

Diversidad sexual y trabajo: *Formas De Afrontamiento De La Orientación Sexual En El Contexto Laboral En Argentina, Colombia Y Chile.*

FLACSO - Sede Académica ARGENTINA

PRIGEPP

MAESTRÍA EN GÉNERO, SOCIEDAD Y POLÍTICAS PÚBLICAS

Tesis de Maestría:

DIVERSIDAD SEXUAL Y TRABAJO:

Formas De Afrontamiento De La Orientación Sexual En El Contexto Laboral En Argentina, Colombia Y Chile.

DIANA SÍDNEY SARRIA GRAJALES

Profesora: JEANINE ANDERSON

Tutora Silvia Cristina Caicedo

COLOMBIA,

Palabras Clave: diversidad sexual y trabajo, políticas de inclusión, formas de afrontamiento de la orientación sexual, heterosexualidad obligatoria.

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	6
Antecedentes sobre diversidad sexual y trabajo: investigaciones en América latina.....	6
Identificación del problema.....	7
Hipótesis e interrogantes.....	11
Definición de los objetivos.....	13
Objetivo general	13
Objetivos específicos	13
CAPÍTULO II. MARCO METODOLÓGICO.....	14
Método.....	14
Población de Estudio.....	16
Caracterización de sujetos de investigación.....	19
CAPITULO III ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	22
Trabajo y Diversidad sexual en América Latina: los casos de Colombia, Argentina y Chile.	22
De la vinculación a la estabilización laboral.....	34
Formas de vinculación en el ámbito laboral.....	34
Vulneraciones en el campo laboral.....	36
La sobre exigencia o Vulnerabilidad Laboral.....	41
Entre lo laboral y lo personal.....	43
Redistribución Y Reconocimiento: El Trabajo Y Diversidad Sexual	46
Formas De Afrontamiento De La Diversidad Sexual En Lo Laboral.....	54
Reconociendo las/los sujetos de investigación.....	54
CAPITULO IV: CONCLUSIONES	59
Bibliografía.....	¡Error! Marcador no definido.
APÉNDICE	66

INTRODUCCIÓN

*“Cuánto me cuesta sobrevivir,
cuánto sonreír,
sin poder quitarme el antifaz
que me disfraza de normal”*

(El que quiera entender, que entienda. Mago de oz)

Investigar sobre lo que acontece en el ámbito de la diversidad sexual, es importante para abordar en los estudios de género en la medida, en que se posibilita el análisis de otras formas de marginación, exclusión y segregación, y se trasciende la relación binaria entre los géneros. Ahondar en la diversidad sexual asociada al trabajo, se constituye en un objeto a ser estudiado, abordado, indagado, teorizado por los estudios de género, en tanto aporta al cuestionamiento de relaciones naturalizadas en lo laboral y a la comprensión de la acción del Estado en la regulación de políticas públicas de empleo y empleabilidad que aseguren el derecho a la diversidad sexual.

Las formas de afrontamiento de la orientación sexual en lo laboral, es un modo en el que se identifica, cómo las relaciones sociales ayudan a interiorizar la aceptación del otro, la tolerancia (o, lo “políticamente correcto”) y la presunción de la existencia de relaciones de poder que hacen que las personas puedan “Ser”, tanto en el ámbito social y en lo laboral.

Si bien en el campo laboral en general se desarrollan relaciones de subordinación por la estructura jerárquica, vertical y de las organizaciones, para este caso las subordinaciones no solo se dan de forma jerárquica, si no que se extiende a los demás miembros de la organización, marginando a aquel que no está en “norma”.

Uno de los conceptos principales del presente trabajo es el de diversidad sexual, el cual se toma partiendo de las críticas realizadas por Butler (1999), a la construcción de los

géneros, los cuales son considerados por la autora, no como algo estable e inamovible, si no como un constructo que es cambiante, en esa medida, no se utilizara las siglas LGTB, si no el termino diversidad sexual; como lo menciona Fernández (2006: p 129), estas tienden a naturalizar las identidades, y se entraría de nuevo en el juego de lo binario, de lo estable de lo “heteronormativo”.

Planteando con ello que la orientación sexual, la identidad de géneros suelen transformarse en el tiempo, además de ser una denominación construida afuera del sujeto, que se define como “otro” bajo atributos que lo señalan, subordina y marginan; aquí me centraré en la auto-denominación de la identidad. Concepto que cobra un significado importante dentro de la vida laboral y la manera en que la persona en contexto de diversidad sexual se asume frente a sí mismo y frente a los otros: compañeros de trabajo, personas heterosexuales, jefe, familia.

Es importante plantear que la heterosexualidad (Witting: 1992) a través de sus diferentes mecanismos de represión y sujeción, ha hecho que se considere como patológico aquello que se sale de la norma (Foucault: 1977) así, callar, ocultarse, parecieran las únicas maneras de poder ser en el mundo laboral y social para las personas no heterosexuales: “... el poder constriñe el sexo con una prohibición que implanta la alternativa entre dos inexistencias” (Foucault. 1977: p 102).

La sexualidad, como lo menciona Foucault (1977), hace parte de los dispositivos de poder que se instauran a partir de los discursos, en un primer momento del discurso médico, quien patologiza lo que se sale de la norma, para este caso la homosexualidad, argumentando que uno de los dispositivos de poder tiene que ver con la “verdad o la confesión” y desde ahí se ejercen mecanismos de control y poder sobre el otro, para el caso de las organizaciones laborales, esta “confesión” estaría en doble vía, asociada a la presión social por parte de sus pares, sobre su sexualidad y es aquí en donde el sujeto tiene la posibilidad de decir la “verdad” sobre si, desde la “confesión” dándole poder al otro sobre su sexualidad, como una forma de controlarlo o restringir su ser en el campo laboral, pero

también se da la posibilidad de afirmarse a sí mismo y frente a los otros, lo que se denominara “desde la libertad”, reivindicando su posición como sujeto de deseo.

Así, podríamos decir que la posición del sujeto frente a lo laboral, entendido esto, como las relaciones discursivas, afectivas, y de poder que se desarrollan en este campo marca la forma en cómo afronta su sexualidad con los otros, desde la vergüenza, el miedo, la deslegitimación, exclusión (Foucault, 1977: p. 50), o desde el empoderamiento y la reivindicación de sus derechos, lo que incide en cómo se relaciona con los otros desde la verticalidad o la horizontalidad; es decir desde la marginación o desde la igualdad.

El concepto de “vergüenza” planteado por Vergara (2009), quien articula el concepto desarrollado por Elías, Giddens y Simmel, planteando que “la vergüenza” parte de la mirada del otro, de la exposición extrema, de la visibilidad, que va regulando las corporalidades que se salen de la norma; y que la “la vergüenza en Elías, adquiere una especial connotación pues se pone de manifiesto en el contexto de configuraciones sociales basadas en relaciones desiguales” (Vergara G; 2009: p46).

Este concepto permitirá abrir otra categoría de análisis además del de “confesión” planteada por Foucault, en tanto el sentimiento de vergüenza que se instaura en las corporalidades y en las subjetividades de los sujetos, marca a su vez el nivel de afrontamiento respecto a su orientación sexual, lo que puede posibilitar o no relaciones de desigualdad o marginación en el espacio laboral.

CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Antecedentes sobre diversidad sexual y trabajo: investigaciones en América latina.

Si bien la vinculación interseccional de las categorías que se plantean en la presente investigación (diversidad sexual y trabajo), resultan ser poco desarrolladas en los Estudios de género, es necesario referenciar las investigaciones que han precedido este estudio.

Así una de las investigaciones, ha sido la realizada por la Comisión Internacional De Los Derechos Humanos Para Gais Y Lesbianas (IGLHRC, 2004), en donde indagan sobre la realidad de la vinculación laboral de mujeres lesbianas, en cinco países de América latina, dicho estudio se centra en historias de vida de mujeres lesbianas y bisexuales respecto de las formas de discriminación en lo laboral, como estrategia de visibilización de las violencias por las que atraviesan las mujeres lesbianas en este contexto; sin embargo, no vinculan el estudio realizado con el desarrollo de políticas de inclusión en los países estudiados.

Otra investigación abordada es la realizada por la Escuela Nacional Sindical & Corporación Caribe Afirmativo (Pérez Álvarez, Correa Montoya, & Castañeda Castro, 2013), sobre la Diversidad sexual y el mundo laboral en tres ciudades de Colombia, esta investigación aborda el mundo del trabajo y las formas de discriminación y exclusión, mediadas por las orientaciones sexuales, las identidades de género, así como aspectos interseccionales que inciden en la vivencia de lo laboral entre lo formal y lo informal, llegando a vincular el desarrollo de las políticas sociales, con el desarrollo de reconocimiento social que posibilite el ejercicio pleno de derechos de la población en diversidad sexual.

Identificación del problema

Esta investigación pretendió abordar la temática de diversidad sexual y trabajo, haciendo especial énfasis en las discriminaciones y en las formas de afrontamiento de la población diversa sexualmente en el campo laboral y ocupacional.

Uno de los planteamientos que guiaron el proceso investigativo estaba relacionado con el acceso, la permanencia y proyección en lo laboral de las personas en diversidad sexual, así como la identificación de situaciones discriminatorias o no, en el entorno laboral que afectarían las posibilidades de vinculación y crecimiento, mediadas por la orientación sexual o la identidad de género, en este sentido Abramo (2006: p.20) en una investigación realizada por la OIT, hace referencia a lo siguiente: “la discriminación merma la libertad de los hombres y las mujeres de escoger sus trayectorias profesionales y de vida, satisfacer sus aspiraciones, adquirir y perfeccionar los conocimientos y competencias requeridos y ser remunerados en función de sus capacidades y esfuerzos.”

Con base a lo anterior, el presente estudio se enfocó en las vulneraciones y discriminaciones que emergían en el contexto laboral tanto desde lo estructural, como en lo relacional en la población diversa sexualmente, lo que se constituía en un factor novedoso en los estudios de género, como lo plantea la Corporación Caribe afirmativo en su texto: “Raros... y oficios” (Pérez Álvarez, Correa Montoya, & Castañeda Castro, 2013). En tanto que los estudios de género se han centrado principalmente en la división sexual del trabajo, en términos de lo binario masculino-femenino, dejando de lado otras acepciones interseccionales como: la diversidad sexual, etnia, discapacidad en los que se suelen dar relaciones de desigualdad, marginación y subordinación.

En el proceso de exploración e identificación de la problemática, se encontró que ingresar formalmente al campo laboral, para las personas diversas sexualmente es un proceso complejo y tienden a optar por acceder a trabajos informales o temporales, donde rotan constantemente, procurando no crear vínculos con las personas con las que trabajan, considerando que su visibilidad (orientación sexual) en el campo laboral, se convierte en

una debilidad, que los puede hacer vulnerables frente a sus compañeros o jefes y por ello optan por el ocultamiento tanto de los que acceden a cargos de operarios/técnicos, como los que tienen la posibilidad de acceder a puestos de decisión.

Estos modos de relación, están vinculados con el control sobre el cuerpo y la sexualidad, este poder que se ejerce, como lo plantea Foucault (1977), hace parte de una cadena de poderes, que para este caso se expande hasta su grupo de trabajo, lo que generaría una relación de subordinación y marginación respecto a los otros, transformándose así en poder “heterarquico”. Como se plantea en las conclusiones de la investigación realizada por IGLHRC (2004): “Salvo excepciones, la reacción más habitual entre las trabajadoras lesbianas despedidas es no reclamar, aceptar el despido y buscar un nuevo empleo en el que redoblarán las precauciones para no ser “descubiertas”

De ahí que, las personas diversas sexualmente suelen construir dos identidades o mundos paralelos en los cuales se desenvuelven: uno en el campo social donde tienen la posibilidad de expresar su ser y el otro en el mundo laboral en donde deben verse y actuar como heterosexuales.

Esto se constata en Cali, una ciudad intermedia de Colombia, a través de la observación directa y en conversaciones informales, con personas que trabajan como contratistas en el ámbito público, las que tienden a ocultar su orientación sexual, debido a comentarios homofóbicos como: “parece Marica”, “este es mucho homosexual” (frases expresadas usualmente cuando una persona hace algo que no es acorde con la lógica del contexto); relacionando a su vez la homosexualidad con la pedofilia, y el acoso sexual, tendiendo a asumir dichos comentarios como la representación que las personas heterosexuales hacen sobre su orientación sexual.

Así bajo esa mirada de discriminación, y asumiendo la homosexualidad como algo “malo o perverso”, consideran que su imagen, prestigio y profesionalismo se verá desacreditado por su orientación sexual, y en esa medida sucumben a la ideología

Heteropatriarcal, el cual se establece como el “único modo correcto” de ser y estar en el mundo.

En particular desde la literatura Rich (1980) plantea que, para que las mujeres (lesbianas) sean aceptadas socialmente deben disfrazarse, lo cual designa el ocultamiento de su orientación sexual en la vida laboral, se presupone su orientación heterosexual y se involucran en el juego del patriarcado y de la heteronormatividad. La pretensión de ser heterosexual, les permite proteger su integridad y permanecer por más tiempo en un mismo trabajo, pero bajo la postura de la autoexclusión, marginación, en las que se desarrollan los juegos de poder. En este sentido Preciado (2002: p26) argumenta: “La heterosexualidad es una tecnología social y no un origen fundador”; que regula las relaciones humanas, las controla y subordina, así homogenizar la orientación sexual de los/las trabajadores/as permite regular el tipo de relaciones y labores que se asigna a cada sexo, el contemplar algo distinto desborda la capacidad del empleador.

Como sucede por ejemplo 1. Con las políticas empresariales de no contratar conyugues o familiares y 2. De prohibir relaciones sentimentales entre compañeros de trabajo; se presupone que las relaciones sentimentales se dan solo entre personas heterosexuales; en donde hay mecanismos de control y restricción que inciden en el deseo, en las manifestaciones de afecto, allí la vigilancia impera para las personas heterosexuales, pero ¿El control sobre la sexualidad de los sujetos trabajadores se resquebraja cuando ingresa una persona homosexual, lesbiana o bisexual?, ¿Cómo podría sancionar/prohibir el surgimiento de relaciones sentimentales de personas del mismo sexo?, ¿Cómo realizar el control simbólico sobre la sexualidad de sus trabajadores/as, cuando no es clara la orientación sexual?, Frente a estos interrogantes queda la negación y la suposición de que las/los trabajadoras/es son heterosexuales o excluir a aquel que se salga de las condiciones de “normalidad”.

La manifestación de la homosexualidad, la lesbianidad y las identidades transgénero, se constituyen en una apuesta política, en una reivindicación que en este caso se manifiesta en el mundo social, familiar, pero que ha permanecido latente en el campo laboral. Es decir se ha logrado un avance en los derechos culturales y patrimoniales; para el caso de Argentina, en el año 2010, se logró que aprobaran el matrimonio igualitario y para el año 2012 se aprobó la ley de identidad de género. En el campo médico en los años 80 se sacó la homosexualidad de lista de enfermedades mentales del DSM: entre otros avances relacionados con el reconocimiento de derechos de las personas diversas sexualmente.

Sin embargo, poco se ha abordado el mundo del trabajo, como una temática que afecta y restringe los derechos y las libertades de las personas diversas sexualmente, se toma como una problemática global: el desempleo, la informalidad, la rotación laboral, pero no las implicaciones que en términos de modos de relación, se dan en lo laboral o en la estructura: perfiles, procesos de selección en los que se descartan cierto tipo de corporalidades como las masculinidades o feminidades no hegemónicas.

Por ello es importante para los estudios de género, plantearse interrogantes sobre lo que acontece en el mundo laboral, no solo en términos de la división sexual del trabajo, de lo productivo-reproductivo, público-privado, si no también, en términos de la interseccionalidad, desde la identificación de las diferencias que crean relaciones de desigualdad, marginación, exclusión, subordinación entre otros aspectos, que impiden el desarrollo pleno de las personas en diversidad sexual y de géneros.

Hipótesis e interrogantes

Las personas diversas sexualmente, suelen en lo laboral crear un mundo paralelo al de su vida social, lo que se constituye en un mecanismo de protección frente a las diferentes formas de vulneración de sus derechos; pero este ocultamiento termina convirtiéndose en una forma de autoexclusión y de vulneración de su propio ser, en tanto termina desconociendo sus derechos ciudadanos y laborales. Generan pocos vínculos afectivos, de amistad, de solidaridad, redes que son importantes frente a la defensa y protección de los derechos; el mundo laboral se constituye en una fuente de socialización fundamental para las personas en edad productiva.

Se puede decir que en el trabajo formal, encubrir la orientación sexual, garantizaría permanecer por más tiempo en el trabajo, y ser incluido en las dinámicas propias del mundo organizacional, en donde juegan relaciones de poder, de subordinación. Interiorizando que lo “normal” es ser heterosexual, por lo tanto hay que mimetizarse, pero finalmente el acallamiento o silenciamiento de su sexualidad es una forma de subordinación, frente a la “norma”, frente a lo hegemónico.

Por otro lado, visibilizar su orientación sexual es poner en el espacio público lo que se considera que es privado, politizando y reivindicando sus derechos, es posible que este ejercicio de visibilización ponga en riesgo la vinculación laboral de las personas diversas sexualmente.

Considero que uno de los planteamientos es que la visibilidad y las formas de afrontamiento de la orientación sexual en lo laboral, en tres países de América Latina: Argentina, Chile y Colombia, está ligado al avance en materia de derechos hacia la población diversa sexualmente.

Así es posible que en un país como Colombia, fuertemente influenciado por el catolicismo, las personas suelen ocultar su orientación sexual, para ser aceptadas y tener continuidad laboral. Ya que la inestabilidad laboral y la precariedad en los salarios hacen que las personas quieran conservar el lugar que ocupan laboralmente. Un caso como este es el sucedido con un alcalde en una ciudad intermedia en Colombia, quien para poder tener el respaldo político, se invistió de heterosexualidad. Pero sus detractores políticos solían generar rumores públicos sobre su orientación sexual para que perdiera credibilidad como autoridad.

A diferencia de países como Argentina, el cual tiene un gran avance en materia de derechos de la población con diversidad sexual, los que se han consolidado en el año 2012, respecto al matrimonio igualitario, a la adopción y a la protección laboral; ello implicaría que las personas estuvieran más seguras de sí mismas y afrontaran de manera distinta su orientación sexual y su identidad de género, ya no desde el ocultamiento, si no desde el ejercicio de sus derechos, en donde lo privado se hace público, haciendo un ejercicio político de reivindicación.

Pero es suficiente que haya una legislación que proteja a las personas en diversidad sexual, para que estas ejerzan sus derechos? O en las relaciones informales aún se perpetúa el temor a la discriminación y exclusión? Considero que esta pregunta guio el proceso investigativo, en relación con las formas de afrontamiento de las personas diversas sexualmente, como se dan las relaciones de poder en el escenario laboral.

Por otro lado, en el mundo del trabajo informal si bien las relaciones de subordinación no aparecen tan marcadas, ¿cómo afrontan la violencia simbólica, verbal o física en estos escenarios? Considero que en ambos escenarios se mueven formas distintas de poder y de violencia, que hacen que se generen estrategias de autoprotección, que terminan cediendo ante las relaciones de poder, en tanto la orientación sexual o la identidad de género se convierte en una categoría de vulneración y fragilidad.

Partiendo de lo anterior, la pregunta central que subyace a la hipótesis y que guía el desarrollo del proceso investigativo es la siguiente: **¿Cuáles son las formas de afrontamiento de las personas en diversidad sexual y de géneros en el campo laboral en tres países de América latina: Colombia, Argentina y Chile?**

Definición de los objetivos

Objetivo general

Analizar las estrategias de afrontamiento de las personas en diversidad sexual y géneros en el campo laboral en tres países de América latina: Colombia, Argentina y Chile.

Objetivos específicos

- a) Identificar las vulneraciones de derechos en el campo laboral de las personas en diversidad sexual en tres países de América latina.
- b) Establecer las formas de vinculación laboral (forma/informal) de las personas en diversidad sexual y de géneros en Colombia, Chile y Argentina.
- c) Identificar la legislación relacionada con los derechos de la población en diversidad sexual y géneros en Colombia, Argentina y Chile.

CAPÍTULO II. MARCO METODOLÓGICO

Método

El marco general en el que se inscribe la investigación es en los estudios de Género, así como de la psicología Social comunitaria, uno de los propósitos principales está relacionado con la mirada o perspectiva que ambos brindan al análisis de las problemáticas sociales, rescatando por un lado la visión y lugar de quien investiga y por qué investiga determinada problemática; En este caso se parte de la pregunta personal sobre cómo he afrontado mi orientación sexual en lo laboral, la que está atravesada por aspectos positivos en la experiencia de visibilización, relacionado posiblemente con la forma en como he significado y construido mi sexualidad y como la socializo con las/os otras/os. Es aquí entonces en donde surge el interrogante por la vivencia de la orientación sexual y de la identidad de género en el campo laboral, partiendo de que mi experiencia ha sido singular a la de las personas con las que socializo.

Por lo anterior se hace pertinente abordar aquellas situaciones o experiencias que hace vulnerables a las personas en diversidad sexual e identidad de género en sus entornos laborales y cuáles son las condiciones sociales, políticas y económicas que incidían en la visibilización o no de la orientación sexual.

Crosgrave & McHugh (2000), plantea que los aspectos relacionados con la marginación, opresión y desigualdad por la que atraviesan las mujeres, son susceptibles de identificar, analizar y poner de relieve estando desde dentro de la problemática, es decir el no haber estado siempre en un lugar de privilegio, como el que históricamente han tenido los hombres blancos y heterosexuales, posibilita un análisis diferencial y particular; así la mirada reflexiva de la mujer sobre su propia problemática permite visibilizar aquellos aspectos de desigualdad, opresión y marginación que no se logran identificar desde el

afuera, de esta manera los estudios de Género, la epistemología feminista rescata la forma sobre como el/la sujeta/o conoce o se acerca a las problemáticas sociales, replanteando la concepción positivista de objetividad, neutralidad y parcialidad, cuando todas/os somos sujetas/os y estamos atravesados por nuestra subjetividad.

De igual forma una investigación centrada en el campo de la diversidad sexual, específicamente en las formas de discriminación en lo laboral, permite en cierta forma el “dar la voz” (Crosgrove & McHugh, 2000), ser escuchada, posicionar una problemática que se ha invisibilizado tanto por parte de los y las sujetos, como por parte de los Estados y Organizaciones empresariales.

Esta es una investigación cualitativa, en tanto que no intenta generalizar los hallazgos encontrados, si no dar cuenta de un segmento de la problemática por la que atraviesan las personas en diversidad sexual en tres países de América Latina; así se sitúa como una investigación comparativa, con el propósito de identificar las estrategias de afrontamiento de los-as sujetos-as respecto de su orientación sexual e identidad de género en lo laboral, relacionado con la normatividad sobre diversidad sexual en cada uno de los países.

La recolección de información se hizo a través de entrevistas semi estructuradas, desde la visión del construccionismo social (Gergen, 1996) en donde se parte que en el proceso de interacción entrevistador-entrevistado, se da un proceso de construcción y reconstrucción de la realidad, en la medida en que la entrevista centra a los sujetos respecto a un aspecto específico de la vivencia del sujeto, y en este proceso de interacción se construye un nuevo conocimiento.

A su vez se realizó una indagación exploratoria en cada uno de los países objeto del presente estudio, relacionada con la normatividad; políticas, programas, proyectos actuales respecto a las personas en contexto de diversidad sexual, con el propósito de hacer un análisis comparativo que permitió comprender las estrategias de afrontamiento de la población y el ejercicio de sus derechos en lo laboral. Así emerge como fundamental el

análisis de lo político, lo económico y lo social en la comprensión de la problemática planteada, en tanto que estos aspectos inciden en la construcción de la subjetividad respecto a la diversidad sexual por parte de los sujetos.

Población de Estudio.

Se hace necesario realizar el abordaje de los conceptos LGTB y diversidad sexual, en tanto, ambos denotan formas distintas de concebir a los sujetos, de situarlos y de conceptualizar la sexualidad.

Así en este proceso investigativo, se plantea el concepto de “personas en contexto de diversidad sexual y de géneros” y no el de “personas LGTB” pues lo segundo implica un encasillamiento desde el afuera y una ubicación en una orientación sexual o identidad de género, como si estas fueran inamovibles, la diversidad sexual abre un abanico de posibilidades frente a la sexualidad de las personas y la forma en como lo asumen en su cotidiano vivir.

De esta manera los y las sujetos de estudio son personas con orientaciones sexuales diversas e identidades de género no heteronormativas, en los contextos laborales formales e informales, entre los 18 y 59 años de edad que se constituye en la edad productiva.

El proceso de selección de las y los sujetos se realizó a través de la estrategia de bola de nieve, el que se apoyó a su vez de las organizaciones de la sociedad civil de diversidad sexual en cada país.

La selección de los países se realizó teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

1. Argentina: ha adelantado políticas de igualdad a favor de los derechos de las personas en contextos de diversidad sexual, en donde se ha sancionado leyes como: ciudadanía plena, identidad de género y matrimonio igualitario.

2. Colombia presenta un panorama de disputa frente a acciones afirmativas y de igualdad hacia las personas en contextos de diversidad sexual entre la iglesia, el Estado y la sociedad Civil. Las leyes respecto al matrimonio igualitario, la adopción entre parejas del mismo sexo y la identidad de género han sido aplazadas por los diferentes gobiernos hasta el año 2014.
3. Chile presenta un considerable avance en términos económicos en relación con los países Latinoamericanos, como lo muestra los datos del Banco Mundial situando a Chile dentro de los países de ingresos altos (Banco Mundial, 2015) y del Fondo Monetario Internacional como uno de los países latinoamericanos de mayor crecimiento entre el 2014 y 2015 (Fondo Monetario Internacional, 2015), lo que se ha logrado por medio de la expansión de la políticas neoliberales, sin embargo presenta una sociedad conservadora, así las políticas de Estado se desarrollan entre la presión de las comunidades de base, el Estado y las políticas de desarrollo. Chile presenta un panorama en términos de la generación de políticas o acciones afirmativas hacia la población en diversidad sexual, similar a la de Colombia. Aquí lo que nutrirá el análisis es la condición económica del país y la estabilidad laboral aparente.

El siguiente cuadro, tomado de “Perspectivas Económicas: las Américas” del Fondo Monetario Internacional (2015), nos muestra el crecimiento económico de los países de América Latina, en donde Chile y Perú muestran un crecimiento en la economía, mientras que Colombia tiene una desaceleración fuerte y Argentina una desaceleración moderada.

Caracterización de sujetos de investigación.

El proceso de recolección de la información se realizó entre el año 2013 a 2015, se realizó un total de 32 entrevistas a personas en diversidad sexual en Colombia, Argentina y Chile.

ORIENTACIÓN SEXUAL-IDENTIDAD DE GENERO	ARGENTINA	CHILE	COLOMBIA
GAY	2	4	3
LESBIANA	4	5	2
BISEXUAL MUJER	1	0	2
BISEXUAL HOMBRE	1	0	0
TRANS MASCULINO	1	2	0
TRANS FEMENINO	3	2	1
TOTAL POR PAÍS	12	13	8

Las edades de las personas entrevistadas oscilan entre los 21 y 59 años, siendo la edad promedio 32 años.

De las 33 personas entrevistadas, 25 eran profesionales de diferentes áreas, y 8 tenían estudios técnicos o tecnológicos.

31 personas tenían trabajos formales, en el sector público y privado, 2 se encontraban desempleados.

Las estrategias para la búsqueda de trabajo varían de país a país, en Argentina se promocionan los empleos públicos, generalmente divulgados a través de concursos, de méritos. De esta forma Argentina presenta el mayor índice de empleo público de América Latina, el que corresponde a un total del 14,8% según datos de OECD/BID, en su informe del año 2014. Por otro lado, cuando los trabajos no se vinculan con los concursos públicos, se gestionan en su mayoría por medio de los sindicatos. En ese sentido aquellas personas

que son activistas LGTB, logran vincularse laboralmente en organizaciones de defensa de derechos de esta población.

En Chile al ser un país con un modelo de desarrollo Neoliberal, presenta un índice de empleo público del 9,2% según datos de la OCDE y el BID (OECD/BID, 2014), así la mayor parte de los trabajos son proporcionados por el sector privado, la búsqueda se da por recomendaciones, o el voz a voz.

En Colombia el trabajo en su mayoría es proporcionado por el sector privado, En tanto que según las cifras de OECD/BID, Colombia se constituye en uno de los países con menor empleo público 3,9%, sin embargo, el participar en un partido político abre posibilidades de vinculación laboral, la búsqueda de trabajo se da principalmente a través de las bolsas de empleo y como segundo canal el voz a voz.

El siguiente cuadro ejemplifica por medio de una gráfica el porcentaje de empleo público en América latina, tomado del informe de OECD/BID, denominado: “Panorama de las Administraciones Públicas – América Latina y el Caribe 2014”



En los tres países se entrevistaron activistas de derechos de personas en diversidad sexual. En Argentina se entrevistaron dos personas que están vinculadas con una ONG que trabaja por los derechos de las personas en diversidad sexual. En Chile un activista Trans, se vinculó laboralmente a una organización de defensa de los derechos de las personas Trans.

Y en Colombia se entrevistaron dos activistas, una enfocada en la militancia en un partido político con el cual logra vincularse a trabajos con el Distrito de Bogotá y una persona Trans que tiene como trabajo secundario el programa en una emisora de promoción de derechos en diversidad sexual.

CAPITULO III ANÁLISIS DE RESULTADOS

*“Cuando nadie me ve puedo ser o no ser, cuando nadie me ve
Pongo el mundo al revés, cuando nadie me ve, no me limita la piel
Cuando nadie me ve, puedo ser o no ser”
(Cuando nadie me ve, Alejandro Sanz)*

El presente Capítulo está dividido en tres partes, la primera hace referencia al análisis de las políticas de empleo y definición de los conceptos de empleabilidad y trabajo, en un segundo momento se realiza el proceso de Presentación de los datos encontrados en el desarrollo de las entrevistas, para pasar posteriormente a un análisis comparativo de las políticas laborales y de inclusión en Argentina, Chile y Colombia.

Trabajo y Diversidad sexual en América Latina: los casos de Colombia, Argentina y Chile.

Cuando se plantea la problemática sobre la vinculación laboral de las personas diversas sexualmente en Latinoamérica, nos encontramos con escasa información respecto a la vinculación formal e informal, esto obedece a la falta de desarrollo de políticas públicas tanto laborales como de inclusión, que partan de un enfoque diferencial, en donde se tenga la posibilidad de desagregar la información, en este caso por orientación sexual e identidad de género, lo que suele estar mediado por la invisibilidad de las personas diversas sexualmente en su campo laboral, como por el desinterés de los gobiernos frente a la inclusión de la diversidad sexual e identidad de género; en tanto que no es concebido como parte de un derecho fundamental.

De esta forma para desarrollar el proceso de contextualización relacionado con el concepto de trabajo, se hace necesario realizar la revisión desde la concepción de los derechos laborales de los países seleccionados, teniendo como referencia las directrices de la OIT.

La OIT (2004) realiza un proceso de definición conceptual de Trabajo y empleo, de esta forma define al trabajo como: *“el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos. El empleo es definido como "trabajo efectuado a cambio de pago (salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo o pagos en especie)" sin importar la relación de dependencia (si es empleo dependiente-asalariado, o independiente-autoempleo).”* (Levaggi, 2004)

Como se observa desde esta definición, el concepto de trabajo enunciado por la OIT, Permite realizar un análisis más abarcante, e incluyente sobre lo que representa el trabajo, en tanto que lo concibe no solo desde lo económico, lo que nos permite analizar diversos aspectos respecto al “trabajo” en los países de América Latina.

Sin embargo, resulta interesante realizar un análisis al concepto “Trabajo decente” que ha desarrollado la OIT, y el cual se constituye en la base bajo la que los países establecen la normatividad sobre el trabajo.

Frente a ello es necesario retomar el planteamiento que realiza Bauman en su texto “trabajo, consumismo y nuevos pobres” (2000), en que sitúa el momento histórico en el cual el trabajo, cobra un valor “ético”, que entrará a regular las relaciones entre los sujetos, vinculadas por los medios de producción, así aquellos que no hacen parte de esta cadena de producción son considerados como “anormales o Anti éticos”, enmarcados en esta lógica, para la población en diversidad sexual, resulta primordial hacer parte de los modos de producción de capital, en tanto que ello garantizaría su inclusión al sistema laboral, les garantizaría ser “bien visto” por lo social, en la medida que logran reproducir las dinámicas del sistema capitalista.

Estar desempleado representa marginarse de lo social, como lo menciona Amara Sen (1997), en su escrito sobre “Desigualdad y desempleo en la Europa Contemporánea” , en donde plantea que el desempleo “...contribuye a socavar y quebrantar la vida personal y

colectiva” y para ello él identifica diez consideraciones en las que relaciona el daño que causa el desempleo a los sujetos y a la sociedad, si bien estos puntos se enmarcan dentro del desarrollo económico europeo que dista del desarrollo económico de los países objeto de este estudio, hay varios puntos que nos ayudan a comprender como el empleo y el desempleo en una sociedad capitalista juegan un papel preponderante dentro de la vida de los sujetos, tanto en términos de lo individual como de lo colectivo, Una de las consideraciones es: “la pérdida de libertad y exclusión social”, que implica la pérdida de toma decisiones, lo que está vinculado con la autonomía y el lugar que ocupan los sujetos en lo social en virtud del trabajo, de esta forma una persona que está desempleada pierde cierto estatus en lo social, y la capacidad para acceder a bienes y servicios de consumo.

En este sentido, una investigación adelantada por la procuraduría general de la nación de Colombia (2011; pag.16), refiere que: *“El trabajo es un elemento esencial para definir la identidad propia, es un mecanismo de integración social y es además una de las actividades mediante las cuales los individuos realizan sus aspiraciones personales y hacen su aporte productivo a la sociedad.”* Y es a través del aporte productivo que el sujeto que está inmerso en una sociedad capitalista y de consumo tiene un lugar, de esta forma se destaca la función social que tiene el trabajo dentro de la constitución como sujetos, pero también dentro de las dinámicas sociales que se centran en torno al trabajo, representa ser reconocido en lo social, no tenerlo implica quebranto dentro de la construcción de su proyecto de vida.

Esta pérdida del proyecto de vida, así como del rol productivo, se relaciona con diferentes afectaciones psicológicas, en términos de lo que Sen (1997) denomina: “daño psicológico”, en el que se involucra la autoestima de los sujetos, en tanto que se cuestiona su utilidad para lo social, repercute en estados de ánimo, produce estadios de depresión, de desesperanza, ruptura en las relaciones familiares, entre otras.

Por otro lado la tasa de desempleo se relaciona a su vez con empleos de “baja calidad” como lo menciona Bertranou & Paz (s.f) en “Lo bueno, lo malo y lo feo. Empleo, desempleo y exclusión social en la Argentina”, ya que por el crecimiento de la tasa de

desempleo entre los años '90 al 2002, en países como Argentina alcanzo el 22% y Colombia¹ el 18% en sus años más críticos, vinculado con ello las personas tienden a acceder a empleos de “menor calidad” o que no ofrecen las garantías legales como la seguridad social y que son de bajos ingresos económicos, en tanto que se disminuyen las horas diarias de trabajo. ¿Es posible entonces que el desempleo genere una sensación de desesperanza, en tanto que conseguir trabajo se convierte en una tarea ardua y frustrante, por lo que cuando se logra tener reconocimiento por lo que se hace, en función de su trabajo, sentir la posibilidad de perderlo por la orientación sexual, puede generar en ocasiones angustia y conllevar a que los sujetos con orientación sexual diversa se queden en “el armario”?

Sumado a lo anterior cabe la pregunta, si la inmersión al trabajo por parte de las personas en diversidad sexual, representa lo que la OIT va a denominar “trabajo decente” en términos de lo que debe proveer al sujeto, como lo es el progreso social y económico; el fortalecimiento de las personas, familias y comunidades?

A continuación se expondrán los lineamientos que ha promulgado la OIT, para determinar lo que se constituye el “trabajo decente” y cómo son aplicados estos lineamientos en las políticas sobre trabajo en los países objeto del presente estudio.

Para la OIT el trabajo decente lo constituyen cuatro (4) aspectos: el empleo, la protección social, los derechos de los trabajadores y el diálogo social (Ghai, 2003). Abordaremos aquí el concepto de “dialogo social”, el que se concibe como el dialogo entre el Estado, Las organizaciones y la Población, de igual forma plantea que la agremiación sindical, las protestas y huelga son un indicador de éxito del dialogo social.

Con respecto a ello en el contexto Argentino, el Estado provee aproximadamente el 14% de los empleos (OECD/BID, 2014) y relacionado con ello hay un predominio de las agremiaciones sindicales, en Argentina el 39% de los trabajadores asalariados están

¹ Arango & Posada (s.f), Desempleo en Colombia; Banco de la Republica.

registrados en un sindicato (Trajtemberg, Sénen Gonzáles, Borroni, & Pontoni, 2013), que facilitan la vinculación laboral, a la vez que huelga y protesta como posibilidad de expresar las inconformidades respecto a las situaciones en lo laboral.

Lo que ha facilitado que el avance hacia una ciudadanía plena (Ley 4376, 2012), en el Estado Argentino, este estrechamente relacionado con la vinculación laboral, como mecanismo principal de inclusión para la población diversa sexualmente, con un énfasis especial hacia las personas Trans; en tanto que esta población es considerada “vulnerable”, por varias prácticas que generan discriminación, marginación, exclusión y explotación. Estas acciones afirmativas se evidencian en el programa “Trans-Inclusión laboral” promulgada por el ministerio del Trabajo, empleo y seguridad social, en asocio con el ministerio de justicia y derechos humanos y el instituto nacional contra la discriminación, la xenofobia y el racismo (INADI).

Se considera de esta forma, que el Estado Argentino se acoge a las disposiciones internacionales en materia de “trabajo decente”, procurando vincular a todas las poblaciones, generando Soluciones transformadoras² (Fraser, 1995), que propician la inclusión hacia la población en diversidad desde el Estado, permeando lo social.

En contraste con lo anterior se observa que en el contexto Colombiano, la mayor parte de la vinculación laboral se da por medio del sector privado y de las transnacionales (OECD/BID, 2014), en el Estado, la contratación se ha caracterizado por ser de prestación de servicios (OPS), o por medio de Cooperativas de trabajo asociado (CTA), que tercerizan los servicios y que dificultan la asociación de trabajadores, desapareciendo en lo jurídico el vínculo laboral que sitúe al sujeto como trabajador, con las garantías que ello implicaría para la población; es de resaltar que las agremiaciones sindicales son muy pocas, debido entre otros factores a: “prácticas que coartan el derecho de asociación que obstaculizan la creación de sindicatos y que estigmatizan el sindicalismo colombiano” (Procuraduría

² Fraser (1995) plantea que las Soluciones transformadoras permiten además de transformaciones políticas y económicas, transformaciones culturales, por ello se plantea aquí el término “soluciones transformadoras” y no “acciones afirmativas”, en tanto que estas se enfoca más hacia la justicia redistributiva, lo conceptos que se desarrollaran mas adelante.

General de la Nación; Pag. 258. 2011); Los sindicatos suelen ser estigmatizados por el Estado, los trabajadores no agremiados y los que están por OPS³, los sindicatos son considerados como un proceso de retroceso en el campo laboral, de hecho hasta hace pocos años, en algunas empresas se prohibía la conformación de sindicatos, y la sanción se daba a través del despido de los trabajadores que se habían agremiado. De igual forma el sentido de la protesta, la enunciación de inconformidades, generalmente es asociada con la vinculación a grupos de guerrilla o de insurgencia.

Así una de las primeras líneas que estipula el “trabajo decente”, ha sido de difícil cumplimiento en Colombia, en tanto que como lo menciona la investigación de la procuraduría general de la nación de Colombia (2011), existe una cultura antisindical, la que esta medida no solo por la percepción de las personas, si no por los tramites que tiene el Estado para formar un sindicato, sumado a las modalidades de contratación mediadas por la tercerización, la vinculación a CTA, y los contratos por prestación de servicios, medidas de flexibilización laboral, inciden en la dificultad para agremiarse y en ese sentido para exigir derechos laborales de manera Colectiva, entre otros aspectos de orden público que limitan la actividad sindical. Esto a su vez se relaciona con lo que menciona la OIT en su reunión 93, en torno a la observación e información sobre el convenio 87⁴ (Organización Internacional del trabajo (OIT), 2005), en donde dice: “**Los miembros trabajadores** indicaron que en Colombia cerca del 5 por ciento de la población activa está actualmente afiliada a un sindicato y que menos del 1 por ciento de la misma está protegida por un convenio colectivo”.

Así, la dificultad para el dialogo social incide en cierta forma en el avance respecto a la inclusión de las personas en diversidad sexual, como una población que es susceptible de discriminación, como se estipula en: la conferencia internacional del trabajo “la igualdad pendiente de cumplirse (OIT, 2011).

³ El estar por OPS supone una forma de vulnerabilidad relacionada con la estabilidad, así como en la continuidad de la labor que se realiza, y en tanto que no son trabajadores, jurídicamente no tienen como reclamar por sus derechos, el agremiarse no supone entonces una garantía de continuidad laboral.

⁴Convenio 87: **La libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 Colombia** (ratificación: 1976).

Si bien en Colombia se ha implementado una estrategia de Equidad Laboral, con enfoque de Género, por medio de la revisión bibliográfica se encontró que esta se ha centrado principalmente en la disminución de la brecha entre mujeres y hombres, sin hacer un proceso interseccional de inclusión laboral o identificar como cada una de estas características afecta de manera diferenciada a hombres y mujeres.

Partiendo de allí, el proceso de identificación, caracterización de la situación laboral de las personas en diversidad sexual, las acciones afirmativas, la inclusión laboral y los programas de protección laboral a la población diversa sexualmente desde el nivel nacional son inexistentes, en tanto que en los informes (DANE, Fedesarrollo, ANIF) relacionados con los derechos en materia laboral, solo hay una diferenciación por género, pero no hay apartados que den cuenta de la vinculación, permanencia o vulneración de los derechos de las personas en diversidad sexual.

Sin embargo es pertinente enunciar que en términos de lo local, se realizan acciones afirmativas para posibilitar la inclusión laboral de personas en diversidad sexual y géneros, como sucede por ejemplo con la alcaldía de Bogotá, la que desde el año 2009 desarrolló los lineamientos de política pública LGTB, y en el año 2012 creó la subdirección de asuntos LGTB, Lineamientos con los cuales ha logrado hacer un proceso de inclusión laboral de personas diversas sexualmente, a través de la implementación de un centro de atención integral a la diversidad sexual y géneros.

Para el Estado Chileno, el trabajo es concebido desde la noción promulgada por la OIT, sobre Trabajo decente, la cual fue adoptada por Chile desde el año 2008, en donde se incluyeron aspectos como: “trabajo productivo y adecuadamente remunerados; socialmente protegidos, con resguardo a los derechos fundamentales en el trabajo, sin discriminación alguna, e incorpora el dialogo social como método fundamental para la formulación de consensos” (Organización Internacional del Trabajo- OIT, 2008).

Si bien se estipula como elemento fundamental el diálogo social, dentro de la conceptualización del trabajo decente en Chile, esto se dificulta en la medida que la agremiación, la solidaridad o la acción colectiva, fue fragmentada en la dictadura de Pinochet: “en donde la actividad sindical fue prohibida” (Procuraduría General de la Nación, 2011, Pág. 181) lo que permea aún los modos de relación de las y los chilenos, exacerbando el individualismo, lo que es mediado a su vez por las políticas económicas como las neoliberales, mencionado por Olguín Tenorio (*s:f*), en su texto “la cooperación en el Chile neoliberal, algunas pistas para la reflexión”.

En esa medida la posibilidad de enunciar, o de manifestar individual o colectivamente, las discriminaciones o vulneraciones de los derechos de los trabajadores, son mínimos, ya que como se menciona en El informe Anual sobre derechos humanos en Chile del año 2010, en su capítulo sobre El modelo de trabajo en Chile y el derecho de los trabajadores: “Chile aun continua con un régimen que restringe los procesos democráticos, [...] lo que se ve reflejado en la participación de los trabajadores en el ejercicio de sus derechos”, ello implica que el Estado privilegie los beneficios del mercado económico, de los empresarios sobre los empleados, así los trabajadores no tienen la posibilidad de expresar sus necesidades o dificultades que tienen al interior de las empresas, Este informe plantea que en Chile solo el 11% de los trabajadores esta agremiados en sindicatos y que esta agremiación se presenta principalmente en el sector de la minería; Por otro lado plantea que la negociación colectiva solo se permite dentro de las empresas del sector privado, aquellos trabajadores del sector público, si bien tienen derecho a la sindicalización, jurídicamente no están habilitados para la negociación colectiva.

A pesar que Chile se suscribió en el año 2000 al convenio 87 de la OIT, frente a la realización de Huelgas o paros, que son acciones propias de la actividad sindical, esta solo es legítima en el marco de una negociación colectiva, de lo contrario la huelga se considera ilegal, y tendría efectos disciplinarios y contractuales.

Por otro lado dentro de los principios del trabajo decente se considera la no discriminación, esta se representa a través de la estrategia de igualdad de oportunidades, la

que está enfocada en disminuir las brechas entre los géneros, pero no contempla dentro de sus acciones a la diversidad sexual, su principal eje es la promoción de oportunidades productivas para las mujeres.

Hasta el año 2013 no se había logrado poner en la agenda pública la necesidad del abordaje de la diversidad sexual y el mundo del trabajo, como acciones de inclusión y de disminución de discriminación hacia esta población. En el año 2004 el gobierno Chileno emite un “dictamen” en el código del trabajo, en donde equipara el principio de no discriminación también para la población diversa sexualmente (tomado de Movimiento de Integración y Liberación Homosexual (MOVILH, 2014), pero no se constituye en el desarrollo de una política de Estado en esta área.

Esto es debido probablemente a que el desarrollo de las políticas públicas hacia la población en diversidad sexual en Chile ha sido muy poca y hasta el año 2012, no ha logrado desarrollar ninguna política pública que reivindique los derechos a una ciudadanía plena de la población diversa sexualmente, las acciones que se han logrado por parte de individuos ha sido a través de fallos del tribunal constitucional chileno.

En el año 2012 el Estado chileno implementó la ley anti discriminación o Ley Zamudio, la que surge a partir de un asesinato a una persona homosexual y deja al descubierto la falta de regulación en materia de protección de derechos hacia la población, en la actualidad se constituye en la primera ley que determina que es la discriminación y sus formas de sanción.

De esta forma se presenta un panorama general sobre cómo se reglamenta en los tres países el “trabajo decente” y como cada uno implementa desde esta línea acciones de inclusión para la población en diversidad sexual; Con base en esta indagación, se puede plantear que Argentina ofrece mayores garantías laborales a la población, en términos de lo que la OIT denomina “trabajo decente”, en tanto que posibilita el dialogo social, Promueve los derechos de los trabajadores, evidenciado en las políticas de trabajo mecanismos de inclusión para los sujetos que requieren especial protección dentro de la diversidad sexual,

como lo son las personas Trans, en tanto que por su visibilidad tienen mayor dificultad para vincularse a un empleo que tenga las características de lo que la OIT denomina “trabajo decente”; Mientras que en Colombia y en Chile, para la época en la que se desarrolló este estudio, el avance en materia de inclusión laboral para las personas en diversidad sexual, no estaba contemplado de manera explícita en sus programas laborales.

Un ejemplo de ello lo muestra el caso de Colombia, ya que uno de los requisitos exigidos para que los hombres puedan acceder a un empleo formal es la libreta militar, la que se constituye en un obstáculo para la personas Trans, de aquellos sujetos nacidos como hombres que han realizado el tránsito hacia lo femenino, debido a que la ley de identidad de género solo se sancionó hasta mediados del año 2015, y ello implicaba que la identidad sexual no correspondía con la que aparecía en su documento de identidad, constituyéndose en uno de los obstáculos para el acceso a un trabajo decente.

Se hace necesario ahora plantear que las políticas de inclusión permean las lógicas del trabajo, y como los sujetos se sienten o no en la posibilidad de lograr un lugar en lo social, por medio del estatus que provee el trabajo decente a los sujetos, en ese sentido se argumentaba que Argentina, dentro de los tres países del presente estudio, ha desarrollado políticas públicas que brindan garantías a los sujetos en diversidad sexual, así como políticas antidiscriminación, sin embargo las lógicas de las relaciones sociales y organizacionales (que en ocasiones son poco permeadas por el desarrollo legislativo), marcan en cierta forma la posibilidad de ser visible o no en su lugar de trabajo; La visibilidad en el espacio laboral tiene múltiples variables, como lo menciona Griffith & Hebl (2002), está marcado por el ambiente laboral, las actitudes frente a la homosexualidad, y la lesbianidad, las políticas organizacionales, la auto aceptación, entre otros aspectos, sin embargo, en el presente estudio, es de especial interés identificar como las políticas públicas de diversidad sexual, van a permitir o no al sujeto en diversidad sexual, ser visible en su trabajo, es decir se parte de la hipótesis que las políticas de inclusión de la diversidad sexual, deberían proporcionar seguridad al sujeto, respecto de su visibilidad en el lugar de trabajo.

En este sentido, partimos de la identificación de políticas públicas afirmativas frente a la diversidad sexual en Argentina, encontrando en las entrevistas realizadas que de doce (12), personas entrevistadas, ocho (8), son visibles en su trabajo.

El no ser visible en el trabajo, para el caso de las entrevistas está marcado por varios factores, entre ellos está la auto aceptación, vinculado a su vez con los discursos hegemónicos sobre el sistema sexo-género (Lamas, 1986) que se inician en la familia, marcados por estereotipos sobre lo que constituye la homosexualidad, donde suele haber una connotación negativa. Como lo muestra el siguiente relato de “R” una mujer bisexual en Argentina (2013): *“el tema es que no saben de mí, si me ha pasado, en la adolescencia mi papa era una persona muy cuida, entonces por ahí si mi papá hacia comentarios respecto de relaciones muy simbióticas, acerca de una mejor amiga, como muy, muy cercana... y por ahí si mostro cosas como: Ojo con la gente torta, ojo con la gente lesbiana o homosexuales, porque son pervertidos...”*

En otro parte del relato está sujeto muestra como la se relaciona la autoconcepción sobre la diversidad sexual, los discursos hegemónicos familiares y las preconcepciones de las y los compañeros de trabajo, que va a incidir en la visibilidad en el escenario laboral: *“mi trabajo es particular, la realidad del trabajo en la infancia este último tiempo, viene muy golpeada, acá en este país hay como una suerte de paranoia respecto de los maestros de jardines de infantes, que no sean pervertidos, en el sentido que no abusen de niños”.... “es complicado abrir el campo de la sexualidad en mi trabajo, porque por ahí se dan cuenta que te gustan las mujeres, y pensaran que me puedo fijar en una nenita.”*

Este relato nos permite analizar tres situaciones, la primera retomando el concepto de “vergüenza” (Vergara, 2009), la segunda vinculada a la “ética del trabajo” (Bauman, 2000) y la tercera al desarrollo de las políticas públicas.

El concepto de “Vergüenza” como lo plantea Giddens (2000) citado por Vergara (2009) es “un estado de angustia Publico”, que “corroe directamente el sentimiento de seguridad tanto en el Yo como en el medio social circundante”, ello implicaría entonces

que para la sujeto asumir su orientación sexual, para no vivirla desde la deslegitimación, el cuestionamiento o la censura del otro, sería necesario que además de la implementación de las políticas públicas, el Estado posibilitara procesos de transformación de los imaginarios y modos de relación, entre otros que surgen en torno a la diversidad sexual, tanto en lo social como en lo organizacional, para que el proceso de autoafirmación de los sujetos pase como lo plantea Giddens de la “Vergüenza” al “Orgullo” (En: Vergara, 2009), el Orgullo que se configura como lo opuesto a la Vergüenza, posibilitaría procesos de auto aceptación, que contribuirían a que los sujetos vivan su sexualidad con menos coerción, posibilitando el desarrollo de una ciudadanía plena.

Sin embargo, como lo muestra el relato, la distancia entre el planteamiento de las políticas públicas de inclusión y su implementación en lo social, atraviesa otras variables, que no logran ser transformadas por la promulgación de políticas públicas por si solas, por lo que además de los procesos de “reconocimiento” (Fraser: 1995), hacia las personas en diversidad sexual por parte del Estado, que a través de ello lo sitúa como un sujeto de derechos, apuntando al desarrollo de una ciudadanía plena, requiere dotar de “poder” al sujeto; lo que implicaría, posibilitar espacios en donde la voz del sujeto sea escuchada (Crosgrave & McHugh, 2000), y tenga un lugar en lo social. En tanto que no resulta sencillo para la población en diversidad sexual apropiarse de los derechos que le son dados en la adultez, pero de los que careció la mayor parte de su vida, ya que han sido considerados una minoría, frente a la heterosexualidad, y que ha sido permeada por discursos de deslegitimación sobre la homosexualidad en: lo familiar, en lo laboral, en lo social, entonces cabría la pregunta sobre ¿Qué acciones podría adelantar el Estado frente al desarrollo de políticas públicas de inclusión, que pudieran generar procesos de transformación cultural, que incidieran en la concepción que el sujeto tiene de sí, para que pueda ejercer con libertad su ciudadanía plena?

El desarrollo de Políticas públicas, si bien son promovidas por Colectivos, organizaciones, grupos de activistas de los derechos de LGTB, no han logrado aún generar movilizaciones respecto al ejercicio de derechos de los sujetos individuales, así se continúa viviendo la diversidad sexual desde la “vergüenza”; en tanto que percibe la mirada del otro

como aquella que juzga y que discrimina, incidiendo en el desarrollo de las capacidades de la persona y pone en tela de juicio su idoneidad, su profesionalismo, de ahí que aparezca de forma implícita en el relato de la sujeto que la perversión está en la homosexualidad y no en la heterosexualidad.

Por otro lado, se percibe como su relato se vincula con la “ética del trabajo”, en tanto que en este logra un lugar en lo social, de prestigio, que la dignifica como ser humano, y que se vería afectado si fuera visible su orientación sexual en el campo laboral, como si la visibilidad implicara el desprestigio, el desempleo y la deshonra.

De la vinculación a la estabilización laboral.

A continuación se realizará una descripción y análisis a los resultados encontrados en torno a tres elementos que guían el desarrollo investigativo, los cuales son: a) Formas de vinculación laboral; b) Vulneraciones en el campo laboral; y c) Formas de afrontamiento de la diversidad sexual.

Formas de vinculación en el ámbito laboral.

Durante el desarrollo investigativo se consideró importante la indagación por las formas de búsqueda de empleo que utilizan las personas diversas sexualmente, en el transcurso de su vida laboral, la forma de búsqueda de empleo varía de país a país y se vinculan con los modos de relación y el desarrollo de políticas estatales que imperan en cada uno de ellos.

Para el caso Colombiano, en donde se entrevistaron ocho (8) personas, encontramos que el promedio de edad en el que las personas inician su vida laboral es de veintidós (22) años, y que coincide con la terminación de estudios superiores.

El 57% de las personas entrevistadas manifiestan que los trabajos los han conseguido principalmente por referencias (voz a voz) o recomendaciones de personas cercanas, de igual forma este hecho no los excluye de la presentación de entrevistas para la obtención del empleo.

El 43% restante, lo compone la búsqueda de empleo a través de internet (14,3%), llevan directamente la hoja de vida a empresas (14,3%) y el empleo está vinculado con la militancia a un partido político (14,3%).

Para el Caso Chileno, en donde se entrevistaron 13 personas, el promedio de edad en el que inician su vida laboral es a los 20 años, el 33% de las personas entrevistadas, empezó a trabajar cuando cumplieron 18 años, que se constituye en la mayoría de edad para este país, y solían alternar el trabajo con el estudio. El 16% de las personas entrevistadas empezó a trabajar siendo menor de edad, lo que se vincula con la situación económica del hogar y la necesidad de independencia económica.

La consecución de empleo se da principalmente por referencias (voz a voz) o recomendaciones, el 65% de las personas entrevistadas, expresaron que de esta forma consiguieron empleo, una de ellas lo describe de la siguiente manera: *“Se usa mucho que alguien te referencie... si no te conocen no te van a contratar”* (entrevista a “E” Mujer Lesbiana, Chile, 2013); Como se verá más adelante este medio para la búsqueda de empleo, incide en la visibilidad de las personas en el escenario de lo laboral, en tanto que el canal voz a voz o el ser referenciado por alguien, posibilita o restringe la vinculación laboral, y si la diversidad sexual es concebida como Tabú, restringe la posibilidad de que el sujeto desarrolle plenamente su ser en el espacio laboral y se convierte en un obstáculo para la consecución de un nuevo empleo.

El 20% de las personas entrevistadas busca empleo por internet, el 10% se encuentra trabajando como activista en organizaciones de diversidad sexual. Y el 5% busca empleo por medio de clasificados de periódicos.

Para el caso de Argentina, en donde se entrevistaron doce (12) personas, el promedio de inicio de la vida laboral es a los 17 años, en tanto que el 25% de las personas entrevistadas, empezó a trabajar siendo menor de edad, principalmente las personas Trans, debido a la falta de recursos económicos en sus hogares y en ocasiones por la necesidad de tener independencia económica para comprar ropa, accesorios o tratamientos relacionados con el tránsito en la identidad de género. Mientras que el 16% de las personas entrevistadas, inició

su vida laboral a los 20 años cuando concluyeron sus estudios superiores, este porcentaje corresponde solo a hombres Gay.

El 50% de las personas entrevistadas enfoca su búsqueda de empleo por medio de Referencias de personas conocidas, sin embargo esta no se constituye en la única forma de búsqueda de empleo, ya que se suelen utilizar varios métodos de forma simultánea, como lo es: las bolsas de empleo en internet (16.6%), concurso público (16,6%) y por filiación política o activismo (16,6%).

Vulneraciones en el campo laboral

En esta sección se hará un proceso de descripción respecto a las diferentes vulneraciones por las que atraviesan las personas diversas en los contextos laborales, se hace necesario plantear que, la presunción de heterosexualidad (Rich, 1980), que obliga a los sujetos a ubicarse al interior de los roles binarios de género, el ejercicio de la Violencia Simbólica (Bourdieu: 2000), como estrategia de dominio y de opresión, producen formas de invisibilización de la diversidad sexual en el campo laboral, que se traducen en vulneraciones a la posibilidad de ser del sujeto, en tanto que constriñe su ser.

Uno de los escenarios en los que se evidencia esta vulneración del sujeto, es en la entrevista, en tanto que en ella se define la posibilidad de vinculación del sujeto a lo laboral, lugar en el que 60% de las personas entrevistadas prefieren no visibilizarse, pues ello podría constituirse en un obstáculo para su vinculación.

En general en los países objeto del presente estudio, para la consecución de un trabajo se realizan entrevistas, dentro de las cuales suelen preguntar a las y los postulantes por su vida personal, dentro de ello esta saber si la persona tiene o no pareja, en este sentido, siempre hay una presunción de heterosexualidad, lo que hace que la persona entrevistada se sienta vulnerable si expone su orientación sexual, en tanto que en la entrevista se está en una relación de poder, como se evidencia en el siguiente relato:

“Si me preguntan, por si se torna algo más informal, ¿ah tenés novia?; algo así, yo trato de ocultarlo, por que como no se con quién estoy tratando...no quiero que sea una limitación, así como también mi orientación política” (“W” Hombre bisexual, Argentina: 2013)

En este caso la persona considera que la orientación sexual y política, puede ser un factor determinante en la consecución del empleo, este temor que se evidencia en el relato frente a la visibilización de la orientación sexual, se enmarca también en la dificultad para la consecución de empleo, Argentina muestra una Tasa de desocupación para el segundo trimestre de 2013 del 7,2% según datos del Instituto Nacional de estadística y censos (INDEC). Sin embargo se observa diferencias entre las percepciones de las personas entrevistadas que se encuentran vinculadas laboralmente por Estado, a través de concursos públicos, estos muestran un menor nivel de Ansiedad frente a la visibilización de su orientación sexual, en tanto que el Estado es quien los contrata y hay una presunción frente a la garantía de derechos, mientras que la búsqueda de empleo en el sector privado limita las posibilidades de visibilización, en tanto que quien tiene el poder es el empleador.

Como se muestra en el siguiente relato, cuando un hombre Trans en argentina, fue vulnerando en varias ocasiones en el proceso de búsqueda de empleo, por las personas que realizaban las entrevistas: *“...luego estuve un año sin trabajar, también buscando con mi nombre, buscaba en internet, el conflicto era...por ejemplo yo fui a uno de los lugares, mi currículó decía Gian franco.... y me dijeron das perfecto con el perfil tenés toda la experiencia, de todo lo que yo tenía en turismo, dame la copia del DNI así lo paso para hacer los papeles, le doy el DNI y me dice no, no, este es el de tu hermana, y le digo no, es mi DNI, le expliqué y como que se quedó, y me dijo esperá, viene alguien y hablan y me dice, el puesto ya está ocupado, y le digo pero recién acabas de entrevistarme, y que calzaba perfecto con el perfil, que me ibas a hacer los papeles y me dice, no, el puesto ya está ocupado, tuve que levantarme e irme, pero era claramente el tema de ser Trans, porque no era que no coincidía con el perfil ni nada, era lo que me había dicho antes”*(Entrevista a “Y” hombre Trans, Argentina, 2013)

Por otro lado las personas que buscan emplearse en sector público, presentan una percepción diferente, frente a la búsqueda de empleo y el proceso de selección, como se muestra en el siguiente relato:

"cuando yo entré al correo, deje un currículum y me llamaron, cuando entre a trabajar en educación, es como un sistema, vos te anotas cada año, vos presentas tus títulos, y te asignan un puntaje... Digo nunca tuve una entrevista, era muy sencillo porque necesitaban gente, yo conozco otra gente, que si pasaron por estas búsquedas, hasta por el tema de vestirse para la entrevista, acá es distinto, vas acumulando puntajes, por la antigüedad por los cursos, no hay una selección, hay algo cuando empezás a trabajar que te hacen un examen psicofísico, te hacen una preguntas pero es muy sencillo, y tampoco es que el trabajo depende de lo que yo diga..." Entrevista a "S", mujer lesbiana, Argentina, 2013)

En este mismo sentido "R" hombre Gay, Argentina; 2013. Manifiesta lo siguiente respecto a la búsqueda de empleo: *"yo ahora actualmente lo conseguí con un llamado público de la universidad, me presente por méritos y empecé a trabajar"*

En este sentido el 66% de las personas entrevistadas se encuentran vinculadas al sector público, de las cuales el 12% no hace visible, ni explicita su orientación sexual en su trabajo; el 34% se encuentran vinculadas al sector privado, de los cuales el 50%, no visibiliza su orientación sexual.

En Chile el 54% de las personas entrevistadas no explicitan su orientación sexual o identidad de género en su trabajo, incluyendo a una mujer y un hombre Trans, quienes por el momento de tránsito en el que se encuentran suelen ajustarse a la construcción de corporalidad heteronormativa al que se asocia con lo masculino y con lo femenino.

Es así como en Chile, en el proceso de entrevista, la presunción de heterosexualidad, va más allá de la identificación de la vida sentimental y circunscribe a las personas dentro de la estructura de configuración familiar tradicional, de procreación, como lo muestra el siguiente relato:

“Me preguntaron si yo quería tener hijos y yo dije que no, preguntó; por qué no? Eres estéril? No, es por mi condición sexual y la persona hizo una abierta si de ojos (hace un gesto), eso como que cambio y yo le dije con esa cara que pones” (“J” hombre gay, Chile: 2013)

Este relato refleja en cierta forma, el contexto social y político con tendencia conservadora que predomina en Chile, evidenciando el prejuicio de la visión heteronormativa sobre la sexualidad, y la relación que existe entre visibilidad y discriminación laboral, lo que se refleja desde el proceso de selección, así el tener familia, el pensarse en lo reproductivo, garantiza también un modelo de “ser hombre”, al que vinculan con cierta forma de estabilidad.

A diferencia de lo que sucede en Argentina y Chile, en Colombia el porcentaje de visibilización en lo laboral, de las personas entrevistadas es del 63%, partiendo de que el 60% de estos son activistas y el 40% restante son hombres Gay. Sin embargo la visibilización en el escenario laboral, plantea retos para las personas que deciden explicitar su orientación sexual, en tanto que la posibilidad de ascenso, puede verse restringida, ya que implícitamente un cargo de mayor decisión o responsabilidad, se asocia con la constitución de una familia o con estabilidad emocional.

Con respecto a lo anterior en el siguiente relato, la persona entrevistada narra cómo debido a su orientación sexual, la posibilidad de ascender se disminuye, por no entrar en la lógica de la estabilidad, que presupone tener una pareja o una familia:

“Si, una de las cosas que yo en los últimos procesos he visto que preguntan mucho, es el entorno familiar y el entorno personal y tus relaciones, si tienes pareja, si no tienes pareja y que rol ocupas en la familia, si lo preguntan y bueno, no sé, me da la impresión que importa e importa mucho, he visto a las personas que ingresan al cargo que he querido aspirar, al que yo he aplicado y tienen pareja, o tienen por así decir su vida personal resuelta” (“P” Hombre Gay, Colombia: 2015)

La posibilidad de ascenso esta mediada por seguir el modelo que impone la heterosexualidad, en tanto que el no tener pareja, familia o planes para el futuro, supone no

estar dentro de la lógica que impone la sociedad patriarcal y que para poder ser útil dentro de la cadena del capitalismo, se requiere de la conformación familiar y de la reproducción. El hombre Gay soltero, supone entonces lo opuesto: la promiscuidad, el individualismo y la irresponsabilidad.

Si bien en Colombia, hay cierto avance relacionado con las políticas de inclusión para las personas en diversidad sexual y ello incide en la percepción que los sujetos entrevistados realizan de su contexto, en el proceso de contratación se percibe como un escenario que reproduce la dinámica patriarcal y heterosexista, como se muestra en el siguiente relato:

“Nunca me han preguntado en ningún lugar de mi condición sexual, de hecho si me lo preguntaran no lo diría, no lo diría porque yo pensaría que sumaría un punto menos, a pesar de asumirlo, no lo diría, porque pues, si discriminan y ahora que yo estoy en este proceso de buscar emplear a las personas, en mi empresa hay discriminación, en todos los sentidos y a mí me dicen si es blanco, o si es negro y si es gay no puede, entonces no se puede, como lo estoy viendo ahora yo no lo diría”. (“B” mujer bisexual, Colombia, 2015)

Como se observa, en los relatos de las personas entrevistadas, la discriminación, comienza con el acto mismo de búsqueda de empleo, en donde la realización de preguntas que hacen referencia a la situación de pareja, no como un componente neutro, si no investido de heterosexualidad, implica tensión, presión, para la persona que se presenta a la entrevista, deja entrever el temor frente a la visibilización, a la discriminación, y que por requerir de emplearse, (en tanto que el nivel de desempleo en Colombia para el primer trimestre de 2015 alcanza el 10,8%, según los datos del DANE⁵) y se podría considerar que la orientación sexual, puede ser un factor que afecta de manera negativa la posibilidad de acceder al empleo.

Por otro lado, cuando se logra la vinculación laboral, esta no se constituye en un garantía frente a la permanencia, pues el contexto heteronormativo hace que las personas estén en constante vigilancia, frente a lo que dicen, cómo lo dicen, para no ser

⁵ DANE: Departamento nacional de Estadística

“descubiertos”, para no exponerse y sentirse vulnerable frente al poder que tiene el otro, que asume como heterosexual, que representa a la mayoría de la población y que puede emplear herramientas de discriminación o exclusión, sea por su posición de poder en la empresa o por el “capital social” (Bourdieu, 2000 p.131-164), que aparentemente respalda la posición frente a la exclusión de la diversidad sexual en el espacio laboral.

La sobre exigencia o Vulnerabilidad Laboral.

El contexto actual en donde la globalización, los tratados de libre comercio y el neoliberalismo, entre otros factores, inciden en la precariedad de las condiciones laborales, reflejado en contratos de poco tiempo, los que se desarrollan por la prestación de servicios, ocasionando que no halla continuidad laboral, la posibilidad de jubilarse en una empresa es cada vez más remota.

Ello incide en el modo de pensamiento que se construye en torno a lo laboral, como aquello que es inestable, o que es “liquido”, como lo plantearía Bauman (2000) sobre las sociedades contemporáneas, y ello afecta a toda la población en general.

Sin embargo para las personas en diversidad sexual, aparece un componente adicional, a todas las situaciones que generan los mercados globalizados y el neoliberalismo, el cual es: desempeño laboral.

El desempeño laboral, se vincula con la necesidad de reconocimiento por parte del otro, pues es el otro quien puede posibilitar la existencia; De esta forma el ser competitivo, le permite a la persona en diversidad sexual, tener un lugar en el escenario laboral, como lo muestra el siguiente relato:

“ser mejor en el trabajo, o sea siempre superarse, para que primero te respeten por lo que sos, porque la gente cuanto sos, cuanto lo que representas, es así, yo creo que en cualquier ámbito es muy importante, lo que puedas llegar a ser, para mí es muy importante ser un poco más todos los días, estudiar, para eso, para ser cada día mejor” (“M”, mujer lesbiana, Argentina: 2013)

En el anterior relato está implícito que la orientación sexual despersonaliza un poco al sujeto, la cosifica, con ella, los otros, los heterosexuales, les ubican en una categoría negativa y para no corresponder a ese proceso de categorización en el que les ubican es necesario demostrar que “se es persona” a través de una actividad que dignifique tu ser, en este caso a través del trabajo, como lo plantea Bauman (2000), el trabajo le da la posibilidad al sujeto de tener un lugar en lo social.

La sobre exigencia, se convierte entonces en una alternativa de afrontamiento, frente a la vulnerabilidad que implica tener una orientación sexual diversa, la vulnerabilidad está marcada por el señalamiento y la vigilancia que hacen los otros, aquel que se sale de la norma, Como se muestra en el siguiente relato: “...yo creo que el nivel de exigencia, que le pasa a mucha gente, que quizá muchos gay amigos, nos exigimos mucho más en el trabajo, mucho más que, para demostrar que somos buenos en el trabajo” (“R” hombre Gay, Argentina; 2013).

Para las personas Trans, es ya un logro que puedan vincularse al trabajo formal; sin embargo, ello no representa una garantía de estabilidad laboral, sienten de manera implícita que deben demostrar que son capaces con el cargo y además de ello, que son buenas/os en lo que hacen.

El ingreso al trabajo formal para las mujeres Trans, se constituye en un reto, en la medida, que su identidad de género rompe, con todo lo que impone la heteronormatividad, y generalmente se ven obligadas por los diferentes mecanismos de exclusión que tiene la sociedad a emplearse de manera informal o en el trabajo sexual, por ello la vinculación laboral se convierte en una herramienta de reivindicación de su ser y en una acción afirmativa por parte de los Estados, como sucede con el caso de Argentina, en donde hay un proceso de vinculación laboral para las personas Trans, no obstante, el reto para esta población está en el poder permanecer en el trabajo, lo que implica una doble carga, demostrar que están aptas para el trabajo y que los cargos a los que accedieron más que una medida afirmativa, hace alusión a las capacidades de las personas, como se evidencia en el siguiente relato:

“yo si me sobre exigía en todo, no hacía falta, (risas) en general siempre me destacaba por mi capacidad, porque siempre estaba tratando de mejorar... en todos los casos sentí que tenía que demostrar algo” (“M” Mujer Trans, Argentina, 2013)

La sobre exigencia, se constituye entonces en una estrategia de afrontamiento frente a la discriminación o exclusión del mundo laboral, en tanto que la valía del ser esta dada por la capacidad de producción, por el lugar que ocupa en la sociedad mediado por la actividad económica desempeñada y el acceso a los recursos que posibilita el empleo. Se observa entonces que dentro del desarrollo de las políticas públicas, para que se desarrollen acciones de “reconocimiento” (Fraser, 1995) además de vincular laboralmente a la población en diversidad sexual, es necesario realizar procesos de transformación cultural, en donde se disminuyan las formas de violencia simbólica (Bourdieu, 2001), que inciden en la representación que las personas diversas realizan de sí mismas.

Entre lo laboral y lo personal

En la contemporaneidad, la cual está marcada por los procesos de globalización, la flexibilidad laboral, ha generado que las ocho horas de trabajo planteadas por el movimiento obrero, sean hoy un sofisma de distracción, en tanto que en la flexibilización laboral, en la que se cree que el sujeto administra su propio tiempo, precariza el trabajo y extiende la jornada laboral, ya no es el empleador directamente quien obliga al obrero a permanecer ocho horas en su puesto de trabajo, ahora son los sujetos quienes no logran dibujar una línea entre la vida laboral y la vida personal.

Ello ha implicado que se trabaje desde la casa, y que las relaciones personales se vinculen con las relaciones laborales, en tanto que en la vida laboral todo corre muy rápido y los procesos de socialización en su mayoría se desarrollan ahora en el contexto laboral.

Este contexto sobre el Trabajo en lo contemporáneo, sirvió para identificar como las personas en diversidad sexual, se vinculan en sus escenarios de trabajo, encontrando que la visibilidad de su orientación sexual, incide en la forma en como las personas socializan, se comunican y construyen relaciones con los otros.

Ya que cuando la persona no explicita su orientación sexual o su identidad de género, y siente cierta vergüenza por temor a ser juzgado o cuenta con pocas estrategias de afrontamiento frente a la discriminación opta por invisibilizarse.

Esta forma de afrontar la sexualidad estuvo presente en las entrevistas que se realizaron en los tres países, en donde la orientación sexual, la visibilidad en el trabajo marcan los modos de relación en el escenario laboral. Un ejemplo de ello es el relato de “R” mujer bisexual de Argentina (2013):

“Yo no suelo hacer amistad, si con la gente par de mi trabajo, amistades como no profundas me entendés [...] no hablo de mi vida privada en el trabajo [...]”nadie tiene que saber de mi privacidad, es mi vida privada... Es indistinto a mi profesión””

Este relato pone en evidencia el límite que la sujeto establece entre ella y sus compañeros de trabajo, la profundidad en las relaciones de amistad, está marcada por la cercanía con su vida personal, la cual guarda para sí misma, ya que considera que puede ser un factor de discriminación o exclusión.

En Chile, hay un panorama similar al presentado anteriormente en el contexto Argentino, acrecentado por el contexto social, político y económico el cual está regulado por un modo de pensamiento conservador, católico, que permea el contexto laboral y que construye un modelo de ser humano heterosexual; cuando no se encaja en ello, las relaciones laborales se perciben hostiles, al punto en que las personas llegan a pensar en la deserción laboral, por no soportar la presión que impone el afrontar la sexualidad en el contexto laboral, como se observa en el siguiente relato:

“Mucho más difícil que eso es llevar la vida laboral, es tremendamente difícil, estoy hace nueve meses en el trabajo que tengo ahora y ha sido terrible, por qué... Mi jefa es homofóbica... Lo noto porque ella los ve a todos, siempre hace comentarios como, viste a esa marimacho, eh; ese se nota que es maricón... eh; cosas como, si, ese profesor tiene súper buena ideas de las artes marciales, pero es gay, tu mandarías a tu hijo, si tú supieras que el profesor es gay... y yo así, que tiene que ver... y es muy difícil discutirle a esa gente porque ellos parten de la base que tienen la razón, entonces yo opto por quedarme callada,

pero me pasa con eso, que es un tema pa' mí, porque yo siento que el día que se dé cuenta siento que cada día se acerca más el momento y va haciendo clic con cosas y cuando se dé cuenta yo creo que va a ser un problema y yo me voy a tener que ir..." (Entrevista a "T" mujer lesbiana, Chile, 2013)

Cuando el entorno se percibe hostil, y que degrada la condición del ser humano por su orientación sexual, genera en el sujeto sentimientos de angustia, afectando el autoestima, estableciendo la posición de poder que tienen las personas heterosexuales, sobre aquellas que se salen de la norma, es decir un sistema de poder y sumisión, lo que repercute finalmente en distancias en los vínculos que puede construir con sus compañeros de trabajo, en tanto que relacionarse con los otros la puede exponer a la visibilización de su orientación sexual y por tanto aumentar el sufrimiento emocional que genera la discriminación verbal y simbólica.

En Colombia, la visibilidad marca la forma en como el sujeto se relaciona con sus compañeros de trabajo, mediado por la percepción construida sobre su entorno como hostil y discriminador, por ello la estrategia para no sentirse vulnerada es ocultarse e investirse de heterosexualidad.

"Es muy jerárquica, mi jefe es un hombre, de hecho es gay, pero el intenta que nadie sepa, hablamos solo de cosas de trabajo, con mis compañeros igual, mantener igual las distancias, no me interesa que me pregunten ni preguntar, todo funciona así" ("B" Mujer bisexual, Colombia, 2015),

De esta forma se evidencia como el contexto social y económico incide en los modos de relación que las personas diversas establecen en sus espacios de trabajo, se pone de relieve como las diferentes formas de discriminación, inciden en la vulnerabilidad del sujeto en el escenario laboral, en tanto permanece en constante alerta, vigilando lo que comunica a los otros, para no evidenciar su orientación sexual, para poder tener continuidad en lo laboral. Asimismo, se evidencia como el espacio laboral está atravesado por las instituciones heteronormativas que ligan al sujeto a ciertas condiciones de desarrollo como ser humano, con ciertos lenguajes y ciertas acciones que se repiten, validan y naturalizan.

Redistribución Y Reconocimiento: El Trabajo Y Diversidad Sexual

En este capítulo se abordará el concepto de Redistribución y Reconocimiento de Nancy Fraser, en tanto que permite identificar cómo las formas en que se desarrollan las políticas Públicas hacia las personas con diversidad sexual, están enfocadas en generar procesos de redistribución, en términos de lo que plantea Fraser (1995) proporcionar elementos de la economía que permitan cambiar las relaciones de subordinación económica de las personas por su condición sexual, o a generar procesos de Reconocimiento como estrategia que busca cambiar el “status” social (Gonzalez:2010), de representación, significación y comunicación que tiene la sociedad y el Estado de las personas en diversidad sexual y que tras ello se generan políticas de inclusión social, cultural y económica.

El Reconocimiento y la Redistribución están enmarcados dentro de las acciones de justicia, como herramienta para lograr la igualdad entre comunidades, poblaciones o grupos que históricamente se han visto marginados, excluidos o dominados tanto económica, política y culturalmente en la sociedad y que ello afecta su desarrollo integral o su ciudadanía plena.

En el caso de la diversidad sexual se parte de que el modelo dominante e imperante es la heterosexualidad, y que ella impone un modo específico de ser y estar en el mundo, que garantiza en cierta forma el acceso, permanencia y goce de todos los derechos que promueve el Estado, así como la posibilidad de ocuparse en un trabajo que le permita como mínimo satisfacer sus necesidades básicas. Situando a la Diversidad sexual como parte de una minoría sexual, y una forma de ser y estar en el mundo que va en contravía de lo que ha sido aceptado por la cultura, y rompe con los estereotipos que circulan en lo social,

generando formas de marginación, exclusión o subordinación que inciden en la vinculación laboral⁶.

La heteronormatividad impone formas de comportamiento, de relación, implícitas y explícitas que regulan la corporalidad, la imagen y que permite o restringe el acceso a formas de trabajo formal o informal, así quien se salga de los parámetros establecidos de feminidad, masculinidad se ve afectada en la posibilidad de vinculación y permanencia en lo laboral, como lo menciona Fraser en el siguiente párrafo:

“los gais y las lesbianas son víctimas del heterosexismo: la construcción legitimada de normas que privilegian la heterosexualidad, junto a ella va la homofobia: la desvalorización de la homosexualidad. Como consecuencia su sexualidad es denigrada, los homosexuales son objeto de humillaciones, acosos, discriminaciones y violencia, al mismo tiempo que se les niegan plenos derechos legales y una protección en pie de igualdad, todas ellas, fundamentalmente formas de negarles reconocimiento.” (Fraser: 1995)

Partiendo del análisis realizado por Fraser sobre la Redistribución y el Reconocimiento (s.f), empezaré con la definición de Redistribución, en donde plantea que esta se enfoca hacia la justicia en términos del acceso a lo económico, a la reorganización del trabajo y el acceso al capital, y que esta forma de justicia está dirigido principalmente a reivindicar elementos de clase social, como sucede por ejemplo con la clase obrera, pero que la redistribución no genera necesariamente una transformación cultural o social y que permanece de base distintas formas de discriminación.

Esta forma de justicia se podría analizar en las políticas implementadas en Colombia, principalmente las que pretenden a través de acciones afirmativas disminuir la estigmatización hacia la población en diversidad sexual, la que se dio por medio de la generación de empleo de una persona Trans en la Alcaldía de Bogotá (Piñeros Laverde, 2012) en donde se parte de que la subordinación económica de las personas Trans está

⁶ Si bien hay muchas formas de marginación, exclusión y subordinación de las personas en diversidad sexual, se hace aquí énfasis en la lo laboral, en tanto que es la temática que se va a analizar a la luz de los conceptos desarrollados por Nancy Fraser: Redistribución y Reconocimiento.

marcada por su condición de diversidad sexual y ello impide o dificulta la posibilidad de inserción en un trabajo formal; aquí estaríamos diciendo que por su condición identitaria existe la subordinación económica, sin embargo la acción afirmativa intenta “corregir los efectos injustos del orden social, sin alterar el sistema subyacente que los genera” (Fraser: 1995).

Lo anterior, se ve reflejado en el desarrollo de las políticas públicas, en tanto que esta acción se sitúa a partir de la voluntad de un gobernante local y no como una política de Estado y por otro lado no precisa de reconocimiento en tanto que paralelamente a esta acción afirmativa, se debate en el congreso de la república de Colombia, la ley de identidad de género⁷, el matrimonio igualitario y la adopción de parejas del mismo sexo, derechos que se postergan argumentando que la concepción de familia corresponde a: mujer, hombre e hijos estipulada en la Constitución Política, por lo que el Matrimonio igualitario y la adopción no estarían contempladas por el Estado colombiano, generando a partir de ello representaciones culturales que se asocian con lo “anormal”.

Es decir que la acción afirmativa, que se trae como ejemplo, realizada por un gobernante local, entre 2012-2015 en Bogotá, no logra promover procesos de reconocimiento, que permitan a las personas en diversidad sexual en Colombia afrontar su orientación sexual de manera libre, por el contrario como se mencionaba en el segmento anterior se vivencia desde la “Vergüenza” (Giddens: 2000 en Vergara, 2009), lo que finalmente afecta el autoestima, contribuyendo a que no se visibilice la diversidad sexual en lo laboral. Si bien existe una ley antidiscriminación (ley 1482, 2011), la cual pretende garantizar la protección de los derechos de las personas por su condición de raza, nacionalidad, sexo u orientación sexual, los procedimientos utilizados para resarcir el daño causado no facilitan la inclusión, ocasionan que las personas opten por no denunciar o si lo hacen no regresan al espacio laboral del que fueron discriminadas por su orientación sexual, un ejemplo de ello se analiza en el relato de “B” una mujer bisexual en Colombia:

⁷ En Colombia para lograr cambio de nombre, identidad sexual, era necesario acudir a un procedimiento judicial a través de una acción de tutela, procedimiento que se realizó desde 1993 hasta mediados de 2015.

“En mis trabajos, no, no he sentido la necesidad, porque yo soy una persona bastante cerrada en ese aspecto, entonces yo no te pregunto para que tu no me preguntes [...] y lo que te mencionaba, si se hablan de las relaciones de pareja, yo hablo de Juan, porque he escuchado comentarios difíciles de lo que opinan de los gays, y pues no me gusta eso, y no me gustaría que lo hicieran conmigo, por eso asumo ese otro rol.[...] la otra psicóloga que te mencionaba, ella es como... qué asco, yo con eso no puedo me parece terrible, como así que un hombre con un hombre y una mujer con una mujer, habiendo tanto hombres y mujeres en el mundo, van a hacer pareja ellos mismos”. (Entrevista a “B” mujer bisexual, Colombia, 2015)

Esta forma de representación de las relaciones que se establecen en el ámbito laboral, están mediadas por concepciones de la cultura patriarcal y heteronormativa que inciden en la invisibilización de la diversidad sexual en el trabajo, así como la dificultad en la construcción de vínculos que trasciendan el escenario laboral, la falta de reconocimiento repercute en la libertad de la persona, en la posibilidad de Ser, en cualquier escenario de la vida.

Estas formas de representación de la diversidad sexual en lo laboral se transforman en la medida en que los sujetos, como individualidades asumen un rol distinto, la participación política posibilita “reconocimiento” (Fraser,1995), proporciona un ambiente de seguridad que hace que el sujeto se pueda manifestar, que pueda pronunciarse, y ser escuchado, un ejemplo de ello es la inclusión de la población en diversidad sexual en un partido político de izquierda en Colombia, como lo menciona Gonzales (2010), “el reconocimiento designa una relación ideal y recíproca entre los sujetos, ya que cada uno ve al otro como su igual y también como separado de sí. Se estima que esta relación es constitutiva de la subjetividad: uno/a se convierte en sujeto individual solo en virtud de reconocer al otro sujeto y viceversa”. Como lo menciona en el siguiente Relato “C” una Mujer lesbiana de Colombia (2015).

“Digamos que he tenido varias fortunas, una, que inicié mi vida profesional muy joven, y no tuve que acudir al trabajo informal, ni a laborar siendo estudiante, ya que a los 23 años ya era profesional y desde entonces he ejercido mi carrera; segundo, que mi

especialidad es bastante apetecida en el mercado laboral, así que antes de discriminarme, miran que no es fácil reemplazar mi perfil; tercero, que por ser activista conozco mis derechos y le hago saber a todos y todas, que los conozco, así que eso es una alerta antes de discriminar; cuarto, que me he movido en ambientes laborales, cercanos a la política, que es mi otro campo de acción, por ende cuento con una sólida red de respaldo”.(entrevista mujer lesbiana, Colombia, 2015)

Esta forma de significación de la experiencia laboral es particular, vinculado a las formas de reconocimiento social que ha tenido la persona entrevistada, en los ámbitos en los cuales se desenvuelve, se podría decir entonces que el desarrollo de las políticas de reconocimiento, en países como Colombia, deben ir de la mano con los movimientos sociales, ello implica reconocer como interlocutor válido a las organizaciones de activistas de derechos de la diversidad sexual que posibilitan a su vez la transformación cultural.

No obstante en el escenario Chileno, el desarrollo de políticas que abogan por la no discriminación, no se constituye en una herramienta que los sujetos consideren validas o útiles, para ser sujetos de derechos, o para ejercer la ciudadanía plena; pues si bien existe una ley que sirve como herramienta jurídica para actos de discriminación, el marco en el cual se construye la legislación es impulsado por un hecho atroz, como ocurrió con la ley anti discriminación en Chile, denominada Ley Zamudio (ley 20609 de 2012), la que se promulgo luego de que una persona homosexual fuera asesinada por su orientación sexual; El desarrollo de estas medidas que intentan ser garantes de los derechos de las personas, implícitamente implica que una parte de la sociedad representa como aberrante las sexualidades no normativas y que por ello son susceptibles de exclusión, lo que repercute en la representación que las personas diversas sexualmente hacen de si, y en lugar de posibilitar formas de afrontamiento que conlleven a reconocerse como sujeto de derechos, conlleva a pensar en las consecuencias del ejercicio de dicho derecho en la sociedad, como lo muestra el relato de “T” una mujer lesbiana en Chile (2013)

“...Es tan terrible lo que te voy a decir que si a mí me llegaran a echar por eso, yo podría hacer un escándalo, y quizá conseguir probar que me discriminaron si eso pasara,

sería un escándalo bien mediático y luego de eso ya no lograría conseguir trabajo en ninguna parte, todo mundo sabría que eres lesbiana” (entrevista a “T” mujer lesbiana, Chile, 2013)

La percepción que tiene la entrevistada respecto del contexto Chileno que impiden su desarrollo personal en el contexto laboral, esta mediado por condiciones culturales, religiosas, políticas y económicas, las cuales coartan su posibilidad de desarrollo en el campo laboral, poniendo en tela de juicio su idoneidad profesional o la continuidad en el empleo, como lo muestra en el siguiente relato: *“mi estabilidad laboral no depende de mí desempeño, si no de mi sexualidad, mi permanencia depende de eso” (Entrevista a “T”, mujer lesbiana, Chile, 2013)*

Este relato nos remite nuevamente a lo que implican las políticas de Reconocimiento y si estas permiten el desarrollo de una ciudadanía plena, ¿se podría considerar entonces que la ley anti discriminación, contiene los elementos necesarios para ser una política de Reconocimiento? O solo se constituye en una acción afirmativa que pretende brindar un nivel de protección de derechos, pero no se constituye en una herramienta de transformación cultural?

Como se observa, la promulgación de una ley por sí sola no se constituye en una herramienta que les permita a las personas sentirse como un ciudadano pleno de derechos, en ocasiones el acceder a este mecanismo de protección implica visibilizarse y la visibilización tiene un costo social, para este caso se manifiesta en las dificultades para conseguir un empleo.

El siguiente relato nos permite ilustrar como las políticas de reconocimiento, deberían apuntar al desarrollo de una ciudadanía plena, tanto en términos de derechos adquiridos constitucionalmente, como en la negociación relacional que se hace con los otros.

“Una de las cosas que más me molesta de esto de ser Chilena, en cuanto a derechos civiles es ser una ciudadana como de segunda categoría...[...] yo no creo en los cambios en lo macro, como si lo macro nos fuera a cambiar a nosotros... yo considero que el empezar a hablar genera el cambio en los demás” (entrevista a “Z”, mujer lesbiana, Chile 2013),

Con respecto al caso Argentino, nos encontramos con el desarrollo de políticas públicas que abogan por una ciudadanía plena, las que podríamos decir se ubican dentro de la justicia de “reconocimiento”, en tanto que parten de la ley de identidad de género (Ley 26.743, 2012), Pasando por programas de Trans-inclusión (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad social, 2014) y llegando a leyes de reproducción asistida para mujeres diversas (Ley 26.862, 2013).

En este caso como lo menciona Nancy Fraser (1995), las políticas de Reconocimiento van precedidas de las políticas de Redistribución, en tanto que no son mutuamente excluyentes, si no que por el contrario se complementan en pro de generar acciones que reivindiquen el lugar de las personas en diversidad sexual; de esta forma hay programas que se enfocan hacia una justicia redistributiva en cuanto buscan generar empleo específicamente para las personas Trans, en tanto que son las personas más afectadas por los modos de discriminación que existen en lo social y que incide en la vinculación al trabajo formal, como lo muestra el relato de “Y” un hombre Trans, cuando estaba en proceso de tránsito y buscaba emplearse:

“Empecé a buscar y ahí decidí que iba a poner en mi currículum mi nombre como hombre, por más que no lo tuviera de esa manera y ahí decidí buscar, me costó mucho, no encontraba, no encontraba, estuve, como un año y medio sin encontrar trabajo, así que volví a poner mi nombre del DNI en el currículum porque necesitaba trabajar...”(Entrevista a “Y” hombre Trans, Argentina, 2013)

Si bien, Argentina plantea elementos al interior de la justicia Redistributiva, también desarrolla otros como el reconocimiento; apuntando a “soluciones transformadoras” las cuales “contrarrestarían la falta de respeto existente transformando la

estructura de valoración cultural subyacente. Al desestabilizar las identidades y las diferencias de los grupos existentes, estas soluciones no solo incrementan la autoestima de los miembros de los grupos que no están siendo respetados, si no que cambia el sentido que *cada cual* tiene de la pertenencia, de la filiación y de sí mismo” (Fraser, 1995). Tal como se menciona en la entrevista:

“...cuando salí de ahí conseguí trabajo como programador, justamente por el curso, y cuando ingrese al trabajo directamente, puse en el currículum el nombre que decía en el DNI, porque me había quedado ese miedo de todos los rechazos que había tenido y necesitaba trabajar, [...] cuando entre a trabajar no dije absolutamente nada, y cuando fue, faltaban tres semanas para pasar el periodo de prueba, y allí sentí que tenía que hablar, que tenía que hablar con mis jefes, allí los senté, y les planteé la situación, más que nada porque también cuando entre lo que había pedido era que no me gustaba mi nombre, que si me podían decir “Hans”⁸, que es el apodo que me tenían todos, no había dicho porque, ni nada, en ese momento no hubo problema, todos me decían “Hans”. [...], después que me senté con mis jefes, me dijeron mira a nosotros no nos importa este tema, lo que nos importa es que rendís en el trabajo, si vos rendís en el trabajo, y cumplís con las cosas, no nos importa lo demás, ni cómo te vistas, ni cómo te llames, ni con quien te acostes, ni nada, lo importante es acá tu trabajo, así que en ese momento pedí, que si podían hablar con todos y me podían empezar a tratar como EL, y me dijeron que no hay problema, yo le conté a un grupo de mis compañeros, se envió en ese momento diciendo que se me llame de esa manera y se habló que no se iba a aceptar ningún tipo de discriminación, por este tema..”(Entrevista a “Y “hombre Trans, Argentina, 2013)

Partiendo de los elementos de la “justicia de reconocimiento”, Argentina se constituye en el Estado que aboga por la transformación cultural, es decir que sus políticas no se enfocan solo a garantizar el acceso a derechos que históricamente habían sido restringidos para la población en diversidad sexual, si no que estos derechos facilitan

⁸ Nombre cambiado por protección de datos de la persona entrevistada.

además la participación en la esfera pública, tanto en trabajos formales ofertados por el Estado, como en participación política, y ello implica entonces la posibilidad de “dar la voz” a aquellos que habían sido excluidos como grupo identitario, pero también de dar la voz a las individualidades que desde sus vivencias logran trascender el sesgo social impuesto particularmente en lo laboral, reconociendo que “las desventajas económicas impiden la igual participación en el espacio de la cultura” (González, 2010)

Formas De Afrontamiento De La Diversidad Sexual En Lo Laboral

Reconociendo las/los sujetos de investigación

*“Tú me hiciste sentir que no valía
Y mis lágrimas cayeron a tus pies
Me miraba en el espejo y no me hallaba
Yo era sólo lo que tú querías ver”
(Todos me miran- Gloria Trevi)*

Es de reconocer que dentro de las formas en cómo se contacta a la población, casi pensando que, en la selección no probabilística que se da por medio de la metodología de Bola de nieve⁹, se encontraría cierta diversidad en los/ las sujetos/as entrevistados/as; apareció por el contrario similitud en algunas características como: posición económica, mediada por la formación en educación superior, como en la construcción de la corporalidad.

⁹ Considero importante aquí esta reflexión, en tanto que la red que permitió contactar a las y los sujetos es de personas profesionales y ello incidió en que su grupo de contactos estuviera también por esa línea, de allí que no apareciera una diversidad de sujetos con diferentes líneas ocupacionales, así como con muy marcadas formas de construcción de la corporalidad, podríamos decir que se sitúan en lo socialmente aceptado.

Así las /los sujetos/as entrevistados/as obedecen a cierta normativa que impone el mundo occidental-patriarcal, para estar inmersos en el campo laboral, en el que se presupone la heteronormatividad.

Vemos entonces como la construcción de la corporalidad que a su vez se vincula con la identidad de género, que han realizado las personas entrevistadas en el campo laboral, está lo que podríamos denominar “heterosexualidad obligatoria” (Rich, 1980), en tanto que se circunscribe en lo socialmente aceptado para ser consideradas/os como “persona” y lograr un lugar en el escenario laboral, como lo muestra “M” un hombre Gay, entrevistado en Chile:

“Hay gente que no le gustan los hombres afeminados, Yo tuve una ventaja, que tuve que construirme una muda mascara, yo era un hombre muy afeminado, pero...yo me construir una máscara que me blindo, me mantiene alejado de la violencia, y vende productos y resultado, ósea nadie se mete conmigo, yo sé que es una máscara, yo no me muestro sensible, ni me emociono fuera de esta oficina, son mis mecanismo de defensa...”
(Entrevista a “M”, hombre Gay, Chile, 2013)

En este sentido, la construcción identitaria que se produce por medio de la corporalidad, obedece a los estereotipos de género, a lo que es socialmente aceptado, a lo estable, en tanto que el ser nombrado, categorizado, le permite “ser persona”; por el contrario cuando la identidad de género, no es estable, cuando es “discontinua” (Butler: 1999), el sujeto se enfrenta a la exclusión, como lo muestra Butler en el siguiente párrafo:

“En la medida en que la “identidad” se preserva mediante los conceptos estabilizadores de sexo, género y sexualidad, la noción misma de “la persona” se pone en duda por la aparición cultural de esos seres con género “incoherente” o “discontinuo”, que aparentemente son personas pero que no se corresponden con las normas de género culturalmente inteligibles mediante las cuales se definen las personas” (Butler:1999. P71-72).

Así el situarse en la identidad de género “inteligible”, es decir que el otro tenga la posibilidad de ubicar al sujeto en diversidad sexual en lo que se conoce como masculino o

femenino, garantiza de manera implícita la continuidad en lo laboral, pasar desapercibido, y visibilizar su orientación sexual solo en situaciones en las que se ha alcanzado la confianza suficiente en su grupo de trabajo, como para no ser vulnerable, la vulnerabilidad se enmarca aquí en términos de la falta de coherencia entre sexo, género y deseo, y cuando esto sucede se es susceptible de discriminación o exclusión (Butler, 1999).

"Me gusta lo Trans, me gusta decir que soy Trans... pues como obviamente mi cuerpo fue asignado como hombre, entonces me construí como hombre durante mucho tiempo, pero también tengo una alter ego que se llama "Gia"¹⁰, hago performance artísticamente, lo utilizo para el activismo, trato de mantener esa cuestión masculina y femenina como totalmente en mi cuerpo, pero pues en mi diario vivir por cuestiones laborales y como estrategia, me visto como un hombre e interpreto como hombre, de acuerdo a mi asignación" (Entrevista a "Gia" persona Trans en Colombia, 2015)

Para las personas Trans, el ubicarse en los límites de lo identitario, en la construcción de la corporalidad, y de la identidad de género, supone entonces ser vulnerable, esta vulnerabilidad está marcada por la visibilidad, lo que dificulta finalmente la inserción en el campo laboral,

En este sentido una de las formas de afrontamiento que se evidencian en las personas entrevistadas es la construcción de la corporalidad e identidad de género, en tanto que se sitúan dentro de aquellas formas de lo masculino y lo femenino que se ajusta a la heteronormatividad, como lo plantearía Butler (1999) "...construcciones heterosexistas circulan como sitios disponibles de poder/discurso a partir de los cuales se establece el género..."; el ubicarse en el binarismo de género (Pujal Llombart & Amigot Leache, 2010), se constituye en un mecanismo de protección frente a la vulnerabilidad que implica la diversidad sexual.

Como se mencionó anteriormente, la manera en cómo se construye la identidad de género para las personas gays, lesbianas y Trans, se constituye en una forma de

¹⁰ Se cambió el nombre para proteger la identidad de la persona entrevistada.

afrontamiento de la diversidad sexual, circunscribirse en la norma heterosexual, construir corporalidades que independiente de la orientación sexual o la identidad de género sean susceptibles de ser nombradas, categorizadas y ubicadas, permite la inclusión y permanencia en lo laboral. El estar investido en lo heteronormativo permiten ubicarse en un lugar de poder.

Esto sucede con hombres y mujeres en diversidad sexual, como con las personas Trans. En tanto que si se sitúan en un lugar de ambigüedad identitaria o no “inteligible”, la posibilidad de sufrir vulneraciones, discriminación o exclusión aumentaría, como sucedió con un hombre Trans en Chile en su proceso de tránsito:

“mi primer trabajo como profesional, fue en mi práctica profesional que la hice en el ministerio y claro ya era bastante masculina y era evidentemente lesbiana, era reconocida como una mujer, pero masculina, yo siento que yo tuve mucho hostigamiento en ese trabajo, a mí nunca me echaron, pero yo renuncié. [...] al principio no tuve mucho problema, pero con el tiempo la gente me cuestionaba bastante, en especial mi vestimenta, por ejemplo: como un tipo de bullying, me decían: ah! tu siempre con esa vestimenta, nunca te pones una falda, siempre andas con pantalón [...] el precio fue ese, que todo el mundo me empezaba a apuntar con el dedo, no se acercaban a mí, por ejemplo a la hora de almuerzo nadie almorzaba conmigo, ese tipo de hostigamiento y con la inmadurez más grande que ahora, y de ahí lo más fácil fue escapar” (Entrevista a “X” hombre Trans, Chile, 2013)

Se observa entonces como la corporalidad, la representación que el otro/otra hace de la construcción de los cuerpos no “inteligibles”, generan formas de discriminación, que van a apuntar a la exclusión, a la negación de construcciones identitarias que no se ajusten a la definición binaria de género. Ello se refuerza con el relato de la persona Trans Colombiana entrevistada, quien opta por “performar como hombre”, lo cual le permite estar vinculado en lo laboral, permanecer y continuar, así circunscribirse en lo nombrable al interior del género. Es decir, eso se constituye en una forma de afrontamiento de la diversidad sexual en el campo laboral, por lo que solo es posible “ser en la noche”, en el espacio de lo

artístico, la luz del día no permite la visibilización de lo abyecto. Mientras que en el discurso del hombre Trans chileno, se transforma en la medida en que transita entre los géneros, la exclusión vivida en su fase de “ambigüedad” como él lo denomina, hace que en su vida actual se represente en el espacio laboral como un hombre heterosexual.

“Es diferente en este trabajo, porque a pesar que cuando yo entre aún tenía mi identidad de mujer en mi carnet, aun así la promesa de mi jefe, fue que nadie se iba a enterar, digo, realmente nadie se ha enterado, realmente nadie tiene idea, entonces igual es complicado decir ahora, decir si yo tendría o no tendría discriminación” (Entrevista a “X” hombre Trans, Chile, 2013)

Los fragmentos referenciados del hombre Trans chileno nos permiten identificar cómo opera la discriminación y la exclusión, dentro del proceso de la construcción de la identidad y de las formas de afrontamiento de la diversidad sexual en el campo laboral, Así la primera experiencia laboral, lo sitúa en una situación de exclusión, de invisibilidad por no ser parte de lo que es reconocible para los otros, y esta experiencia repercutió en la dificultad de inserción laboral durante los siguientes cinco años, lo que conlleva a que en la actualidad, en donde tiene una identidad de género “nombrable”, “inteligible”, no considere necesario su visibilidad

Como lo plantea Bauman (2000), Es necesario hacer que aquellos que están por fuera de la norma, los marginados, “los pobres”, sean sancionados moralmente, y que el mundo por fuera del trabajo sea tan deplorable tanto por la exclusión, como por la imposibilidad de acceder a los bienes de consumo que circulan en el capitalismo, de tal forma que se inscriban dentro de la primera premisa de la “ética del trabajo”: “Si se quiere conseguir lo necesario para vivir y ser feliz, hay que hacer algo que los demás consideren valioso y digno de pago” (Bauman, 2000. P.3)

CAPITULO IV: CONCLUSIONES

Este proceso investigativo tuvo una duración de dos años, en los que se recolectaron datos de 32 personas que residían en las ciudades capitales de cada uno de los países objeto de interés. Se realizaron doce (12) entrevistas en Argentina, trece (13) en Chile y ocho (8) en Colombia; entre mediados de 2013 e inicios de 2015.

En este estudio se realizó un análisis de contexto de los tres países, lo cual se logró por medio de las entrevistas, apuntando a identificar aquellos aspectos propios de la cultura que inciden o no en el proceso de visibilización o de discriminación de las personas en el contexto laboral.

En el entendido que la cultura patriarcal y heteronormativa es imperante en los tres países, algunos con matices más conservadores que otros, como lo es el caso de Chile y Colombia, en donde los derechos de las personas del mismo sexo, no se equiparan a los derechos del resto de la población, por que circula un modo de pensamiento conservador, vinculado con la moral cristiana, que determina el deber ser de hombres y mujeres, reflejando en esta forma de pensamiento los modos de relación en lo laboral.

Lo laboral, como escenario, que en lo contemporáneo sitúa al sujeto en un lugar en el mundo, se constituyó en una excusa, que permitió realizar el análisis del impacto del desarrollo de las políticas de inclusión, en contraste con la transformación cultural que estas políticas promueven.

Por lo cual se puede decir que Argentina promueve políticas de inclusión, apuntando al desarrollo de una ciudadanía plena, en donde todas las personas tienen la posibilidad de ejercer sus derechos; sin embargo el desarrollo de políticas de igualdad, es una de las herramientas que permite la transformación social, pero es necesario un mayor nivel de incidencia en las prácticas cotidianas para que los derechos adquiridos por medio de las leyes, no se vean afectados por diferentes tipos de discriminaciones y violencia, que dificulta la posibilidad de “ser” de las personas en diversidad sexual.

Dentro del análisis realizado a las entrevistas, se encontró que cuatro (4), de las doce (12), personas entrevistadas en Argentina no son visibles en su trabajo, debido al clima laboral, en tanto que si bien reconocen la existencia de leyes antidiscriminación, como mecanismo de protección, reconocen que el entorno social en el que se desenvuelven en ocasiones suele ser hostil, lo que se refleja por medio de la “violencia simbólica”(Bourdieu: 2001).

Para el caso de Chile, el contexto social en el que se desarrollan las políticas de equidad de género y de diversidad sexual, es mucho más conservador, en donde el movimiento social se divide en dos facetas, una organización que pareciese que sirviera como red de apoyo, y que posibilita el encuentro, pero en donde la visibilización por fuera del claustro de socialización se restringe; y otra que se vincula a un movimiento político y que posibilita la visibilización de la diversidad sexual, es decir que la manifestación pública, la visibilización de las inequidades y la posibilidad de la participación política, solo es posible si hay un grupo de poder que lo respalda.

De esta forma el contexto social y político de Chile, no facilita los procesos de visibilización de la población en diversidad sexual; el silencio suele ser el principal elemento de discriminación o de exclusión, en tanto que se interpreta como aquello de lo que no se habla y de lo que debe permanecer oculto; el silencio aparece en algunas

entrevistas, como el deber ser, de lo políticamente correcto; pero que implícitamente estaría, dentro de la inexistencia de lo que no se nombra.

Finalmente este estudio permitió evidenciar la necesidad de desarrollar políticas de reconocimiento (Fraser, 1995), como elemento de justicia social para las personas en diversidad sexual; como se mencionó en el capítulo anterior las políticas de reconocimiento implica que más allá de la formulación de una ley, se requiere que esta valla acompañada de procesos sociales, que permitan la transformación de modos de pensamiento y que apunten hacia la construcción de una sociedad más equitativa.

BIBLIOGRAFÍA

- Abramo, L. (2006). *Trabajo decente y Equidad de Género en América Latina*. Chile: Organización Internacional del Trabajo.
- Adriane, R. (1996). *Heterosexualidad obligatoria y existencia lesbiana*. Barcelona: Duoda, revista D'estudis feministes num.
- Arango, L. E., & Posada, C. E. (s.f.). El desempleo en Colombia. *Banco de la republica*.
- Arango, L. G. (2004). Mujeres, Trabajo y Tecnología en Tiempos Globalizados. *Cuadernos CES N° 5*.
- Banco Mundial. (6 de JUNIO de 2015). *Banco Mundial*. Obtenido de http://data.worldbank.org/about/country-and-lending-groups#High_income
- Bauman, Z. (2000). *Trabajo, Consumismo y Nuevos Pobres*. Gedisa.
- Bertranou, F. M., & Paz, J. A. (s.f.). Lo bueno, lo malo y lo feo. Empleo, desempleo y exclusion social en la Argentina. *OIT & CONICET*.
- Bourdieu, P. (2000). Las formas del capital . En P. Bourdieu, *Poder, Derecho y Clases sociales* (págs. 131-164). España: Desclée de Brouwer.
- Bourdieu, P. (2001). Fundamentos de una teoría de la violencia simbólica. En P. Bourdieu, *La reproducción: Elementos para una teoría del sistema de enseñanza*. España: Ed popular.
- Bruschini, C., & Lombardi, M. R. (2000). A bipolaridade do trabalho femenino no Brasil contemporaneo. *Cuadernos de pesquisa N°110* , 67-104.
- Butler, J. (1999). *EL Género en disputa: el feminismo y la subversion de la identidad*. España: Paidós.

- Crosgrave, I., & McHugh, M. C. (2000). Speaking for Ourselves: Feminist Methods and Community Psychology. *American Journal of Community Psychology*, 28(6), 815-838.
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE. (s.f.). Recuperado el 12 de 1 de 2015, de <http://www.dane.gov.co/>
- FELGTB. (2005). *Diversidad sexual y ambito laboral: Guia informativa*. Recuperado el 09 de 12 de 2014, de <http://diversidadlgtb-trabajo.blogspot.com/>
- FELGTB. (2012). *Guía CCOO "Diversidad afectiva y sexual: una cuestión sindical"*. Recuperado el 09 de 12 de 2014, de <http://www.felgtb.org/temas/laboral/documentacion/i/2221/359/guia-ccoo-diversidad-afectiva-y-sexual-una-cuestion-sindical>
- Fernández, A. (2006). Lógicas Colectivas de la multiplicidad: Cuerpos, Pasiones y Políticas. *Tramas* N° 25.
- Fernández, A. (2012). *El Orden Sexual Moderno y las diversidades sexuales*. Recuperado el 09 de 12 de 2014, de Grupo Mayo: http://www.grupomayo.com.ar/documentos/descargas/29_el_orden_sexual_moderno.pdf
- Foucault, M. (1977). *Historia de la sexualidad: la Voluntad del Saber*. España: Siglo 21.
- Foucault, M. (1977). *Microfísica del poder*. España: La piqueta.
- Fondo Monetario Internacional. (Abril de 2015). Las Américas, el norte se recupera, el sur aún espera. *Perspectivas Económicas*, 15-43.
- Fraser, N. (1995). ¿De la Redistribución al reconocimiento? dilemas de la justicia en al era "pos socialista". *Liberalismo Político*, (págs. 1-30). Michigan.
- Fraser, N. (s.f.). Nuevas Reflexiones sobre el Reconocimiento. *New Left Review* N°4, 55-68.
- Gergen, K. (1996). *Realidades y Relaciones: Aproximaciones a la construcción social*. Barcelona, España: Ediciones Paidós Iberica.
- Ghai, D. (2003). Trabajo decente, Conceptos e Indicadores. *Revista internacional del trabajo*, 122(2).
- Gonzalez Rey, F. (2006). *Investigación Cualitativa y Subjetividad*. Guatemala: Oficina de DDHH del arzobispado de Guatemala.
- González, M. N. (Enero de 2010). La disolución de la categoría de identidad: la aproximación deconstructiva del pensamiento de Nancy Fraser. *Civilizar*, 10(18), 65-74.

- Griffith, K. H., & Hebl, M. R. (2002). The Disclosure Dilemma for Gay Men and Lesbians: *Journal of Applied Psychology*, 87(6), 1191–1199.
- Hammersley, M. y. (1994). *"Etnografía"*. Ed. Europe: España.
- Holliday, A. (2002). *"Doing and Writing: Cualitatives research"*. Gran Bretraña: Sage Publications.
- IGLHRC. (2004). *La invisibilidad garantiza el puchero*. Buenos Aires.
- Instituto Nacional Contra la Discriminación la Xenofobia y el Racismo: "observatorio de políticas públicas: Trabajo y diversidad sexual. (12 de 11 de 2012).
<http://inadi.gob.ar/2012/09/observatorio-de-politicas-publicas-trabajo-y-diversidad-sexual/>.
- Instituto Nacional de estadística y censos (INDEC)*. (s.f.). Recuperado el 12 de 1 de 2015, de <http://www.indec.gov.ar/>
- Kosofky, E. (1998). *"Epistemología del armario"*. España: Ediciones de la tempestad.
- Lamas, M. (1986). La antropología feminista y la categoría "género". *Nueva Antropología*., VIII(30), 173-198.
- Levaggi, V. (9 de Agosto de 2004). *Organización Internacional del Trabajo*. Recuperado el 10 de 01 de 2015, de http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang-es/index.htm
- ley 1482 . (30 de Noviembre de 2011). ley 1482. *Antidiscriminacion*. Bogota, Colombia.
- Ley 20.609. (12 de Julio de 2012). Ley 20.609. *Ley Zamudio*. Chile.
- Ley 26.743. (23 de 05 de 2012). Ley 26.743 . *Identidad de Genero*. Buenos Aires, Argentina.
- Ley 26.862. (25 de 06 de 2013). Ley 26.862. *Reproduccion medicamente asistida*. Buenos Aires, Argentina.
- Ley 4376. (2012). Política Pública para el reconocimiento y ejercicio pleno de la ciudadanía de las personas. Buenos Aires, Argentina.
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad social. (01 de 12 de 2014). *Ministerio de Trabajo, empleo y seguridad social*. Obtenido de Trans inclusión laboral:
<http://www.trabajo.gob.ar/diversidadsexual/inclusion.asp?subcat=2>
- MOVILH. (2014). *XII Informe anual de la diversidad sexual en Chile- Hechos 2013*. Santiago de Chile.
- Mundo gremial: "Trabajo y diversidad sexual". (12 de 11 de 2012).
<http://mundogremial.com/informacion-general/trabajo-y-diversidad-sexual-1743>.

- OECD/BID. (2014). *Panorama de las Administraciones Públicas: América Latina y el Caribe 2014, Innovación en la gestión financiera pública*. Recuperado el 06 de 06 de 2015, de oecd-ilibrary.org: http://www.oecd-ilibrary.org/governance/gobierno-en-sintesis-latinoamerica-y-el-caribe-innovacion-en-la-gestion-financiera-publica-2014_9789264211636-es
- Olguín Tenorio, M. (s.f.). *La cooperación en el Chile neoliberal algunas pistas para la reflexión*. Recuperado el 02 de 01 de 2015, de Université catholique de Louvain: https://www.uclouvain.be/cps/ucl/doc/dvlp/documents/Myriam_Olguin.pdf
- Organizacion Internacional del trabajo (OIT). (2005). *Observaciones e información sobre la aplicación de Convenios, Conferencia Internacional del Trabajo, Actas Provisionales*. Recuperado el 1 de 04 de 2016, de Organizacion Internacional del Trabajo: http://www.oit.org.pe/index.php?option=com_content&view=article&id=1323:cit-observaciobre-la-aplicaciel-convenio-87-1948-colombia-ratif-1976-publicado-2005&catid=271:colombia&Itemid=1320
- Organización Internacional del Trabajo- OIT. (6 de 11 de 2008). *Acuerdo Tripartito, programa nacional de trabajo decente*. Recuperado el 1 de 10 de 2014, de <http://www.ilo.org/public/english/bureau/program/dwcp/download/chile.pdf>
- Organizacion Internacional del Trabajo- OIT. (2011). *La igualdad en el trabajo: un objetivo que sigue pendiente de cumplirse*. Recuperado el 1 de 10 de 2014, de Conferencia internacional del trabajo 100: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_154780.pdf
- Pérez Álvarez, A., Correa Montoya, G., & Castañeda Castro, W. (2013). *RAROS Y OFICIOS*. Cartagena, Colombia: Ediciones Escuela Nacional Sindical.
- Piñeros Laverde, T. (26 de enero de 2012). Los secretos de la primera mujer transexual que ocupa cargo directivo distrital. *El Radar*. (F. Zuleta, Entrevistador) Canal Caracol.
- Preciado, B. (2002). *Manifiesto Contrasexual*. España: Opera Prima.
- Procuraduría General de la Nación. (2011). *Trabajo digno y decente en Colombia, seguimiento y control preventivo a las políticas públicas*. Bogota.
- Pujal Llombart, M., & Amigot Leache, P. (2010). El binarismo de género como dispositivo de poder social, corporal y subjetivo. *Quaderns de psicologia*, 12(2), 131-148.
- Rich, A. (1980). Compulsory Heterosexuality and Lesbian Existence. *Signs: Journal of Women in Culture and Society* 5(4).

- Rodríguez, M. d., & Rubio, R. H. (2010). Debate Redistribución y Reconocimiento: hacia un feminismo postmoderno de oposición. *Dossiê: Teoria Política e Social na Contemporaneidade*, 148-165.
- Sen, A. (1997). Desigualdad y desempleo en la Europa Contemporanea. *Revista Internacional del Trabajo*, 116(2), 169-187.
- Trajtemberg, D., Sénen Gonzáles, C., Borroni, C., & Pontoni, G. (04 de 09 de 2013). Representación sindical en los lugares de trabajo: un análisis del Módulo de Relaciones Laborales. *Serie Estudios 11.indb 140*.
- Un Estado laico y muchos días santos*. (28 de marzo de 2010). Recuperado el 28 de 03 de 2016, de <http://www.elespectador.com/opinion/editorial/articulo195612-un-estado-laico-y-muchos-dias-santos>
- Universidad Diego Portales. (2010). *El Modelo de Trabajo en Chile y el Derecho de los Trabajadores*. Recuperado el 1 de 04 de 2016, de <http://www.derechoshumanos.udp.cl/derechoshumanos/index.php/informe-anual>
- Universidad Diego Portales. (2011). *Derechos humanos en la relación de trabajo: el caso del acoso moral*. Recuperado el 1 de 4 de 2016, de Centro de Derechos Humanos UDP: <http://www.derechoshumanos.udp.cl/derechoshumanos/index.php/informe-anual>
- Vergara, G. (2009). *Conflicto y emociones. Un retrato de la vergüenza en Simmel, Elías y Giddens como excusa para interpretar prácticas en contextos de expulsión*. Argentina: Ciccus.
- Witting, M. (1992). *El pensamiento heterosexual*. España: Egales.

APÉNDICE

Instrumento 1. Presentación

FLACSO-ARGENTINA

MAESTRIA EN GENERO SOCIEDAD Y POLÍTICAS PÚBLICAS

INVESTIGACIÓN: DIVERSIDAD SEXUAL Y TRABAJO: *Formas De Afrontamiento De La Orientación Sexual En El Contexto Laboral En Argentina, Colombia Y Chile.*

Buen día!

Estoy elaborando una tesis de maestría sobre las formas en como las personas en diversidad sexual asumen su orientación sexual e identidades de género en el campo laboral formal e informal en tres países de América latina: Argentina, Colombia y Chile.

Es para mi muy importante poder contar con su experiencia e información, por ello le he contactado para la realización de una entrevista. Se guardará en confidencialidad su nombre y aspectos personales que puedan identificarle, la información proporcionada por usted contribuirá a la identificación y análisis de la realidad laboral de las personas en diversidad sexual.

El contenido de la entrevista será utilizado solo para fines investigativos, en la elaboración de la tesis de maestría. Datos que serán guardados por la entrevistadora.

La entrevista tiene una duración aproximada de dos horas. Agradecería me informara si esta interesado/a en participar, para pactar una cita. O si no esta interesado/a me pueda referir algún conocido/a suyo/a al cual pueda contactar.

Cordialmente

DIANA SIDNEY SARRIA

ESTUDIANTE MAESTRIA EN GÉNERO, SOCIEDAD Y POLITICAS PÚBLICAS

FLACSO ARGENTINA.

CEL: 57 (3148505803)

E-mail: dsidney1@gmail.com

Instrumento 2: entrevista semi estructurada

FLACSO-ARGENTINA

MAESTRIA EN GENERO SOCIEDAD Y POLÍTICAS PÚBLICAS

INVESTIGACIÓN: DIVERSIDAD SEXUAL Y TRABAJO : ***Formas De Afrontamiento De La Orientación Sexual En El Contexto Laboral En Argentina, Colombia Y Chile.***

Buen día! estoy elaborando una tesis de maestría sobre las formas en como las personas en diversidad sexual asumen su orientación sexual e identidades de género en el campo laboral formal e informal en tres países de América latina: Argentina, Colombia y Chile.

Es para mi muy importante contar con su colaboración en esta investigación. La información proporcionada por usted será utilizada en la elaboración de la Tesis de Maestría, pero sus respuestas tienen carácter confidencial, porque respetaremos estrictamente el anonimato de los respondientes. Las grabaciones quedarán bajo mi tutela, y me responsabilizo por la adecuada utilización de las informaciones.

1. Nombre/seudónimo: se les solicitara a los/as entrevistadas un pseudónimo que se utilizara en las entrevistas.
2. Cuantos Años tiene?
3. País de residencia
4. Usted en que orientación sexual y/o identidad de género se ubica. (nota: si bien el propósito de denominar diversidad sexual es no hacer encasillamientos, esto es importante para poder evidenciar las diferencias entre mujeres lesbianas, bisexuales o trans de los hombres gay, bisexuales o trans o las personas Queer, es necesario saber la autoconcepción de la persona entrevistada y posteriormente hacer un análisis comparativo.)
5. Su orientación sexual e identidad de género es visible en su familia (de origen) y en su grupo social.
6. Cuenta con el apoyo de su familia (de origen) para la realización de sus proyectos o metas. Cuenta con algún tipo de apoyo familiar (extensa) para la consecución de sus metas?
7. Ha sentido algún tipo de discriminación o rechazo en su familia por su orientación sexual o identidad de género? Como lo maneja? Como es la relación con las personas de su familia?
8. Ha trabajado de manera formal o informal en algún momento de su vida?
9. Que estrategias utiliza para buscar trabajo?
10. Desde que edad empezó usted a desarrollar alguna actividad económica?

11. Cuantos trabajos formales y cuantos informales a tenido desde que empezó a tener alguna actividad económica?
12. Esta actividad era a través de una vinculación formal o informal?
13. Cuando ha estado vinculado/a laboralmente de manera formal como es la relación con sus jefes y compañeros de trabajo
14. Cuando ha estado vinculado de manera informal o por su propia cuenta como es la relación con sus compañeros/as, Clientes o personas con las que se relaciona.
15. Suele contarle a las personas de su trabajo sobre su orientación sexual?
16. Que reacción observa usted en los otros, respecto a su trato cuando saben o sospechan que usted tiene una orientación sexual distinta a la heterosexual?
17. Que estrategias o como asume usted su orientación sexual con sus compañeros/as de trabajo sobre su sexualidad?
18. Alguna vez ha sentido algún tipo de presión en su trabajo para que usted presente a su pareja o confirme su orientación sexual?
19. Alguna vez se ha sentido discriminado en su trabajo? Que ha hecho cuando se ha sentido de esta manera, que actitudes adopta?
20. Considera que tiene algún tipo de apoyo estatal frente a la vulneración de sus derechos en el campo laboral? Cuales son? Siente que puede utilizarlos en caso de actos discriminatorios ante usted?
21. Se apoya en alguna organización de la sociedad civil frente a la defensa de sus derechos en el campo laboral?

Muchas gracias

DIANA SIDNEY SARRIA

ESTUDIANTE MAESTRIA EN GÉNERO, SOCIEDAD Y POLITICAS PÚBLICAS

FLACSO ARGENTINA.