, no está bien hacer chistes sobre gays, lesbianas, bisexuales y trans. Cuando alguien lo haga, podés expresar tus sentimientos claramente no riéndote, y si el chiste es repetido, podés decir que ese tipo de bromas no son aceptables. Cuando escuchés a alguien hablar acerca de compañeras y compañeros lesbianas, gays, bisexuales y trans a sus espaldas, es importante hacer saber tu posición y defenderlos. Recordá que el hecho de mantenerse pasivo es muchas veces considerado estar de acuerdo. Debés demostrar lo que sentís simplemente haciendo saber tu posición

sobre comentarios claramente negativos.

Sólo cuando expreses lo que sentís y expongas claramente tu posición estarás contribuyendo a una mejor atmósfera de trabajo.

Cuando las cosas hayan avanzado tanto que alguien sea víctima de acoso o de discriminación directa, hay muchas maneras a partir de las cuales podés demostrar tu apoyo. Podés decirle a tu compañero o compañera que estás contento de poder hablar de lo sucedido y podés plantear el tema a tu empleador/a o a tu delegado/a sindical. La persona discriminada puede tener dificultades para expresar lo que ha sucedido o recordarlo todo, por lo que es una buena idea que escribas un reporte.

¿Qué debo hacer si he sido discriminado o discriminada?

Sos la única persona que puede definir si has sido o no víctima de acoso, nadie más puede hacerlo. Si considerás que has sido insultada o insultado, debés hablar del asunto con tu delegado sindical. Si no sos miembro del sindicato o gremio o no tenés contacto con el mismo por alguna razón, podés dirigirte al **Área de la Diversidad Sexual** o alguna **ONG** que trabaje específicamente la temática.

Actuar Rápido

Puntalizaremos un repaso para cualquiera que sienta que haya sido discriminado.

Hablá. Hablá inmediatamente cuando sientas que has sido insultado.

Escribilo. Escribí todo lo que se haya dicho o hecho en contra tuyo. ¿Cuándo sucedió? ¿Hay testigos? Escribilo todo.

Contale a alguien tu verdad. Comunicá a tu empleador o empleadora o a algún otro cargo jerárquico qué es exactamente lo que sucedió.

Exigí que se haga algo. Exigí a tu empleador o empleadora que se haga cargo de su responsabilidad y que haga algo sobre el hecho.

Contactá a tu delegada o delegado sindical. Hablá con tu delegado sindical y asegurate que se ocupe del caso. Tu delegado o delegada sindical puede pedir una reunión con tu empleador/a y exigir que se haga algo.

Exigí una investigación. Tu empleador/a está obligado a llevar adelante una investigación. Se debe mostrar claramente qué ha sucedido y qué ha hecho con tu caso.

Tomá notas. Recordá que es importante tomar notas que den cuenta claramente de qué ha sucedido, qué acciones se han tomado y contra quién.

En el trabajo uno siempre tiene que tener una doble personalidad. Cuando trabajamos en la fábrica de ropa dijimos a todos que éramos primas. Una mujer empezó a decirles a todos que éramos unas mentirosas, que éramos pareja. Hubo muchos comentarios. Realmente duele, pero estás forzada a escucharlos. Después de las acusaciones en la fábrica, terminamos en la oficina de la dueña, pero ella dijo que nadie tenía derecho a juzgar, que estaba mal que la gente nos insulte... Ella dijo "Aún si ustedes son pareja, ¿por qué nos debe importar? Es su vida, y mientras sean buenas trabajadoras no es asunto nuestro". La mujer que nos acusó estaba avergonzada y luego de eso la ignoramos.

Obrera textil

PLAN DE ACCIÓN

Contra la discriminación por orientación sexual o identidad de género

Un plan de acción contra la discriminación por orientación sexual o identidad de género debe ser incorporado a los planes de equidad de género y diversidad en tu lugar de trabajo. Algunas y algunos empleadores optan por incorporar los distintos temas en un mismo documento. El objetivo del Plan de Acción debe ser crear un ambiente donde la discriminación por orientación sexual o identidad de género simplemente no ocurra.

Aquí hay algunos ejemplos de medidas que pueden ser incluidas en el plan de acción:

- » Cuando se conforme un nuevo equipo de trabajo, asegurarse que estén claramente establecidas cuáles son las actitudes de su compañía hacia lesbianas, gays, bisexuales y trans.
- » Asegurarse que la temática de la orientación sexual e identidad de género está incorporada en todos los cursos de entrenamiento, así como en los cursos gerenciales y en las iniciativas de desarrollo personal.
- » Tomar nota de quién es la persona que tiene los conocimientos pertinentes en estos temas.
- » Asegurarse que toda la documentación, así como informes, folletos o revistas, sean pensadas con una perspectiva de la diversidad sexual.
- » Todos los textos escritos, así como las invitaciones o los boletines informativos, deben estar

dirigidos a todos los públicos y ser neutrales en cuanto a género.

- » Asegurarse que todo el equipo tenga familiaridad o conocimiento de la legislación y de cómo proceder en caso de que sientan que alguien ha sido discriminado/a o si ella o él mismo se siente discriminado. Establezca claramente quién es responsable por el funcionamiento del plan de acción.
- » Asegurarse que el plan de acción esté actualizado.
- » Describir de qué manera se debe seguir el plan de acción en su implementación.

En uno de mis trabajos anteriores, mi jefa era lesbiana. Tenía una pareja mujer, era muy respetable e inteligente y era respetuosa con todos. Nadie en la oficina hablaba mal de ella, tomaron la noticia naturalmente y la trataban como una persona normal; ella presentaba a su pareja abiertamente, como haría cualquier persona heterosexual; todos disfrutábamos de trabajar en ese equipo. Pero los miembros del Gobierno de Toledo empezaron a acusarla de contratar sólo a lesbianas; decían que la presencia de una trae a más.

Oficinista

OTRAS COSAS IMPORTANTES QUE HAY QUE SABER

Los prejuicios contra lesbianas, gays, bisexuales y trans están frecuentemente basados en la falta de conocimiento. La gente fácilmente puede no tener toda la información y probablemente no se sentirán demasiado incómodos o incómodas por no tenerla.

La falta de conocimiento también está precedida por un sentimiento de incertidumbre. Y puede generar preguntas tales como: ¿Está bien decir gay u homosexual? ¿Cómo ella puede ser bisexual si vive con un hombre?

Esta sección está dirigida especialmente a heterosexuales. Aquí podrán encontrar información básica y sencilla acerca de lesbianas, gays, bisexuales, travestis y transexuales.

Homo, hétero o ...

Todas y todos tenemos derecho a definir quiénes somos. Nadie sabe mejor quién sos vos mismo. Muchas personas, en cierto punto de sus vidas, siente atracción por otra persona de su mismo sexo sin definirse a sí mismos como homosexuales o bisexuales.

Muchas personas, inmediatamente piensan en sexo cuando la homosexualidad o bisexualidad son nombradas. De todos modos, al igual que en las relaciones heterosexuales, el sexo es sólo uno de los elementos de esas relaciones. Junto al sexo, las relaciones involucran amor, respeto, compañerismo y miradas enamoradas. Cada uno de esos elementos hace al total de la relación.

Homosexualidad es la orientación por la cual gustamos o nos enamoramos de personas de nuestro mismo sexo.

La bisexualidad describe la atracción o enamoramiento hacia personas sin importar si son del mismo o diferente sexo, pero una identidad bisexual puede tomar diversas formas. Por lo tanto, las personas bisexuales no necesitan necesariamente ser atraídas más por las personas del mismo sexo que por las de diferente sexo. Esos sentimientos pueden variar permanentemente, ya que las y los bisexuales pueden sentirse más atraídos/as hacia los varones durante un tiempo y luego ser sólo atraídos/as hacia las mujeres, por ejemplo.

Para las personas bisexuales, el género no es el tema más importante. Así, las personas pueden nombrarse como bisexuales todo el tiempo, independientemente de con quién vivan, un varón o una mujer. En otras palabras, no se puede presumir que una persona que viva con alguien del mismo sexo sea homosexual o alguien que viva con una persona de diferente sexo sea heterosexual. Una vez más, es una decisión personal definir cómo cada uno se identifica a sí mismo.

Causas

¿Por qué sos gay?

¿Por qué sos lesbiana?

¿Por qué sos bisexual?

¿Por qué sos trans?

¿Por qué...? Esa es la pregunta que lesbianas, gays, transgéneros y bisexuales escuchan todo el tiempo y tienen que responder. O ignorar, dependiendo el caso, porque después de todo, ¿quién anda por el mundo preguntando a heterosexuales por qué lo son? Seguramente podríamos ensayar diferentes explicaciones y teorías sobre las causas de la homosexualidad y bisexualidad. Durante años la búsqueda de respuesta a esta pregunta ha derivado en diversas cosas, desde experimentos con medicación para “curar” a las personas de orientación sexual diferente a la heterosexual, hasta una brutal persecución a LGBT e inclusive pensarla como un pecado. No justificamos teorías que legitimen diferencias de poder entre las personas. Somos todas y todos ciudadanos.

La orientación sexual no es una enfermedad, no se cura, no hay riesgo de infección, ni tampoco se “contagia”. Se es.

Según la Organización Mundial de la Salud OMS “el término sexualidad se refiere a una dimensión fundamental del hecho de ser un ser humano: basada en el sexo, incluye el género, las identidades de sexo y genético, la orientación sexual, el erotismo, la vinculación afectiva y el amor, y la repro-

ducción. Se experimenta o se expresa en forma de pensamientos, fantasías, deseos, creencias, actitudes, valores, actividades, prácticas, roles y relaciones. La sexualidad es el resultado de la interacción de factores biológicos, psicológicos, socioeconómicos, culturales, éticos y religiosos o espirituales. La sexualidad se experimenta y se expresa en todo lo que somos, sentimos, pensamos y hacemos.”

El número de la diversidad sexual

¿Cuántas personas LGBT hay? Es otra pregunta muy común. Ha habido varios intentos por construir una imagen u obtener un determinado porcentaje de LGBT en la población. La variedad de resultados obtenidos en las diferentes investigaciones se debe a que en muchos casos solo se miden sentimientos y otras emociones. Las investigaciones también producen diversos resultados ya que hay una bisagra en la forma en que cada cual se identifica a sí mismo dependiendo de cómo cada quien se ve afectado por el ambiente, la cultura y la sociedad en la que vive.

Desde la perspectiva de la diversidad sexual y de derechos humanos, es importante resaltar que LGBT existen y merecen el mismo trato que las y los heterosexuales, sin importar el criterio cuantitativo.

Los ves por todos lados

Cuando se dio a conocer en los medios de comunicación que una maestra de Argentina trans dictaba clases en una escuela pública, la discusión que se instaló en la sociedad en gran parte giró en su expresión de género y no en su capacidad para desarrollar su trabajo.

Al igual, cuando se muestran imágenes coloridas de un festival del orgullo, las noticias suelen destacar las ropas llamativas y expresivas que usa la gente que concurre a esos festivales, en lugar de destacar la intención y objetivos del mismo.

No tenemos problemas

Es común que en los lugares de trabajo se diga o sienta que no hay problemas con personas LGBT. Sin embargo, dado que muchas personas sienten que sólo se convierte en un problema cuando se empieza a hablar de ello, es posible que no se pueda hablar directamente del tema y que si alguien es LGBT, esté prohibido siquiera que lo mencione. Y es allí cuando hay un problema.

Es considerablemente más fácil salir del armario en un ambiente en el cual se pueda hablar abiertamente y libremente de diversos temas.

ANEXOS

GLOSARIO

Visible: Cuando una persona demuestra su orientación sexual y/o identidad de género.

No visible: Cuando una persona no demuestra su orientación sexual y/o identidad de género.

Salir del armario / Salir del Clóset: Dar a conocer la propia orientación sexual y/o identidad de género. No se hace una sola vez. La salida del armario es un proceso continuo.

Outing: Dar a conocer abiertamente la orientación sexual de una persona sin su consentimiento.

Homosexualidad: Orientación sexual en la cual la persona se siente atraída física, sentimental y sexualmente hacia personas de su mismo sexo/género.

Heterosexualidad: Orientación sexual en la cual la persona se siente atraída física, sentimental y sexualmente hacia personas de distinto género.

Bisexualidad: Orientación sexual en la cual la persona se siente atraída física, sentimental y sexualmente hacia personas de distinto o igual género al propio indistintamente.

Lesbianas: Mujer que gusta, se enamora y se siente sexualmente y afectivamente atraída hacia otras mujeres.

Gays: Varones que gustan, se enamoran y se sienten atraídos sexual y afectivamente hacia otros varones.

Travesti: Persona que construye su identidad de género (sentimientos, actitudes, comportamientos, vestimenta) diferente a la anatómica. Es

importante diferenciar la orientación sexual de la identidad de género.

Transexual: Persona que construye su identidad de género (sentimientos, actitudes, comportamientos, vestimenta, entre otros aspectos) diferente a la anatómica. En algunas oportunidades logran o desean una intervención de reasignación sexo-genital.

Intersex / intersexuales: Las personas donde el cuerpo sexuado (sus cromosomas, gónadas, órganos reproductivos y/o genitales) varían respecto de los estereotipos corporales masculinos y/o femeninos.

Tortillera/machona: Lenguaje para designar en forma discriminatoria lesbiana

Loca: Una palabra usada para describir al varón gay de una forma insultante.

Puto/Maricón: Lenguaje para designar en forma peyorativa y discriminatoria a varones gays.

Trava/Travesaño: Palabra que designa a mujeres travestis/transexuales de modo despectivo.

Heteronormatividad: Significa que la heterosexualidad es percibida como la regla, que intenta “normar” la orientación sexual de todas las personas. Se refiere a la concepción hegemónica de la heterosexualidad y a las normas que orientan cómo nos percibimos a nosotras y nosotros mismos y también acerca de cómo organizamos la sociedad y como creamos instituciones.

Homo/lesbo/trans/bi fobia: Una percepción o mirada deliberada individual, grupal o social que expresa una visión intensamente negativa acerca de gays, lesbianas, bisexuales y trans.

LGBT / LGBTTI: Modo de nombrar a lesbianas, gays, bisexuales y trans (LGBT) o a lesbianas, gays, bisexuales, travestis, transexuales e intersexuales. Alternativamente el movimiento reivindicativo toma una u otra forma de nombrarse de acuerdo a un determinado momento político.

Bandera del Arco Iris: Un símbolo internacional de la solidaridad LGBT diseñada en 1970 por el artista Gilbert Baker. Baker diseñó una bandera con ocho rayas: rosa, rojo, naranja, amarillo, verde, azul, índigo, y violeta. Según el creador, esos colores representaban respectivamente, vida, salud, sol, naturaleza, arte y espíritu. La idea de Baker es que los colores representarían también la diversidad que existe en el interior de la comunidad gay, hoy LGBT.

RESULTADOS DE LA SEGUNDA ENCUESTA SOBRE DISCRIMINACIÓN POR ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO EN LA SOCIEDAD ROSARINA

Travestis / transexuales, las personas en situación de pobreza, gays y lesbianas son los 3 sectores de la población que se considera son más discriminados por la sociedad rosarina.

Casi 7 de cada 10 personas consultadas está de acuerdo con que se destine dinero público para financiar campañas contra la discriminación hacia gays, lesbianas, travestis y transexuales.

Los rosarinos y rosarinas se consideran intolerantes en cuanto a los temas “aborto” y “gays y lesbianas”.

El 7,8% considera que le molestaría mucho tener como vecino o vecina a una travesti o transexual.

El 36,5% de la ciudadanía considera negativo el aumento de madres / padres solteras o solteros.

El 61,4% de rosarinos y rosarinas está de acuerdo con que se apruebe una ley para que las parejas de gays o lesbianas tengan los mismos derechos que tienen las parejas heterosexuales.

Las mujeres y los más jóvenes son los que más acuerdan con esta propuesta.

Un poco más del 60% está a favor tanto del casamiento tanto entre lesbianas como entre gays.

El 34,2% opina que las parejas del mismo sexo deberían tener derecho a adoptar chicos.

Casi la totalidad de los encuestados y encuestadas opinó que tanto los gays como lesbianas deben tener los mismos derechos que el resto de las personas.

Casi el 50% conoce alguna organización que luche por los derechos de los gays, lesbianas, travestis y transexuales.

El 39,3% considera a la homosexualidad como una elección sexual. Opinión que mantienen las personas más jóvenes. En general, los adultos y adultas consideran que la "homosexualidad" es una enfermedad psicológica.

FUENTE DE INGRESOS DE LA POBLACIÓN TRANS EN ARGENTINA

PRINCIPAL FUENTE DE INGRESOS SEGÚN RANGO DE EDAD							
Base: total de casos							
		Entre 16 y 21	Entre 22 y 31	Entre 32 y 41	Entre 42 y 51	55 y mas	Total
Fuente de Ingresos	Prostitución	84,1%	84,5%	80,8%	38,5%	28,6%	79,0%
	Otros em- pleos	9,1%	12,7%	14,1%	46,1%	42,8%	14,8%
	Otros Ingre- sos	4,5%	1,8%	3,8%	15,4%	26,8%	4,3%
	NS/NC	2,3%	0,9%	1,3%	0,0%	0,0%	1,9%
	Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%
		44	110	78	13	12	257

Fuente: Berkins, Lohana (Comp.) Cumbia, copeteo y lágrimas. Informe nacional sobre la situación de las travestis, transexuales y transgéneros. 1º Ed. Buenos Aires Abril de 2008, página 98

TEST SOBRE DIVERSIDAD SEXUAL

1. ¿Es la heterosexualidad una orientación sexual?

- No, es lo normal.
- Sí, así como la bisexualidad y la homosexualidad.
- No, la orientación sexual es como fetichismo, sadomasoquismo o el uso de juguetes sexuales.

2. ¿Qué entiende por LGBT?

- No sé.
- Siglas de una empresa.
- Lesbianas, Gays, Bisexuales y Transgéneros.

3. ¿Es legal negarle empleo a una persona por su orientación sexual?

- Sí, si la persona divulga abiertamente que es gay, lesbiana o bisexual.
- Dependiendo del tipo de trabajo.
- No.

4. ¿Cuándo fue quitada la homosexualidad de la lista de desórdenes y enfermedades psiquiátricas de la Organización Mundial de la Salud?

- 1840
- 1902
- 1990

5. ¿Qué es transexual?

- Es un término colectivo que describe a individuos cuya identidad sexual y/o expresión sexual difiere parcial o totalmente de la que le fue asignada al nacer.
- Personas que hacen curaciones.
- Trabajadores del transporte.

6. ¿Cómo se llama a la percepción que una verdadera pareja es la unión de un varón con una mujer?

- Romance.
- Heterosexualidad.
- Heteronormatividad.

7. ¿Quién es responsable de asegurar que todas y todos tengan un ambiente saludable de trabajo, más allá de la orientación sexual o la identidad de género?

- Es tu propia responsabilidad crear un ambiente de trabajo saludable para todos y todas independientemente de la orientación sexual e identidad de género de cada quien.
- Podría ser la responsabilidad de tu empleador o empleadora, pero la orientación sexual no es realmente asunto suyo.
- Es la responsabilidad del empleador-empleadora, como lo estipula la ley, pero los gremios, sindicatos y asociaciones, al igual que los otros y otras empleados y empleadas juegan un rol importante.

8. ¿La comunidad LGBT tienen derecho a ser abierta en el trabajo?

- No, nadie más debe saber de sus vidas sexuales.
- Sí, al igual que los y las heterosexuales.
- No entiendo cual es el problema. Por qué debemos hablar tanto sobre los asuntos de homosexuales y transgéneros.

BIBLIOGRAFÍA

BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

Organización Panamericana de la Salud (OPS) y Organización mundial de la Salud (OMS) Promoción de la Salud Sexual. Recomendaciones para la acción. Actas de una reunión de Consulta convocada por OPS y OMS, en colaboración con la Asociación Mundial de Sexología (WAS), en Antigua, Guatemala mayo de 2000.

Informe I Encuesta sobre Discriminación por Orientación Sexual e Identidad de Género, a 400 personas de Rosario, marzo de 2007 realizada por el Área de la Diversidad Sexual, Municipalidad de Rosario.

Informe II Encuesta sobre Discriminación por Orientación Sexual e Identidad de Género, Rosario, abril de 2008 realizada por el Área de la Diversidad Sexual, Municipalidad de Rosario.

Serías para el debate N° 5, Junio de 2007, Lima, Perú.

Campaña Interamericana por la Convención de los Derechos Sexuales y los Derechos Reproductivos.

All Clear. Lesbians, Gays & Bisexuals at Work. 2007. Equal. Fritt Fram. Europeiska Unionen. Europeiska Socialfonden.

All Clear.2.0. Lesbians, Gays & Bisexuales at Work. 2006. Equal. Fritt Fram. Europeiska Unionen. Europeiska Socialfonden.

Berkins, Lohana (Comp.) Cumbia, copeteo y lágrimas. Informe nacional sobre la situación de las travestis, transexuales y transgéneros. 1º Ed. Buenos Aires Abril de 2008.

Berkins, Lohana, Fernández Josefina (Coords.) La gesta del nombre propio. Informe sobre la situación de la comunidad travesti en la Argentina. Ediciones Madres de Plaza de Mayo. Buenos Aires, mayo de de 2005.

Área de la Diversidad Sexual

Buenos Aires 856 4º piso | Tel: [54 341] 4802444 Int. 155
diversidad@rosario.gov.ar | www.rosario.gov.ar/diversidadsexual



CÁMARA DE DIPUTADOS
DE LA PROVINCIA DE SANTA FE



MINISTERIO
DE ASUNTOS EXTERIORES
Y DE COOPERACIÓN



Agencia Española
de Cooperación
Internacional
para el Desarrollo



MUNICIPALIDAD DE ROSARIO