



EDICIÓN
bers ESCUELA
NACIONAL
SINDICAL



Raros... y oficios

*Diversidad sexual y mundo laboral:
discriminación y exclusión*

Raros... y oficios

*Diversidad sexual y mundo laboral:
discriminación y exclusión*

Investigadores

Alexander Pérez Álvarez
Guillermo Correa Montoya
Wilson Castañeda Castro

Coinvestigador y Proceso Fotográfico

Edgar Plata Chacón

Raros... y oficios

Diversidad sexual y mundo laboral:
discriminación y exclusión

Investigadores

Alexander Pérez Álvarez
Guillermo Correa Montoya
Wilson Castañeda Castro

Coinvestigador y Proceso Fotográfico
Edgar Plata Chacón

EDICIONES
mens ESCUELA
NACIONAL
SINDICAL



Contenido

CAPÍTULO 1	17
Discusiones conceptuales	17
1.1. Consideraciones frente al trabajo decente como concepto en construcción.	17
Diversidad sexual y la deshistorización de una sociedad patriarcal y heteronormativa	21
1.3. Discriminación y exclusión hacia la población LGBTI como expresión de prejuicios sexuales	27
1.4. Reconocimiento de derechos en condiciones de igualdad y diversidad	29
CAPÍTULO 2	35
Discriminación y exclusión de la población sexo/género diversa en espacios laborales: entre lo soterrado y lo naturalizado	35
CAPÍTULO 3	77
Rastros y rostros de la población sexo/género diversa en el mundo del trabajo en Bogotá, Medellín y Cartagena	77
3.1. Cuando se hace muy complicado taparse la pluma.	78
En Bogotá sí se puede ser gay..., “pero sólo en Chapinero”	78
En Medellín, el problema no es ser marica sino aparentarlo	86
En Cartagena... sólo los turistas pueden mostrarse como gays	92
3.2. Falda corta, tacón y maquillaje, o los dispositivos disciplinantes de los cuerpos de mujeres en el trabajo.	96
En Bogotá... se puede ser lesbiana, pero con acoso laboral y sexual	97
En Medellín, una corporeidad hiperfeminizada	101
En Cartagena.... “si como mujeres somos invisibles, como lesbianas tenemos que estar ocultas”	107
3.3. Cuando la construcción de género no se puede ocultar.	110
En Bogotá, Medellín y Cartagena.	111
3.3. Más allá de contextos particulares: cicatrices comunes y negación de derechos.	135
CAPÍTULO 4	147
Actores y diversidad sexual en el mundo del trabajo	147
4.1. La mirada de los empleadores	147
4.2. Sindicatos y agremiaciones de trabajadores	151
Consideraciones finales	163

Investigadores.

Alexander Pérez Álvarez, es magíster en Hábitat, de la Universidad Nacional de Colombia, docente de la Universidad de Cartagena, miembro del grupo de investigación Cultura, ciudadanía y poder en contextos locales. Socio Fundador y Coordinador de Investigaciones de Caribe Afirmativo. Ha publicado diversos trabajos en relación con trabajo infantil, condiciones laborales de grupos étnico raciales, ciudadanía, metodologías de investigación social y políticas públicas de población LGBTI.

Guillermo Correa Montoya, es candidato a doctor en Historia de la Universidad Nacional de Colombia, magister en Hábitat de la misma universidad y actualmente es el director general de la Escuela Nacional Sindical, profesor en el departamento de trabajo social de la Universidad de Antioquia y coordinador del grupo de investigación “Estudios del mundo del trabajo” Ha publicado diversos trabajo sobre violencia antisindical en Colombia, trabajo decente, diversidad sexual e historia de la homosexualidad.

Wilson Castañeda Castro, es candidato a doctor en Filosofía de la Universidad Pontificia Bolivariana, magister en filosofía de la misma Universidad y actualmente es el director de la Corporación Caribe Afirmativo y profesor del programa de Trabajo Social de la Universidad Simón Bolívar en Barranquilla. Ha publicado diversos trabajos sobre derechos humanos, diversidad sexual, genero diverso y políticas públicas para la población LGBTI, consultor para asuntos de políticas públicas sobre diversidad sexual y de género del PNUD y ha dictado múltiples conferencias a nivel nacional e internacional sobre la situación de los derechos humanos de las personas de los sectores LGBTI en el contexto Caribe.

*Coinvestigador , responsable del proceso
fotográfico y coordinador de Publicación*

Edgar Plata Chacón, es magíster en Artes plásticas y Visuales de la Universidad Nacional de Colombia, profesor de la Facultad de Arquitectura, Arte y Diseño de la Universidad Autónoma del Caribe en Barranquilla; Presidente de la Junta Directiva de caribe Afirmativo y con diversas exposiciones tanto colectivas como individuales a nivel nacional e internacionales. Ha Representado al país en Bienales como la II Bienal del Caribe en Republica Dominicana, III Bienal de Valparaíso en Chile, IV Bienal Colombo Venezolana en Caracas, y IV Bienal de Cuenca en el Ecuador. con investigaciones visuales específicas en relación con el homoerotismo y derechos humanos desde el arte .

Escuela Nacional Sindical.

www.ens.org.co

Corporación Caribe Afirmativo.

www.caribeafirmativo.org

Diversidad sexual y mundo laboral

Introducción

Novedosa e irónica resulta ser hoy la reflexión frente a la diversidad sexual en el mundo laboral. Esto si se observa, a modo de balance, la precaria construcción teórica, los escasos debates públicos y lo poco explorado del tema en términos investigativos, tanto en la esfera académica como política. Ahora bien, esta ausencia contrasta radicalmente con la experiencia laboral cotidiana, en la que de modo recurrente las lesbianas, gays, trans y bisexuales deben reinventar día a día estrategias e innovar trucos o defensas para no ser discriminados, para reducir sus efectos, para no ser expulsados, para entrar, para filtrarse y permanecer en el territorio movedizo y ambiguo de lo laboral. Y sin embargo, ni lo uno ni lo otro parecen tener existencia más allá del complejo circuito del rumor o del lamento insidioso del investigador. Es decir, no hay investigaciones académicas que nombren y le den lugar al fenómeno, como tampoco hay denuncias o acciones claras que hagan pública la existencia de tal fenómeno.

Esta paradoja nos acerca sinuosamente a ese territorio inexplorado que emerge circunstancialmente como un lugar precavidamente silenciado. Lo políticamente correcto adquiere relevancia máxima en este campo. El mundo laboral no discute el tema en su especificidad y profundidad y, en su reemplazo, construye un discurso ambiguo y edulcorado que señala un campo de inclusión donde todos y todas parecen tener un lugar; y a veces un campo indiferenciado donde no hay reflexión singular frente al sujeto laboral, excepto en sus capacidades y habilidades propias para el trabajo, que parecen borrarle o conjurarle su singularidad.

Preguntar por la discriminación y exclusión del sujeto de la diversidad sexual en el mundo laboral resulta ser una pregunta resbaladiza, o coja. En la formalidad nadie quiere ser señalado como victimario de tal acción, ni el sujeto quiere ser víctima de esas formas discretas, complejas y elaboradas de discriminación. Como consecuencia de las discriminaciones, el sujeto procura no ser puesto en entredicho para no alimentar la ficción de su "rareza". De este modo pareciera que en el campo laboral no hay discriminaciones, marcas, injurias, aislamientos, todo tipo de tratamiento violento, ni mucho menos hay formas de exclusión o diferenciación. No hay "realidad" de tales situaciones o experiencias, las escasas denuncias parecen diluirse en un humor que relaja el ambiente laboral. Y en ocasiones un reclamo de igualdad se traduce en la pataleta de otro extraño que, en relación a su diferencia, se autoexcluye.

En este silencio suspendido se teje una trama simbólica articulada en detalles equívocos, que parecen ser lo que no son pero se escapan a ser interrogados. Los sujetos del mundo laboral: empresarios, sindicalistas, patrones, gerentes, obreros, trabajadores y demás, niegan enfáticamente que sean ellos quienes realicen acciones de discriminación/exclusión, y al mismo tiempo construyen formas insidiosas para esculcar en el otro su secreto, para develar el misterio de la diferencia, para poner filtros que obstruyan los amaneramientos femeninos/masculinos, para diseñar sutiles trampas donde caen las y los sujetos trans. Y sin embargo, se declaran abiertamente incluyentes, rechazan la discriminación y condenan el tratamiento desigual. Incluso se arriesgan a contratar a la lesbiana masculinizada con sus modales o al gay feminizado, con sus rasgos, como un gesto público de cuota de inclusión.

Tal osadía supone alejar las sospechas de desigualdad y discriminación. De este modo, lo que no parece existir adquiere su revés en la imagen publicitaria del trabajador/a que se expone como estrategia de inclusión. Este artificio, en conclusión, señala un territorio igualitario donde no opera la discriminación y la exclusión, aunque las víctimas de éstas acciones permanezcan en su incomodo o doloroso silencio, parapetado detrás de una mueca sonrisa que corrobora ante los demás la inexistencia de tales acciones.

En el casi inexistente debate académico y político sobre el tema, se resaltan al menos dos lugares de interpretación. De un lado, la consideración necesaria de los diferentes abordajes teórico/políticos frente a la diversidad sexual: los queer studies, los estudios de lesbianas, estudios trans, estudios culturales, entre otros. Estos estudios han privilegiado un lugar complejo de exploración y construcción, que mayoritariamente discurre entre la configuración de un entramado de identidades, derechos, libertades, reconfiguración histórica y presencia pública; y la resignificación y/o deconstrucción de la familia, el amor, la ciudadanía, la sexualidad y el género. Lo que ha supuesto un opacamiento o exclusión de otros temas. Es el caso de lo laboral, que se sitúa en un campo periférico, interrogado a veces en la perspectiva del constreñimiento a la identidad.

De otro lado, bien desde los estudios del mundo del trabajo, o bien desde la sociología laboral, la economía política o la historia, la sexualidad y el género han sido explorados desde los enfoques de género puestos en el debate por diversas corrientes feministas; o desde la división sexual del trabajo en perspectivas marxistas. Más allá de estas consideraciones el debate teórico o político no ha considerado en su especificidad al sujeto de la diversidad sexual, salvo en su mirada biologicista que lo relee en su condición hombre y mujer anatómico, o en su generalidad de dominación masculina.

Estas dos perspectivas han supuesto una mirada cautelosa, precavida, tímida, exterior o esquiva al mundo laboral del sujeto plural de la diversidad sexual; es un abordaje que no va más allá de la pregunta y la observación de la aparente especificidad identitaria. Precisamente en contravía de ese abordaje esta investigación busca generar reflexiones en términos del derecho al trabajo decente, que se articula en un reconocimiento a la diversidad sexual, y pregunta por los procesos de discriminación/ exclusión y de exclusión/ marginalización en el mundo del trabajo.

Ahora bien, al hablar de discriminación y/o exclusión laboral del sujeto de la diversidad sexual y de género, irónicamente se corre el riesgo de reducir y encerrar la pluralidad de la diversidad al genérico "Población LGBTI", sigla que en principio obedece a todo un proceso de conquistas y reivindicaciones históricas, pero que hoy funciona a modo de marca. Lejos de configurar formas de visibilización y

reconocimiento, o si se quiere de denuncia, reduce y desdibuja la complejidad y profundidad que cada situación demanda en el mundo laboral, en consideración a que para cada sujeto el trabajo adquiere una dimensión, un valor y un sentido específico y singular, y a que sobre cada performatividad del sujeto plural se han diseñado estrategias disimiles de operacionalizar la discriminación o la exclusión.

En primer lugar, es necesario considerar que la alusión a un determinado colectivo o grupo social referenciado a partir de la sigla LGBTI, o sus posibles combinaciones, no posee una connotación unitaria o monolítica, como si se tratara de un particular grupo social que se articula a partir de una noción de identidad común. Reconociendo que detrás de esta sigla hay una historia y unas intenciones políticas en relación a contextos específicos, la sigla requiere traducirse de manera diferenciada en performatividad, carne, sujeto, voz, carácter, entre otros atributos . En este sentido es fácil observar que el sujeto colectivo hegemónico caracterizado en una voz e idea heterosexual, en apariencia legible y por demás no interrogada, ha construido o demandado a lo largo de la historia una clave de conocimiento a partir de la cual nombrar a un Otro que le resulta extraño, diferente a su sentido de identidad hegemónica. Y en esta demanda la sigla ha terminado por convertirse en marca identitaria que agrupa y reduce.

De esta forma, mientras la herosexualidad no aparece interrogada y se erige como lugar de referencia para clasificar y reconocer al que se ubica por fuera de su centro, casi siempre construyendo cajones amplios para nombrar y definir a partir de una sola palabra una diversidad de sujetos que le son ajenos o poco familiares (piense por ejemplo en la definición casi técnica del homosexual, o en la referencia moderna y universalizante de lo gay), de los Otros se demanda una idea concisa de lo que son y de cómo deben ser nombrados. En este sentido hoy, cuando lo políticamente correcto en algunos escenarios (especialmente en la academia o en los movimientos sociales) le otorga la palabra y casi la responsabilidad al Otro diferente para que se nombre y construya un sentido semántico de referencia de identidad, la sigla abstracta LGBTI se impone y crea una sensación de pluralidad y en particular una tranquilidad para quien la pronuncia, porque ésta ha sido planteada precisamente por el sujeto que se ubica en el campo de la discriminación y exclusión.

Ahora bien, lejos de señalar rutas de reconocimiento y comprensión de lo diverso, la sigla agrupa, unifica, sintetiza y obliga a coincidir a una serie plural de sujetos que, en esta referencia abstracta, no son nombrados en su diversidad, lo que supone que al momento de señalar procesos de exclusión o discriminación, para el caso específico en el mundo laboral, los discursos tiendan a construir imágenes genéricas y contradictorias en la mayoría de las veces. La intención se pierde en el discurso siglado, arrojando en ocasiones mayor confusión o distracción a la idea que se pretende hacer visible.

En esta dirección es preciso hablar de un mundo laboral para hombres gay, diferenciado del mundo laboral para sujetos/as trans, o un mundo laboral para lesbianas diferenciado del mundo laboral para bisexuales. Es posible que en el escenario se ubiquen referencias o situaciones comunes que planteen lugares de encuentro. Sin embargo, las lógicas subjetivas en cada diversidad, y en particular las lecturas que el medio laboral supone de cada sujeto, señalan rutas diferentes de interpretación. Ahora bien, la discusión frente a la identidad y la diversidad subjetiva no se cierra o finaliza en las categorías trans, gay o lesbiana. Éstas suponen variedad de matices y nociones diferenciadas en cada referencia, pero permiten construir miradas comprensivas en categorías que señalan puntos específicos de amarre o encuentro.

Es necesario aclarar que esta investigación no pretende minar o desestabilizar en el ejercicio político la construcción de la categoría LGBTI. Esta discusión es abierta y requiere continuidad en otros espacios. Para el caso específico, nuestra crítica apunta a señalar lo problemático del genérico que borra las formas y estrategias diferenciadas sobre la presencia pública y actuación social del sujeto plural, que acá, siguiendo a Judith Butler, llamaremos performatividad. Sobre esta performatividad se anudan situaciones y estrategias singulares de discriminación que se oscurecen cuando se afirma en genérico que la población LGBTI se encuentra discriminada o excluida del mundo laboral. En igual sentido corremos el riesgo de caer en clasificaciones que en lo profundo también pueden resultar artificiales o más complejas, para señalar metodológicamente cómo con cada letra de la sigla se anudan los distintos mecanismos de exclusión /discriminación que emergen a partir del trabajo de campo y las interacciones con cada sujeto.

En esta perspectiva, si hablamos de hombres gay como un genérico proponemos una lectura diferenciada en matices de acuerdo con la construcción subjetiva y los rasgos personales de cada sujeto, que debe ser cruzada con condiciones socioeconómicas específicas y pertenencias étnicas y culturales. En este sentido se pueden observar dos grupos amplios: un grupo que podríamos llamar el gay masculinizado o intencionadamente varonil, y un grupo de hombres feminizados o subjetivamente con rasgos personales delicados.

El primer grupo constituye el colectivo que socialmente coincide con la categoría comercial/pública de lo gay. En general hace referencia a un sujeto construido socialmente como un hombre que coincide, o debe coincidir, con el protocolo de rasgos asignados a la idea del varón o macho occidental. Procurar que no se le note nada en términos comportamentales, o que no dé señales de rareza en términos de signos visibles, es el campo de referencia para construir su rol social. Su diferencia está asociada a una preferencia sexual que se desdobra en la intimidad y se procura reservar en el ámbito público. En general este sujeto ingresa al mundo del trabajo de acuerdo con sus potencialidades profesionales o técnicas, su formación y sus habilidades y capacidades laborales. Las diferencias o posibilidades en el campo laboral, además de su formación o habilidades, dependen de nociones socioeconómicas y culturales. En general su vida laboral está marcada por una obligatoriedad autoimpuesta de éxito profesional o reconocimiento en su oficio. El mundo laboral formal es más propio para él, y se resuelve de manera menos problemática cuando su preferencia sexual es resguardada. Al momento de su revelación pública aparecen diversos procesos de discriminación al interior de los espacios laborales. En sentido amplio el trabajo se asocia con una idea de progreso y ascenso social, y como la posibilidad de escapar a la homofobia social. En él la autonomía económica y el éxito laboral suponen un conjuro a las marcas de la degradación social, aunque se crean campos permanentes de constreñimiento personal y controles autoimpuestos.

El segundo grupo, el gay feminizado, es un sujeto sometido a una doble discriminación en el mundo social. Culturalmente suele reconocérsele como la loca, el marica, mariquita, pluma, entre otros apelativos que le suponen o derivan un tratamiento filtrado por prejuicios y violencias de todo orden. Al interior del mundo

gay suele señalarse como el marica revelador aquel que pone en evidencia lo que el gay masculino se esfuerza en esconder, creándole un margen de relacionamiento y un continuo proceso de exclusión. Laboralmente está ubicado en los límites de la exclusión y la discriminación, es decir, requiere de mayor esfuerzo para ingresar al campo laboral. Los filtros de ingreso suelen ser considerados como trampas para capturar locas y no dejarlas entrar, u obstáculos a ser sorteados mediante la fabricación de performances teatrales, rasgos de masculinidad recreados o regulación y control de cuerpo forzado. El proceso de selección se convierte en un elemento clave a la hora de mirar procesos de exclusión, al tiempo que el sujeto debe ocuparse en algo para poder subsistir, generalmente como cuentapropistas o en el espacio de la economía informal.

Cuando las personas gay feminizadas logran sortear los obstáculos del ingreso a los espacios laborales formales, viven su cotidianidad laboral bajo lógicas de constreñimiento de sus rasgos comportamentales (procurar no soltar tanta pluma o no actuar tan amanerado). Es un campo de referencia forzado. Bajo el supuesto de que tienen menos responsabilidades sociales o familiares, se les incrementan las exigencias laborales. La supuesta no obligación de los hijos, o el no tener vida familiar de pareja, los expone a un mayor tiempo de horas extras, a metas más altas de productividad, entre otras exigencias. Además el ambiente laboral se construye generalmente sobre un juego humorístico de bromas que suponen para los demás un campo extra de diversión, ante lo cual el sujeto debe mostrarse aparentemente tranquilo y cómodo para no entrar al campo oscuro de la loca amargada o antipática.

En el territorio de la economía informal el rebusque suele dominar el panorama, bajo el artificio de un entorno artístico y un aparente talento que se cree culturalmente propio de su diferencia. Asumen este campo laboral como su lugar natural. Los oficios del cuidado y del embellecimiento crean un mercado laboral importante que, bajo el resplandor del éxito de algunos personajes que sobresalen en el campo, esconde condiciones de precariedad. El espacio de fama popular de algún habilidoso estilista, diseñador o artista, crea una imagen distorsionada de la realidad, supone un campo laboral sin problematizaciones significativas, en el cual la falta de garantías en salud, pensión, ingresos decentes, jornadas de trabajo y otros derechos

laborales, es la constante. Y a esta realidad paradójica es necesario agregar la demanda social frente al personaje imaginado de la loca divertida. Los espacios de la peluquería y otros lugares de estética suponen un personaje singular que, además de su talento en el oficio, requiere un potencial humorístico para entretener a su cliente, y de paso asegurar cierta sensación de vínculo social y reconocimiento. El dilema surge cuando las condiciones subjetivas no posibilitan el esperado carisma humorístico, o cuando en el peor de los casos el personaje imaginado adolece del sentido estético que garantice su espacio laboral. Y si a estas condiciones le sumamos un hombre afro afeminado, sin mayores habilidades estéticas y con un nivel bajo de educación, el territorio de exclusión se cierne en su horizonte como una amenaza terriblemente factible.

De modo similar a lo que ocurre con el sujeto gay en el mundo laboral, para las mujeres lesbianas la diferencia central está marcada por sus rasgos físicos, performatividad de sus movimientos corporales y formas o estilos comportamentales. De tal modo que en la gradación de masculinidad o femineidad se puede ubicar una clave de conocimiento respecto del espacio laboral, de su oficio y de las lógicas de la formalidad o informalidad. Además esta particularidad debe ser cruzada con el marcado proceso de discriminación en el mercado laboral para las mujeres, y con las condiciones socioeconómicas, étnicas, culturales y el complejo proceso de valoración de los rasgos y atributos estéticos.

El no poseer atributos estéticos socialmente valorados y jerarquizados entre la belleza y la fealdad, el ser pobre, afro y masculinizada, ubica a la lesbiana en una situación de desventaja comparativa de frente a las posibilidades laborales en el mundo formal. Estas particularidades crean condiciones de lesbofobia transparente, más allá de los artificios sociales que procuran disimular situaciones de exclusión o discriminación.

Cuando la mujer asume públicamente su preferencia sexual, el espacio laboral suele convertirse en un lugar tenso de reinserción o corrección a su imaginada desviación. En muchos casos es sometida al acoso sexual por parte del macho, que de esa manera intenta regresarla al camino de lo correcto.

Para los y las trans su aparente ambigüedad en la lógica binaria de la identidad, sumada a su pertenencia a un orden género/sexual trasgresor, parecen predestinar un lugar y un tiempo en el mundo laboral: la calle, la noche y, ocasionalmente, la peluquería. Para ellos y ellas la sociedad no dispone de otros escenarios laborales; su identidad social asignada como marginal/trasgresor le supone una lógica laboral precaria: la calle como su espacio propio y la prostitución como su oficio natural, sin que interese que sea un mundo laboral sin ninguna protección social.

Tal desinterés conlleva a que las violencias derivadas de su identidad y su oficio no sean aludidas en la esfera social. Su identidad subjetiva aparece señalada por la imagen trágica de una violencia disciplinante, que controla y a su vez excluye; una violencia que parece decirles 'te lo mereces por tu condición'. *"Puesto que la maricona, en realidad, es todo y nada más que lo que se dice de ella. Lo que se dice de la maricona no es nunca falso... El monstruo inventado de este modo se sitúa por fuera de las cosas, de las representaciones y de los fantasmas, del lado de la destrucción del orden social y, por ende, necesariamente del lado del vicio y del crimen"* (Eribon, 2004: 75).

Para el/a travesti y el o la transexual el mercado laboral formal es casi una ficción, las prestaciones y demás beneficios son privilegios de un Otro socialmente legitimado (que incluye al gay socialmente permitido). El trabajo debe ser reinventado en la ficción del show de media noche, en las simulaciones teatrales de ser una gran cantante o un buen artista que durante unas horas lo vinculan al mundo de los aceptados. El cuerpo es el lugar del trabajo, es la posibilidad de su oficio, su plasticidad supone mayor recursividad laboral, pero a su vez es el lugar del peligro, la amenaza de la mutilación y el riesgo de salir de circulación. Periferia y precariedad resultan constitutivos de la identidad del trans, que se hace como sujeto para resignificar la injuria que le asigna lo social, y marcar el escenario laboral y un lugar que le da existencia para instalarlo en el circuito nocturno de la calle.

Para los sujetos trans el escenario laboral supone demandas de diverso orden. De un lado está la obligatoriedad de demostrar y publicitar con un mayor esfuerzo sus capacidades y habilidades para el oficio, más aún si se trata de un perfil profesional; y de otro lado se construye frente a él, o ella, un campo persistente de enunciación

sobre su identidad y su lugar de llegada. El sujeto en tránsito es obligado a resituarse en el mundo laboral, debe ofrecer un lugar legible de interpretación de lo que es y debe llegar a ser. Desde esta perspectiva, el mundo laboral para el o la travesti instaaura una lógica de exclusión y discriminación sobre la referencia obligada de su identidad y la posibilidad de comprensión que el Otro hegemónico, para su comodidad, logre descifrar. Es decir, el sujeto es impelido a situarse en el campo binario hombre mujer, como una transacción que permite comprender el tránsito y el desplazamiento identitario. Sin embargo, cuando el proceso subjetivo de identidad no parece revelar contornos precisos sobre los cuales instaurar una definición cerrada o situada, el mundo laboral fabrica un derecho de reserva de admisión, que solo trasgrede en casos singulares. Estas situaciones particulares recrean a su vez sentidos imaginarios de inclusión que anuncian, con gran efecto publicitario, lo avanzado que está el mundo laboral contemporáneo. Es el caso de un gran científico trans en un cargo de renombre, o el de una profesora universitaria trans, casos que suponen para el mundo laboral y social una onda expansiva de pluralidad e inclusión, que está muy lejos de alcanzar a los demás sujetos trans.

Ruta metodológica

Adentrarse en un tema de investigación que relaciona las categorías diversidad sexual y trabajo decente, es un reto no sólo teórico y metodológico sino también ético y político, en la medida que se convierte en una apuesta para visibilizar y problematizar una relación históricamente relegada en los estudios académicos, en las agendas del movimiento social y, en general, en el espectro de las reflexiones cotidianas de la sociedad.

Esta Investigación es el resultado de un esfuerzo conjunto de investigadores la Escuela Nacional Sindical y la Corporación Caribe Afirmativo, quienes definieron el abordaje del tema desde una perspectiva cualitativa, que permitiera construir con los sujetos (hombres, mujeres y trans) una relación horizontal y humana que trascendiera marcas y prejuicios preestablecidos. Para ello, desde un enfoque fenomenológico, buscaron adentrarse en las percepciones de experiencias vividas, como una construcción conjunta e intersubjetiva que a la vez estuvomediada por unintercambio comunicativo deliberado y autónomo.

De esta manera se logró desarrollar un proceso investigativo sistemático y riguroso, acompañado de miradas regionales y locales, de lecturas interdisciplinarias y análisis de relatos de vida, percepciones y experiencias particulares en la triada de actores: trabajadores sujetos de la diversidad sexual empleadores – organizaciones sociales y gremiales. Todos ellos se convierten en las voces narrativas que direccionan la ruta interpretativa en el texto.

Tomando como referenciaplanes locales, políticas públicas y acciones de la sociedad civil, y también la invisibilización de la población por parte los entes estatales, el equipo investigador define las ciudades de Bogotá, Medellín y Cartagena como espacios para analizar las condiciones de trabajo decente en la población de lesbianas, gays, bisexuales y trans.

Para la realización del trabajo de campo se emplearon diversas estrategias. En primer lugar, en cada una de las ciudades se establecieron contactos con organizaciones, colectivos sociales y activistas, para así tener unas percepciones preliminares de la situación en cada región. Para acceder a los sujetos de la investigación se definió la estrategia de bola de nieve. Fue así como se realizaron entrevistas a profundidad con hombres gay, mujeres lesbianas y personas trans en diferentes estratos sociales, espacios laborales (formales e informales) y sectores económicos. Se trataron de establecer unos criterios representativos para poder tener una mirada amplia de las condiciones de trabajo de esta población. No se planeó hacer un número determinado de entrevistas, éste estuvo sujeto al momento en que el equipo de investigación considerara que ya existía saturación en la información suministrada.

En segundo lugar se realizaron conversatorios colectivos, grupos de discusión en los que participaron representantes de diferentes sectores poblacionales, a fin de problematizar situaciones, comparar reflexiones y construir conjuntamente conclusiones.

También en las tres ciudades se realizaron entrevistas a líderes del movimiento sindical y empleadores, para así tener una mirada adicional que posibilitara confrontar y triangular la información obtenida.

Como técnica complementaria, en espacios de homosocialización se aplicó un instrumento que permitió configurar una cartografía de percepciones frente a asuntos de discriminación y exclusión en espacios laborales. Para ello se estableció un muestreo no probabilístico y se aplicaron en cada ciudad 80 encuestas en promedio, en diferentes horarios, días y lugares, buscando una equivalencia en el número de encuestados por cada grupo poblacional específico.

Estudios previos al tema del trabajo y la diversidad sexual

En América Latina la discusión de lo laboral para hombres gay, mujeres lesbianas, bisexuales y transgéneros, ha estado particularmente ausente en los estudios del mundo del trabajo. Pocas reflexiones académicas se han ocupado de encontrar esta interseccionalidad y explorar sus lógicas y especificidades. Una revisión rápida a la literatura existente en el tema permite corroborar esta ausencia y señalar que algunas consideraciones han estado orientadas en el plano de la jurisprudencia en términos de derechos, o englobadas en la discusión del género en términos de la discriminación, la división sexual del trabajo y la hegemonía heterosexual masculina en el campo productivo.

Con relación a la diversidad sexual en el ámbito laboral, es importante rescatar tres estudios significativos en Hispanoamérica. El primero de ellos, realizado por UNIFEM (2004), aborda la discriminación de las mujeres lesbianas en el campo laboral a partir de historias de vida y el análisis estadístico de los contextos estudiados. Tomando ejemplos de Bolivia, Colombia, Brasil México y Honduras, muestra cómo las mujeres lesbianas en estos países enfrentan una doble discriminación en el mercado laboral, primero por su condición de ser mujeres y segundo por su orientación sexual. Así mismo rescata las experiencias positivas de apoyo y solidaridad vividas por las entrevistadas, las cuales les permitieron asumir acciones reivindicativas para afrontar las agresiones sufridas. Y de manera significativa muestra la posición de los sindicatos sobre las lesbianas y sus derechos como trabajadoras.

La segunda investigación, realizada por Medina y Osorio (2008), se centra en el contexto de España y versa sobre visibilidad, intimidad y homofobia en el ámbito laboral. Plantea que un gran tópico en el que surge hablar de homosexualidad, gays u homofobia en el ámbito laboral, es el de la "intimidad" frente a la visibilidad de la homosexualidad en este ámbito y por ende el reconocimiento de la orientación sexual en el trabajador o trabajadora. De esta manera la intimidad aparece como un derecho del trabajador y por tanto es una

cuestión individualizada, lo que lleva a que la opción sexual se defina como una cuestión de la intimidad sobre la que el grupo no tiene derecho alguno. En el caso de que la opción sexual sea diferente a la heterosexual, para evitar problemas es necesario ocultar. Pero ante la imposibilidad de ocultarlo lo menos contraproducente sería la omisión de la homosexualidad, algo así como la aceptación del refrán: “ojos que no ven...”. En otras palabras, se plantea que en el ámbito laboral se permite ser homosexual siempre y cuando se oculte, no se divulgue. Ello expresa el significado de un posicionamiento en el ámbito laboral, de una discriminación sutil, naturalizada en los empleadores y trabajadores, y que va en contravía de la aceptación normativa de los principios garantes expuestos como derechos humanos.

Según el estudio de Medina y Osorio: *“La opción sexual queda envuelta en una contradicción discursiva: por un lado se plantea que es una cuestión exclusivamente laboral; pero la opción sexual de un trabajador homosexual deja de ser un tema íntimo y pasa a convertirse en exigencia social, dentro de un ambiente laboral que aparentemente no la contempla como un elemento de valoración”*.

El tercer estudio significativo en el campo latinoamericano fue realizado por Bornot (2005), y se centra en la discriminación en empresas en México. En este estudio se plantea que frente a las prácticas sexuales no heterosexuales en la sociedad no se han generado procesos de reconocimiento e inclusión. Por el contrario, han sido expuestas a técnicas de control y acciones de disciplinamiento, las cuales a su vez han generado procesos de autolimitación y autocensura en las víctimas de discriminación, sumados a una pérdida de la autoestima y de la propia dignidad personal, lo cual sucede cuando el afectado internaliza el estigma y los prejuicios, contribuyendo así a vivir en una sociedad temerosa, insegura y resentida. (Bornot. 2005:20).

En las sociedades cosificadas o faltas de derecho, los grupos que padecen discriminación pueden adaptarse a los obstáculos que le impone el mercado del trabajo, haciéndolos receptores de todas las violaciones de sus derechos laborales:

- 1. Aceptando menos horas de trabajo en lugar de no trabajar en absoluto.*
- 2. Aceptando trabajar de forma ilegal o en condiciones inhumanas.*
- 3. Cayendo, ante la discriminación, en el desánimo y abandonando por completo la búsqueda activa de empleo. (Bornot, 2005:21).*

La discriminación laboral suele exacerbaro perpetuar la pobreza, la cual a su vez agudiza a la primera, de tal manera que se genera un círculo vicioso. La falta de empleo y el trabajo improductivo, inseguro, carente de protección, son las causas principales de las carencias materiales y de la vulnerabilidad que experimentan las personas pobres. La discriminación en el mercado del trabajo, ya sea mediante la exclusión de los integrantes de determinados colectivos, o por la disminución de oportunidades para que esos individuos puedan desarrollar sus actitudes adecuadamente, disminuye la calidad y el nivel de los puestos a los que pueden aspirar.

Sin embargo, más allá del plano meramente académico, es posible anotar algunos avances en términos de decisiones políticas y ampliación de derechos colectivos. Se observa que la discusión frente a la diversidad sexual y de género en relación al mundo laboral, en los últimos tres años ha adquirido en Suramérica un mínimo nivel de presencia y desarrollo, tanto al interior de instituciones oficiales como en diferentes organizaciones no gubernamentales. Esto ha ocurrido especialmente en Argentina, Uruguay y Brasil, países en los cuales existe hoy una serie de medidas y programas institucionales que buscan crear condiciones para superar los históricos procesos de desigualdad, desprotección, discriminación y exclusión de la diversidad sexual y de género en el mundo laboral, formal e informal.

En el caso colombiano, excepto algunos conceptos de la Corte Constitucional frente a casos específicos de discriminación o desconocimiento de derechos en razón de la orientación sexual o identidad de género en espacios laborales, el tema aún es invisible. Es un tema poco explorado desde la academia, escasamente discutido en las instituciones oficiales, ampliamente ignorado al interior de los sindicatos, y tímidamente adoptado por las ONG de derechos de la diversidad sexual y de género.

CAPÍTULO 1

Discusiones conceptuales

En este capítulo se plantean algunas consideraciones generales frente a la categoría de trabajo decente como un concepto en construcción, y sus interseccionalidades con el sistema sexo/género diverso. En un segundo momento se hace una reflexión teórica frente a cómo emerge la diversidad sexual y las identidades de género en una sociedad instaurada en un orden patriarcal, heteronormativo y de dominación masculina, que ha naturalizado e invisibilizado prácticas de discriminación y exclusión hacia aquellos grupos sociales que subvierten y cuestionan la aparente legitimidad naturalista de la sexualidad y del género. Y en un tercer momento, se plantea una discusión de tipo ético y jurídico que posibilite hablar de derechos en condiciones de igualdad y diversidad desde la perspectiva del reconocimiento.

1.1. Consideraciones frente al trabajo decente como concepto en construcción.

El concepto de Trabajo Decente (TD), acuñado por el exdirector general de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) Juan Somavia, en 1999, hace referencia a la focalización de las acciones de la OIT en cuatro objetivos estratégicos, los cuales le dan forma y contenido al concepto, buscando integrar de forma política y técnica

los principios y derechos en el trabajo como mandato histórico de la OIT: la focalización en la creación de empleo como un mandato político, la protección social como un mandato ético, y el tripartismo y el diálogo social como un mandato organizativo. Para Somavia, es necesario que estos objetivos estratégicos se transversalicen con los temas del desarrollo y la igualdad de género.

Han sido múltiples las discusiones que se han dado en torno a los contenidos que supone la noción TD. Para algunos éste es un concepto aún en construcción, que supone y engloba el proceso histórico de la OIT y marca la ruta de continuidad bajo una noción integradora. En contraste, otros argumentan que el concepto no es más que una noción que interrelaciona los propósitos de la institución, otorgándoles un orden, y sin otra novedad que su semántica.

Desde la perspectiva construccionista —en la cual nos ubicamos en esta investigación— afirmar su sentido y posibilidad de construcción, significa entender y asumir el TD como el piso sobre el cual se construye una dimensión de dignidad del trabajo; el paradigma que vincula desarrollo social y económico con condiciones de seguridad humana y reconocimiento a la diversidad en sus múltiples posibilidades. En esta dirección el TD, como categoría integradora de las apuestas de la OIT, requiere cargarse de nuevos contenidos que profundicen su sentido y su posibilidad de derecho universal, sin convertirse en un genérico abstracto que desdibuje o desconozca las posibilidades de la pluralidad cultural, la diversidad étnica, sexual, de género y de generación, y que se preocupe con firmeza de las condiciones ambientales y los procesos de sostenibilidad.

Complementariamente, el concepto TD no se construye alejado de su sentido histórico como proceso que integra ética, política y analíticamente las históricas apuestas de la OIT. Por el contrario, retoma y circunscribe en un sentido más amplio estos objetivos como la base sobre el cual es necesario repensar y profundizar la pluralidad de las condiciones humanas y el compromiso ético frente al reconocimiento de los derechos culturales, étnicos, ambientales y de diversidad.

El TD no solo es un campo semántico que permite reunir los derechos fundamentales de los trabajadores del mundo, dispersos en diversos textos del derecho nacional e internacional, sino que también se presenta como un punto de partida para configurar un marco político que permita concretar los anhelos de las personas. Ello permite consolidar una agenda común, adecuada a las nuevas realidades y a los contextos de los diferentes grupos humanos. (Egger y Sengenberge, 2002).

El TD se configura desde tres dimensiones expresadas en anhelos, metas y marcos políticos. Con relación a la primera, existe en las personas un deseo básico de empleo para sustentarse a sí mismas y a sus familias en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. Con relación a las metas, cada definición que se hace de TD debe estar contextualizada a las condiciones y expectativas de los países y grupos humanos, reconociendo que también debe estar mediada por la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), el pacto internacional sobre DESC (1966), la declaración mundial Cumbre y sus compromisos (1995), y la declaración de la OIT sobre principios fundamentales y derechos del trabajo (1998). Las anteriores dos dimensiones integran una tercera, donde estas expectativas, orientaciones y normas constituyen un marco básico para definir políticas de TD que combinen la perspectiva universal sobre los derechos y una serie integrada de políticas enfocadas hacia su realización progresiva y total, de acuerdo con las condiciones nacionales y locales. (Egger y Sengenberger, 2012).

Plantean Correa, Pérez y otros¹, que el TD “es un concepto que requiere llenarse de contenido cuando se le mira en una lógica de interseccionalidades, al cruzar su sentido y su horizonte con las dimensiones de lo étnico, lo cultural, lo generacional, las identidades de género y las diversidades sexuales” (2011, 30).

Desde esta mirada, en esta investigación se reconoce una lectura de las condiciones de trabajo y las características del mundo laboral en perspectiva universal, pero centra su análisis en factores de orden cultural e históricos que, sustentados en discursos dominantes de una sociedad patriarcal y heterosexista, reproducen prácticas de discriminación y exclusión que se invisibilizan e imbrican en las prácticas sociales y, por ende, en contextos laborales específicos. Asimismo, se reconoce que más que un asunto de orden semántico,

1

Véase:
Investigación de la Escuela Nacional Sindical: Precario pero con trabajo. ¡Otros están peor! Déficit de trabajo decente en la población afro colombiana en las ciudades de Medellín, Cartagena, Cali y Buenaventura, 2009-2012.

el TD es un concepto en construcción que permite vislumbrar un horizonte ético y político, la aspiración que tiene la humanidad de construir una sociedad con espacios laborales más justos y equitativos.

Si un objetivo orientador de la OIT es promover TD para todos y todas en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, se asume que al hablar de equidad y dignidad se está reconociendo que existen diversas formas de desigualdad y exclusión basadas en el sexo, origen sociocultural, etnia, raza, identidades sexuales y construcción de género, entre otras, las cuales afectan significativamente a muchos grupos humanos en la sociedad. Es fundamental entonces plantear una ruta que defina y al mismo tiempo establezca políticas para pensar el TD desde la perspectiva de la diversidad sexual y de género.

En este sentido, cuando hablamos de TD en perspectiva de diversidad sexual y de género, estamos planteando que el concepto debe integrar el acceso al empleo en condiciones de dignidad y libertad, el reconocimiento de los derechos fundamentales del y en el trabajo, ingresos satisfactorios que garantice la realización personal, familiar y social, la protección social ampliada, la representación y participación en el trabajo, el reconocimiento y respeto pleno a la identidad sexual y de género; con políticas claras de no discriminación, con eliminación de los obstáculos para el ingreso al empleo, con criterios de libertad identitaria, con respeto y garantías de no injerencia en la vida personal, sexual, social; con políticas de inclusión que eliminen barreras de ascensos y autorrealización en las expectativas identitarias subjetivas; con estructuras flexibles que se ajusten a necesidades específicas por la performatividad de género; y con reconocimiento pleno de las subjetividades sin constreñimientos de roles, comportamientos subjetivos, formas corporales e identidades culturales y étnicas.

Esta integración no solo supone una ampliación del concepto hacia un campo de reconocimientos a las diversidades humanas como un elemento adicional que se agrega al territorio de lo laboral, también implica una transformación compleja en el mismo territorio laboral, el cual está construido sobre la naturalización de la heterosexualidad y la dominación masculina. Implica una revisión a las violencias naturalizadas en el orden simbólico, una revisión de las jerarquías instituidas en el orden de las hegemonías y, en general, un diálogo de perspectivas y visiones más allá de lo

subalterno y la diferencia. El reconocimiento a la diversidad sexual y de género no debe entenderse como abrir un espacio al otro excluido en su condición singular, supone una revisión de los valores culturales y hegemónicos atribuidos a la noción heterosexual, y una reconsideración de las formas binarias del género que tienen representación en el espacio laboral. Esto significa reconocer al sujeto de la diversidad sexual y de género como un sujeto laboral plural, como un igual en términos de derechos en el mundo laboral.

Diversidad sexual y la deshistorización de una sociedad patriarcal y heteronormativa

La discusión frente a la vulneración del derecho al trabajo al sujeto de la diversidad sexual y de género, podría comprenderse a partir de los lineamientos que, a manera esencialista y universalista, han configurado a la sociedad occidental; lineamientos desde los cuales se legitima y justifica la discriminación y exclusión hacia esta población. Los planteamientos de Nancy Fraser, de Pierre Bourdieu y Judith Butler y Careaga, apoyados en algunas interpretaciones de Carlos Duque (2010), han permitido realizar un primer acercamiento a la intersección derecho al TD – diversidad sexual e identidad de género.

Para Nancy Fraser (1997, 22-25), la sociedad occidental está determinada por unos esquemas simbólicos que reproducen un orden patriarcal y heterosexista. El primero refiere un orden fundamentado en una cultura patriarcal, un patrón institucionalizado que privilegia lo masculino, al tiempo que devalúa aquello codificado a la mujer y a lo femenino. El segundo refiere el establecimiento en la sociedad de un heterosexismo sustentado en normas culturales autoritarias que promueven exclusivamente la heterosexualidad.

Según Bourdieu (2000), la dominación masculina presupone que las actividades y actitudes tanto de mujeres como de hombres están marcadamente diferenciadas por su género; la división sexual es un principio básico de la violencia simbólica en este tipo de estructura. Este principio de diferenciación sexual es adoptado y reproducido desde la base de lo familiar, mediante disposiciones que se hacen pasar como naturales, al ser incorporadas y programadas en el juego simbólico del lenguaje, del sentido común, o de lo dado por descontado. De esta manera el Estado, la iglesia o la escuela, son instituciones que se configuran simbólicamente para perpetuar y reafirmar ese principio de diferenciación sexual que se reproduce desde el nicho familiar y que obliga a una deshistorialización.

Este ordenamiento social, en apariencia naturalizado, lleva a que el sujeto de la diversidad sexual y de género enfrente de entrada una sociedad que reproduce una injusticia de orden simbólico para quienes no se inscriban en el ordenamiento hegemónico, la misma que desencadenan violencias de orden físico y acciones de discriminación y exclusión hacia ellos. Fraser considera que la injusticia simbólica hacia la población de la diversidad sexual hay que analizarla a partir de las lógicas de dominación sustentadas en el imperialismo cultural, en el no reconocimiento y en el irrespeto a las diferencias. Señala al respecto:

“Este tipo de injusticia incluye la dominación o imperialismo cultural (estar sometido a patrones de interpretación y comunicación asociados con otra cultura y extraños u hostiles a los propios); el no reconocimiento (invisibilización mediante prácticas representacionales, interpretativas y comunicativas autorizadas de la propia cultura); y el irrespeto (ser agredido, calumniado o menospreciado habitualmente en las representaciones culturales públicas estereotipadas o en las interacciones cotidianas)”. (Fraser, 1997: 22).

Esta injusticia simbólica, que se materializa en contra del sujeto de la diversidad sexual y de género en un NO reconocimiento pleno del sujeto a nivel jurídico, político y social, sólo ha encontrado respuestas mínimas en un multiculturalismo liberal que busca acciones de inclusión, desconociendo las asimetrías históricas que ha asumido esta población, y sin una incidencia en la transformación de dicha cultura dominante. (Duque, 2010).

Las injusticias simbólicas que afronta a diario el sujeto de la diversidad sexual conducen a la generación de violencia simbólica, noción acuñada por Bourdieu (2000) para referirse a acciones de negación, sumisión, desvalorización o invisibilización hacia un Otro que está por fuera de una sociedad androcentrista y estructurada en una dominación masculina². Para este autor, la violencia simbólica opera a través de una forma especial de dominación, que se traduce en opresión y en rechazo a esta población en la esfera pública.

La forma especial de dominación simbólica que sufren los homosexuales, afectados por un estigma que, a diferencia del color de la piel o la feminidad, puede estar oculto (o exhibido), se impone a

través de los actos colectivos de categorización, los cuales hacen que existan unas diferencias significativas, negativamente marcadas, y a partir de ellas unos grupos y unas categorías sociales estigmatizadas. Adopta en este caso, al igual que en algunas formas de racismo, la forma de una negación de la existencia pública y visible.

La opresión entendida como “invisibilización” se traduce en un rechazo de la existencia legítima y pública, es decir, conocida y reconocida, especialmente por el derecho; y en una estigmatización que solo aparece clara cuando el movimiento reivindica la visibilidad. Entonces se le recomienda explícitamente la “discreción”, o el disimulo que habitualmente se ve obligado a imponerse. (Bourdieu: 2000, 143).

Partiendo de este enfoque, la violencia simbólica de la dominación masculina representa una forma de mantener y consolidar el orden social, en el que coexiste el sometimiento y la subordinación de todo aquello que represente lo femenino. Para la sociedad es común pensar que las actividades del hombre deben estar relacionadas con el trabajo y con el sustento de la familia, y que la vez cuenta con un estatus social adquirido que le posibilita tomar decisiones y contar con las virtudes de ser honrado, respetado o admirado, siempre y cuando ese sujeto sea la expresión de dicha masculinidad /heterosexualidad.

Desde esta perspectiva podría interpretarse el porqué de ese estigma social para aquellos hombres y mujeres que se expresan por fuera de la norma hegemónica en el espectro sexual. Es porque el sujeto de la diversidad sexual y de género rompe con las reglas del juego, con un orden que se considera ficticiamente naturalizado y binario: hombre masculino, mujer femenina. La dominación masculina, como una forma de violencia simbólica, se caracteriza por hacer legítima la desigualdad. Una sociedad en la que la mujer, y todo aquello que represente lo femenino, no tiene una participación directa en las maneras de organización y transformación de la sociedad, ya que la dominación masculina confabula un mundo social construido por y para el hombre hetero; construcción que procura formas de autorreclusión y autocensura, tanto del pensamiento de la mujer como del sentimiento de lo femenino.

Adicional a los planteamientos de Fraser y Bourdieu, Judith Butler (1993) considera que la discriminación y exclusión hacia los sujetos de la diversidad sexual y de género se debe fundamentalmente a que la sociedad, además del patriarcado, el androcentrismo y una estructura de dominación masculina, también ha configurado unos discursos hegemónicos sobre cómo debe asumirse la sexualidad. Para ello acude a una figura que denomina “la matriz discursiva de heterosexualidad obligatoria”, donde la sociedad espera una coherencia entre el sexo anatómico y el género, y quien rompa con esa coherencia es un ser que no se entiende, que produce extrañeza, un abyecto, alguien humillable, que genera el rechazo y el repudio porque —en palabras de Bourdieu— subvierte la norma sexual y la legitimidad del orden hegemónico heterosexual y de dominación masculina.

Para Butler, las normas de género sólo funcionan exigiendo la encarnación de algunos ideales de femineidad y masculinidad, que casi siempre van unidos a la idealización de la unión heterosexual. Desde un enfoque teórico, la orientación sexual, la identidad sexual o la expresión de género, son resultado de una construcción social, histórica y cultural que trasgrede el orden natural establecido y rompe con la concepción universalista del sujeto, con la esencialización y naturalización de roles sociales y sexuales.

Patriarcado, androcentrismo, dominación masculina y heterosexualidad obligatoria, hacen parte de unos discursos que se consideran naturalizados en la sociedad, y que permean las relaciones humanas y se reproducen en las dinámicas institucionales, incluyendo los espacios laborales. Desde éstos se naturalizan acciones de abyección hacia aquellas personas que irrumpen con roles preestablecidos, y que por ese motivo deben estar en la periferia.

La larga tradición que masculiniza el mundo laboral, al tiempo que produce unas formas jerárquicas en las cuales el espacio de la mujer se ve sometido a una serie de interrogantes, supone lógicas binarias de lo masculino y lo femenino, en las cuales lo segundo aparece subordinado en un campo que no logra crear simetrías, y se institucionaliza un lugar de subalternidad revestido ocasionalmente de inclusión para ellas, las mujeres. Este territorio ambiguo resulta aún más problemático cuando el binarismo y la

subordinación de lo femenino es interrogado y contrariado por múltiples identidades sexuales y de género, creando un territorio complejo que se convulsiona frente a lo diverso, pese a no resolver de forma suficiente las asimetrías con las mujeres.

Careaga (2001) plantea que los estudios sobre diversidad sexual son el resultado de luchas reivindicativas de las minorías sexuales, derivados de los estudios de gays y lesbianas y posteriormente de los estudios Queer. Los estudios sobre diversidad sexual son significativos en la medida en que han eliminado el uso peyorativo que éstos han tenido, y se han convertido en espacios de reflexión contextualizada sobre las diferentes manifestaciones de la sexualidad. Es decir, buscan analizar y comprender la reproducción de los significados culturales de las prácticas sexuales en la vida social, y plantean la necesidad de revisar las categorías binarias y estereotipadas que se han construido sobre la sexualidad.

En esa perspectiva, los estudios de la diversidad sexual no solo presentan una discusión de orden cultural y simbólico, sino que, además, se preguntan por la igualdad en el acceso a los derechos de las personas según sus diferentes manifestaciones de la sexualidad. Estos estudios plantean un debate desde los principios de la democracia liberal frente a la consecución de la igualdad en términos de representación y prácticas de elección e inclusión de todos los ciudadanos en términos de igualdad de derechos. En otras palabras, a ninguna persona se le podría excluir o discriminar de la vida social y laboral por tener una particular manifestación de la sexualidad.

El mundo laboral sostiene y reproduce una serie de asimetrías y violencias simbólicas referidas al género, al sexo y a sus diversidades, y en él tienen lugar múltiples formas de discriminación y exclusión. En esta dirección, una apuesta por el Trabajo Decente para los sujetos diversos del género e identidad sexual requiere una revisión profunda de sus estructuras, organización, construcciones jerárquicas, y una desnaturalización simbólica de sus lógicas masculinizadas. Trabajo Decente y diversidad sexual y de género no solo suponen la ampliación de las posibilidades de ingreso al mundo laboral para personas excluidas y/o discriminadas, sino también cambios de enfoques que construyan simetrías y eliminen las nociones de subalternidad construidas a partir de jerarquías imaginarias frente al sexo y el género.



Simone Souza Marinho "ZICA 04".

1.3. Discriminación y exclusión hacia la población LGBTI como expresión de prejuicios sexuales

Al revisar los estudios de la jurisprudencia latinoamericana, Gómez (2008) establece una diferenciación entre las nociones de discriminación y exclusión en el plano de las sexualidades diversas.

Discriminar se refiere no solo a separar, distinguir y diferenciar una cosa de otra, sino también a dar un trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, sexuales o políticos. En esa perspectiva, la discriminación laboral hacia la población sexo/género diversa debe entenderse como una práctica que pretende jerarquizar y/o establecer identidades, actos o acciones como superiores frente a otras que serían reconocidas como inferiores. En otras palabras, busca determinar la superioridad o inferioridad de ciertos grupos.

La exclusión, por el contrario, es una acción que descarta, rechaza o niega la posibilidad de alguna cosa, puesto que considera que dos cosas juntas son incompatibles. Es decir, es una noción que muestra la incompatibilidad entre diferentes elementos. Según esta autora, las prácticas de exclusión suprimen y tratan de eliminar aquello que es incompatible o amenaza la existencia presente y futura.

Las prácticas discriminatorias y excluyentes están presentes en lo que los estudios sobre homosexuales han llamado homofobia. En palabras de Herek (2004), la homofobia no puede entenderse como una enfermedad, o como un miedo que causa el rechazo social y victimiza a quien la expresa de manera individualizada, sino que debe entenderse como un **prejuicio social**. Hace referencia a las actitudes negativas sustentadas en una ideología cultural hacia las personas que construyen una manifestación de la sexualidad diferente a las normas heterosexuales conocidas como heterosexismo, desde donde se sustenta un estigma social. La combinación de estas tres

nociones permite conocer el origen del rechazo y plantear una solución social y no individual (como en el caso de la homofobia) a las prácticas discriminatorias y excluyentes en contra de las minorías sexuales.

El autor en mención define el estigma social como el conocimiento social compartido de lo negativo de los comportamientos, identidades, relaciones y comunidades no heterosexuales. Su perpetuación se sustenta en una ideología cultural que se conoce como heterosexismo, y en la noción del prejuicio sexual. Blumenfeld (1992), en la misma vía de Herek, considera que en los estudios de la diversidad sexual se debe dejar de un lado el término homofobia para hablar de heterosexismo y orientacionismo, puesto que así es posible mostrar cómo los prejuicios sexuales afectan, no solo a gays y lesbianas, sino también a bisexuales, transgeneristas y heterosexuales.

Carr Ruffino (1999) plantea que al hacer un análisis de los prejuicios sociales es posible entender que éstos no solo afectan a los sujetos de la diversidad sexual y de género, sino también a la sociedad en su conjunto, cuando se convive con alguna persona que no se comporta de acuerdo con los estereotipos sociales y culturales de género.

Según lo anteriormente planteado, y apoyados en los planteamientos de Careaga (2001), se podría decir que la diversidad sexual es un concepto que se construye a través del reconocimiento que las ciencias sociales hacen de las diferentes expresiones de la sexualidad, tomando distancia de la concepción tradicional que vincula la sexualidad a la noche, al vínculo conyugal, a la cama y a la reproducción. Es una categoría que cuestiona las implicaciones monogámicas y exclusivamente heterosexuales entre hombres y mujeres que desconocen la condición humana del deseo, las fantasías y el placer. Además, no es una categoría definida a priori, determinista o generalizable, sino que obliga a mirarla desde su expresividad, en sus distintas formas de organización social.

Desarrollar investigaciones frente a la diversidad sexual nos lleva necesariamente a revisar el concepto de sexualidad que tenemos, y convoca a concebir la sexualidad como una construcción de un proceso socio cultural que, más allá de la genitalidad, se refiere a los aspectos eróticos amorosos de nuestras vivencias. Adicionalmente implica el reconocimiento del significado y el relacionamiento con

el cuerpo desde las tradiciones y valoraciones culturales y religiosas. Ello quiere decir que no es posible comprender la diversidad sexual sin tener en cuenta la diversidad cultural existente en los contextos.

La diversidad sexual, según Weeks (1996) y Careaga (2001), se entiende desde un conjunto de expresiones de la sexualidad que para su análisis y definición involucra tres dimensiones: la orientación sexual, la identidad sexual y la expresión sexual. Orientación sexual se entiende como la dirección erótico afectivo de un sujeto amoroso; la identidad sexual hace referencia a la definición sexual que construyen y adoptan las personas, conocida también como identidad de género; y la expresión sexual tiene relación con las preferencias y comportamientos sexuales que adoptan las personas.



Lina María Posada Vélez "SOLDADORA DE ILUSIONES"

1.4. Reconocimiento de derechos en condiciones de igualdad y diversidad

El ejercicio pleno de los derechos y libertades exige el reconocimiento de la igual dignidad de todos los seres humanos: igual respeto a cada cual. Y este reconocimiento solo es posible si se establecen los derechos que garanticen que la libertad de cada uno puede coexistir con la libertad de los otros. Un universalismo que no sea ciego a las diferencias culturales, étnicas y raciales supone, entonces, la definición de una comunidad moral que se oponga a las pretensiones de universalizar lo sustancial, reconociendo el igual derecho de todos los individuos a tener derechos (López, 2007: 106).

En las sociedades modernas esa situación evidencia la existencia de niveles, grupos y personas discriminadas y excluidas de los procesos sociales de bienestar, y muestra la brecha de desigualdad marcada por la garantía, o no, de derechos humanos para la vida digna. Tal como lo afirma Young (2007), existe hoy una necesidad apremiante de justicia hacia la diferencia y hacia todas las formas de opresión, que permita que quienes son nombrados, se afirman o pertenecen a un grupo subordinado, como lo es la población de lesbianas, gays, bisexuales y transgeneristas, tengan un espacio de reconocimiento de sus particularidades y garantías de redistribución, que les permita asumirse como sujetos de derechos.

Muchos grupos sociales históricamente excluidos como los sujetos de la diversidad sexual y de género, han terminado por naturalizar prácticas y acciones de discriminación y exclusión que no son problematizadas, y que incluso en muchos contextos son justificadas. Al respecto, Grueso (2010:25) afirma que es necesario averiguarsi todos esos grupos sociales son conscientes de las injusticias que sufren, de las formas de exclusión, explotación, discriminación y violencias que motivan sus agendas reivindicativas, en las que se conciba al menos una mínima definición de sociedad justa que opere como horizonte normativo común.

Asumir desde esa perspectiva la discusión de los derechos humanos, obliga a garantizarles a los grupos históricamente discriminados y excluidos un trato en igualdad de oportunidades en el contexto de sus vidas particulares, con la repercusión del principio de igualdad jurídica, para que así logren autonomía y reconocimiento de sus libertades y, al mismo tiempo, condiciones materiales y reales para el desarrollo de sus diferencias, provistas estas condiciones por el mismo Estado y por los principios éticos de las sociedades, como sería el caso del derecho al TD de los sujetos de la diversidad sexual y de género.

Avanzar en el abordaje de los derechos desde la perspectiva del reconocimiento como presupuesto de valor ético para los sujetos con identidades sexuales y de género diversas, hace posible pensar nuevas estrategias de inclusión dentro del Estado Social, que le garantice el reconocimiento pleno de Derechos a una población históricamente excluida por su construcción de género y orientación sexual por fuera del orden heterosexual hegemónico. Lo anterior convoca a un debate acerca de la identidad y la diferencia frente a preguntas como: ¿de qué manera la preponderancia del reconocimiento de la diferencia cultural sobre las exigencias de igualdad social termina olvidando la lucha por una redistribución y participación equitativa que permitan atacar de modo real las desiguales sociales? O dicho de otro modo: ¿cómo logramos avanzar políticamente desde el reconocimiento cuando no hay redistribución de los bienes que garantizan la sostenibilidad?

El debate anterior se sustenta en el hecho de que en las sociedades occidentales se viene avanzando en el reconocimiento de las identidades bajo la premisa del reconocimiento simbólico y cultural hacia el otro en su diversidad, pero que en ocasiones desconoce que, más allá de ese reconocimiento, también es necesaria una distribución equitativa de oportunidades para el acceso en igualdad a derechos sociales y económicos, como el caso del derecho a un TD.

La categoría de reconocimiento es un concepto configurado desde tres dimensiones intrínsecas: afecto, derechos y solidaridad, las cuales permiten establecer una conexión interna con las personas que por su construcción de género u orientación sexual son excluidas de los diferentes escenarios en los que el Estado garantiza derechos.

“El reconocimiento debe tratarse como una cuestión de justicia y no de autorrealización; por ello, de entrada se rechaza la disyuntiva entre el paradigma distributivo y el paradigma de reconocimiento, por una concepción bidimensional de la justicia basada en la ‘norma de la paridad participativa’. Ahora, para justificar sus reivindicaciones, los reclamantes de reconocimiento deben demostrar en procesos públicos de deliberación democrática que los patrones institucionalizados de valor cultural les niegan injustamente las condiciones intersubjetivas de paridad participativa, y que la sustitución de esos patrones por otros diferentes representaría un paso en la dirección de la paridad. Por último, la justicia debe exigir, en principio, el reconocimiento de los caracteres distintivos, más allá de nuestra común humanidad, aunque esto solo pueda determinarse pragmáticamente a la luz de los obstáculos a la paridad participativa específica de cada caso” (Fraser & Honneth, 2006: 51).

Los autores citados hacen una crítica y un rechazo a esa visión economicista que reduce el reconocimiento a un simple epifenómeno de la distribución, desconociendo la urgente necesidad de garantizar de manera simultánea procesos de reconocimiento y de distribución, porque el uno necesita del otro para garantizar una identidad plena en condiciones de equidad y justicia social.

Pesa a este precepto teórico, no puede desconocerse que la globalización financiera y las reformas estructurales que los sistemas bancarios imponen a las economías nacionales con el apoyo de élites industriales y los monopolios, han generado efectos redistributivos adversos, particularmente hacia los grupos poblacionales históricamente discriminados, a los que se les precariza aún más sus condiciones salariales y de calidad de vida, el acceso a la educación y al desarrollo, ampliando más la frontera entre ricos y pobres, y revictimizando o negando posibilidades a los ya excluidos o precarizados. (Le Blanc, 2007).

Para los nuevos movimientos sociales el gran dilema es, entonces, buscar cómo articular en su lucha, no solo el reconocimiento de patrones culturales altamente diferenciales, sino también la exigibilidad de una base sólida de equidad y redistribución, que sea garante de la consecución de la igualdad material, buscando generar prácticas efectivas de justicia.

El paradigma de la redistribución no solo puede englobar orientaciones políticas centradas en la clase social como el liberalismo, la socialdemocracia y el socialismo sino también las formas del feminismo, de sexualidad y antirracismo, las cuales consideran la transformación o la reforma socio económica como la solución de la injusticia de género y étnico racial, y por lo mismo es más general que la política de clase en el sentido convencional.

Una sociedad en la que la diferenciación sexual está asociada a un estatus social, en la que se considera a gays, lesbianas y trans como representantes de una sexualidad despreciable, sometida a formas sexualmente específicas de subordinación de status, permite identificar hacia ellos y ellas discursos de irrespeto, agresiones verbales, simbólicas y físicas; limitaciones de los derechos de expresión y asociación; representaciones estereotipadas degradantes en los medios de comunicación; hostilidad y menosprecio en la vida cotidiana y negación de los derechos plenos y protecciones equiparables de los ciudadanos. Al respecto, la concepción weberiana del estatus permite visualizar esta discusión:

“... La división social entre heterosexuales y homosexuales no se basa en la economía política, puesto que los homosexuales se distribuyen por toda la estructura de clases de la sociedad capitalista, no ocupan una posición característica en la división del trabajo y no constituyen una clase explotada. La división se enraíza, más bien, en el orden de status de la sociedad, pues los patrones institucionalizados de valor cultural interpretan la heterosexualidad como natural y normativa, y la homosexualidad como perversa y despreciable. Esos patrones heterosexuales de patrones normativos, institucionalizados de forma generalizada, estructuran grandes franjas de interacción social”. (Weber, 1985: 48).

La falta de garantía de derechos que afecta con mayor crudeza a los sectores más vulnerables y empobrecidos de la población: sectores rurales, mujeres, afro descendientes y personas sexo/género diversas, logra a su vez articular estos grupos en torno a expresiones antidiscriminatorias y/o contra la exclusión. Evocan y articulan energías sociales en aras de garantizar su inclusión y la reducción de las injusticias y las sanciones morales.

En el derecho al trabajo, por ejemplo, la discriminación implica una negación del acceso al empleo, o una diferenciación en el trato

de las personas por razón de su color, sexo, entre otros motivos, independientemente de cuáles sean sus aptitudes o el requisito del trabajo que deben desempeñar. En el mundo empresarial es común negar la existencia de la discriminación, o minimizar su importancia, lo cual a menudo conlleva la persistencia de prácticas desleales en el marco del trabajo. La negación suele basarse en la premisa errónea de que la dominación y discriminación no revisten un carácter estructural social e histórico. (Bourdieu, 2000).

Tanto en el ámbito público como en el privado, el derecho al trabajo de la población sexo/género diversa como grupo específico suele ser invisibilizado. No se reconoce la participación en la construcción de los modelos de ciudad y ciudadanía que esta población propone. Bourdieu (2000) plantea que la noción de invisibilización ha estado emparentada con los grupos sociales sujetos a relaciones de dominación ejercida por la estructura social mayoritaria o hegemónica, por razones que suelen estar íntimamente relacionadas con procesos destinados a imponer la superioridad del grupo social dominante (en este caso el “grupo heterosexual”) sobre otro (Población en Contexto de Diversidad Sexual y Géneros), basado nuevamente en la condición específica de este grupo. Los mecanismos más antiguos y fundamentales para invisibilizar a un grupo social determinado son la no inclusión de sus aportes, la destrucción de sus obras, la omisión de su trabajo, el demérito de sus logros, y la no valoración de sus quehaceres y aportes al conjunto de la sociedad.

En lo referente a la garantía de derechos laborales para la población sexo/género diversa, el triángulo desigualdad discriminación violencia forma parte de un particular circuito de realimentación mutua, que se despliega a través de la reproducción social de las diversas formas de aceptación que legitiman la desigualdad y las prácticas discriminatorias, y de paso invisibilizan los hechos violentos cometidos contra esta población.

En consecuencia, la producción de acciones legitimadas socialmente tiene una gran importancia política, puesto que en la sociedad existe la tendencia a transformar al diferente en un ser inferior, con el fin de sostener sistemas de apropiación desigual a partir de producir y reproducir incesantemente las condiciones que los hacen posibles. Para tales fines se conjugan violencias represivas y simbólicas en los diferentes ámbitos de la vida social.



Edgar Plata "Chazita"

CAPÍTULO 2

Discriminación y exclusión de la población sexo/género diversa en espacios laborales: entre lo soterrado y lo naturalizado

Los actos de discriminación en el mundo del trabajo operan, en la mayoría de los casos, como un dispositivo sutil y soterrado dirigido fundamentalmente a hombres gay y mujeres lesbianas. Para aquellos que mimetizan su cuerpo y ocultan su opción sexual no heterosexual, o no la hacen evidente desde su corporeidad, el construir una identidad que sirva de placebo o tranquilizante al orden institucional termina siendo una opción de sobrevivencia y un mecanismo de autocontrol, con el fin de vincularse y permanecer en los espacios laborales, así en éstos se les vulneren muchos de sus derechos.

Las acciones de exclusión en el mundo laboral están dirigidas fundamentalmente a aquellas personas cuya feminidad o masculinidad choca con el orden establecido, en el que lo masculino es asociado exclusivamente al hombre y lo femenino a la mujer en razón a la construcción heteronormativa y binaria del género. Esas personas son concebidas como cuerpos rebeldes que transgreden la disciplina. Una población receptora de dicha exclusión es la transgenerista: hombres gays femeninos y mujeres lesbianas masculinas, que rompen ese molde regulador del cuerpo, quedan por fuera de la lógica formal de la economía.

Esta investigación encontró que las percepciones sobre discriminación y exclusión laboral son categorías emergentes que permiten analizar las condiciones de TD de la población de lesbianas, gays y transgeneristas, puesto que permiten develar una serie de acciones y prácticas soterradas que vulneran derechos, y que por estar en un plano aparentemente sutil son difíciles de demostrar jurídicamente, pero que dejan huellas y cicatrices en quienes diariamente las sufren.

2.1. Discriminación en lugares de trabajo

La discriminación en los espacios laborales es un tema complejo por las dificultades que hay para demostrar que se está en presencia de una situación discriminatoria, puesto que generalmente responden a condiciones culturales y prácticas sociales históricamente legitimadas y validadas. Eso lleva a que en muchas ocasiones quienes participan de la discriminación no la comprendan, o no la asuman o no les interese. La Corte Constitucional de Colombia (Sentencia T 098 de 1994) define la discriminación en estos términos:

“Un acto arbitrario dirigido a perjudicar a una persona o grupo de personas con base principalmente en estereotipos o prejuicios sociales, por lo general ajenos a la voluntad del individuo, como son el sexo, la raza, el origen nacional o familiar, o por razones irrelevantes para hacerse acreedor de un perjuicio o beneficio como la lengua, la religión o la opinión política o filosófica (...)”.

El acto discriminatorio es la conducta, actitud o trato que pretende consciente o inconscientemente anular, dominar o ignorar a una persona o grupo de personas, con frecuencia apelando a pre concepciones o prejuicios sociales o personales, cuyo resultado es la violación de sus derechos fundamentales. Constituye un acto discriminatorio el trato desigual e injustificado que, por lo general, se presenta en el lenguaje de las normas o en las prácticas institucionales o sociales, y de forma tan generalizada que llega a confundirse con la institucionalidad misma, o con el modo de vida de la comunidad. En todo caso es contrario a los valores constitucionales de la dignidad humana y la igualdad, por imponer a la persona una carga no exigible jurídica y moralmente.

Los actos discriminatorios hacia la población sexo/género diversa en los espacios laborales, sean inconscientes o consientes, son actitudes o conductas que tienen como intención anular, dominar o ignorar a la persona por su orientación sexual o expresión de género, sustentados en prejuicios sociales y sexuales³ que tienen como resultado la violación de derechos fundamentales al trabajador.

Para no ser víctimas de estas acciones discriminatorias los hombres gay y mujeres lesbianas acuden a estrategias como el ocultamiento y el autocontrol, el mantener en silencio su orientación sexual. "Yo me lo guardo, me lo oculto", pareciera ser una premisa de control en los espacios laborales, que a muchos gays y lesbianas les permite conservar su empleo, no perder el "privilegio" de un trabajo formal.

El autocontrol para no hacer pública la orientación sexual se vale de estrategias de sobrevivencia como: no caer mal en el grupo de compañeros de trabajo, o manejar la posición del "no te digo, no preguntes, no vinculo mi espacio laboral con las otras dimensiones de mi vida". Así lo corrobora el siguiente testimonio, de una de las mujeres lesbianas entrevistadas:

"Yo soy una mujer lesbiana de 28 años y trabajo como economista en una institución pública. En mi lugar de trabajo nadie sabe mi orientación sexual, y en eso me favorece que soy muy femenina y que en la oficina manejo absoluta reserva. Mi vida es de la oficina a mi casa y no más, con ninguno de mis compañeros hablo de temas personales. Eso ha hecho que no me tengan confianza y que sólo sean compañeros de trabajo. Para evitar interrogatorios no voy a fiestas ni a integraciones. Mantengo oculta mi sexualidad porque sé que en un contexto tan machista, como es mi trabajo, no estaría bien visto y sería sometida a burlas, chistes y atropellos, que no estoy dispuesta a afrontar. Sin embargo

3

Por prejuicio sexual se retoma a Gregory Herek, citado por (Gómez, 2006), quien afirma que este tipo de prejuicio se configura en sociedades con un régimen sexual de heteronormatividad obligatoria, y se refiere a toda actitud negativa inspirada en la orientación sexual y dirigida a personas que se perciben como homosexuales, bisexuales o heterosexuales.

reconozco que no es fácil, me toca decirle a mi pareja que no vaya por la oficina, trato de no hablar por teléfono con ella y bueno... Prefiero pasar como mujer solterona a que se den cuenta que soy lesbiana". (Mujer lesbiana de Cartagena, julio 3 de 2011).

Estas estrategias de ocultamiento y autocontrol en muchos de ellos y ellas han generado repercusiones significativas en sus vidas; empiezan a sentir que llevan una doble vida, a estar al acecho del rumor y a ocultar sentimientos, lo que adicionalmente genera tensión, estrés y ansiedad. De esta manera se establece una disociación entre la vida afectiva y la vida laboral, que se vuelven dos mundos que se deben manejar por separado.

Algunas de las personas entrevistadas manifestaron que cuando en el trabajo descubrieron su orientación sexual, se establecieron una serie de dispositivos de discriminación que llevaron a muchos de ellos a retirarse o a renunciar. Las burlas frecuentes entre compañeros, los chistes intencionados, los señalamientos constantes y, en ocasiones, las acciones de presión de los jefes, como eso de obligarlos a trabajar horas adicionales, otorgar responsabilidades no contempladas en la contratación, acoso sexual (sobre todo a las mujeres), entre otras, son actitudes y prácticas vividas en el campo laboral por las personas sexo/género diversas en las ciudades de Bogotá, Medellín y Cartagena. Veamos un caso:

"Yo soy médico, tengo 29 años y hasta hace un año trabajaba en un hospital privado. Por unas fotos que montaron en la red mis compañeros se dieron cuenta de que yo era gay. Esas fotos las repartieron, y durante varias semanas ese fue el tema de conversación y de burla en la oficina. Yo no hacía nada, permanecía en silencio, haciéndome el desentendido, el que eso no era conmigo. Pero la angustia y la rabia las llevaba por dentro. Muchos compañeros dejaron de sentarse a mi lado y yo percibía sus burlas. De ese asunto yo no hablaba con nadie. ¿A quién

contarle que en el trabajo me gozaban por ser marica?... El ambiente se volvió insoportable y preferí renunciar... De ello no he hablado hasta hoy, me da vergüenza conmigo mismo... Por eso en mi trabajo actual, en una IPS (institución prestadora de servicios de salud), nadie sabe de mi preferencia. No voy a lugares gay por miedo de encontrarme con algún paciente o compañero de la clínica. A las reuniones que hacen de integración voy con una amiga, y a mi pareja le he pedido que en lo posible no vaya a mi lugar de trabajo, para no despertar sospechas... Es difícil hablar de novias ficticias y construir una mentira, pero soy consciente de que es la única manera de no ser vulnerado en el trabajo. Pienso que en esta sociedad todavía hay mucho desconocimiento y homofobia, a pesar de que ésta sea la gran capital y se hagan marchas y demás campañas... En los lugares de trabajo ser gay sigue siendo un motivo para ser víctima de la burla". (Hombre gay de Bogotá, julio 23 de 2011).

Las acciones de discriminación encontradas en esta investigación son diversas y operan de manera interdependiente, es decir, aparte de las burlas, hay presión, acoso u otras acciones. Sin embargo, en términos metodológicos éstas pueden clasificarse temáticamente en categorías que operan a manera de instrumentos, escenarios y actitudes, y que se expresan en el uso del lenguaje, en roles estereotipados y en el detrimento de las condiciones laborales.

2.1.1. Lenguaje y discriminación en espacios laborales.

Para la población sexo/género diversa el lenguaje se configura como un instrumento fundamental de discriminación en los espacios laborales. El uso de palabras o conceptos para designar o nombrar al otro, en muchas ocasiones se plantea con un sentido denigratorio, enmarcado en las ideas erróneas y los prejuicios sociales y sexuales que se han instaurado en la cultura, y que la sociedad emplea para otorgar un calificativo despectivo a las personas que no son heterosexuales; ideas y prejuicios que en últimas reproducen patrones culturales heredados de una sociedad patriarcal y exclusivamente heteronormativa.

Las personas sexo/género diversas que en las tres ciudades se encuestaron para esta investigación, han percibido en sus lugares de trabajo comentarios y uso de un lenguaje denigratorio frente a la diversidad sexual e identidad de género. El gráfico N° 1 muestra cómo más del 75% de la población reconoce el uso de un lenguaje hostil y humillante en los lugares donde trabajan, tanto por parte de sus jefes como de sus compañeros. Llama igualmente la atención que sea Bogotá la ciudad donde más personas reconocen el uso de este lenguaje hostil hacia personas trans, gays y lesbianas.

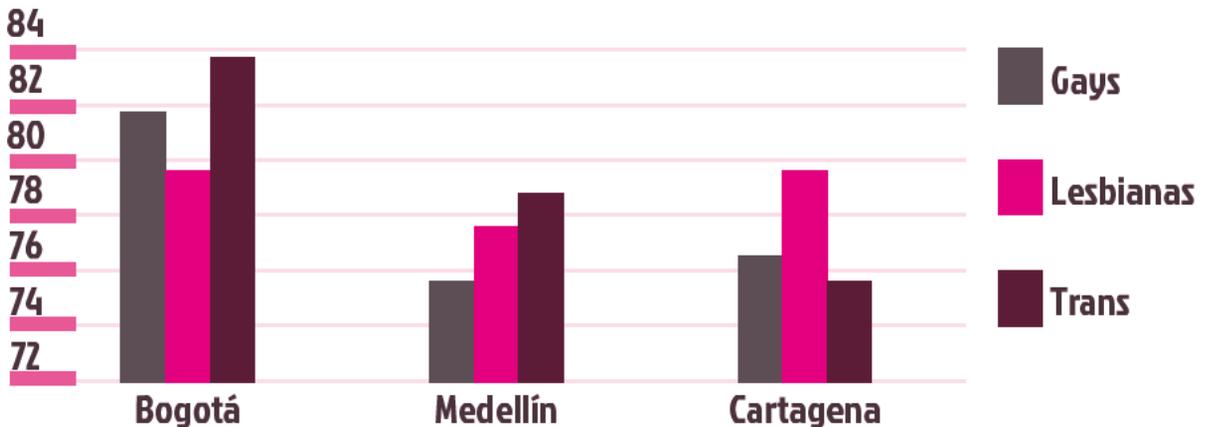


Gráfico 1. Comentarios hostiles y humillantes en los lugares de trabajo.

El chiste, la burla, el trato de “marica”, “machorra”, el escuchar comentarios en el sentido de que los gays son pervertidos, o que a las lesbianas les hace falta macho, o que las personas trans son peligrosas y un mal ejemplo para la sociedad, son acciones discursivas que a diario vivencia en sus lugares de trabajo las personas entrevistadas. En ocasiones se utilizan refranes que asocian ser “marica” con ser tonto. Es el caso de un dicho en Cartagena que se refiere a “marica el último”: o la expresión “ni que yo fuera un marica”, utilizada con frecuencia en Bogotá y Medellín. Adicionalmente cabe señalar que muchos gays y lesbianas perciben estos comentarios como algo natural, no como una actitud discriminatoria, y así terminan legitimando dichas prácticas, e incluso las reproducen para evitar que se les asocie con dicha población.

El lenguaje despectivo para referirse al otro y minimizarlo es una constante en algunos espacios laborales, en los que al trabajador, por el hecho de ser gay o lesbiana, no se le llama por su nombre y/o no se le reconocen sus cualidades. En ese sentido comentarios y expresiones como “ahí viene la marica, la macha”, “claro, ese trabajo salió así porque lo hizo la marica...”, desvalorizan y cosifican al sujeto, como puede apreciarse en el siguiente relato:

“Yo en la oficina (una dependencia de la Alcaldía Distrital) tengo un compañero de trabajo que es muy partido, muy loca, que se le nota mucho lo gay. Y eso es tenaz, porque se expone todos los días a agresiones y ataques permanentes, entre chistes, apodos y desvalorización de su trabajo. Es más, todas las buenas cualidades de esa persona se dañan con el tema de que es afeminado, de que es homosexual, entonces no se le trata porque sea incumplido sino porque es loca, y porque todas las locas son así”. (Entrevista a profesional de Cartagena, 18 de julio de 2011).

2.1.2. Roles sociales estereotipados

Los roles sociales actúan como patrón de ordenamiento en las relaciones laborales, se configuran como escenarios propicios para promover y legitimar actitudes de discriminación hacia la población sexo/género diversa, puesto que operan como pautas de conducta que fuerzan a las personas a aceptar ciertos espacios y les niegan la posibilidad de acceder a otros horizontes. En este sentido se tiene la idea de que las personas gay o lesbianas son buenas para ciertos oficios, pero no para otros.

A pesar de los avances teóricos en materia de los derechos de la diversidad sexual y las identidades de género, prevalece en muchos espacios laborales una serie de prejuicios sexuales que justifican creencias y opiniones que continúan asociando a la población LGBTI con enfermedades y con perversión; o se sigue creyendo que su comportamiento sexual, desde un punto social y moral, es inaceptable. Al respecto un gerente del sector de servicios de salud considera lo siguiente:

“En mi empresa no hay problema con los gay, siempre y cuando se comporten bien en el trabajo. Yo trato de ubicarlos en puestos en los que no tengan mucho contacto con los usuarios. Con la psicóloga evitamos contratar personas amaneradas, para evitar la burla pública y la mala imagen de la empresa”. (Gerente de EPS de Cartagena, julio de 2012).

Es común encontrar en los espacios laborales una construcción prejuiciosa que asocia a las personas gays y lesbianas con ciertas aptitudes y actitudes, gustos y prácticas. Se cree, por ejemplo, que los hombres gays son buenos para organizar fiestas, decorar oficinas, que tienen buen gusto y capacidad de consumo; pero también se cree que son “chismosos”, vanidosos. En el caso de los activistas y personas que abordan el tema de la diversidad sexual, se llega a considerar

que sólo son buenos profesionales en ese tema, y se desconoce su potencial profesional. Estos prejuicios en muchos casos llevan a potenciar el estigma y a cosificar a la persona, como se muestra en el siguiente relato:

“Cuando me asumí públicamente como gay me tocó someterme a muchas presiones sutiles, como comentarios, chistes, en fin. Uno siente, por ejemplo, que en un escenario público, en un evento, la gente siempre se refiere a uno como: mira, él es el compañero gay del que te hablé. Lo presentan a uno públicamente como el gay... Adicionalmente siento que la discriminación con los activistas del tema LGBTI pasa primero por la necesidad de que busque conocimiento, como que uno se puede desarrollar laboralmente como activista si es bueno en lo que hace. Creo que hay una presión adicional, pero no solamente eso, sino que llega un momento en que se asume que usted solamente sabe de ese tema... Entonces mis opiniones sobre otros asuntos de la vida, sobre otros temas de la sociedad, no son tan importantes. Creo que en el espacio laboral hay una presión frente a imaginarios que se han construido de lo LGBTI. Te dicen: ustedes saben mucho de colores, de estética, entonces nos puedes ayudar a organizar la oficina, la fiesta y esas cosas. A mí me tocó poner en mi correo electrónico, debajo de la firma, que soy abogado, porque persiste el imaginario social del abogado como el señor de corbata, canoso y de gafas. Siempre estoy en un ejercicio de posicionamiento como abogado, para que la gente en el imaginario no me vea y diga que estoy contratado porque debo saber del tema LGBTI, y no lo asocian a uno con el ejercicio de un área del conocimiento, en

este caso el derecho, en cual también existen unos imaginarios desde la concepción jerárquica y clasista de la sociedad, y por eso la gente se sorprende y hasta se pregunta si realmente soy abogado. Digamos que ha sido también un ejercicio de posicionamiento, o sea posicionarme como un profesional. Creo que la gente tiende a imaginarse eso, o tiende a creer que las personas LGBTI solo pueden ser artistas, diseñadores o antropólogos". (Hombre gay, activista, de Bogotá, julio 22 de 2011).

Los prejuicios socialmente contruidos hacia las personas sexo/género diversas han generado una serie de creencias que llevan a definir actividades, profesiones y prácticas para hombres gay, mujeres lesbianas y personas trans; es un asunto homogenizante y a la vez excluyente y cosificante. Si bien podría ser anacrónico creer que existen empleos u oficios para personas sexo/género diversas, y que las capacidades y responsabilidades en el tema laboral están asociadas a la orientación sexual o a la identidad de género, en la cotidianidad es común asociar los gays a actividades vinculadas con las artes plásticas, la decoración o la moda; y por eso también se han generado espacios laborales en los que las personas gays no son reconocidas y son rechazadas, como las fuerzas militares y el sector educativo.

A las mujeres lesbianas se les asocia con oficios rudos en la informalidad, como la venta de productos, y a nivel profesional en la ingeniería o en carreras afines. Sin embargo, siguen siendo más invisibilizadas laboralmente que los hombres gays. La mayor estereotipación persiste para las personas trans, a quienes la sociedad sigue ubicando en espacios vinculados a la prostitución y a las peluquerías.

Muchos hombres gays entrevistados, particularmente jóvenes, consideran que tienen una presencia específica en ciertos espacios o roles laborales; es decir, que la orientación sexual posibilita sostener una segmentación laboral y de mercado. En algunas empresas, fundamentalmente en aquellas vinculadas a sectores de servicios, realización de eventos, almacenes de moda y calls centers, se tiene la creencia de que los hombres gay (siempre

y cuando sean masculinos, para mantener aquello de la imagen corporativa) tienen “buen gusto” y son “cachezudos”.

De la misma manera, esta creencia es alimentada por muchos jóvenes que consideran que ser gay es tener una posibilidad para acceder a cierto tipo de cargos y trabajos, y ven con naturalidad que se les exija ciertos comportamientos masculinos, o se les “acomode” a ciertas formas de vestir. Los siguientes relatos de Medellín, Bogotá y Cartagena dan cuenta de ello:

“¡No nos engañemos! Yo estuve trabajando de asesor comercial en Prever, donde hay alrededor de 800 asesores comerciales. Pero aunque hay muchas mujeres allá los asesores líderes son los hombres, y son los gay, porque somos más versátiles, tenemos una mejor forma de llegar a la gente. Prever es una empresa a la que le interesa una persona que se desempeñe bien, que tenga muy buena presentación y sepa dirigirse a las personas, a los clientes, considera que quizá es más agradable tener un gay porque somos gente que tenemos más gusto y somos más educados”. (Relato de joven gay en entrevista grupal Mesa Diversa, Comuna 2, Barrio Santa Cruz, Medellín, julio 1º de 2011).

“Es innegable que para trabajar en moda y belleza los gay tenemos todas las posibilidades, se nos reconoce la sensibilidad, el buen gusto, y eso es una ventaja frente a otras personas. Tú vas a los almacenes de los centros comerciales del norte, ¿y a quién encuentras como vendedor...? Podría decirte sin miedo a equivocarme que la mayoría son chicos gay que tienen un buen nivel cultural, que saben dirigirse al cliente y lo saben asesorar”. (Hombre gay de 23 años, Bogotá, julio 21 de 2011).

“Yo creo que en algunas empresas, sobre todo las asociadas al diseño, la moda y las artes, prefieren a las personas gay, siempre y cuando no se les note mucho. Eso por lo organizados que somos, la capacidad de trabajo y nuestra sensibilidad ante las cosas de buen gusto. Esas puertas las tenemos abiertas, pero también se nos cierran otras en las que se cree que nos falta hombría”. (Hombre gay de 27 años, Cartagena, junio 29 de 2011).

De otra parte, se ha extendido un imaginario que relaciona a las personas gays con la bulla y el escándalo, personas que sólo viven para la rumba y el consumo. Eso repercute en una reducción del otro a una dimensión exclusivamente lúdica y social. Pareciera que las personas gays sólo sirven para ser buenos amigos, para rumbear con ellos y “pasarla rico”, independientemente de que tengan una sólida formación y excelentes capacidades laborales. Este prejuicio genera “cierto pánico”, por lo que todo el tiempo se les está recordando sus responsabilidades y se les llama a cierto orden y normatividad institucional, moral y social. Leamos este testimonio al respecto:

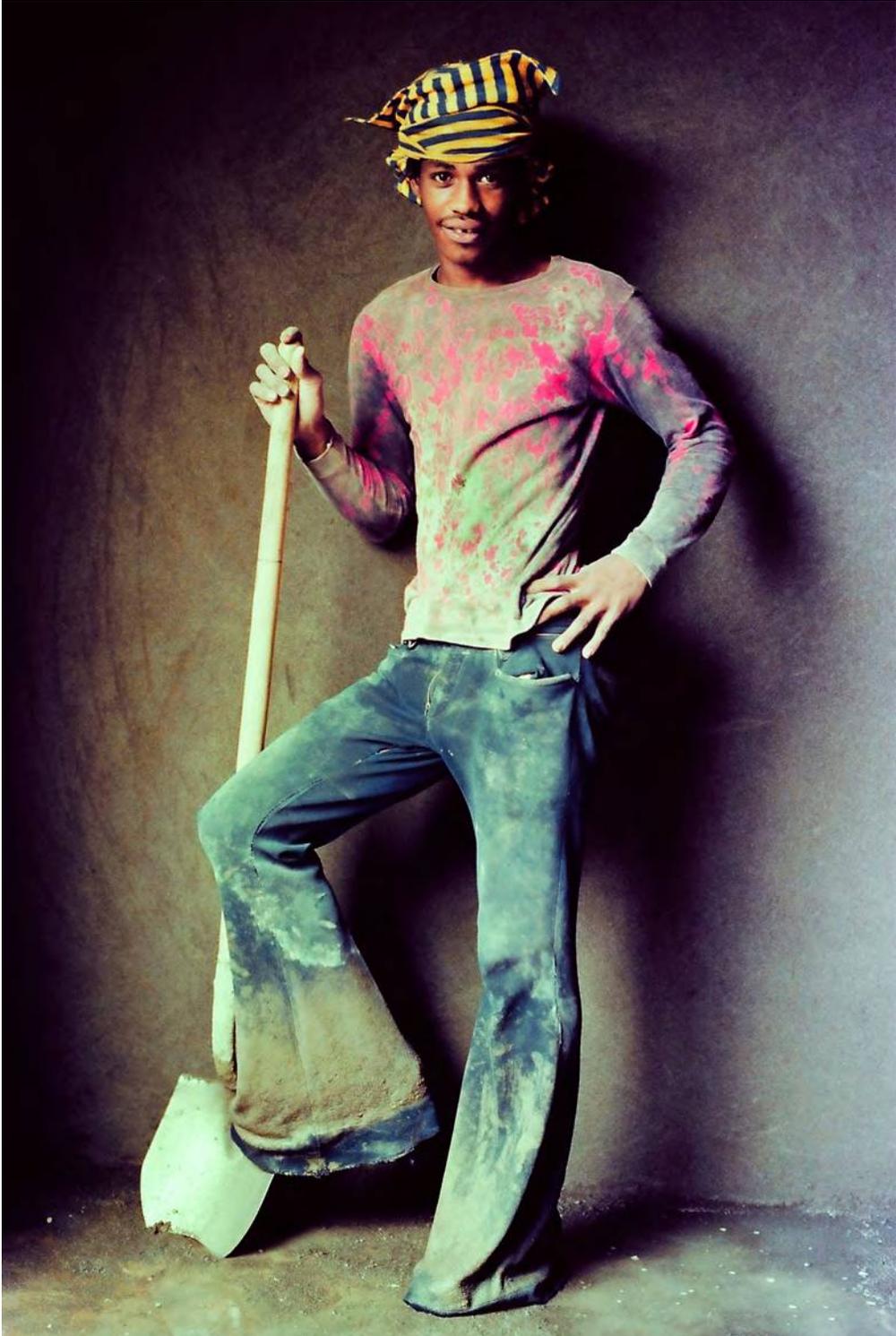
“A pesar de que trabajo en una ONG de derechos humanos, donde se supone que hay apertura frente al tema, mi jefa cree que por yo ser loca me cuesta ser institucional, o sea por tener comportamientos muy femeninos, más que por mi orientación sexual, porque soy explícito.

Ella, y hasta mis compañeras de trabajo, me ven como la bullosa que vive escuchando música y gritando, y no las dejo concentrar. Aunque se diga muy open mind, todos en mi trabajo tienen la creencia de que las locas somos de la rumba, más de ese ambiente bulloso, y lo más tenaz es que yo no soy eso, ni siquiera soy un chico de rumba, menos de rumba en lugares gay, en lo absoluto. Yo me parcho todas las noches a tomar tinto en un parque que queda

aquí al lado. Pensándolo bien, yo creo que esas creencias han incidido para que, a pesar de mis capacidades, no me pongan en ciertos proyectos. De alguna manera, a pesar de que soy un excelente trabajador, todos creen que me falta responsabilidad". (Entrevista a joven trabajador de ONG, Medellín, junio 29 de 2011).



Mario Ponce Muriel "Obreros de la construccion 03"



Mario Ponce Muriel - "Objetos de la construcción 02"

2.1.3 Detrimento en condiciones laborales.

Las condiciones de trabajo influyen de manera significativa en el bienestar y calidad de vida de las personas. La precarización laboral, producto de las políticas económicas propias del modelo neoliberal, han generado cambios y vulneración de derechos en el mundo del trabajo, que afectan a los trabajadores por igual. Sin embargo, para la población sexo/género diversa en muchos casos la afectación a sus condiciones laborales no sólo se debe a los fuertes procesos de flexibilización laboral, que traen consigo fenómenos como la inestabilidad en el empleo, la tercerización laboral, polivalencia y contrataciones efímeras, sino también a causas de índole social, producto de la intolerancia y el irrespeto hacia los derechos de esta población. Hacia ésta se genera una serie de acciones de revictimización y de tratamiento diferenciado al interior de los lugares y espacios laborales.

De este modo, la población sexo/género diversa que participó en esta investigación reconoce que por su orientación sexual o expresión de género se ve sometida en muchas ocasiones a prácticas y presiones que afectan su ambiente laboral, como la sobrecarga de trabajo, la imposibilidad de ascenso y movilidad laboral, y a tener que buscar a toda costa ser un trabajador(ra) eficiente, a fin de mitigar la carga o estigma que su construcción sexual puede generar al interior de la empresa o institución.

Hostilidad en el ambiente laboral

Los empresarios saben que no pueden despedir a alguien por ser gay o lesbiana, pero las personas entrevistadas expresaron que en muchas ocasiones se generan presiones de diversa índole que llevan al despido con argumentos ajenos a la orientación sexual. En los casos en los que se logra demostrar que el despido tiene un componente homofóbico, la legislación nacional plantea como única salida la restitución del cargo, pero eso implica para la víctima ser contratada nuevamente en un espacio en el que previamente fue rechazada.

Lideresas del movimiento de mujeres plantean que el ejercicio de la ciudadanía para las mujeres en una sociedad patriarcal está estrechamente vinculado a la autonomía económica, de ahí que muchas de las entrevistadas hayan expresado un gran temor frente a la exclusión laboral. Para las mujeres lesbianas este temor se incrementa porque todo el tiempo se enfrentan a una doble discriminación, expresada en el hecho de ser mujer y lesbiana. Manifestaron que cuando se hace explícita o pública su orientación sexual en sus lugares de trabajo, ellas se convierten en receptoras de acoso, no sólo laboral sino también sexual; violencias que en muchos casos terminan en el silencio por el miedo de perder el empleo.

Las violaciones a los derechos laborales hacia las mujeres en los lugares de trabajo no se patentan solamente con la inequidad salarial o la segmentación hacia ciertos trabajos. También se manifiestan en una serie de violencias explícitas y soterradas, como la persuasión negativa, la desvalorización de las actividades que realizan y el acoso sexual, que es más común de lo imaginado. Este último en muchas de las entrevistadas opera como un miedo internalizado, y es justificado por los hombres y diferentes sectores de la sociedad como una práctica correctiva para las mujeres lesbianas, con el agravante de que de ello en el país no existe una documentación y un registro. Veamos este testimonio:

“Es muy fuerte el acoso laboral hacia mujeres lesbianas. E incluso el hecho de que exista un gran temor a ser visible la orientación sexual se debe a que, además del acoso laboral que se pueda dar, éste pueda ser sexual, o sea que pueda haber presión sexual por el asunto. Porque además está ligado con una práctica que sucede y no está muy bien documentada, y es la violación correctiva. Entonces esta cosa de que si eres lesbiana lo que necesitas es un buen macho y alguien que te enseñe cómo es que se disfruta de la vida... Eso es como un miedo muy fuerte entre las mujeres lesbianas”. (Entrevista a activista lesbiana, Bogotá, julio 21 de 2011).

Es común escuchar historias de mujeres lesbianas que hablan de las dificultades que empezaron para ellas desde el momento en que en la empresa se dieron cuenta de su orientación sexual. Les comenzaron a descargar más responsabilidades, a exigir el logro de más metas en comparación con sus otras compañeras de trabajo, a sufrir aislamiento, insinuaciones sexuales por parte de sus compañeros, y a sentir miradas de señalamiento. Por eso en muchos espacios laborales las mujeres evitan hacer explícita su orientación sexual, y asumen comportamientos femeninos para no levantar sospechas y/o señalamientos. De esta manera, ajustarse a un sistema patriarcal y heteronormativo y apropiarse de unos roles de mujer femenina, o permanecer en el closet y llevar a cabo acciones para mantenerse ahí, termina siendo una estrategia de sobrevivencia, la única opción para no ser discriminada o expulsada.

En esta investigación de percepciones se encontró que Medellín y Cartagena son las ciudades donde más se reconocen casos de personas despedidas de sus lugares de trabajo por hacer visible su orientación sexual. En el gráfico N° 2 llama la atención el porcentaje referido a la población de trans, que está por debajo del 26%, lo que podría expresar no un mayor nivel de aceptación en los espacios laborales, sino, por el contrario, que debido a la transfobia muchos de ellos y ellas están excluidos del empleo formal, como podrá verse en el apartado de exclusión laboral.

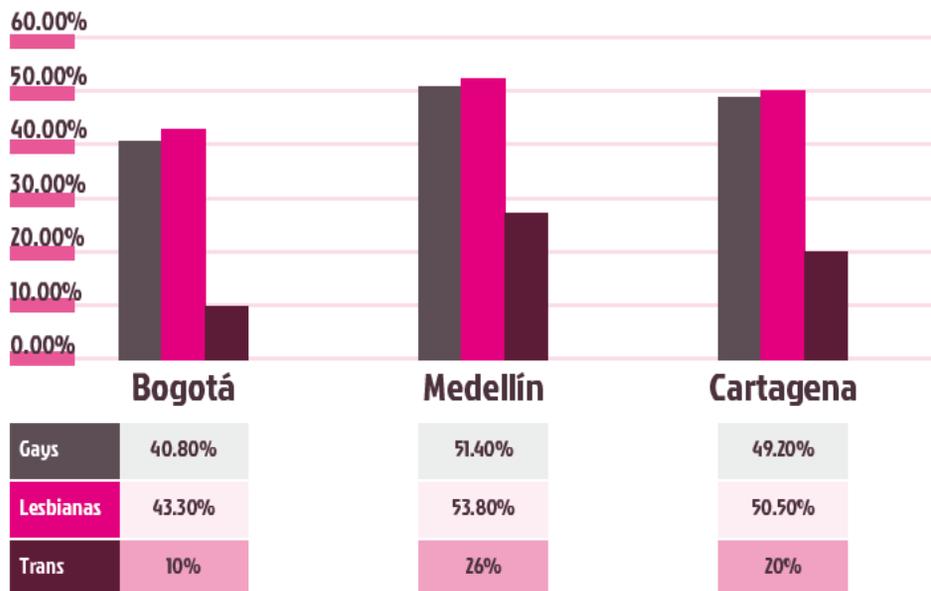


Gráfico 2. Conocimiento de personas que han sido despedidas de sus lugares de trabajo por ser lesbianas, gays o trans

Es importante señalar que en Bogotá el porcentaje está por debajo de la media, lo que puede ser resultado de las acciones de promoción y defensa de derechos de la población LGBTI que esta ciudad ha liderado en los últimos años.

Es común encontrar que cuando hacen explícita su orientación sexual en los espacios laborales, personas gays y lesbianas sean sometidos a tratamientos diferenciados, como el tener que trabajar más horas de las estipuladas en la jornada laboral, y que en algunos casos sean a ellos y ellas a quienes se les solicite no tomar vacaciones o apoyar el reemplazo de otro trabajador. Estas acciones están generalmente sustentadas en un imaginario que considera que las personas de esta población, al no tener una familia tradicional, no requieren de tiempos “libres” para compartir en sus hogares. En muchos espacios laborales se da por hecho que el no tener una pareja estable, o no tener hijos, son cualidades que determinan “favores forzados”, “presiones sutiles”, frente a las cuales casi siempre el empleado no se puede negar.

Para lograr que el trabajador acepte hacer esos “favores forzados” sin sentirse violentado o acosado, muchos empleadores acuden a estímulos verbales, como hacerle sentir que es una solicitud motivada por la confianza que le tienen, por su sentido de pertenencia, su calidad como trabajador, etc. Por ello en muchas ocasiones estos actos discriminatorios o de tratamiento diferencial terminan siendo invisibilizados por la misma población LGTB. Veamos este ejemplo:

“Yo soy una mujer lesbiana y a mi jefe no se lo he confirmado, pero yo sé que él sospecha algo. Tengo la ventaja de ser la administradora de su negocio y como tal su persona de confianza, por eso, y porque él sabe que yo no tengo familia, me pide que lo apoye en muchos asuntos de la oficina hasta altas horas de la noche, o los fines de semana. Él me llama y yo siempre debo estar dispuesta. A mí eso me genera estrés, pero prefiero eso a que en otro espacio me discriminen con burlas e irrespetos. En diciembre yo no saco vacaciones para que él pueda estar con su familia. Yo lo que hago es que busco un fin de semana para pasar con mi novia y con mi madre, que aún vive, y trato de pasear en los días libres de Semana Santa”. (Entrevista a mujer lesbiana, Medellín, junio 25 de 2011).

El gráfico N° 3 muestra el porcentaje de personas de la población sexo/género diversa encuestadas que han sentido la exigencia de realizar labores por fuera de la jornada laboral establecida en el contrato de trabajo. Es importante señalar que la población trans es la que presenta un porcentaje más alto, en comparación a los hombres gays y mujeres lesbianas. Ello se debe a que las personas trans que participaron en el estudio trabajan en espacios informales, donde las jornadas laborales son flexibles y acordes con las dinámicas de la economía de subsistencia.

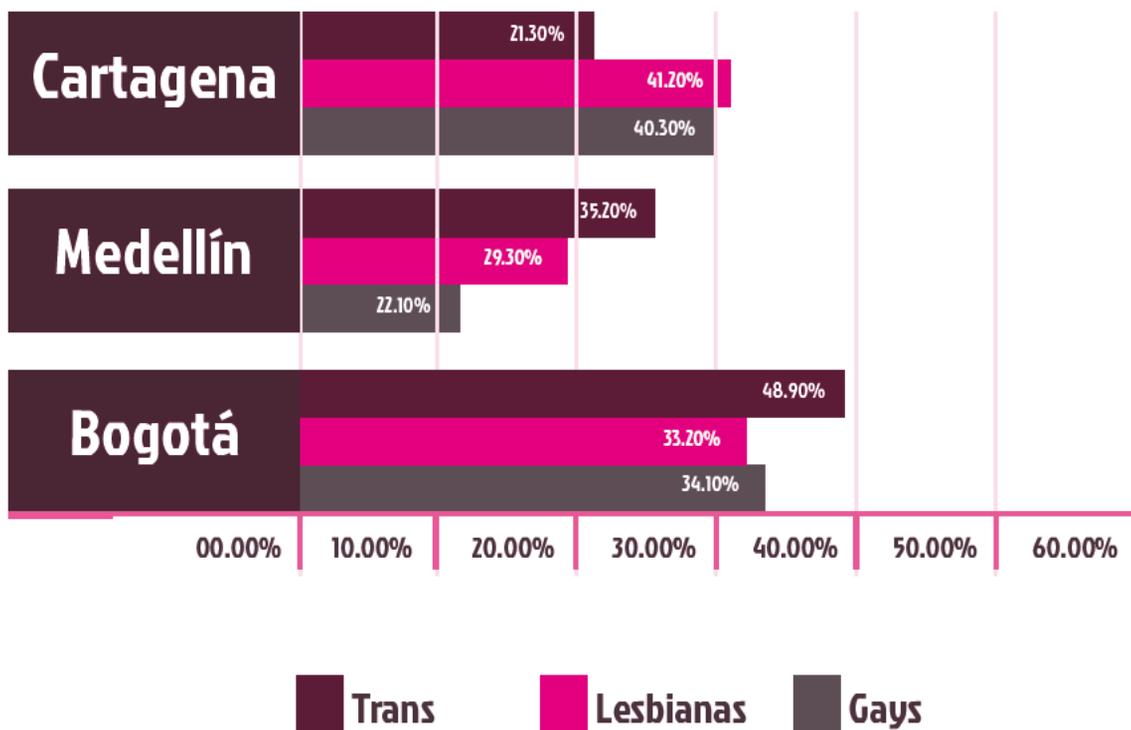


Gráfico 3. Exigencia de labores a la población sexo/género diversa en horarios por fuera de la jornada laboral o días contratados.

Imposibilidades de ascenso y movilidad laboral

La imposibilidad para promocionarse en los espacios laborales es una acción discriminatoria que muchos hombres gays y mujeres lesbianas identifican cuando la orientación sexual se hace explícita, o cuando existe una sospecha o un rumor al respecto. Los roles estereotipados y las ideas preconcebidas, sustentadas en un orden moral, lleva a que en muchos espacios laborales la homosexualidad sea vista como un asunto “extraño”, o que genera una “mala imagen” social de la empresa o la institución. Ello implica que a las personas

sexo/género diversas, a pesar de su experiencia y buen desempeño, les sea negada la posibilidad de ascender a ciertos cargos o roles, puesto que los empresarios o jefes consideran que éstos deben ser asumidos por personas heterosexuales, para que así puedan generar reconocimiento y aceptación social o respeto por parte de los subalternos. Este es un caso revelador:

“Yo soy un hombre abiertamente gay, un profesional con más de diez años de experiencia en bienes raíces; de hecho mi jefe constantemente me solicita asesorías y valora significativamente mi desempeño en la empresa. Sin embargo, hace un año el jefe de área renunció y la persona más idónea para el cargo –me lo decía todo mundo- era yo. Pero también me decían que por ser gay quién sabe si sería yo el elegido. Y efectivamente no fui el elegido, en la empresa prefirieron traer alguien de afuera, sin experiencia, pero heterosexual demostrado. Lo tenaz es que fui yo quien le hizo la inducción y quien lo asesora en decisiones trascendentales. Eso para mí fue muy desmotivante, y pensé en renunciar. No lo hice porque aquí al menos tengo un trabajo estable, y a pesar de ciertos chistes y burlas, que no faltan, me respetan como persona”. (Hombre gay de 40 años, Bogotá, julio 21 de 2011).

El gráfico N° 4 da cuenta de las percepciones de hombres gay, mujeres lesbianas y personas trans acerca de cómo su orientación sexual o expresión de género ha impedido que sean tenidos en cuenta en ascensos en sus empresas, o que sean promovidos a otros cargos o funciones.

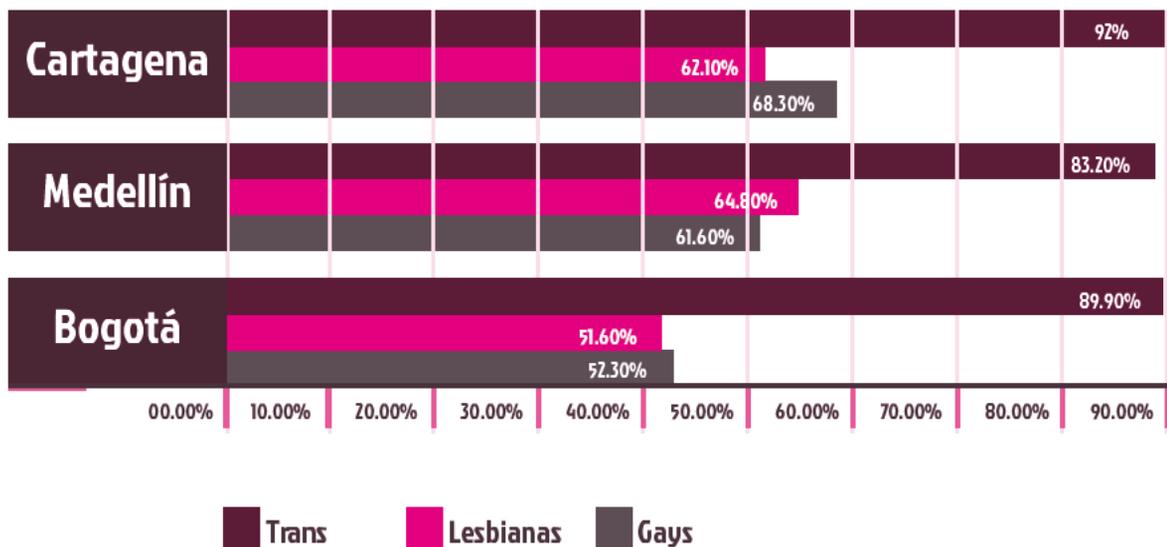


Gráfico 4. Imposibilidades de ascenso laboral por ser gay, lesbiana o trans.

Éxito auto-forzado

Muchos de los hombres gays y mujeres lesbianas entrevistadas coincidieron en plantear que para poder “asegurarse” en su lugar de trabajo deben ser personas destacadas, con una alta disponibilidad y voluntad de servicio. Es decir, se sienten obligados a sobresalir para poder alcanzar condiciones de igualdad en el trato con los demás trabajadores.

En el trabajo de campo se evidenciaron unos discursos en las personas sexo/género diversas que reiteran “merecer estar donde están” en el campo laboral, como producto de unas prácticas de responsabilidad y compromiso con las que demuestran que a pesar de ser diferentes pueden ser iguales o mejores que las personas heterosexuales. En este sentido la sobre exigencia y la necesidad de sobresalir en la formación profesional, conducen a mecanismos de

auto presión y disciplina que son interiorizados y naturalizados en la vida cotidiana. De esta manera el valor añadido a la actividad laboral, o el demostrar mayores niveles de participación y sentido de pertenencia a la empresa, se convierten en dispositivos que les permiten a muchos trabajadores sexo/género diversos sentirse reconocidos y valorados en los contextos laborales. Sin embargo, las personas entrevistadas manifestaron que estas acciones de auto presión laboral generan estrés y ansiedad en el trabajo, y poca tolerancia a la frustración. Este es un ejemplo:

“Para llegar a ser lo que hoy soy en mi profesión le he tenido que demostrar a los demás que soy inteligente, organizado y disciplinado. Generalmente soy el primero que llega a la oficina y estoy dispuesto a responder a las exigencias que la empresa me haga. Por mi condición de hombre gay no puedo darme el lujo de relajarme como lo hacen los otros, pues quiero ser tan respetado en mi profesión como cualquier persona que no sea gay”. (Hombre gay de Bogotá, gerente de una empresa, julio 2 de 2011).

El sentirse diferente, el ser mirado como una persona extraña o incluso rara, además de la auto presión laboral lleva a que muchos hombres y mujeres se auto discriminen, e incluso sientan que la sociedad y la empresa les “ha hecho un favor” al contratarlos y dejarlos posesionarse profesionalmente, a pesar de su orientación sexual y su expresión de género. En ese sentido, para muchos gays y lesbianas el mundo del trabajo se configura desde una serie de mecanismos de presión y auto presión que deben sortear. Deben mostrarse socialmente “intachables” y “decentes”, como ellos mismos lo denominan; deben evidenciarse como trabajadores y trabajadoras que pueden “medírsele” a diferentes formas de presión, y que hacen caso omiso de muchas violencias a las que son sometidos porque consideran que si reclaman o denuncian puedan perder “lo que a fuerza de sudor” han logrado. Este caso lo ilustra:

“A mí me interesa que mis jefes me reconozcan por mi trabajo, por mis capacidades profesionales, y no como el gay o la lesbiana que organiza papeles y se comporta como una mujercita o un macho. Por eso estoy presionada a ser una excelente trabajadora, a demostrar que soy más disciplinada que otros y que, sobretodo, tengo sentido de pertenencia por mi trabajo”. (Mujer lesbiana de empresa del sector privado de Bogotá, julio 3 de 2011).

En el estudio de percepciones se encuentra, como puede verse en el gráfico N° 5, que entre el 69% y 82% de la población sexo/género diversa siente la necesidad de auto presionarse como manera de destacarse en sus lugares de trabajo y poder ser respetado o reconocido como trabajador eficiente, y no como “la lesbiana, el gay o la marica”. Sin embargo, en los datos presentados se ve que es la población trans la que (en un porcentaje mayor al 80%) más esfuerzo y autodisciplina requiere.

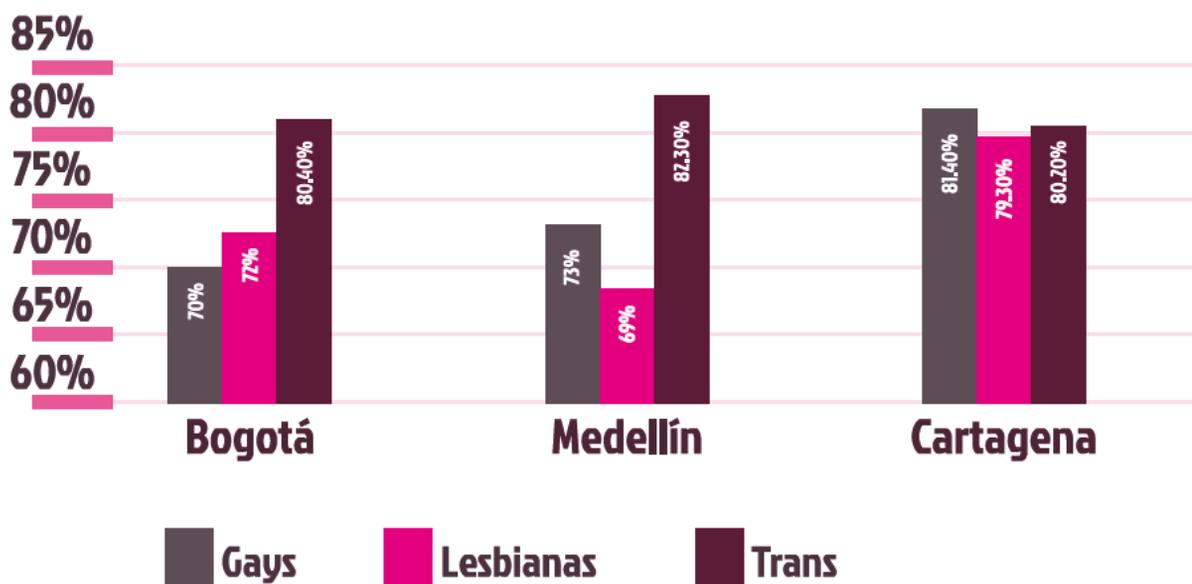


Gráfico 5. Necesidad de destacarse para conservar el trabajo y garantizar ser respetado/a.

2.2. Exclusión de espacios laborales.

La noción de exclusión de la población sexo/género diversa de los espacios laborales no puede mirarse exclusivamente como un asunto de marginación o de falta de integración, como lo han planteado los teóricos de la sociología funcionalista; puesto que muchos de ellos y ellas pueden estar integrados a la sociedad, pero son invisibles para los sistemas funcionales porque no cuentan con las condiciones exigidas para ser tenidos en cuenta (Luhmann, 1995).

En esta investigación la exclusión laboral hacia la población sexo/género diversa se entiende, desde la perspectiva de Nancy Frazer (1997) y Le Blanc (2007), como un dispositivo de una acción estructural que expresa dos formas de injusticia: una de orden socioeconómico y la otra cultural simbólica. En la primera se adopta una forma de explotación y marginalidad y en la segunda una negativa de reconocimiento del otro, a quien por prejuicios sociales, más allá de excluírsele, se le despoja del sí mismo y se le mantiene a flote. Es una desposesión que culmina con la privación de su voz y de su rostro.

Interpretar la exclusión laboral plantea una reflexión frente a cómo la sociedad, desde sus estructuras de poder, configura y determina formas de vida precarias para ciertos grupos sociales, cuya experiencia se construye en la precariedad. En palabras de Le Blanc, ser precarizado "es asistir al espectáculo de la descalificación de uno por parte del otro, aun cuando esa descalificación surja en una relación social aparentemente anónima, como la relación del trabajo". (Le Blanc, 2007:16).

Pensar la exclusión laboral hacia la población sexo/género diversa como una forma de precariedad, significa plantear una crítica a las diferentes formas y relaciones de poder que, como lo plantea Foucault (2000), establecieron figuras de sometimiento disciplinario y de control de los cuerpos. Pero también permite descubrir figuras de resistencia y desertión, como el caso de las personas transgeneristas que para reconocerse en su identidad transgresora construyen formas de sobrevivencia por fuera del orden formal.

El hecho de estar excluidos de lo laboral, de ser tratados de manera precaria, no significa estar por fuera de la sociedad, pero si expresa un modo de vida cada vez más fantasmágico. Al sujeto se le excluye de las relaciones de poder y se le priva de unas bases potenciales para poder vivir. Ser precario es, además, ser concebido como un inútil, como un peligro social, y por ello la sociedad los oculta recurriendo a mitos y prejuicios sociales.

Los hombres gays con expresión de género femenina, las mujeres lesbianas con expresión de género masculina, y las personas que se auto reconocen como transgénero, hacen parte de esas acciones de precarización en el mundo del trabajo. Su identidad de género los excluye de los ámbitos formales de la economía, y la sociedad argumenta dicha exclusión con supuestos morales e imaginarios dominantes propios de una sociedad heterosexista y patriarcal.

En el gráfico N° 6 se muestran las percepciones de la población de gays, lesbianas y transgeneristas, en cuanto a sentirse excluidos de un espacio laboral por hacer visible su orientación sexual o identidad de género.

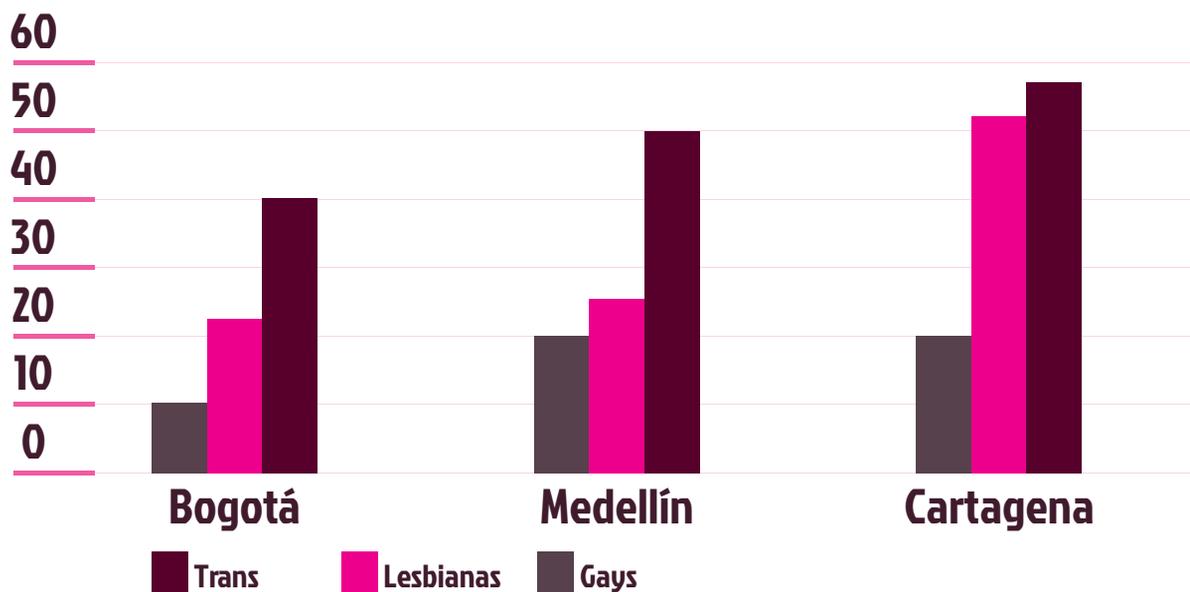


Gráfico 6. Exclusión en espacios laborales

Del gráfico anterior llama la atención que en las tres ciudades abordadas en la investigación, las personas que se reconocen como trans son quienes mayoritariamente han percibido, o se han sentido, excluidas de un espacio laboral por su construcción de género. Y es Cartagena la ciudad en la que esta percepción es más contundente.

Las formas de exclusión que reconoce la población participante de esta investigación expresan una trama compleja de dispositivos, actitudes, acciones y consecuencias directas e indirectas, en las que por el prejuicio sexual se desconocen las habilidades, potencialidades y competencias de la persona. Estas formas pueden clasificarse temáticamente en: autoexclusión, eliminación en el proceso de selección, aplazamiento de la deconstrucción de género, autoempleo forzado, la calle como forma de rebusque y la prostitución.

2.2.1. Autoexclusión de espacios laborales

En esta investigación se entiende por autoexclusión el renunciar a incluirse en un campo laboral, en el que en principio la persona podría participar porque cuenta con las habilidades para ello, pero al que prefiere renunciar porque lo asocia con vivencias de eliminación, excepción y supresión; o porque ha interiorizado creencias y actitudes de rechazo de la sociedad, lo que desemboca en sentimientos de auto estigmatización que termina en conductas de auto exclusión (Del Valle, 2002).

En el estudio de percepciones realizado para esta investigación se encontró que son las personas transgeneristas quienes de manera más significativa: 65% en Bogotá y 70% en Medellín y Cartagena, se autoexcluyen de espacios laborales formales, como puede apreciarse en el gráfico N° 7.

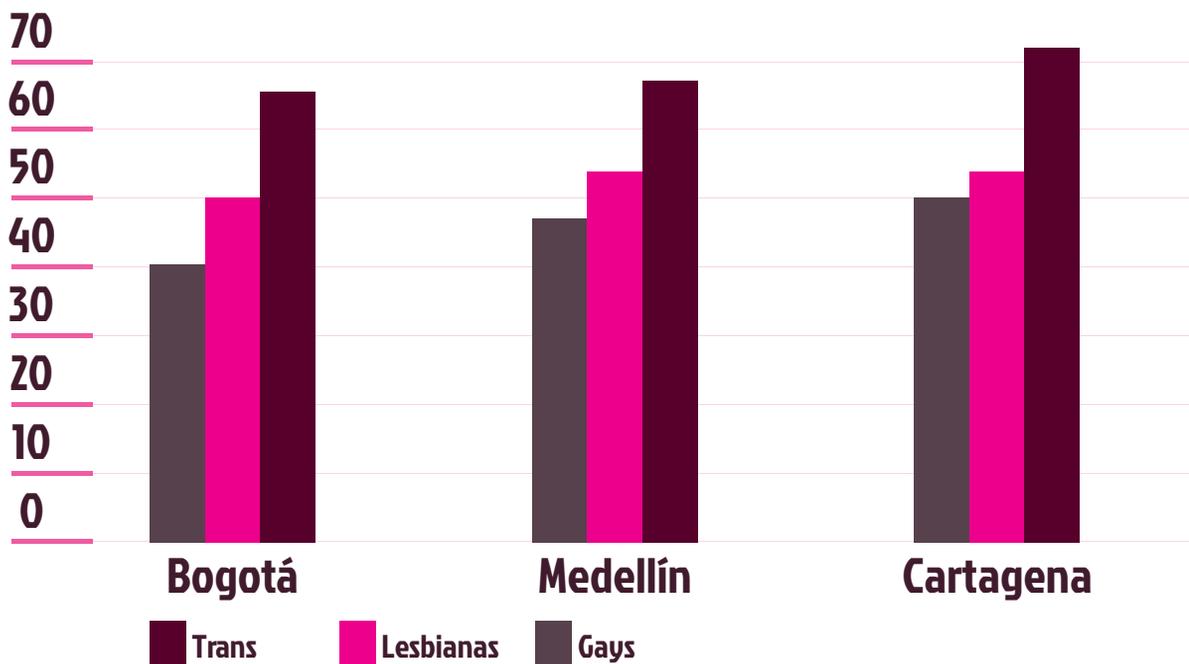


Gráfico 7. Auto exclusión “forzada” de espacios laborales

Una sociedad excluyente con las personas que construyen su cuerpo e identidad de género por fuera de la normativa heterosexista, lleva a que la vida de estas personas se desarrolle en una esfera periférica y de exclusión constante. Los bajos niveles educativos que presenta este grupo poblacional, debido a que la Escuela también es un lugar excluyente, sumado al hecho de que muchos de ellos y ellas son expulsados de la protección de sus familias, lleva a que desde temprana edad sólo encuentren en el ámbito del rebusque y la prostitución las posibilidades para su subsistencia.

El segundo lugar en la escala de autoexcluirse de empleos formales lo ocupan las mujeres, con porcentajes entre un 50% y 55%. Y en este sentido es importante señalar que esta autoexclusión se agudiza cuando la mujer asume una expresión de género masculina, que no puede ocultar.

Para Judith Butler (1993) la marginación de las personas LGBTI de ciertos escenarios sociales, en este caso del laboral, es producto de la exclusión social que se sustenta en el discurso hegemónico sobre la sexualidad circundante, y en la sexualidad reproducida socialmente

y denominada por ella como matriz de heterosexualidad obligatoria (p15). Por ello se establece un rechazo de estas personas, puesto que son ininteligibles para el común denominador de la sociedad, que espera que exista una coherencia entre el sexo y el género (hombre masculino, mujer femenino) y la orientación sexual (heterosexual). Por tal razón las personas que no se entienden no se consideran posibles, naturales, producen extrañeza e incompreensión. Y ello genera rechazo y repudio porque, al subvertir la norma sexual, están retando o controvirtiendo la legitimidad del orden hegemónico de la heterosexualidad.

Este precepto dominante no sólo excluye sino que obliga a muchos y muchas a renunciar a sus derechos, porque de igual manera se sienten abyectos y prefieren evitar la humillación manteniéndose en el borde. Los cuerpos transgresores, aquellos que no pueden mimetizarse u ocultarse, se ubican entonces en ciertos espacios y roles que la sociedad considera propios de ellos, de los extraño, los incomprensibles.

En esta investigación se encontró que las personas trans femeninas consideran que en la sociedad aún persiste una idea y una aceptación reducida de ellas. En el mundo laboral aún se visualizan en actividades vinculadas a la prostitución y a la peluquería, como se plantea en el gráfico N° 8.

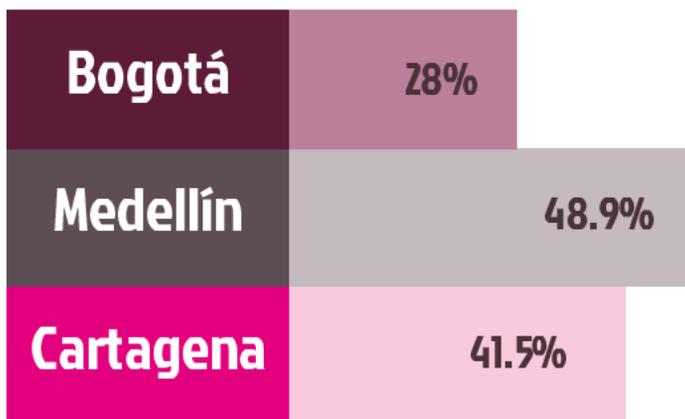


Gráfico 8. Imaginarios colectivos que asocian a la población trans a oficios como prostitución o peluquería

Para las mujeres y hombres trans existe mayor vulnerabilidad de sus derechos en el ámbito laboral, porque su construcción de género marca unas claridades que no son negociables con el autocontrol ni con la censura. Y a eso se suma que en su gran mayoría no cuentan con el apoyo de sus familias para su desarrollo económico, y tampoco han accedido al sistema educativo que les permita ejercer un rol profesional.

Los procesos de construcción permanente de identidad de género que viven los hombres y mujeres trans es un asunto que la sociedad colombiana aún desconoce. Se les sigue asociando a una patología y a una disforia de género, lo que ha llevado a la construcción de una imagen errónea del transgenerismo, excluyente y transfóbica.

2.2.2. Eliminación en el proceso de selección.

En la investigación se encontró que son las personas trans y las mujeres lesbianas quienes de manera más significativa afrontan la exclusión en los procesos de selección de personal. Esta exclusión se sustenta en estereotipos de género que, para el caso de las mujeres, fijan unos esquemas de estética, maquillaje y feminidad, de “buena presentación”, a la hora de asistir a una entrevista. Las mujeres expresaron que en los espacios laborales los estereotipos en torno al cuerpo de ellas son mucho más excluyentes que los establecidos para los hombres.

En el caso de las personas transgeneristas, uno de sus tantos problemas está asociado al asunto de su identificación personal, puesto que a pesar de las múltiples campañas que se han venido desarrollando (principalmente en Bogotá y Medellín) frente al reconocimiento de la diversidad sexual e identidades de género, se siguen presentando barreras que de entrada generan exclusión del espacio educativo y laboral.

Existan requerimientos específicos para la contratación laboral de mujeres y hombres trans. A estos últimos, por ejemplo, se les exige libreta militar para acceder a cualquier empleo, con las implicaciones que tiene para un hombre trans explicar que antes de construirse

como hombre había nacido en un cuerpo de mujer. Y lo mismo sucede con las mujeres trans. Esa es tal vez la principal razón para que estas personas terminen trabajando en escenarios vinculados a la informalidad y a la subsistencia, en lugares en los que no tienen que enfrentar “ese mal momento”. Muchas mujeres trans, a pesar de tener formación académica y profesional, no tienen otros escenarios de trabajo distintos a los que históricamente se han construido para ellas, como peluquerías, prostitución y talleres de mecánica; o las ventas informales para los trans masculinos.

Las mujeres entrevistadas para esta investigación afirmaron que la exclusión laboral en los procesos de selección de personal, no solo está asociada a concepciones homofóbicas o lesbofóbicas, sino también a estereotipos de género “asentados y engendrados en la sociedad”, que estipulan que las mujeres tienen que ser y comportarse femeninamente, y la que se salga de ese marco sencillamente no es contratada, o no pasa el proceso de selección. Y frente a eso la ausencia de información sistematizada se convierte en un obstáculo adicional, puesto que no se puede demostrar que una persona fue descartada por su expresión de género u orientación sexual. Termina siendo entonces un tema que permanece en el silencio, que se comenta solo entre amigas, o que en últimas no se reconoce como una problemática, porque la ausencia de pruebas estadísticas invisibiliza las experiencias vividas y las construcciones intersubjetivas de estereotipación en el mundo laboral.

El maquillaje y el vestuario estandarizado por la moda como femenino: jean ajustado, falda, zapatos de tacón, cabello largo, etc., operan como norma social que prima sobre las actitudes y capacidades de las mujeres en labores históricamente asociadas a ellas, esto es: secretarías, recepcionistas, atención al público, entre otras. Su presentación personal es lo primero que se mira en la entrevista de selección, y si ésta no se ajusta a los patrones estandarizados, la mujer es excluida con cualquier pretexto, incluyendo afirmaciones como “mala presentación”. En este país es marcada la segmentación de oficios para las mujeres masculinizadas. Aquellas que, independientemente de su orientación sexual, se vean como muy masculinas, “machorras”, son excluidas de los oficios tradicionalmente pensados como femeninos. Para ellas se piensa en oficios y trabajos que requieren rudeza o fuerza física, se les ubica

en espacios como la vigilancia privada, recolección de basura, u oficinas asociados con la carga y el transporte. Este es un testimonio al respecto:

“Yo estuve postulada para trabajar en Transcaribe, y conmigo había otras cinco mujeres más, algo masculinas, sin maquillaje y de contextura gruesa, así como la mía. Y fue muy particular porque a nosotras nos dijeron que aplicáramos para trabajos en campo, para sostener las paletas, para indicar el flujo vehicular. En mi caso ni siquiera miraron que yo tenía un nivel de formación profesional, pues eso ahí no interesaba. Obviamente me sentí excluida. En este momento estoy desempleada y sé que para un próximo trabajo tengo que ir como toda una “gallinita”, para que al menos se fijen en mi hoja de vida”. (Mujer lesbiana de Cartagena, julio 24 de 2011).

Entre el 40% y el 65% de las personas gays, lesbianas y trans entrevistadas para este estudio en las tres ciudades, reconocen haberse sentido excluidas en la entrevista de selección para un cargo en alguna empresa o institución, o conocen casos de amigos y amigas que, por motivos vinculados a su expresión de género, les ha ocurrido lo mismo. Así lo expresa el gráfico N° 9, en el que se resalta que los trans y las mujeres lesbianas, con porcentajes por encima del 50%, son quienes tienen una percepción más alta al respecto:

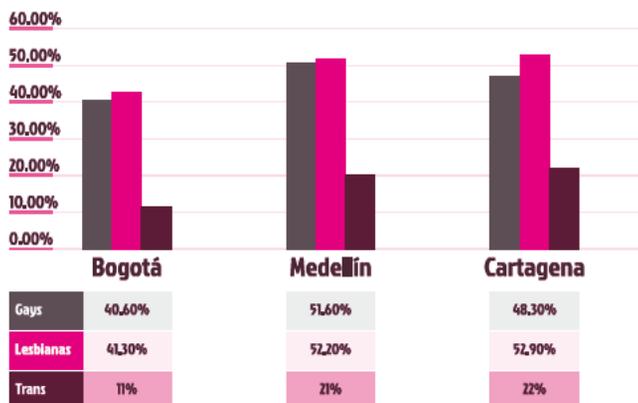


Gráfico 9. Experiencias vividas o conocimiento de casos de exclusión de un trabajo por ser gays, lesbianas o trans.

2.2.3. Aplazamiento de la de-construcción de género.

El aplazamiento en la construcción de género pareciera ser la única posibilidad que las mujeres y hombres trans identifican para lograr metas educativas y laborales. Es decir, es preferible asistir a la universidad y tener un primer trabajo pareciendo un chico gay o mujer lesbiana, que mostrarse públicamente como trans, puesto que, según las personas entrevistadas, existen menos prejuicios sociales ante la orientación sexual que ante la transgresión del género. Esto en alguna medida porque la primera puede ser más camuflada que la segunda.

Es común encontrar que las pocas mujeres y hombres trans que estudian y tienen cargos o empleos en sus profesiones, lo han logrado porque aplazaron su tránsito al género deseado. Este tránsito lo hicieron cuando sintieron que ya tenían reconocimiento y credibilidad en su profesión. Es decir, para poder acceder a mejores condiciones de vida, de educación, a un trabajo profesional, entre otros derechos, muchas personas transgeneristas aplazan su construcción de género, lo ocultan, y para ello viven como hombres que pasan ante la sociedad como gay femeninos, estrategia que les permite acceder a la educación y a un trabajo profesional. El siguiente caso lo ilustra perfectamente:

“Una chica que era transexual nos contó que es ingeniero de sistemas y que comenzó trabajando como hombre, porque tenía clarísimo que ser transexual le podía traer complicaciones en el trabajo. A ella le encomendaron la tarea de elaborar los software para la compañía. Ella los elabora pero busca la manera de quedarse con las claves, no para apropiárselas sino para tener el proceso en sus manos y después poder hacer el tránsito a su verdadera condición sexual. Así que, muy estratégicamente, se vistió de mujer el día en que entregó en producto, le hizo la presentación

como mujer. Evidentemente eso generó una reacción negativa, todo el mundo la miró escandalizado. Ahí fue cuando les dijo: ustedes conocen mi trabajo, creo que el producto es excelente, yo sé que me han conocido de una forma pero éste soy yo realmente. En otra reunión posterior les dijo que el trabajo aún no estaba terminado porque faltaba la entrega de las claves, lo que requería de un contrato adicional. Así que ellos tenían la decisión de perder un buen trabajo o de continuar utilizando sus servicios. Ella necesitaba continuidad laboral porque además iba a empezar su proceso de hormonización. Cuando la entrevisté ya se había hecho cirugías, pero tenía pendiente una cirugía más compleja en la cara, pues hay huesos de la cara que hacen que siga teniendo rasgos masculinos. Ella se iba a quitar eso, por ende necesitaba continuidad en su trabajo, ya que sin éste no se podía hacer esa cirugía, y la estrategia que usó le garantizó esa continuidad. Digamos que si no la hubiera hecho, si se hubiera dedicado a hacer su tránsito sin esos seguros, puede que le hubiera ido mal". (Entrevista a activista trans, Bogotá, julio 23 de 2011).

En el mundo de los trans hay, pues, un común denominador: empezar asumiéndose como gays, pues consideran que la sociedad es menos discriminatoria con los gays. Eso les posibilita avanzar en su historia personal, llegar a la universidad, permanecer en ella y convertirse en profesional. Es decir, socializar como gays desde lo académico, lo artístico y lo profesional, para después, cuando tengan una profesión y un reconocimiento en el trabajo, asumir su condición de transgeneristas y afrontar las vulneraciones a las que pueden ser sometidos. Otro caso:

“Tengo 39 años, soy profesional de la Universidad de Antioquia, vivo con mi familia, mi mamá, mis hermanos y sobrinos. Soy, en términos coloquiales, cabeza de familia, pues el sustento económico de mi familia corre por mi cuenta. Entonces soy una persona que tiene que estar permanentemente laborando, devengando un salario, y esa es la principal razón por la cual no asumí mi identidad transgénero desde que quise hacerlo, a los 14 años. Porque conocemos historias de las trans, y ya sabemos lo que pasa cuando una chica de 14 años dice que es trans, o sea travesti, transexual o transgenerista. Básicamente las consecuencias se reducen a dos: al no apoyo y rechazo de la familia, y a la exclusión, a las no oportunidades. La sociedad no nos deja otra opción que el trabajo sexual y la peluquería, y yo tengo muy claro que eso no me gusta, no es lo que yo he querido para mí. Entonces aplacé mi proyecto de vida como persona transgenerista, por lo menos externamente. Socialicé como gay para formarme profesionalmente y buscarme otras opciones laborales, para poder sostener a mi familia y presentarme ante la sociedad de una manera decente”. (Mujer trans de Medellín, julio 1º de 2011).

De otra parte, en la aceptación social de una mujer trans, la estética y la hiper feminización juegan un papel determinante. Las cirugías e intervenciones estéticas se han convertido en la expresión, o estrategia, para lograr ser femenina y bella. He aquí un caso que lo ilustra:

“En mi trabajo yo creo que la imagen vende mucho, y más para una persona como yo, usted me entiende... Digamos que si me voy con el cabello bien organizado a donde una cliente, ella va a pensar: mirá

como tiene el cabello de bonito, seguro me lo sabe arreglar así; mirá como se maquilla de bien, como se arregla las uñas. Lastimosamente en el medio gay y travesti, y en la sociedad toda, para que una persona sea reconocida tiene que ser bonita, saber hacer show, tener no sólo talento sino alguna cosa que la haga reconocer, como unos bonitos senos, un bonito derriere, en fin. Lastimosamente, ¿no?” (Mujer trans de Medellín, julio 3 de 2011).

Viviendo como hombres femeninos, o “afeminados”, como estrategia para evitar ser discriminados y excluidos del mundo del trabajo, muchas mujeres trans han podido ingresar a otros oficios o profesiones diferentes a la peluquería y la prostitución, como la danza, el baile y el teatro. Estos oficios les permite a las personas trans desplegar roles femeninos, y además se reconocen como espacios amigables a la diversidad sexual, puesto que históricamente son oficios estereotipados en la sociedad como propios para gays. Es el caso de esta mujer trans de Medellín entrevistada para este estudio:

“Mira, yo creo que el asunto de la danza me ha posibilitado camuflarme de una manera cómoda, por ese estigma de asociar la danza a lo gay y lo femenino. Entonces no me sentía tan camuflada ni tan disfrazada. Como era la profesora, tenía la posibilidad de formar en la danza a hombres y mujeres. Yo tenía que asumir los dos roles: bailaba como hombre una cumbia, cogía el sombrero y las velas, pero cuando me ponía la falda asumía el rol de mujer. Yo no sé si consciente o inconscientemente llegué a dos disciplinas que me han permitido asumirme como persona transgenerista: la antropología, la carrera que estudié, y la danza. Cuando yo estudiaba danza mi familia iba a ver mis trabajos finales, que eran abiertos al público, y todos mis trabajos eran completamente femeninos.

Utilizaba faldas, me ponía trenzas, pero al ratico volvía a ser el personaje masculino. Pienso que con eso de alguna manera fui preparando a mi familia, que se empezó a preguntar por qué los personajes siempre eran femeninos. Era como darme el lujo de esconder interiormente lo que realmente yo era, aprovechar el espacio artístico para decirle a mi familia y a la sociedad: aquí hay algo que estoy ocultando pero que en algún momento va a salir, los estoy preparando para eso". (Mujer trans de Medellín, julio 1º de 2011).

Tatiana Piñeros, de 34 años de edad, es la primera mujer trans en el país que asume un cargo directivo a nivel público⁴. En una entrevista realizada por la periodista Salud Hernández para el diario El Mundo, de España (febrero 1º de 2012), ella comenta que hasta el año 2007 trabajó como directivo de sexo masculino en una agencia de publicidad, y que solo se asumió como Tatiana cuando sintió que ya tenía un reconocimiento profesional. Al respecto señaló:

"Tocó hacer un proceso de cambio. Cuando se lo comuniqué a la plana mayor de la agencia y después al resto de empleados, yo ya tenía de dónde cogerme: ocho días antes les había mostrado un informe de gestión que calificaron como excelente, solo caen elogios. Entonces les digo: bueno, ustedes ya conocen mi parte profesional, laboral y ya me conocen como persona. Ahora bien, por el éxito profesional no voy a dejar de vivir mi vida y ser transexual. Siempre me he sentido mujer, voy a seguir siendo la misma empleada que ustedes vieron ocho días atrás con excelentes clasificaciones, sólo que con un aditamento: feliz. Y feliz voy a hacer mucho mejor mi trabajo porque ya no tengo que estar ocultándome, actuando. Eso lo

4

En los días de febrero del año 2012 apareció su rostro en casi todos los medios de comunicación del país, no tanto por su hoja de vida académica sino por la sorpresa que causó en la sociedad ver una trans en un cargo directivo.

entendieron todos. Es mostrar que la diversidad existe, y por eso es tan importante que en los distritos, en los colegios se hable de diversidad, y vean que cuando se presenta no es algo venido de Satán. Puedes tener un problema con la iglesia y otros sectores sociales si vas por los colegios de Bogotá diciendo: niños, estas son las opciones de género. Lo va a tener la Secretaría de Educación que ya dijo que la cátedra de orientación sexual, de diversidad de género, se tiene que tratar. Lamentablemente en los colegios, en la familia, piensan que si hablamos de orientación sexual mañana los niños van a decir yo quiero ser gay. Vas a tener mucha oposición, incluso de las mismas mamás en los colegios, claro que habrá mucha resistencia, pero es importante que la gente entienda que ser gay, transexual, no se aprende, no se pega, no se enseña. Puedo estar con una lesbiana, pero a mí no me gustan las mujeres, me gustan los hombres, y eso no es contagioso ni se aprende". Relato retomado de: (http://www.elmundo.es/america/2012/01/25/estados_unidos/1327487186.html).



Rodrigo Oropeza "El último constructor 1"



Edgar Plata "El Pibe"





Newton Santos Silva - Beauty- BRASIL

2.2.4 Autoempleo forzado

En esta investigación se llama autoempleo forzado para la población LGBTI, la forma como estas personas se integran al mercado laboral en ciertos sectores que consideran adecuados, no tanto por la formación académica que tengan o sus expectativas de negocio, sino porque es en esos espacios laborales donde pueden reconocerse y medianamente se les respeta su orientación sexual o identidad de género. Si bien en la mayoría de los contextos el autoempleo es potencializador de autonomía, y un importante elemento dinamizador del mercado laboral a partir de la creación de puestos propios de trabajo, en el contexto de la población LGBTI se convierte, en muchos casos, en algo forzado; una respuesta a las exclusiones y discriminaciones a las que esta población se ve sometida en ambientes laborales dependientes de un empleador y un contrato.

La investigación muestra que entre la población LGBTI, son los hombres gays de estratos pobres y las mujeres lesbianas masculinas quienes en un porcentaje significativo reconocen que su única salida en el medio laboral es generar sus propias condiciones de trabajo. Los primeros argumentan temor a hacer visible su orientación sexual, puesto que en los sectores en los que habitan se expresan prácticas abiertamente pre juiciosas y homofóbicas hacia los homosexuales. Y en el caso de las mujeres, por el asunto de estética y feminidad que ha estereotipado a la mujer en los lugares de trabajo.

Para el caso de los hombres gays pertenecientes a los estratos uno, dos y tres, se encontró que muchos de ellos optan por formas de auto empleabilidad y actividades en la economía informal, antes que hacer visible su orientación sexual en los lugares de trabajo; además por las dificultades que tiene conseguir un empleo formal.

Muchos de estos procesos productivos los inician con beneficios que otorga el Estado, representados en apoyos a emprendimientos productivos. Sin embargo, presentan múltiples dificultades debido a que para acceder a ellos no cuentan con los requisitos, o no tienen las condiciones básicas exigidas por la normatividad. Tampoco presentan certificados de capacitación para el trabajo, e incluso al

momento de aplicar a créditos que les faciliten la puesta en marcha de sus iniciativas, tienen una gran dificultad para presentar soportes económicos y obtener respaldo de codeudores.

Para el caso de las mujeres lesbianas existe un requisito adicional, que tiene que ver con una exigencia social instaurada en el imaginario colectivo, que de entrada excluye a muchas de ellas: el asunto de la feminidad, el estar “bien presentadas”. Lo que ha llevado a que esas excluidas se vean obligadas a generar, según sea su nivel socioeconómico, espacios en la economía informal, en el rebusque, o a montar empresa. Veamos este revelador caso:

“Mi compañera es una mujer masculina, es una mujer preparada, es contadora, y ahora le toca trabajar como independiente. Trató de presentarse a trabajar, mandaba hojas de vida, y ya desde la foto se veía masculina, porque se cogía atrás el cabello con un moño y todo eso, nada de maquillaje, además de facciones muy brucas, muy robusta. Igual la llamaban a entrevistas, y ahí era el complique porque su misma condición no le da, su cuerpo no se acomodaba a la ropa femenina: ponerse una blusita de mujer, ponerse sostén, ella no se hallaba con el sostén, no era capaz de acomodarse a él. Fuera de eso los pantalones de mujer vienen con una horma, que a ella no le daba, no le apretaban en la cintura y le quedaban estrechos en las piernas, y el zapato de cuero era muy complicado para ella. Ahí es donde yo digo que hay cuerpos y hay personalidades que no dan para ser de otra manera. Me parece que hay mujeres demasiado masculinas que no son capaces de ocultarlo, y hay hombres demasiado femeninos que tampoco son capaces de esconderlo”. (Mujer lesbiana de Medellín, junio 30 de 2011).

2.2.5. La calle como forma de rebusque y prostitución.

Para la población trans es común encontrar una serie de discursos y prácticas de exclusión en diferentes ámbitos de la vida, y el acceso al trabajo no escapa de ello. Según las personas entrevistadas, se va configurando un sentimiento de minusvalía frente a los otros y frente a sí mismo; el rechazo en la familia, en la escuela y en el mundo del trabajo, en muchos casos les deja como única opción la prostitución callejera y el mercado de la informalidad. Sumado a ello, quienes logran prepararse académicamente para ejercer un oficio o profesión tienen que esconder su identidad de género; y a quienes no pueden o no quieren esconderla, la sociedad lo único que les ofrece es la calle, la informalidad o la prostitución. Veamos este caso:

“Para mí lo más difícil como mujer trans ha sido encontrarme con la exclusión y la discriminación, que todo el tiempo te digan: no, usted no puede estar acá... Eso te hace sentir que no vales, porque te están negando algo que es tuyo y que lo mereces. Entonces te preguntas qué me queda, qué opciones tengo. Lamentablemente cuando estudiaste y no has ejercido la prostitución, por ejemplo, no sabes cómo hacerlo, cómo pararse en una esquina, cómo caerle al cliente, cómo manejarlo. Eso es complicado cuando tú eres mujer trans y has logrado incursionar en ciertos espacios de formación. La calle es definitivamente un espacio que no conocemos, pero que la exclusión de la sociedad nos lleva hacia ella”. (Entrevista a trans, Fundación Revolucionando Géneros, Bogotá, julio 25 de 2011).

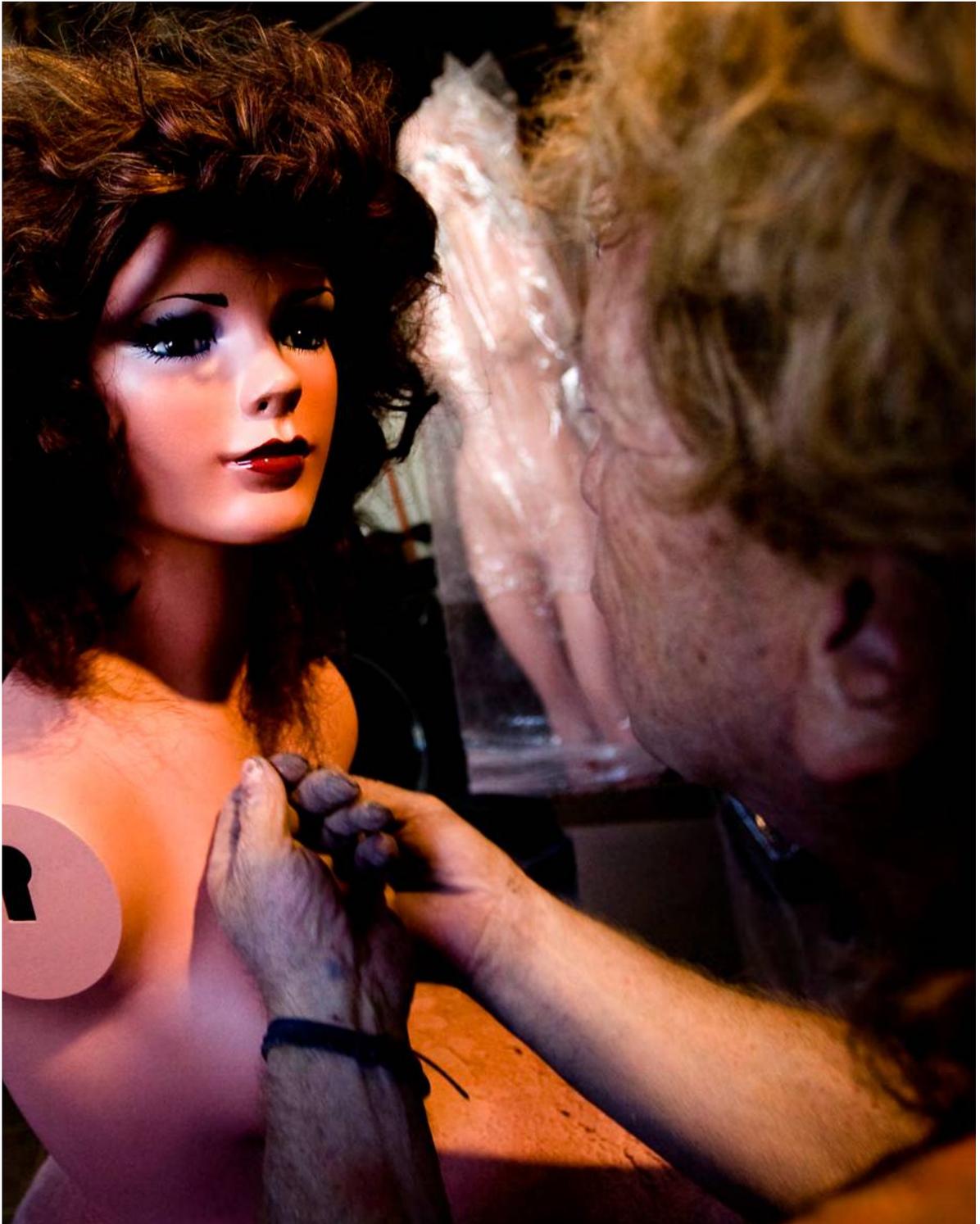
Para las personas entrevistadas es claro que en el país aún no existen muchos espacios laborales para las mujeres trans, salvo la peluquería o la prostitución. Los imaginarios y prejuicios que la sociedad tiene frente al transgenerismo lleva a que cada vez se cierren más las puertas, además el asociarlo a prácticas de delincuencia refuerza las resistencias, incluso para contratarlas en peluquerías. Ello ha obligado a muchas mujeres trans a asumir la prostitución como única salida, aparte de que “muchas se ven forzadas a robar a sus clientes porque no tienen para comer”.

La calle es un escenario de vulneración de derechos, de revictimización. Se ha convertido en uno de los pocos espacios donde las mujeres y hombres trans pueden auto reconocerse y vivir en y desde su identidad de género. Sin embargo, trae consigo discriminaciones adicionales, vinculadas a connotaciones estéticas y de hiperfeminización, que hacen que en el ejercicio de la prostitución unas mujeres trans sean más vulnerables y vulneradas que otras. Este testimonio lo ilustra:

“Sitúeres una chica bonita, eso te garantiza algunos derechos. Porque si tú eres la trans fea, que no le agradas a nadie, te vas a morir de hambre, seguramente tus ingresos no serán tan buenos como los de aquella que es más bonita, más agraciada, la que todo el mundo contrata. Éstas podrían llegar a ganar mucho más de lo que ganaría cualquiera de las otras. Por ejemplo tengo amigas que me dicen que le llegan a cobrar 200 mil pesos a un solo cliente. Estamos hablando de que eso es mucho más de lo que podría ganar yo donde estoy ahora. El problema no es que lo que estén haciendo sea bueno o malo, sino las condiciones en que viven. Como nadie te arrienda apartamento, y si consigues uno te lo cobran doble y por adelantado, entonces toca vivir en hacinamiento. La plata nunca te alcanza para salir de la pobreza”. (Entrevista a mujer trans y activista, Bogotá, julio 24 de 2011).



León Darío Peláez Sánchez "LAS REINAS DE SAN PACHO 04"



Rodrigo Oropeza "El último constructor 4"

CAPÍTULO 3

Rastros y rostros de la población sexo/género diversa en el mundo del trabajo en Bogotá, Medellín y Cartagena

Entre las acciones de discriminación y exclusión contra la población sexo/género diversas en los espacios laborales, pueden visibilizarse ciertas particularidades según sean los contextos socioculturales y regionales donde habita esta población. Los casos de Bogotá, Medellín y Cartagena presentan similitudes y puntos de encuentro, que fueron referidos en el capítulo anterior. Pero es importante develar experiencias, actores y situaciones particulares de cada ciudad y grupo poblacional. Ello posibilita configurar cartografías específicas para una u otro.

En este capítulo se describen las experiencias narradas por la población gay, lesbiana y trans en cada una de las ciudades abordadas. En cada experiencia es posible identificar prácticas específicas, sectores de trabajo y acciones desarrolladas por esta población.

3.1. Cuando se hace muy complicado taparse la pluma.

Para los hombres gays la discriminación y exclusión en espacios laborales se expresa en un entramado de imaginarios y ordenamientos históricamente asociados a lo masculino, donde es el hombre por “naturaleza” heterosexual quien configura el poder. Esta concepción binaria, patriarcal y heteronormativa determina que en los escenarios laborales muchos hombres gays se vean a diario metidos en confrontaciones y contradicciones: “salir del closet” y acceder a derechos, con las consecuencias que implica hacerse visible en espacios marcados por un orden heterosexual y machista; o permanecer oculto y camuflado para no ser vulnerado, a costa de abandonar el derecho a tener derechos, como cualquier otro trabajador heterosexual.

En Bogotá sí se puede ser gay..., “pero sólo en Chapinero”

En el referente nacional, e incluso internacional, Bogotá es concebida como una ciudad amigable y respetuosa de la diversidad sexual. Los avances en materia de programas y políticas públicas, la vinculación a cargos administrativos de algunas personas abiertamente gays o lesbianas, y la configuración de un sector como Chapinero, donde se concentran lugares de homosocialización, han servido de dispositivos para generar esa percepción general. Pero la percepción que tienen muchos hombres gays es que en esta ciudad, y especialmente en espacios laborales, aún persisten prácticas y creencias homofóbicas que reproducen prejuicios sexuales y vulneran derechos de las personas que públicamente asumen su orientación sexual o construcción de género.

Muchos hombres gays entrevistados en Bogotá afirman que en la ciudad las prácticas de discriminación y exclusión en el trabajo comienzan desde el mismo momento de presentar

la entrevista. Consideran que históricamente se ha establecido un sistema normativo que, más que perfiles profesionales y competencias, evalúa pautas de buena presentación personal y de "comportamiento adecuado". Estas pautas operan como imaginarios colectivos que, a manera de prejuicios, se generalizan y se convierten en lineamiento que obliga los cuerpos a ajustarse a una manera "formal" y masculinizante de vestir, expresar el cuerpo y comportarse. Para poder acceder a un empleo formal en Bogotá, desde la misma convocatoria se plantea una serie de requisitos referidos a la presentación personal. Este es un testimonio:

"Toca vestirse de una manera adecuada, sobria y masculina, que te ayude a ocultar cualquier pluma que te pueda salir; tener el cabello liso, peinado y ese tipo de cosas. Creo que cuando uno es hombre gay y llega a una entrevista para acceder a un empleo formal, tiene que entrar en esos parámetros, asumirlos como normales, y también terminan siendo una estrategia de performance que uno hace para ingresar a un empleo. Muchas veces jugando con amigos decíamos: es que usted echa pluma y se le va a notar. La cuestión es que así sea un hombre gay, hay que mantener cierto esquema de masculinidad para ser aceptado socialmente. Eres marica pero no se te nota tanto, está bien. Pero si eres un hombre gay que tienes posturas femeninas, entonces es terrible, no sirves, porque qué imagen vas a dar de la empresa". (Entrevista a integrantes Red Somos, Bogotá, julio 21 de 2011).

Los hombres gay entrevistados en Bogotá afirman que cuando deciden anotar libremente su orientación sexual en la hoja de vida, o la expresan en alguna entrevista, o hablan de su pareja como una persona del mismo sexo, o sencillamente muestran algún comportamiento femenino, lo que generalmente sucede es que pase el tiempo y no los llamen a continuar el proceso de selección. Manifiestan que cuando la persona logra acceder a un empleo y en algún momento desea afiliarse a su pareja al sistema de salud, o por

alguna razón sus compañeros y jefes se dan cuenta de su orientación sexual, o abiertamente decide reconocerse o visibilizarse como gay, comienza a vivir situaciones de acoso muy fuertes, que buscan cansarla y llevarla a renunciar.

Sumado a lo anterior, las acciones de discriminación en el mundo del trabajo están atravesadas por el tema de las clases sociales. En este aspecto la diferencia radica en que en los estratos más altos, en los que hay un mayor nivel profesional y poder económico, suele ocurrir que no se sienta o no se afronte la discriminación. Generalmente el sujeto la invisibiliza o desplaza a otros móviles, que lleva a que aparentemente no le importe. Además muchos tienen la posibilidad de llegar a ser empleadores o jefes, lo que les da pie para pararse en una orilla de poder. Pero si el sujeto es de estrato social bajo, su orientación sexual puede hacerlo vulnerable. Los de estratos bajos, jóvenes que no han terminado el bachillerato, que trabajan por un salario mínimo, tienen que quedarse callados, camuflarse o llevar una doble vida.

Existen en la ciudad unos sectores y espacios laborales que los entrevistados identifican como escenarios de mayor discriminación y exclusión hacia hombres gays. Ello se debe fundamentalmente a que son escenarios que reproducen, desde una perspectiva funcionalista, el orden social. Por tanto se sustentan en una ideología masculinizante, patriarcal y binaria, en la que los discursos reproducen imaginarios y prácticas bajo premisas de un orden natural y anti natural.

Como espacios laborales excluyentes y discriminatorios en Bogotá, se identifican los siguientes:

Las instituciones educativas:

Los hombres gays que trabajan en instituciones educativas como escuelas, colegios e incluso universidades, tienen que afrontar una tensión constante entre el derecho al trabajo y una serie de imaginarios sociales que, a manera de prejuicio sexual, ven en un educador gay a una persona que moralmente no está en capacidad de orientar un proyecto de vida en sus estudiantes.

De esta manera los educadores con una orientación sexual no heterosexual se enfrentan a una densa trama de tensiones, que se expresa en comentarios mal intencionados de sus compañeros de trabajo, en sobre exigencia y vigilancia permanente por parte de la administración de la institución educativa, señalamiento y descalificación de padres y madres de familia, a lo que se agrega la burla constante promovida por los estudiantes. En ese contexto muchos educadores optan por camuflarse, llevar una doble vida y asumir prácticas de autocontrol que los libre de ser señalados o discriminados. Es el caso de este entrevistado:

“En Bogotá yo no he identificado situaciones y hechos documentados de discriminación hacia profesores gay... Creo que eso se debe a que los profesores mantienen oculta su orientación sexual en los colegios, e incluso en la universidad. Porque en la medida en que no se hacen explícitos, no se visibilizan, es lógico que aparentemente no haya prácticas de discriminación”. (Entrevista a director de Corporación Promover Ciudadanía, Bogotá, julio 26 de 2011).

El ocultamiento al que se ven sometidos muchos educadores gays en Bogotá, los obliga a permanecer en el closet y a renunciar a los derechos que tienen como trabajadores, como lo es la afiliación de su pareja a la seguridad social, el acceso a subsidios, entre otros; renunciaciones que muchos de hacen conscientemente y que justifican por la presión que hacia ellos se ejerce en los espacios laborales.

Las Fuerzas Militares:

El tema de inclusión de la población LGBTI en las Fuerzas Armadas, llámense Ejército, Policía o Armada Nacional, es percibido por los entrevistados como un espacio laboral homofóbico en su naturaleza, que reproduce prejuicios sociales que siguen relacionado a las personas homosexuales con delicadeza, feminidad e incluso perversión. Los entrevistados afirman que, pese al avance en derechos, al momento de la entrevista de ingreso a esta Institución se hace explícita la pregunta por la orientación sexual, como una especie de filtro. Adicionalmente esta pregunta se acompaña de una acción persuasiva en la que se da

a entender que “este es un espacio muy hostil para quienes hagan visible su orientación sexual, y para aquellas personas a las que se les note”. El siguiente relato da cuenta de ello:

“Cuando junto con mi pareja salimos del closet a través de los medios de comunicación, hubo un gran revuelo. Para algunos miembros de la policía era un acto de deshonor que le traía mala imagen a la Institución y a todas las fuerzas militares, porque, según su teoría, les reducía el honor. Para mi pareja la situación cambió. Algunas personas que se suponía eran amigas, dejaron de serlo. La presión fue bastante fuerte por parte de los comandantes y de las personas con algún grado de superioridad jerárquica, para evitar que siguiéramos difundiendo la información de nuestros derechos. Lo presionaron para que se callara, querían aplacarlo, lo llamaban para preguntarle por qué hacía eso, porque si decía que la Policía estaba haciendo algo malo perjudicaba mucho a la institución, les dañaba la imagen. En sí era como una manera de presionar. Pero al ver que íbamos para adelante sin importar lo que dijeran, como que trataron de echarle tierra al asunto y se resignaron, porque no había nada que hacer. Se callaron para impedir que se difundiera la información de que había un nuevo derecho”. (Entrevista a pareja gay, Bogotá, julio 21 de 2011).

Comentan los entrevistados que en el servicio militar sucede algo similar a lo que ocurre en la Policía. Lo definen como un espacio laboral y profesional en el que es necesario acudir a prácticas de autocontrol, “porque desde que entras te están diciendo que el servicio militar no es para maricas”. Se promueve cotidianamente un discurso homofóbico cargado de chistes cosificantes y humillantes. Es el caso de Juan, protagonista del siguiente relato:

“En el Ejército le dicen a uno que es intolerable ver un oficial comandante gay dirigiendo una tropa. Entonces uno no tiene más de otra que regirse por las prácticas de autocontrol. En el momento en que se enteran de tu orientación sexual tratan de mantenerte oculto de toda la población militar. En mi caso me mantenían metido en una oficina, no podía salir sino a dormir; los permisos se redujeron muchísimo y el trabajo con el comando del batallón era más privado, como para no darme a conocer ante los demás miembros del batallón. Recurren hasta al terrorismo psicológico. En el momento en que te hacen la entrevista de ingreso te dicen: sí, eres homosexual, puedes entrar, pero desde el principio te discriminan, van a estar diciéndote que tú eres el trapo de asear de los comandantes. En mi caso he conocido a oficiales y suboficiales que eran del sector LGBTI, y les tocaba ser muy rudos con ellos mismos, por nada del mundo podía saberse que eran gays, ya que tenían un mando militar amplio. El hecho de que el comandante de una compañía diga que es gay, significa que no tiene autoridad moral, ni ética, ni profesional, ni nada por el estilo. En el Ejército te dicen que no es una institución homofóbica, que hay gays como yo, pero lo que pasa es que la discriminación se da a otro nivel. Un soldado que sea delicado, que tenga buena letra o buena comunicación, sólo puede aspirar a puestos de oficina, a ser estandarizado como estafeta, o sea una persona con letra legible, que se puede comunicar con todo el mundo. Esas son las labores que les asignan a los hombres más delicados. También los ponen a hacer ejercicios más suaves, como para delimitar el hecho de que son gays. En el Ejército estereotipan el hecho de que uno es delicado con la idea de que no está en capacidad de hacer ejercicios pesados, o prestar guardia o tener un equipo al mando. Por eso a las personas que tenemos

voz delicada y bonita letra, como es mi caso, nos ponen en labores de secretaría. Como normalmente siempre encuentran personas con esas características, no contratan secretarías. A uno como que le cambian el rol. Y uno dice: si yo fui a prestar el servicio militar, fue para ser militar, no para ser secretaria". (Entrevista a Juan, Bogotá, julio 21 de 2011).

En una entrevista concedida a una cadena radial, el almirante García Márquez, comandante de la Armada Nacional⁵, confirmó públicamente que en las Fuerzas Militares existe restricción moral para vincular personas abiertamente homosexuales. Afirmó que las instituciones militares tienen una conducta, una forma de ser, que en definitiva riñe con la diversidad sexual. Si bien considera que ésta hay que aceptarla, está convencido de que no es "conveniente". Los siguientes son apartes de dicha entrevista, concedida por el almirante a la cadena radial Todelar:

Almirante: En orientaciones de esa naturaleza, que son propias de la persona, del individuo, la Armada en ese sentido para oficiales, para cadetes, siempre y cuando no afecte el servicio, No tendríamos ninguna objeción. No se vería bien un par de militares cogidos de la mano, besándose. Eso choca contra el sentido común y contra la ética, la moral, y en eso más o menos nosotros siempre buscamos que sea incólume la institución.

Periodista: Por lo que usted dice, se deduce que no quiere ver homosexuales en la Armada.

Almirante: Evidentemente.

P.: ¿Y acaso las nuevas leyes no lo permiten?

A.: Hay algo que mi General Navas nos enseñó hace un par de días, y que es sabio: Séneca en una de sus máximas en Roma decía que el honor prohíbe lo que la ley permite. Creo que eso aplica perfectamente.

P.: ¿Es decir que si usted pilla a un par de homosexuales, trata de sacarlos?

A.: Sí. Por las vías legales.

P.: ¿Pero hay vías legales distintas a las jurídicas y a su trabajo?

A.: No.

5

Entrevista concedida al periodista Edgar Artunduaga de la cadena Todelar el 1º de marzo de 2012. Ver la entrevista completa en el enlace: <http://www.kienyke.com/historias/en-la-armada-nacional-no-aceptamos-homosexuales-almirante-garcia-marquez/>. Acceso julio 21 de 2012.

P.: ¿Usted le coge ojeriza, para decirlo en términos sencillos?

A.: No. Pero hay unas normas, unas doctrinas, hay unos reglamentos que nosotros tenemos que hacer cumplir, y los cumplimos a través de la legalidad.

P.: ¿Hay una norma que diga “en la Armada no puede haber maricas”?

A.: No, esa norma no existe. Pero hay una norma que dice que no puede haber ninguna manifestación de ningún tipo afectivo en actos del servicio.

P.: Lo cual quiere decir que no puede haber parejas, ¿pero sí homosexuales?

A.: Indudablemente. Creo que los puede haber.

P.: Pero tienen que disimularlo muy bien...

A.: Sí. Exactamente. Si se nota, creo que no le corresponde a la institución entrar a aceptar una condición de esas.

P.: ¿Considera usted, señor Almirante, que si se nota amaneramiento eso no es de buena presentación para un miembro de la Armada?

A.: Lo que sucede es que esas conductas, esas maneras, creo que en un militar no corresponden. Si la persona en su individualidad lo maneja completamente con la privacidad, la reserva que eso implica en todas las personas humanas, no tiene por qué afectar el servicio militar.

P.: ¿Los homosexuales en la Armada Nacional no pueden salir del clóset?

A.: Evidentemente no pueden salir del clóset.

P.: Si salen... se les baja la cabeza.

A.: Así es.

En Medellín, el problema no es ser marica sino aparentarlo

En la ciudad de Medellín los avances en materia de derechos para la población de gays, lesbianas y trans enfrentan una tensión expresada socialmente en prejuicios y desconocimiento de la sexualidad. El asociar la orientación sexual a asuntos de orden pecaminoso, enfermizo y moralmente rechazable, lleva a que en muchos espacios laborales la diversidad sexual se conciba como una “imagen negativa” para el buen nombre de las instituciones y funcionamiento “ordenado” de la sociedad. En el sector educativo, paradójicamente, es donde mayormente se reproducen estos imaginarios negativos, y donde la diversidad, en vez de reconocerse como potencial de la sociedad, se oculta o elimina por considerarla amenazante.

Plantea un docente gay y activista sindical de ADIDA, que en el sector educativo, y de manera significativa en colegios privados de Medellín, para un profesor gay es muy complicado hacer pública su orientación sexual. Afirma que en la ciudad sigue existiendo represión y prácticas homofóbicas expresadas, por ejemplo, en traslados de forma “discrecional”, bajo el argumento de que se requiere esa plaza.

Muchos de los profesores que han sido víctimas de homofobia en su lugar de trabajo, no se atreven a denunciarlo porque han conocido historias de personas gays que al momento de ser trasladadas ningún colegio las quiere recibir. “Ah... usted me va a mandar para acá a ese marica, o a esa loquita... No, para acá no”. Frente a una situación así en muchas ocasiones el profesor termina sin encontrar trabajo. O llega a un colegio y de entrada se encuentre con acoso laboral y presiones que le obligan a renunciar. O simplemente es despedido, con el argumento de que no cumple sus labores de manera satisfactoria.

Las personas entrevistadas afirman que la discriminación en colegios y escuelas de Medellín la ejercen docentes compañeros, a través de chistes, comentarios prejuiciosos o la invisibilización: no conversan con la persona gay y la alejan de los espacios de

socialización. Por parte de los directivos y administrativos las agresiones son sutiles, para evitar procesos disciplinarios por discriminación y acoso laboral. Y de parte de los estudiantes reciben burlas constantes, y de manera directa.

Afirma el líder sindical entrevistado, que en la ciudad se conocen casos en que docentes "heterosexuales", secundados por estudiantes y padres de familia, se han dado a la tarea de recoger firmas y elaborar cartas contra docentes gays, argumentado que el comportamiento de éstos atenta contra la moral y las buenas costumbres. Se acude incluso a convencer a algunos estudiantes para que afirmen que el profesor los acosa sexualmente. (Entrevista a líder sindical de ADIDA, Medellín, julio 1º de 2011).

En muchos colegios la comunidad educativa sigue manteniendo vivo el imaginario que asocia al ser gay con un acosador sexual, y se cree que la orientación sexual se contagia a través del trato y la socialización. Estos prejuicios obligan a los docentes a mantener oculta su orientación sexual, y a pesar de que "se note", deben buscar estrategias de autocontrol para evitar ser víctimas de la mofa y el acoso en los ambientes laborales. Este caso resulta ilustrativo:

"Cuando se sabe o rumora que uno es gay, la cosa es muy complicada. Usted no va a poder estar solo hablando con un alumno porque van a empezar los demás a decir: 'Ah... ahí estás con el profe', 'te gusta la vuelta', 'sos roscón, por eso le ganaste la materia'. Nunca puedes estar solo con un alumno, en ninguna parte. En espacios cerrados, como por ejemplo la sala de sistemas, cualquier profesor heterosexual puede entrar con un alumno, pero si vos dijiste que sos gay, no podés entrar solo con él. Tampoco puedes estar mucho rato con alguien o brindarle algo en la tienda, porque se te arma el problema. Estar sometido a esa presión genera estrés y ansiedad, y ahí no vale decir tengo mi conciencia limpia, yo no he hecho nada, porque ahí está el problema: el estudiante es menor de edad y usted es trabajador público.

Usted está haciendo un montón de cosas que moralmente pueden ser concebidas como acoso, y máxime si uno es libre pensador como yo. Yo hablo de aborto, de eutanasia, de legalización de parejas del mismo sexo con cierto grado de libertad. Y eso acaba de complicar las cosas". (Entrevista a docente y líder sindical de ADIDA, Medellín, julio 1º de 2011).

Paralelo a lo anterior, las personas entrevistadas manifestaron que, a través de vivencias y experiencias que han escuchado de sus amigos, en la ciudad existen instituciones, empresas y espacios laborales que en su estructura son homofóbicas. Por lo que muchos de ellos prefieren autoexcluirse antes que someterse a prácticas de exclusión y discriminación. Entre ellas identifican a la policía, a empresas del sector de la construcción, bancos, Cervecería Pilsen, Coca Cola, el Metro y los colegios privados. Para acceder a un trabajo en estos lugares hay que camuflar expresiones de feminidad, y para conservarlo es necesario permanecer en el closet y asumirse como heterosexual.

En un conversatorio con jóvenes de un colectivo de la población LGBTI de la Comuna Dos (julio 1º de 2011), se plantearon percepciones e imaginarios de algunas empresas e instituciones que, consideraron, tienen prácticas de discriminación hacia esta población. Los siguientes son apartes de lo dicho en ese conversatorio:

"He tenido contacto con un amigo que trabaja en Coca Cola y dice que allá permanece reprimido. Tiene que estar en un molde, en un parámetro muy ajeno a lo que es él, porque él en su vida cotidiana es muy afeminado y allá tiene que comportarse muy machito, para poder conservar el empleo. Eso es transgredirse uno mismo".

"El Metro es otra empresa que veo que tiene posiciones muy homofóbicas. Recuerdo que expulsaba a los mismos usuarios de las estaciones y de las plataformas cuando expresaban conductas homoafectivas. Si hace eso con sus usuarios, por ende así es con los empleados".

“Un amigo mío quería ser policía, pero por su condición gay, así tuviera todos los exámenes físicos excelentes, en la entrevista le cerraron las puertas inmediatamente. Después supo que cuando salió de esa entrevista se rieron y comentaron: esto es una loca que viene acá a estigmatizarnos la institución”.

“Donde también es muy fuerte la discriminación es en el sector de la construcción y sus afines. Yo fui hasta hace unos meses pintor de brocha gorda. Me rendía mucho el tiempo. Había muchos trabajadores. Trabajaba en el Centro Comercial Santa Fe y el jefe era un homofóbico. Cuando empezó a sospechar que yo era gay me ponía a pintar los techos, que es lo más difícil. Me tocó renunciar, porque yo pintando techos y los otros solo frentes...”.

En Medellín es común encontrar testimonios de profesionales que mantienen oculta su orientación sexual, y sólo cuando ya han posicionado un nombre o han ganado cierto nivel de reconocimiento, sienten que pueden asumir públicamente el ser gay. Sin embargo, plantean que a pesar de estos logros salir del closet trae consigo consecuencias en el ambiente laboral, como perder clientes, sufrir el rechazo y aislamiento por parte de algunos compañeros. Veamos el caso de este profesional que trabaja en el sector financiero:

“En una sociedad como la de Medellín mi situación y mi forma de vivir no está bien vista por algunas personas, tanto que muchas han dejado de ser clientes mías porque de algún modo se enteran de mi condición. No me lo han manifestado, solo lo han hecho por detrás, completamente por detrás. Nadie me ha dicho que por marica o por gay no van a trabajar conmigo, pero uno en el fondo sabe que es por eso. Obviamente tengo un nombre, un reconocimiento. Particularmente el trabajo que yo desempeño es muy

apetecido, pero también muy pocas personas tienen el conocimiento y las condiciones que yo tengo para desempeñarlo. Entonces yo abuso un poco de eso, de saber que hay muy pocas personas con mis condiciones y es difícil conseguirlas, aprovecho esa situación para pasar más relajado. Sin embargo, no puedo dejar de reconocer que si bien le dan trabajo a alguien que es afeminado, no le entregan todos los clientes, lo ponen a hacer una labor en la que no esté relacionado directamente con los clientes. O sea, el trabajador es muy inteligente, muy teso, pero mejor lo tienen escondido detrás de un mueble para que nadie lo vea. Produzca con toda su capacidad intelectual, pero escondido porque no es persona de mostrar". (Entrevista a hombre gay corredor de bolsa, Medellín, julio 2 de 2011).

En Medellín la expresión del género influye significativamente en la exclusión y la discriminación hacia los hombres gays. Para poder acceder a un empleo formal deben esconder, no sólo su orientación, sino su expresión de género. Por ello es necesario tapar o maquillar el amaneramiento, y de esta manera se construye una lógica relacional en la que no importa lo que usted sea, siempre y cuando no se le note. Lo pueda controlar o camuflar. Es el caso de Andrés:

"En los Call Center hay muchos gays, y claro, allá no te dicen cómo te tienes que comportar, pero sí te dicen cómo no comportarte. Si vas a trabajar aquí te tienes que motilar de tal manera, no utilices maquillaje, o vístete así, trata de cambiar tu voz para que no se oiga tan femenina, no sé... Ese tipo de cosas las he vivido yo y las he escuchado de mis amigos". (Entrevista a Andrés, Medellín, julio 1º de 2011).

Podría decirse que en una sociedad como la antioqueña, con fuerte presencia religiosa arraigada en una serie de valores, creencias y prácticas que se reproducen (lo que popularmente se conoce como "cultura paisa"), aparece una tensión central, como lo es la distribución

“adecuada” del poder en los géneros. Entonces, más que el deseo sexual, en estos contextos lo verdaderamente peligroso es que alguien transgreda el género, que rompa con un orden social establecido, con unos roles patriarcales históricamente construidos. Desde esa perspectiva, quien transgrede el género es objeto de señalamiento y agresión, aparece la frase: “no importa ser marica sino no aparentarlo”.

En ese sentido, para tener una posición de ventaja social es necesario estar y reproducirse dentro del patriarcado en una posición dominante, mantenerse masculino. El femenino, el que baja de escalafón social para ser mujer, ése sí es un problema.

Estas concepciones se expresan y reproducen en todos los órdenes sociales, y el trabajo no escapa a ello. Desde esa perspectiva, por ejemplo, algunos empresarios de la ciudad entrevistados para esta investigación coincidieron en afirmar que el problema no es ser gay, sino que se haga evidente. El problema para ellos es que el ser muy femenino no se pueda esconder, pues se asocia al gay femenino a prácticas “libertinas”, al escándalo y la histeria. Este es el testimonio de un jefe de personal en un almacén de cadena:

“El problema es que los hombres que son muy maricas, muy mujeres por decirlo de alguna manera, son como muy bullosos, muy pone problemas. Por eso solo pueden relacionarse con mujeres, lo femenino busca lo femenino, y es claro que uno como hombre no va ser amigo de un compañero de trabajo al que se le note la maricada... Es diferente si no se le nota, ese problema es de cada quien. Por eso en la empresa, para evitar esas segmentaciones y problemas, exigimos una muy buena presentación, y en la entrevista la psicóloga se fija muy bien en que las personas que llegan sean bien hombres”. (Entrevista al jefe de personal de almacén de cadena, Medellín, junio 28 de 2011).



Edgar Plata "Pescadores"





Edgar Plata "Super Oferta"



En Cartagena... sólo los turistas pueden mostrarse como gays

La vocación económica de la ciudad de Cartagena se centra en el tema industrial, portuario y turístico. Es en estos tres sectores donde se registran los renglones históricamente más significativos para revisar el tema del trabajo de hombres y mujeres. En esta investigación se encontró que los hombres que se reconocen como gays básicamente laboran en el sector del turismo y servicios vinculados, en oficios en los que la atención al público es su función primordial.

En las entrevistas realizadas en el trabajo de campo las personas manifestaron que en las empresas y en algunas instituciones públicas de la ciudad, como colegios, entidades del Distrito, entre otras, está vetado mostrarse como gay, por lo que las personas que tienen esta orientación sexual generalmente la camuflan, la manejan exclusivamente en el ámbito de lo privado. E incluso llegan a formar familias heterosexuales como respuesta a la presión social y familiar, y como estrategia para garantizar un reconocimiento social y profesional.

En Cartagena es posible ser gay, siempre y cuando se mantenga en silencio y no se demuestre. Se utiliza la expresión no mostrarse como “partido”, es decir afeminado, o que bote “plumas”. Aunque reconocen que sus jefes en los espacios laborales no podrían tomar acciones represivas, plantean que la sociedad cartagenera es homofóbica, y que ello se expresa en la agresión verbal, e incluso física; la primera expresada en señalamientos, burlas y el chiste permanente, y la segunda en “linchamientos”, golpizas y acoso sexual. Este es un caso:

“En esta ciudad persiste el imaginario de que la persona que asume su sexualidad desde un rol pasivo es el que se señala como “marica”, el penetrado en este caso. Se convierte en un objeto frágil, en un cagá, algo así como sucio, en una persona que es débil, y que si

bien en lo privado se utiliza para la genitalidad, en lo público se rechaza” (entrevista a joven gay que trabaja en empresa privada, Cartagena, julio 27 de 2012).

Estos imaginarios permean los ambientes laborales y por ello el autocontrol, el silencio, el hablar de sus parejas como mujeres, el inventarse novias, entre otras estrategias, se ha vuelto un asunto naturalizado por las personas gay en la ciudad, y es lo que les permite sobrevivir en una sociedad patriarcal y heteronormativa.

Entre las personas entrevistadas, el camuflar la orientación sexual y la expresión de género consiste en buscar acciones de autocontrol para que no se note, hacer todo lo posible para no hablar de temas que se relacionen con la homosexualidad y la diversidad sexual, quedarse callado frente a un chiste homofóbico, o incluso reírse de éste para no mostrarse agredido. En general se busca separar la vida privada de la laboral, que sus compañeros de trabajo sepan lo mínimo para evitar lo que denominan como “sentirse invadidos”.

Las personas entrevistadas que han hecho pública su orientación sexual, básicamente “porque se les nota”, manifiestan que aunque sean integrados a los espacios laborales, casi nunca se sienten incluidos y respetados, puesto que el chiste y los comentarios homofóbicos están presentes: “Viste la noticia de que mataron otro marica sidoso”, “es que los gays si son muy promiscuos”, “verdad que a ustedes los gays les encanta la rumba, las drogas y los muchachitos”. Estos comentarios hacen parte de imaginarios colectivos y en últimas cosifican y reproducen prejuicios sexuales. Este es otro caso:

“La verdad es que los primeros días de mi trabajo en el colegio tenía un poco de temor, porque estaba empezando y yo era el profesor más joven, el resto de profesores son mucho mayores que yo... Con los muchachos de once a veces uno se compara y son como de la misma edad de uno, y lo ven a uno como otro muchacho también... Quizás uno siente que no va a recibir respeto y por ello uno de entrada trata de ocultar lo que es, o trata de esconder cosas, trata uno como de cambiar de personalidad. Desde que empecé a trabajar

me cuido mucho de no estar por ahí andando, de no estar saliendo. Igual la rectora siempre les dice a los profesores que ella tiene ojos y oídos en todas partes, y que todo se lo cuentan, porque cuando hablan mal de un profesor hablan mal de la institución, entonces uno siempre trata como de... Yo la verdad he tomado la posición de no relacionarme mucho con mis compañeros, o sea que la relación sea estrictamente laboral y evito ir a las integraciones. Nunca he ido. Ellos a veces se reúnen a departir afuera y yo saco alguna excusa para no acompañarlos". (Entrevista a joven gay, docente de colegio privado, Cartagena, julio 23 de 2012).

Las personas entrevistadas coincidieron en la identificación del machismo y la homofobia que a diario se vive en la ciudad, y que se reproduce y expresa en las empresas con prácticas de discriminación y exclusión. Al respecto señalan que si a un hombre se le nota que es gay, o hace pública su orientación sexual, lo denominan como "el maricón", y es excluido porque se considera que afecta la imagen institucional.

Muchos hombres que se identifican como "amanerados" o afeminados, prefieren autoexcluirse, no presentar su hoja de vida en empresas y entidades públicas; o asumen un comportamiento "teatralizado" para esconder ciertos ademanes que podrían ponerlos en evidencia. A esto se le considera ser reservado en la esfera pública, puesto que, según un empleado de una universidad pública de la ciudad, "mostrarse como alguien afeminado o quebrado son comportamientos que te perjudican a la hora de ser aceptado en un trabajo, o para permanecer en el caso de ser contratado".

En el imaginario de las empresas de Cartagena se considera que el ser afeminado, más que la orientación sexual, afecta la imagen institucional. Pero adicionalmente existe una idea única del ser hombre, asociada a rudeza y masculinidad, por lo que aquellos que no están en sintonía con este modelo quedan "fuera de lugar", en el lugar equivocado. Se considera incluso que ser afeminado es cuestión de estar mal presentado, no ser "reservado". En los lugares de trabajo hay una concepción estética que encasilla,

homogeniza y pretende controlar las actitudes, maneras de vestir y el comportamiento de las personas. Así lo confirma el siguiente testimonio, de un alto ejecutivo de una empresa:

“Es indudable que esta sociedad ha avanzado en el tema de los derechos de las minorías. Pero también es cierto que esos cambios son lentos y aún no se perciben en la sociedad. Uno como directivo sabe que puede ser demandado por discriminar a personas con preferencias sexuales gay, por eso uno busca ser incluyente. Lo que sí es necesario es que estas personas sean reservadas con sus gustos, que en la oficina se comporten como se debe comportar cualquier empleado, puesto que de no hacerlo eso repercute en la imagen ante los clientes, quienes no gustan de ser orientados por este tipo de personas. Por eso buscamos cuidarnos, deben mantener una buena presentación, y eso también tiene que ver con el mostrarse siempre como hombre. (Entrevista a directivo de empresa petroquímica, Cartagena, julio 25 de 2012).

En las entrevistas realizadas se encontró que en Cartagena se puede ser gay, pero a “toda costa” hay que evitar las especulaciones. Ser protagonista de chismes y rumores acerca de la orientación sexual trae consigo señalamientos, distanciamientos con la familia, amigos y allegados, que se alejan para evitar ser también señalados. Por ello muchos hombres intentan todo el tiempo vincularse a actividades estereotipadas, que les permitan mostrarse como masculinos: el gusto por el beisbol, el boxeo, el fútbol; o asumir formas de vestir que no parezcan gay, para no ser descubierto.

Si bien en el país se ha avanzado en derechos, y la legislación laboral actualmente es clara en que no se puede despedir a una persona de su empleo por su orientación sexual, en las entrevistas realizadas se encuentra que en algunas empresas de Cartagena, como bancos, almacenes de cadena y del sector industrial de Mamonal, este derecho no se respeta, o se le busca el esguince. Cuando los

jefes se dan cuenta de que un trabajador es gay, en el instante éste se convierte en una potencial víctima de presiones que lo lleven a cometer algún acto que sea causal de despido, no por ser gay, sino por incompetente. Estas prácticas de persecución en espacios laborales son naturalizadas, e incluso algunas personas lo justifican en la medida en que comparten la idea del control de la sexualidad, del ocultamiento de sus preferencias. Al respecto llama la atención que algunas de las personas entrevistadas no reconozcan haber sentido dicha persecución, aunque de manera reiterativa hablen de conocer amigos y personas cercanas que sí la han sentido.

3.2. Falda corta, tacón y maquillaje, o los dispositivos disciplinantes de los cuerpos de mujeres en el trabajo.

Plantea Beatriz Gimeno (2006) que a las mujeres, y a las lesbianas de manera particular, se les ha negado de forma sistemática el poder y la influencia en la sociedad. En el mundo del trabajo se sigue expresando, de manera consciente y naturalizada, una división sexual donde la mujer tiene menos posibilidades de ingresar al empleo formal, salarios inferiores a los hombres, informalización de las formas de contratación, ubicación en cargos que son estereotipados o segmentados para ellas; sumado a eso que las mujeres y madres se siguen enfrentando a una doble jornada laboral.

Esta construcción patriarcal genera una doble discriminación hacia las mujeres lesbianas. Primero por pertenecer a un género que en el imaginario social y laboral sigue siendo invisibilizado o inferior, pensado para que desempeñen funciones vinculantes al cuidado, la asistencia y los servicios; y segundo, por no responder a una sexualidad heteronormativa que se refiere al cuerpo de la mujer como instrumento de reproducción, su función primordial.

Como ya se refirió antes en los planteamientos teóricos, la heterosexualidad se presenta como un factor dominante que ejerce su poder mediante la homofobia y el sexismo. En este orden de cosas, existe una interiorización de mensajes culturales e ideológicos sobre sexualidad que se presuponen como verdades absolutas, y por lo mismo se convierten en mecanismos imprescindibles que fomentan el alejamiento de las lesbianas de los espacios sociales, su bajo estatus y su autoestima (Mujika, 2007).

La visibilidad y el reconocimiento se nutren de referentes históricos y actuales, de los contenidos de los medios de comunicación, del espacio público, de los imaginarios de la sexualidad, del poder político, etc. Y todas estas cosas son deficitarias para las mujeres. Así

que es relevante tener en cuenta que las lesbianas no están situadas en el mismo plano social y económico que los gays. De ahí que para examinar las condiciones de las mujeres trabajadoras lesbianas sea imprescindible un acercamiento basado en la perspectiva de género, reconociendo, en un primer escenario, que el trabajo remunerado, como parte sustancial de la vida humana, es pensado por y para los hombres.

En Bogotá... se puede ser lesbiana, pero con acoso laboral y sexual

Como ya se dijo, los estereotipos y roles de género culturalmente validados en nuestras sociedades patriarcales, constituyen un problema estructural e histórico que de entrada pone a la mujer en desventaja frente al hombre. Pero si a eso se suma el asunto de la orientación sexual, y sobre todo el estereotipo de género que no está en sintonía con las regulaciones de feminidad que se le exige a la mujer, el problema de la discriminación y la exclusión se complejiza mucho más. En dicho estereotipo juegan también otros elementos no sólo el ser lesbiana como ser gorda, “fea”, negra, “mal arreglada”, desmaquillada; asuntos que no encajan con las lógicas de la feminidad legitimadas en la sociedad, y que conducen a que, por ejemplo, no se contrate a alguien para un cargo de secretaria, o para otro en el que su función principal sea la atención al cliente. Este es un ejemplo de la vida diaria de Bogotá:

“Muchas mujeres lesbianas tienen la percepción de no son discriminadas. Creo que lo que pasa es que no nos hemos dado cuenta de que el clasismo y la discriminación son mecanismos muy poderosos que no percibimos, no los tenemos detectados o definidos. Sólo a través de un escarbar en la superficie es que uno se puede enterar de lo que ocurre”. (Entrevista a abogada-activista lesbiana, Bogotá, julio 25 de 2011).

Las mujeres lesbianas entrevistadas para este estudio en Bogotá plantean que muchas violencias, acosos y presiones no se denuncian porque en muchas ocasiones no se reconocen como dispositivos de discriminación y exclusión. Documentar estas violencias hacia las mujeres lesbianas en los lugares de trabajo es un asunto complejo. De un lado, porque la discriminación por género sigue siendo una constante en nuestras sociedades, las mujeres suelen entrar tardíamente al mercado laboral, se les enseña que por su naturaleza su función es lo doméstico, el cuidado del hogar y el estar supeditadas a la dependencia económica de los hombres; y de otro lado, porque esos imaginarios machistas se han internalizado en muchas de ellas, lo que conduce a que el mundo del trabajo se asuma como un asunto efímero y trashumante, supeditado a las fluctuaciones del hogar. Es lo que revela el siguiente testimonio:

“Pareciera que las mujeres cuando nos despiden no analizamos por qué me echaron, porque estamos más acostumbradas a entrar y salir del mercado laboral. La cultura también nos ha dado muestra de que podemos entrar y salir fácilmente. Conocimos el caso de una mujer a la que despidieron, y a quien obviamente nunca le dieron argumentos ni le dijeron que el problema era su orientación sexual. Pero con el tiempo sus mismas compañeras de oficina –en un espacio privado- le preguntaron: venga, usted es lesbiana, pero si no se le notaba por qué la echaron, si se maquillaba, se veías femenina, y todas esas cosas... Le decían eso como algo coloquial, como algo que no se problematiza, un asunto cotidiano que queda ahí”. (Entrevista a Lisa y Angélica, Bogotá, julio 23 de 2011).

Muchas mujeres fundamentalmente de sectores populares ante la pregunta por la discriminación que han sufrido en ambientes de trabajo por ser lesbianas, contestan que no las han sufrido. Pero cuando se indaga más detenidamente, se pone en evidencia que muchas invisibilizan estas agresiones porque desconocen el marco normativo que protege sus derechos como mujeres trabajadoras, por

no tener introyectados los estereotipos de género que la sociedad les exige. Consideran que el trabajo para ellas es una “bendición”, y que ser revictimizadas es un asunto buscado por ellas mismas.

Muchas de las violencias para acceder a un trabajo, o para permanecer en él, están mediadas por discursos y prácticas sutiles que la sociedad ha normalizado y legitimado. Por ejemplo, considerar el maquillaje, el uso de falda, tacones, media velada y cabello cepillado como un asunto de estética empresarial, que se asocia al “estar bien presentada”. Las mujeres que por su construcción corporal no pueden ajustarse o acomodarse a estos prototipos, e incluso aquellas que los cuestionan, son señaladas y excluidas, no sólo por las directivas de las empresas, sino también por sus compañeros de trabajo y los clientes.

En un taller investigativo realizado con mujeres lesbianas en el Centro Comunitario de Bogotá (julio 23 de 2011), se nombraron algunas prácticas y violencias que enfrentan las mujeres en el acceso y permanencia en el mundo del trabajo. Estos son algunos testimonios relevantes recogidos en este taller:

“A mí me discriminaron en una entrevista laboral, que era colectiva. La sicóloga estaba explicando lo que era el trabajo y la presentación personal, y decía que las mujeres siempre debíamos ir con falda a la entrevista, y ese día yo había llevado pantalón. Entonces levanté la mano y le dije que no estaba de acuerdo porque quien trabajaba era la persona y no la ropa. Me sacó de la entrevista por ser problemática y no me dio ningún argumento más”.

“Yo soy una mujer profesional, y recuerdo mucho que los proyectos que realizaba los tenía que exponer un compañero de la oficina para que pudieran ser escuchados por los jefes de la compañía. Se necesitaba de un colaborador hombre para ello. Lo que se nos decía es que en muchas culturas como la nuestra no es legítimo que las mujeres

cierren negocios o sean duras para eso, por el hecho de ser mujeres. Eso demuestra que tenemos una doble discriminación: somos lesbianas y somos mujeres, por eso tenemos una carga más grande. Y cuando saben que eres lesbiana asumen que tú eres un marimacho, y te ponen en el rol masculino, entonces venga que usted es buena para levantar peso, cajas, hacer vueltas, en fin.... Pero son imaginarios”.

“A mí en todas las entrevistas de trabajo tengo que invisibilizar a mi novia, tengo que ponerle un nombre masculino porque qué va a pensar el jefe... Cuando la sicóloga te pregunta si eres casada y uno responde como que sí, como que no, tengo novio, no tengo novio. Hay que cambiar el género, y eso es muy tenaz, es muy doloroso para una”.

“Yo no soy una mujer femenina, ni una mamacita que pueda ser objeto de deseo para los hombres. Sin embargo, cuando en la oficina se extendió el rumor de que yo era una machorra –porque así era como me llamaban- algunos compañeros empezaron a provocarme sexualmente. Los chistes sobre la falta de pene, y todas esas cosas, empezaron hacer parte de las conversaciones. Incluso un día del amigo secreto me regalaron un vibrador, algo que además de grotesco me pareció violento. La presión fue tal, que tuve que pedir cambio de sede. Por fortuna se me dieron las cosas, en este lugar me toca ser muy cuidadosa para evitar que me vuelva a pasar. Pero vivo con mucho temor y estrés cuando me preguntan por mi familia, mi novio, que cuándo me voy a casar; porque ese es otro asunto: si uno a mi edad no está casada con un hombre, también comienza a ser objeto de algo parecido a la conmisericación”.

En Medellín, una corporeidad hiperfeminizada

Entrevistas y conversaciones realizadas con mujeres lesbianas de Medellín, ponen en evidencia acciones de exclusión directa y prácticas de discriminación en ambientes laborales cuando se conoce públicamente la orientación sexual de las mujeres.

Los procesos de exclusión laboral en la ciudad se sustentan en discursos y prácticas que han terminado por mercantilizar y fetichizar el cuerpo de las mujeres. Asuntos como la hiperfeminidad, expresada en el maquillaje, en el proyecto de delgadez, en las cirugías plásticas, el culto al cabello largo, entre otras, ha generado la idea de que para que una mujer se vea “bien presentada” en los lugares de trabajo debe ajustarse a dichos parámetros. Y aquellas que por su construcción corporal y expresión de género no se ajustan a ellos, son estigmatizadas, señaladas y como tal excluidas del mercado laboral formal. En esta ciudad quienes presenten corporeidad robusta, nada de maquillaje y rasgos masculinos independientemente de su orientación sexual son prejuiciosamente caricaturizadas como “machorras”, “marimachos”, “camioneras”, y por lo mismo, aparte de ser señaladas socialmente, se les limitan sus espacios laborales. Este es uno de muchos casos:

“Yo viví una experiencia muy tremenda con una jefe que tuve. A mí no me gustaba maquillarme, pues me parece que es una opción, o sea, yo me maquillo cuando quiera. Pero en el trabajo ella me decía que me tenía que maquillar por el rollo ese de la buena presentación personal, porque tú estás relacionándote con otras personas, me decía. Yo le contestaba que eso no significaba que estuviera siendo descuidada con mi cuerpo, para nada, simplemente me daba pereza maquillarme. Ese entonces era un motivo de pelea permanente con esa señora, porque no valoraba mi

trabajo en relación a mis funciones, sino en función de mi aspecto físico". (Entrevista a mujer profesional, Medellín, junio 30 de 2011).

Las prácticas de discriminación en el trabajo aparecen cuando se hace pública la orientación sexual, y se expresan en el aislamiento y los chistes desde los compañeros, y la sobrecarga laboral desde los jefes. Las mujeres entrevistadas manifestaron que el gran riesgo de auto reconocerse o ser descubierta como lesbiana en el trabajo y más si se es una mujer femenina es tenerse que someter, no solo a las miradas y comentarios, sino al acoso sexual por parte de los hombres, quienes asumen la idea de que lo que necesita la mujer es un macho disciplinante, como lo revela el siguiente relato:

"Creen que una mujer es lesbiana por falta de macho, creen que por eso es insatisfecha. Sumado a eso, en el contexto en que la mujer se ha asociado al mercado del sexo, el sueño y fantasía de muchos hombres es acostarse con una mujer lesbiana". (Entrevista a mujer lesbiana, directora de una organización social, Medellín, julio 1º de 2011).

Las mujeres entrevistadas afirman que en Medellín es más factible el acceso laboral para los hombres gays que para las mujeres lesbianas. Primero, porque a los hombres la sociedad patriarcal le ha otorgado la orilla del poder; y segundo, porque el tema de lo gay es más conocido, comentado y normalizado, aunque igual esté estigmatizado y segmentado a ciertos espacios como las peluquerías, los call center y la moda. Este testimonio lo corrobora:

"Por ejemplo, en esta sociedad difícilmente una peluquera tiene el mismo prestigio que un estilista, porque de entrada el nombre cambia, te da más estatus. Una mujer que conteste llamadas en un call center es una recepcionista, y no va a tener tanto prestigio como el asesor de la línea o no sé qué. O sea que tienen hasta el nombre, ¿cierto?". (Entrevista a mujer lesbiana, Medellín, julio 2 de 2011).

Varias de las entrevistadas para este estudio plantearon que son borrosas las fronteras de la discriminación a mujeres lesbianas en el mundo del trabajo, pues en ésta se conjugan múltiples dimensiones: la expresión del género, la orientación sexual, lo étnico, la estética, la clase social, que llevan a que en algunas ocasiones sea difícil establecer una sola causa, ya que generalmente los motivos de la discriminación se dan de manera interrelacionada, como lo revela el siguiente relato:

“Cabe señalar que en los imaginarios colectivos de la sociedad antioqueña persiste la creencia que vincula la mujer a prácticas asociadas a valores religiosos: la carismática, la mesiánica, la benevolente, la cuidadora... Y estas creencias alimentan el estereotipo cultural de que los trabajos que tengan estas características los podemos realizar de una manera más óptima las mujeres que los hombres porque ellos son más descuidados”. (Entrevista a mujer lesbiana, Medellín, julio 3 de 2012).

Según las entrevistadas, todas estas creencias se agudizan cuando, además del ser mujer, aparece una dimensión vinculada a la orientación sexual y a la expresión de género, o sea cuando la condición de ser lesbiana se hace pública en el espacio de trabajo. Aparecen algunos estereotipos cosificantes, como creer que una mujer lesbiana puede hacer mejor ciertos tipos de trabajos que otra que no lo sea, como el caso de mujeres lesbianas en puestos de vigilancia privada. Las mujeres que en esta ciudad han sufrido exclusión o discriminación en espacios laborales por cuenta de su expresión masculina de la sexualidad, o por su orientación sexual, pocas veces denuncian dichas agresiones porque sienten que la justicia ordinaria no es eficiente. Pero también porque en las mentalidades de muchas de ellas se ha instaurado un discurso religioso que auto victimiza; se maneja la culpa y el sentimiento de yo me lo busqué: “yo soy una pecaminosa porque amo a una mujer, o yo soy la pecadora porque dije en el trabajo que amaba a una mujer”. Así mismo posibilita justificar agresiones o prácticas que vulneran sus derechos laborales. Es el caso de una de las entrevistadas cuando dice: “Cuando salimos a vacaciones de navidad mi jefe prefiere que yo me quede trabajado

porque yo no soy mamá, las que se deben ir la navidad para la casa son las mamás con los bebés, con los hijos a cuidar”.

Históricamente en la sociedad paisa el poder se le ha otorgado a los hombres, y en ese sentido reivindicarse públicamente como mujer, y además como mujer lesbiana, es una batalla que no muchas se sienten en capacidad de dar. Comenta una de las mujeres entrevistadas que en un espacio laboral compartido con hombres la mujer, para ser escuchada, tiene que hablar fuerte y hasta gritar. Lo paradójico es que cuando lo hace termina siendo vista y valorada como problemática, “peliona”, o amargada. Para no llevar estos calificativos, o sencillamente porque se sienten invisibilizadas, muchas de ellas terminan en una actitud de sumisión y de autocontrol que repercute directamente en su estado emocional. Sumado a lo anterior, en muchas ocasiones el ambiente laboral cotidiano con las compañeras mujeres se torna agreste, pues es una cotidianidad en la que casi siempre se habla de los hijos, esposos, oficios domésticos, responsabilidades conyugales...; un universo simbólico en el que se tiene la idea de que la felicidad y el mayor logro para una mujer es conformar una familia tradicional.

Esos temas del orden familiar, de lo privado, del cómo se vive la cotidianidad de pareja, son asuntos que se tocan y se conversan permanente en los interregnos laborales, y particularmente suscitan interés y curiosidad por parte de las compañeras de trabajo. Entonces toca estar sometidas a preguntas como: “¿y cuándo nos vas a presentar a tu novio?, ¿cuándo te vas a casar?, ¿cuántos hijos quieres tener?”. Son interrogantes que muchas mujeres lesbianas esquivan o camuflan para no ser tratadas de manera diferente, o para no ser discriminadas. Veamos este caso:

“Yo trabajaba en una multinacional –una empresa importante- con muchos valores y orientación al empleado, sobretodo valores familiares. En el ambiente de trabajo éramos todas mujeres, como ocho comerciales y, por lo que yo sabía, todas heterosexuales. Había mucha presión, en algún momento llegué a sentir que si mi orientación sexual se hacía evidente ahí, entre esas

mujeres, no iba a ser capaz de manejarlo, porque todas eran casadas o tenían su novio. Íbamos a las reuniones de la empresa y todas llegaban acompañadas de su pareja. Generalmente yo estaba sola, y la razón que daba era que “mi novio” no estaba aquí, estaba fuera del país. Realmente mi novia estaba en ese momento en el exterior, y eso me facilitaba las cosas. Luego se supo que llegó, y ahí aumentó la presión: qué hubo de tu novio, cuándo nos lo vas a presentar. Ahí fue cuando empecé a decir: ¡ay Dios! ¡Qué voy a hacer! Entonces empecé a dejar de ir a las reuniones sociales con ellas, a aislarme un poco, porque no me sentía cómoda”. Entrevista a mujer profesional, Medellín, julio 3 de 2011).

Las mujeres entrevistadas que se auto reconocen como femeninas, y que su estética corresponde a los “moldes” socialmente determinados para el género femenino, manifiestan tener más oportunidades de sobrevivencia en espacios laborales que aquellas que presentan rasgos, comportamientos o estéticas trasgresoras del género. El no parecer, el estar oculta, les permite a las mujeres no ser señaladas por su orientación sexual. Sin embargo, el hecho de mostrarse como soltera la hace aparecer ante las otras como “la solterona”, “la pobrecita que está sola”, o como la “solapada” que no tiene novio sino que se la pasa de rebusque, lo que en la ciudad se denomina “ser una grilla”.

Las mujeres entrevistadas para este estudio coincidieron en que, si bien el desempleo afecta a todos los grupos sociales, los beneficios tributarios que otorga el Estado no llegan a las que se reconocen como lesbianas. Actualmente las empresas tienen la prioridad de contratar a mujeres madres cabeza de familia, o en situación de desplazamiento, o que tengan conformada una familia tradicional, acciones afirmativas que se les retribuye en descuentos tributarios, pero que excluyen a muchas mujeres lesbianas que, aunque sean responsables de la economía de su familia, no se reconocen como mujeres cabeza de familia.

Las acciones de discriminación en los espacios laborales son identificadas como un asunto constante que se extiende desde los jefes hasta los compañeros y compañeras de trabajo, y que van desde actitudes de autoexigencia para sobresalir, demostrar actitudes académicas y profesionales para ser reconocida y evitar ser invisibilizada, o sufrir de acoso permanente. A muchas mujeres las han despedido de las empresas cuando sus jefes descubren que son lesbianas. O se les generan acciones de acoso como el “endurecimiento” de las condiciones laborales, cambio de funciones, sobrecarga de responsabilidades, entre otras; acciones que difícilmente pueden ser demostradas como homofóbicas. El testimonio de una de las mujeres entrevistadas, abogada laboralista, lo ilustra claramente:

“A nivel de la discriminación son muchos los casos que me consultan. Me dicen: es que me echaron de la empresa cuando se dieron cuenta de que yo era lesbiana, o endurecieron mis condiciones laborales para hacerme aburrir. Entonces yo les digo que no renuncien, que dejen que las echen. Medíen que no, que nunca la van a echar por eso. Y de hecho es así, nunca te echan por gay o por lesbiana, te echan porque ya no cumples las metas, cuando antes sí las cumplías; te echan cuando no haces las cuatro horas extras siendo que antes trabajabas dos, cuando endurecen tus procesos laborales. En un proceso jurídico es imposible demostrar que la causa del despido fue homofobia, ellos te van a decir: ella no cumplió las expectativas razonables de su rendimiento en el trabajo. Eso es lo que pasa, es una homofobia revestida de incapacidad o de incumplimiento con los objetivos, la misión y la visión de la empresa”. (Entrevista mujer lesbiana, abogada laboral, Medellín, junio 30 de 2011).

En Cartagena... “si como mujeres somos invisibles, como lesbianas tenemos que estar ocultas”

De manera similar a lo que manifestaron las entrevistadas en las ciudades de Bogotá y Medellín, en Cartagena para las mujeres lesbianas existe una construcción social que sustenta como algo fundamental la apariencia personal en los espacios laborales. En las empresas son “sobre exigentes” con la presentación personal, y esta exigencia responde a unos patrones homogenizantes y estrategias de feminización del cuerpo como: llevar tacones altos, mucho maquillaje y cabello largo y peinado. Estas concepciones se han convertido en una norma social aceptada, naturalizada y legitimada, y actúan como presión social independientemente de que sean violatorias del desarrollo libre de la personalidad para aquellas personas que tienen otras formas de expresión.

Para mantenerse dentro de los patrones establecidos la expresión de género debe ocultarse. Las mujeres lesbianas deben mostrarse como femeninas y delicadas. El maquillaje y el vestuario son dispositivos de autocontrol que ayudan a acceder y permanecer en un empleo y evitar señalamientos; situación que a muchas las lleva a tener una doble vida, a mostrarse públicamente como los demás quieren verlas, y sólo asumir lo que sienten y quieren en el ámbito privado, con sus pareja o sus amigas. Es lo que nos dice el siguiente relato:

“Para mí ha sido muy difícil mantenerme en este trabajo. Yo detesto estar maquillada y utilizar zapatos de tacón, pero para estar bien presentada y no generar comentarios me toca estar todo el tiempo así en la oficina. A las mujeres, por ser Cartagena una ciudad tan machista, nos obligan a vernos flacas, esbeltas y

arregladas, sino estamos descartadas de la sociedad. En ese aspecto tenemos más presión que los hombres. Ellos pueden tener barriga, pero para nosotras eso es un atropello a la feminidad". (Entrevista a mujer profesional de entidad del Estado, Cartagena, julio 25 de 2011).

En esta ciudad las mujeres lesbianas se asocian con la idea de que son insatisfechas sexualmente, y que su opción sexual es resultado de una "ausencia de macho". Ello trae consigo una serie de vulneraciones hacia las mujeres que hacen pública su condición de lesbianas, o ésta se les nota. Cuando son mujeres femeninas se vuelven vulnerables al acoso sexual por parte de sus jefes y compañeros de trabajo, y cuando son masculinas son proclives al rechazo y la exclusión. Este relato confirma esto último:

"Acá en Cartagena se maneja la idea que si una mujer es abusada es porque se lo busco, porque se vistió muy provocadora o porque estaba sola en la calle a una hora no adecuada para una mujer. Y esa concepción patriarcal y machista se desplaza ferozmente hacia las mujeres que somos lesbianas... A nosotras nos pasa, por ejemplo a mi pareja y a mí, que tomamos un taxi y recibimos acosos por parte del conductor. Nos han invitado a formar tríos o cosas así. Y lo peor es que si como mujeres somos invisibles, como mujeres lesbianas tenemos que estar ocultas". (Entrevista grupal con a mujeres lesbianas, Universidad de Cartagena, julio 24 de 2011).

Muchas mujeres lesbianas consideran que ser masculinas les genera resistencias en la sociedad, les cierra puertas en los lugares de trabajo. Por ello es fundamental ocultarlo en la manera de vestir, en el maquillaje, en los ademanes y las actitudes cotidianas catalogadas como femeninas. De lo contrario "esa mujer es un hombre" y es generalmente excluida de los espacios laborales, por lo

que termina en la economía informal o emprendiendo sus propios negocios; oficios en los que no tenga la presión de un jefe y de unos compañeros de trabajo. En este sentido, las mujeres lesbianas prefieren espacios laborales donde no tengan que vérselas con nadie, esto porque sienten que su construcción lésbica –sobre todo las que son masculinas– genera resistencia de la sociedad, entonces buscan trabajos que les posibilite el aislamiento, como vender lotería, vender chance, cosas que no las ponga en relación laboral de subordinación. Es el caso que cuenta la propietaria de un bar en Cartagena:

“Yo soy una mujer totalmente lesbiana, pero frente a la cuestión de los trabajos uno acá se limita mucho para soltarse, para abrirse y expresar lo que es. La mayoría de las personas, tanto mujeres como hombres, en el trabajo son lo más hétero de esta vida. Yo he visto amigas mías, también lesbianas con tendencias masculinas, que en la calle o en sus casas se comportan de una manera, pero en su trabajo tienen actitudes totalmente diferentes, totalmente restringidas. Muchas lo hacen por miedo a que las vean como realmente son y por eso pierdan su trabajo y toda esa cuestión. Por eso, para poder ser yo misma, he optado por montar mi propio negocio y así no deberle nada a nadie; aunque eso no ha sido garantía para evitar el rechazo”. (Entrevista a propietaria de bar, Cartagena, julio 26 de 2012).

En Cartagena llama la atención que la orientación sexual y la expresión de género aparezcan como opciones personales que hay que mantener en lo privado y en el silencio. Lo que en buena parte se debe a que en el imaginario colectivo prima la idea de que, por ser una ciudad pequeña y fragmentada, la gente se reconoce fácil en los espacios públicos y sociales. De ahí que sea necesario mantener una imagen pública intachable para no ser vulnerado o excluido de ciertos escenarios sociales y laborales, como lo confirma el testimonio de esta mujer, trabajadora del sector público:

“Yo creo ser muy discreta con mi vida pública, tengo prevención por el ambiente laboral en el que me muevo. Pero más que por mi trabajo es por la entidad para la cual trabajo, porque si lo hago público creo que puede haber represalias, y es algo de lo que me quiero cuidar. Y más por ser ésta una ciudad pequeña, que yo considero homófoba, xenófoba y una infinidad de fobias evidentes y latentes. Sí, yo he sentido algunas presiones, pero nunca he hecho de eso algo público. Aunque quisiera que no fuera algo de esconder, quisiera estar siempre en todos lados con mi pareja, me gustaría ser más abierta y que el tema fuera mucho más normalizado, que uno pudiera decirlo para que todo el mundo lo sepa. Pero no creo que estén dadas las condiciones para eso, falta mucho, hay como un lugar marcado para nosotras por los estigmas y los imaginarios. Y sobre todo en el sector en el que yo trabajo. Sí trabajara en otro asunto podría ser distinto, por ejemplo en el arte y la cultura, que son más permisivos. En el sector público son mucho más retrógradas las cosas”. (Entrevista a mujer lesbiana con cargo directivo en entidad pública, Cartagena, julio 17 de 2011).



Edgar Plata "Ambulante"

3.3. Cuando la construcción de género no se puede ocultar.

Como ya se ha dicho, el mundo laboral es más hostil para las mujeres y los hombres trans; son más proclives a la vulneración de sus derechos porque su construcción de género marca unas claridades que no son negociables ni camuflables con el autocontrol y la censura. Sumado a ello, en su gran mayoría no cuentan con el apoyo de sus familiares para su desarrollo económico, y tampoco han accedido al sistema educativo, por eso no pueden ejercer un rol profesional.

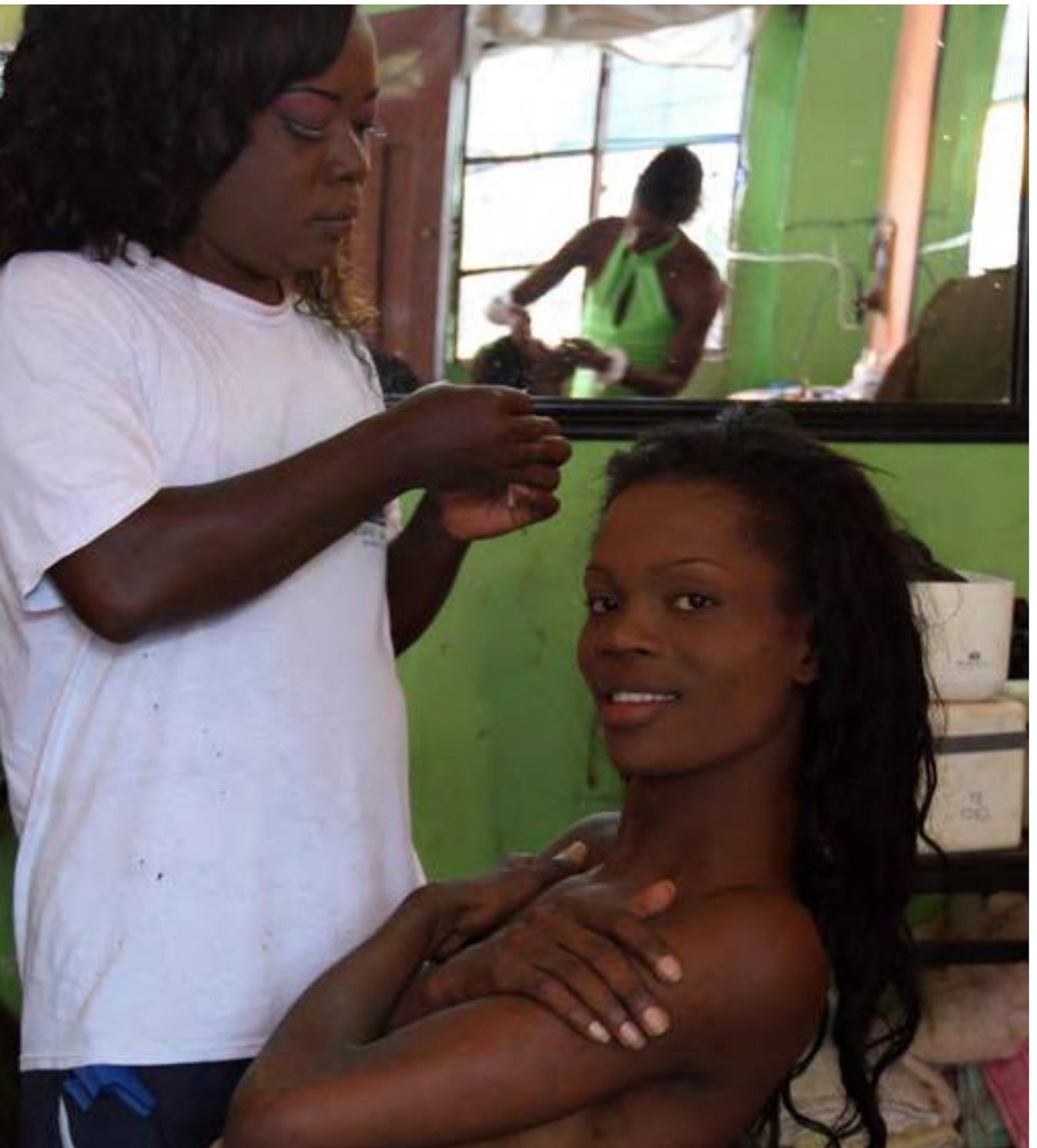
Los procesos de construcción permanente de identidad de género que viven los hombres y mujeres trans, es un asunto que la sociedad colombiana aún desconoce. En el imaginario colectivo se sigue asociando a un asunto antinatural, a una patología, y teóricamente a una disforia de género, lo que ha llevado a la construcción de una imagen errónea, excluyente y transfóbica del transgenerismo.

En Bogotá... se puede ser trans, pero en espacios informales

Uno de los tantos problemas que enfrentan las personas trans en Bogotá está asociado al asunto de su identificación personal, puesto que a pesar de las múltiples campañas realizadas frente al reconocimiento de la diversidad sexual e identidades de género, sigue habiendo barreras que de entrada generan exclusión del espacio educativo y laboral. A los hombres trans, por ejemplo, se les exige libreta militar para acceder a cualquier empleo, con las implicaciones que trae para un hombre trans explicar que antes de construirse como hombre había nacido en un cuerpo de mujer.



León Darío Peláez Sánchez "LAS REINAS DE SAN PACHO 01"



Y lo mismo sucede con las mujeres trans, situación que obliga a que en esta ciudad existan requerimientos específicos para la contratación laboral de mujeres y hombres trans.

Esta es una de las principales razones que lleva a las personas trans a trabajar en escenarios vinculados a la informalidad y a la subsistencia. Muchas mujeres trans, pese a tener formación académica y laboral, no tienen otros escenarios distintos a los que históricamente se han construido para ellas, como peluquerías y la prostitución, en el caso de las mujeres trans, y los talleres de mecánica, la vigilancia privada, o las ventas informales para los trans masculinos.

Para esta población es común encontrar una serie de discursos y prácticas de discriminación y exclusión en los diferentes ámbitos de la vida humana, y el acceso al trabajo no escapa a ello. En ese sentido, las personas entrevistadas para este estudio pusieron de manifiesto el sentimiento de minusvalía que eso les genera frente a los otros y frente a sí mismos. El rechazo en la Familia, la Escuela y en el mundo del trabajo en muchos casos les deja como única opción la prostitución callejera y el mercado de la informalidad. Sumado a ello, quienes logran prepararse académicamente para trabajar en una profesión u oficio tienen que esconder su identidad de género; y para quienes es imposible esconder su construcción tras, o no quieren esconderla, la sociedad lo único que ofrece es la calle, la informalidad o la prostitución. Este es un caso:

“Para mí lo más difícil como mujer trans ha sido encontrarme con la discriminación, que te digan todo el tiempo no, usted no puede estar acá... Eso te hace sentir que no vales porque te están negando algo que es tuyo y que lo mereces, entonces te preguntas qué me queda, qué opciones tengo... Lamentablemente cuando tú eres una mujer trans que ha logrado incursionar en ciertos espacios de formación y nunca has ejercido la prostitución, no sabes cómo hacerlo. No sabes cómo pararte en una esquina, cómo caerle al cliente, cómo manejarlo. La calle definitivamente es un espacio que

no conocemos, pero la exclusión de la sociedad nos lleva a que terminemos en ella”. (Entrevista a trans, Fundación Revolucionando Género, Bogotá, julio 25 de 2011).

Según las personas entrevistadas en Bogotá, en esta ciudad aún no existen espacios laborales donde puedan estar las mujeres trans, salvo las peluquerías o la prostitución. Los imaginarios y prejuicios que la sociedad tiene frente a las personas trans limitan cada vez más sus oportunidades. Asociar lo trans con prostitución, y a la vez esta última con prácticas de delincuencia, ha generado resistencias en la ciudadanía, incluso para contratarlas en peluquerías. Ello ha obligado a muchas de ellas a asumir la prostitución como única salida.

La calle es un escenario de vulneración de derechos, de revictimización, y se ha convertido en uno de los pocos espacios donde particularmente las mujeres trans pueden auto reconocerse y vivir en y desde su identidad de género. Sin embargo, trae consigo unas discriminaciones adicionales, vinculadas a connotaciones estéticas y de hiperfeminización.

“Si tú eres una chica bonita, eso te garantiza algunos derechos, porque si tú eres la trans fea, que no le agradas a nadie, te vas a morir de hambre... Seguramente tus ingresos no serán tan buenos como los de aquella que es más bonita, más agraciada, que todo el mundo contrata; ellas podrían llegar a ganar mucho más de lo que ganaría cualquiera de las otras, porque hay muchas de ellas –por ejemplo amigas-, que me dicen que llegan a cobrar 200 mil a un solo cliente; estamos hablando de que eso es mucho más de lo que podría estar ganando donde estoy ahora. El problema no es que lo estén haciendo, que sea bueno o malo, sino las condiciones en que viven, como nadie les arrienda o si consigues un apartamento te lo van a cobrar doble y por adelantado, entonces toca

vivir en hacinamiento y la plata nunca les alcanza para salir de la pobreza”. (Entrevista a activista trans, Bogotá, julio 24 de 2011).

Algunas activistas entrevistadas tienen la percepción de que en Bogotá se ha venido ganando cada vez más en el auto reconocimiento de las mujeres trans, que pasaron de sentirse y reconocerse como gays o “la marica”, a afirmarse como mujeres con todo el sentido que ello trae consigo. Sin embargo, este avance en términos de autoreconocimiento aún no se ve reflejado en materia de derechos, puesto que esta población sigue ubicada en sectores informales, como salas de belleza, restaurantes, talleres de mecánica y en la prostitución.

El aplazamiento en la construcción de género pareciera ser la única posibilidad que las mujeres y hombres trans de Bogotá identifican para lograr metas educativas y laborales en la vida. Es preferible asistir a la universidad y tener un primer trabajo pareciendo un chico gay o una mujer lesbiana, que mostrarse públicamente como trans, puesto que, según las personas entrevistadas, existe menos prejuicios sociales hacia la orientación sexual que hacia la transgresión del género. En alguna medida porque la primera puede ser más camuflada que la segunda.

En ese sentido las pocas mujeres u hombres trans que en Bogotá han logrado estudiar y tener cargos profesionales, se debe a que aplazaron su tránsito al género deseado hasta el momento en que sintieron que tenían o habían logrado ganar reconocimiento y credibilidad en su profesión.

La Corporación Entre Tránsitos, en conjunto con la Secretaria de Salud de Bogotá, realizaron una caracterización de la población trans que trabaja en la prostitución y peluquerías en el centro de la ciudad. Se encontró que sólo el 2% de esta población cotiza al sistema de pensión, y lo hacen como independientes por estar en condiciones de informalidad laboral. Tampoco cuentan con una ARP que les pueda asegurar atención y un momento al momento de un accidente laboral. En las pequeñas empresas donde trabaja la población trans (básicamente salones de belleza, marqueteterías y restaurantes) se vulneran diariamente derechos. Si una mujer trans tiene un accidente de trabajo, como cortarse una mano o una quemadura, o

si presenta una enfermedad laboral, su única opción es quedarse en casa y sin salario. Tiene que asumir sus gastos de recuperación de manera independientes, y buscar otro trabajo porque probablemente ya no será contratada en el que tenía.

La informalidad a la que se enfrenta esta población promueve rotación en los puestos de trabajo, por lo que las organizaciones que se ocupan de la reivindicación de los derechos de esta población tienen dificultades para hacer acompañamiento y seguimiento. También hace que sea casi imposible contar con estadísticas claras sobre cuánta es la población y las condiciones en las que trabaja. Pero eso no significa desconocer relatos de vida y experiencias particulares que dan cuenta de toda una serie de violaciones a la integridad y dignidad de las personas trans en la ciudad de Bogotá. Veamos una:

“Llego a Bogotá y empiezo a trabajar un tiempo en peluquería, pero por la construcción, que empezaba a hacer en el género femenino veo cortadas algunas cosas y me encuentro con el ejercicio de la prostitución, que para ese momento es lo que me brindaba mayores oportunidades, mayores libertades y mayores recursos para lograr lo que quería. Siempre he dicho que el derecho fundamental de los seres humanos es el derecho a una vida digna, y eso contempla el derecho al trabajo, a la educación, a la salud, absolutamente a todo. Y en el caso específico de las mujeres transgeneristas, por la identidad de género nos hemos visto excluidas de los espacios laborales. La mayoría, más del 90% de las mujeres transgeneristas, nos dedicamos a actividades que se consideran informales: la prostitución, la peluquería, ventas ambulantes, oficios varios, y cosas así. No tenemos mayores garantías, a pesar de que hemos abierto algunos espacios, dinamizados por la voluntad política del gobierno de turno al

temor de una política pública. Hoy día tenemos a cinco mujeres trans contratadas por el IEPAC para hacer algunas acciones administrativas en el Centro Comunitario Distrital y en el centro comunitario especializado. Una de ellas es contadora pública, que trabaja como interventora en algunos proyectos, y que se visibilizó después de tener sus títulos, lo cual es una estrategia válida⁶; hay dos mujeres trans en los hospitales de la Secretaría de Salud: una contratada por el hospital centro-oriente y la otra por la Secretaría de Salud. Pero yo me pregunto, ¿hasta qué punto esto redundará en beneficios para nosotras? Porque apenas cambie el gobierno cambiarán las perspectivas y se limitarán los espacios de participación, aunque exista política pública. Nadie tiene la obligatoriedad de contratar a una mujer trans porque sea trans, las mismas mujeres trans no somos solidarias entre nosotras mismas, y el mismo movimiento de sectores LGBTI no es solidario con ellos mismos ni con las mujeres trans; no hay contratos, no hay oportunidades de trabajo ni de cualificación. Se prioriza la presentación de un título profesional porque no se reconoce el saber de una mujer trans en el campo profesional en el que se ha desempeñado”. Entrevista Activista trans, Bogotá, julio 22 de 2011).

6

Tatiana Piñeros. A partir de enero de 2012, en la Administración de Gustavo Petro, ejerce un cargo directivo como Secretaria Distrital de Integración Social.

Ver:

<http://www.noticias-caracol.com/nacion/video-255338-prime-ra-vez-mujer-transsexual-obtuvo-cargo-directivo-distrital>.

El no tener seguridad social, ni la posibilidad de contar con una pensión en la vejez, ha llevado a una desprotección total a las mujeres trans adultas. Según las entrevistas realizadas, como consecuencia de los contextos de violencia en los que les toca vivir, pocas de ellas logran llegar a una edad avanzada. Muchas se dedican a hacerles mandados a las otras más jóvenes, como una manera de

solidaridad entre ellas puesto que estas mujeres no tendrían otras opciones diferentes para sobrevivir. La siguiente historia de vida es una radiografía de tal desprotección:

“Conozco el caso de una de una mujer trans que me decía: yo me voy para el Cementerio Central, y cada vez que puedo me vuelo y me meto en cualquier bóveda, en cualquier rincón de esos, y ahí duermo. ¿Y de qué come? De hacerle mandado a fulanita. ¿Cuánto le dan por eso? Le dan un plato de comida. Es una cuestión muy lamentable, es cuestión de sostenerse como mejor puedan porque no tienen absolutamente nada”. (Entrevista a activista trans, Bogotá, julio 22 de 2011).

Cuando el tránsito se hace de mujer a hombre

En la ciudad de Bogotá, a diferencia de Medellín y Cartagena, se ha venido configurando un autoreconocimiento y consolidación de grupos de personas reconocidos como hombres trans. Si bien aún persiste un imaginario muy borroso entre ser hombre trans y ser lesbiana “amanerada” o masculina, en la ciudad se ha generado una discusión interesante que comienza a poner en la esfera de lo público el tema y el debate del transgenerismo masculino (de mujer a hombre), no como mujeres “machorras” o “camioneras”, como prejuiciosamente se les denomina en ciertos espacios de la sociedad, sino como hombres culturalmente construidos.

Cabe señalar que en el país el tema del transgenerismo masculino es un asunto que para la academia, y para el mismo movimiento de diversidad sexual, resulta bastante complejo, debido a la construcción binaria del género que se ha instaurado en la sociedad y a la cosmovisión de lo masculino como una fuerza que centra el poder en el pene. Ser hombre es además estar en el pódium de la sociedad, y en ese contexto es más aceptable socialmente que el

hombre quiera ser mujer, pues se considera que baja de estatus. Pero que se dé lo contrario es un asunto inconcebible en muchos espacios en que la dominación masculina tiene muy claras y determinadas las fronteras entre los roles asignados a los hombres y a las mujeres.

Plantean las personas entrevistadas que para las mujeres que se sienten hombres el asunto es muy problemático en la sociedad colombiana y capitalina, sobre todo en sectores populares, en los que la masculinidad es sinónimo de máximo respeto y autoridad, por no decir de autoritarismo. Algunos trans masculinos afirman que en los sectores populares existe la tendencia de mujeres lesbianas que se masculinizan como una manera de protección en entornos lesbofóbicos, porque convertidas en hombres les es posible generar más respeto. Es un mecanismo de defensa que opera como autoprotección en escenarios hostiles para la mujer, y más si es lesbiana, caso en el que queda expuesta a un imaginario y prácticas heterosexistas que, según denuncias recibidas por organismos de derechos humanos, llevan a que hombres heterosexuales abusen de ellas sexualmente bajo la lógica de que “te voy a enseñar que es un macho”. La violación es considerada pues una acción correctiva.

En ese sentido la construcción del transgenerismo masculino pasa por una tensión de vulnerabilidad frente al ser mujer y sentirse mujer, que no obedece al género. En esa perspectiva el transgenerismo masculino emerge como una posibilidad de protección y de ganar espacio en un contexto hostil y de violencias directas. Pero a la vez esta construcción va a tener consecuencias en otros órdenes vinculados no tanto al abuso sexual sino a los señalamientos, hostigamiento y agresiones, que van más allá de la burlas y la exclusión del espacio laboral formal. El siguiente testimonio da cuenta de ello:

“Yo veo en la calle muchachos con una construcción de feminidad que generalmente se exponen a que la gente se burle de ellos, les haga chistes; pero cuando veo chicas cuya construcción es muy masculina ya la actitud es mucho más agreste, un lenguaje que trasciende del chiste a la agresión hostil y menos soterrada. Ello quizá se debe a que una mujer masculina es vista como algo

que confronta mucho y por eso genera violencia. Porque, claro, el chico amanerado es la loquita y le puedes decir porquerías y guarradas y finalmente es como una cosa inofensiva. Pero una mujer que se muestra desobediente con su apariencia y su rol de género genera una agresividad muy fuerte. Yo una vez estuve saliendo y viajando con un chico trans que estaba en el tránsito: a veces podía ser leído como hombre y otras como mujer, no era muy claro, y las agresiones que recibimos fueron de tipo sexual, o sea de hombres que decían que nos iban a violar, cosas de ese tipo. Eso genera mucha agresividad y en respuesta también genera violencia por parte del chico". (Entrevista a activista de Corporación Entre Tránsitos, Bogotá, julio 23 de 2011).

Si para las mujeres trans la peluquería y la prostitución son los oficios a los que la sociedad las relega, para los transgeneristas hombres la sociedad reserva oficios en los sectores de la construcción y las ventas ambulantes, los cuales se presentan como los únicos espacios para su sobrevivencia laboral. La Corporación Entre Tránsitos, que trabaja en la promoción y protección de derechos a trans masculinos, afirma que de las treinta personas que acceden a la institución sólo cuatro cuentan con un trabajo, y éste es en el sector de la construcción y en las ventas callejeras. Estos oficios rudos hacen parte de la construcción de un imaginario colectivo que los cataloga como oficios para "machos, machos", asunto que obliga a los hombres trans a ocultar a como dé lugar los "residuos" que quedan de su corporeidad femenina, por lo que utilizan rellenos que simulan el pene, o en la etapa inicial del tránsito tienen que hacer cosas como fajarse muy fuerte los senos e impostar la voz, prácticas éstas que van deteriorando su cuerpo y afectan su salud física y emocional".

Las personas entrevistadas coinciden en que para sobrevivir en contextos fuertemente masculinizados es necesario ocultarse. Por tanto el autocontrol y disciplinamiento del cuerpo se convierte en la estrategia que les posibilita no ser vulnerados en sus derechos. Los hombres trans sólo encuentran opciones de supervivencia

económica en espacios de máxima informalidad, lo que hace que sus condiciones laborales por lo general sean paupérrimas, no cuentan con las garantías mínimas que consagra la ley sustantiva del trabajo. Como no tienen contratos formales tampoco cuentan con derechos básicos, como pertenecer a un fondo de pensiones y cesantías, primas, vacaciones, salario mínimo, entre otros. Algunos trans masculinos manifestaron en la entrevista que muchas veces la sobre exigencia física que le hacen a su cuerpo para estar a la “altura” de los hombres biológicos, ha generado en ellos enfermedades degenerativas en la piel y desviación de la columna, como se infiere de los siguientes testimonios de trans masculinos:

“Para mí ha sido duro ocultar mi construcción de género. Casi siempre he trabajado en espacios donde nadie sabe quién soy, donde no me expongo, ni me visibilizo como hombre trans. En el trabajo he escuchado rumores de que soy gay porque me ven algo femenino, de hecho entre el grupo de hombres uno termina siendo como el más marica, y ello trae una serie de retos y presiones frente a los compañeros de trabajo. Entonces, para no generarles suspicacias y comentarios sobre mi vida sexual y afectiva, tengo que asumir prácticas machistas, como ser el que paga las cuentas, invita a farras, cosas de esas”.

“Yo trabajé en una empresa de huevos. Empecé como ayudante, y resultó que todos los camioneros querían que yo fuera su ayudante por lo que era muy ágil. Me iba súper bien, pero vivía con camioneros todo el tiempo, camioneros machistas que les cascaban a las mujeres y una serie de cosas más”.

“El sábado era el día del pago en la empresa, y uno ya sabía cuál era el plan: trabajamos hasta medio día y después nos íbamos a tomar cervezas en una wiskería, a un prostíbulo. Llegábamos a ese lugar con todos los manes

de la empresa y el tema central del jefe era que él me quería convertir en hombre, y que pagaba todo para que yo me acostara con alguna de las chicas del lugar. Entonces me encontraba en una situación como de no saber qué hacer, no quería acostarme con ninguna chica, pero el man me insistía. Y lo peor era que necesariamente tenía que aguantarme la situación porque él me retenía la plata del pago hasta por la tarde, prácticamente me obligaba a quedarme en ese lugar, y sólo cuando estaba todo ebrio me daba el pago. Un día me tocó irme a la habitación con una de las chicas porque ya no aguantaba más la presión de esos manes, y en la habitación me tocó decirle a la chica que yo era marica y no me iba a acostar con ella. Pero bueno, era una cosa que me ponía en una situación de riesgo”.

“En mi caso es más difícil ocultarme porque me toca usar el mismo baño de los hombres, y estoy seguro de que si me descubren serían capaces de hacerme cualquier cosa, solo por el morbo de descubrir eso raro que no entienden, Y eso lo digo porque constantemente están hablando de cosas, como que a las lesbianas les hace falta macho. En fin, comentarios que fácilmente pueden materializarse en violaciones y cosas así... Por eso hay que cuidarse, y trabajar así se vuelve algo bastante angustiante y desestimulante”.

Muchos de los hombres trans entrevistados plantearon que acceden a los espacios laborales cargados de presión machista, porque también resulta para ellos una apuesta a sentirse más hombres y ser validados socialmente como tales, para que no “haya dudas del hombre que soy”. En ese sentido resulta interesante encontrar que la presión social en espacios laborales lleva a que muchos hombres trans terminen siendo los “más machos”, los que más visitan prostíbulos, o sencillamente quienes más alcohol consumen. Eso les permite contar con un doble certificado de masculinidad, pero a la

vez funciona como dispositivos de sobrevivencia en unos espacios donde no es suficiente ser hombres sino que todo el tiempo tienen que demostrarlo, con el agravante que estas acciones los ponen en unas situaciones de riesgo muy fuertes, porque el ser descubiertos les acarrea violencias inimaginables. Tales riesgos en lugares de trabajo en los que hay una masculinidad hegemónica generan una tensión constante en los hombres trans. Se conocen casos en los que dicho descubrimiento ha llevado a violaciones, e incluso a asesinatos, como lo documenta el Observatorio de la Corporación Entre Tránsitos con un caso emblemático, que traspasa el límite de todo:

“La cuestión es que el man nunca le dijo a una nena con la que estaba saliendo que él era un hombre trans, y esa nena se enteró y mandó a que lo cascaran. Pero no sólo lo cascaron sino que resultaron violándolo, o sea una cosa tenaz, porque como producto de esa violación quedó esperando un bebé. Fue una cosa muy fuerte porque además el man no tuvo apoyo, lo echaron de la ciudad y le tocó parir en un pueblo, con el agravante social de que físicamente es un chico, o sea un hombre embarazado”.

En cuanto a la seguridad social, la Corporación Entre Tránsitos plantea que las condiciones de informalidad en las que trabaja la población trans lleva a que su aseguramiento en salud debe hacerse como trabajador/a independiente; o pertenecer al régimen subsidiado, como ocurre en la mayoría de los casos. Sin embargo, se presenta el problema de que las personas trans tienen dos nombres: uno jurídico y el otro identitario, y con este último es con el que usualmente se identifican, lo que lleva a que no se les brinde la atención que requieren porque al momento de necesitar un servicio el nombre jurídico no aparece registrado en el sistema. Sumado a lo anterior, las personas trans, en un número significativo, llegan a Bogotá procedentes de otras ciudades o regiones del país, y por desconocimiento de la normatividad creen que el SISBEN que tenían en su ciudad de origen les sirve también en Bogotá, y ahí para ellos comienza todo un peregrinaje. Ese es un tema en el que las organizaciones que trabajan por los derechos de las personas trans han tenido que hacer una fuerte labor de promoción y defensa de derechos.

De otra parte, muchos hombres y mujeres trans, pese a estar afiliados a una EPS o al SISBEN, no asisten a los centros médicos por el temor de “exponer su cuerpo”, por lo que en muchas ocasiones terminan auto medicándose, lo que adicionalmente les genera consecuencias más graves en su salud, como lo documenta el siguiente testimonio:

“Así tengan la posibilidad de hacerlo porque tienen EPS o están en el SISBEN, yo creo que los chicos trans no van al médico porque dime ¿qué hombre trans va a ir a hacerse la citología? Nadie. Si las mujeres lesbianas no van a hacerse la citología por toda la serie de cosas que a manera de prejuicios tienen que enfrentar, imagínese uno como trans en un pabellón de PROFAMILIA. La única vez que he ido al médico fue precisamente porque me obligaron para poder acceder al trabajo. Además la gran mayoría de chicos trans nos auto medicamos, todo es automedicación, entonces nadie sabe qué está pasando por allá adentro con la testosterona. Eso es así porque efectivamente hay una discriminación en el trato. Las mujeres trans sufren con el tema del acceso a la salud porque desde que el portero del centro de salud las ve, ahí mismo les niega la entrada y las hace devolver. Entre los hombres y las mujeres trans hay un miedo a la exposición del cuerpo, a ser maltratados y por eso no se tratan medicamente, prefieren auto medicarse sin reconocer sus particularidades individuales”. (Entrevista Corporación Entre Tránsitos, Bogotá, julio de 2011).

Cuando el trabajo para los hombres y mujeres trans se convierte en un asunto emblemático

El Distrito de Bogotá muestra un avance significativo de inclusión de la población trans, y como caso emblemático puede mostrar la contratación de siete mujeres y dos hombres trans en cargos laborales referidos a la promoción de derechos hacia la población LGBTI. Pero según activistas del tema, el espacio laboral que se le ofrece a esta población se caracteriza por la contratación mediante órdenes de prestación de servicios (OPS), y en cargos como el de secretarías, sin garantías laborales y bajos salarios. Al hablar con esas personas expresan insatisfacción, en primer lugar porque sienten que en ocasiones son tomadas como figuras para mostrar, las envían a eventos con esa intención. Cuestionan, además, que en un discurso de inclusión y reconocimiento a la diversidad se les exija presentar libreta militar porque que las normas del contrato así lo obligan, en la medida en que muchas de ellas en sus cédulas están identificadas como de sexo masculino.

En segundo lugar manifiestan que, no obstante tratarse de la Alcaldía Distrital, los ambientes laborales son tensos. Se quejan de que algunas personas, incluso integrantes del sindicato de la Alcaldía, generan resistencia a su presencia, sobre todo en fiestas e integraciones. Y en tercer lugar, aunque se reconoce la importancia de contar con una experiencia laboral, hablan de incertidumbre, porque, según lo dijo una mujer trans que trabaja como funcionaria de la Alcaldía Distrital, aún no se ha hecho lo suficiente para fortalecerlas en su espacio laboral, para darle continuidad al proceso y después no se vean obligadas a regresar a los nichos laborales que tenían antes, o sea a la prostitución y a oficios en condiciones extremas de informalidad.

Cabe señalar que el olvido, el silencio y la queja desplazan la denuncia. En el trabajo de campo para esta investigación se pudo constatar que muchas de las violencias y agresiones que a diario enfrentan los hombres y mujeres trans en los ambientes laborales

no se denuncian, a pesar de que existan mecanismos de restitución de derechos. Eso es así porque, en primer lugar, esas agresiones se han naturalizado en muchos de ellos y ellas; y en segundo lugar porque existe un miedo a ser nuevamente vulneradas y vulnerados por quienes ejercieron la agresión, “sienten que se les va a venir todo el mundo encima, que si pierden la denuncia cómo pagan”. Por ello las acciones violentas que a diario enfrenta la población trans sólo se quedan en la queja.

Medellín, y la “transgedia” de lo trans

En la ciudad de Medellín los imaginarios acerca de la población transgenerista siguen siendo excluyentes y negativos, se expresan en actitudes que las asocian con trastornos mentales, indiferencia o peligrosidad social, con el agravante de que por lo general estos imaginarios configuran un borramiento del otro como un sujeto de derechos. En el campo laboral la mayoría de las veces se les asocia exclusivamente con actividades como la prostitución en lugares periféricos y sórdidos. Ese imaginario se sustenta en discursos y prácticas con los que se excluye desde temprana edad a aquellas personas que expresan una construcción de género diferente a la asignada socialmente.

La Familia y la Escuela son las primeras instituciones expulsoras, y luego la sociedad misma se encarga de señalar y acorralar. Por ello para muchas trans la prostitución aparece como la única opción de subsistencia en una sociedad en la que no les es permitido vivir libremente su expresión de género. Aquellas personas trans que a temprana edad hacen visible su construcción transgresora de género, generalmente son expulsadas de sus familias. Asimismo, las presiones, acosos y burlas en los planteles educativos las lleva a la deserción académica en los primeros niveles de formación. La calle y el rebusque aparecen así como una única opción de subsistencia.

Otro espacio laboral en el que es posible ubicar la población trans es el autoempleo, en trabajos de estilista, vendedoras de cosméticos o de ropa interior. Son quienes con mayor posibilidad de movilidad y

conocimiento pueden tener un relativo éxito de supervivencia, frente a aquellas cuya única opción es el trabajo sexual, o “la transgedia de las trabajadoras sexuales transgénero”, según expresión de la Corporación Abraxas, de Medellín.

Para poder tener mejores condiciones de vida, acceso a la educación, a un trabajo profesional, entre otros derechos, muchas personas trans en Medellín, al igual que en Bogotá, optan por aplazar su construcción de género, lo ocultan. Para ello viven como hombres que pasan ante la sociedad como gay femeninos, una estrategia que les permite acceder a la educación y a un trabajo profesional.

Un común denominador en la historia trans es empezar asumiéndose como gays, una etapa de la vida que les posibilita avanzar en su historia personal y profesional, pues consideran que en la sociedad el gay es menos discriminado, y en tal condición pueden llegar a la universidad y permanecer en ella, y también les permite laborar a pesar de las burlas y las discriminaciones, como lo ilustra el siguiente testimonio de una mujer trans de Medellín:

“Tengo 39 años, soy profesional de la Universidad de Antioquia, vivo con mi familia, mi mamá, mis hermanos y sobrinos. Soy, en términos coloquiales, cabeza de familia, pues el sustento económico de mi familia corre por mi cuenta. Entonces soy una persona que tiene que estar permanentemente laborando, devengando un salario, y esa es la principal razón por la cual no asumí mi identidad transgénero desde que quise hacerlo, a los 14 años. Porque conocemos historias de las trans, y ya sabemos lo que pasa cuando una chica de 14 años dice que es trans, o sea travesti, transexual o transgenerista. Básicamente las consecuencias se reducen a dos: al no apoyo y rechazo de la familia, y a la exclusión, a las no oportunidades. La sociedad no nos deja otra opción que el trabajo sexual y la peluquería, y yo tengo muy claro que eso no me gusta,

no es lo que yo he querido para mí. Entonces aplacé mi proyecto de vida como persona transgenerista, por lo menos externamente. Socialicé como gay para formarme profesionalmente y buscarme otras opciones laborales, para poder sostener a mi familia y presentarme ante la sociedad de una manera decente". (Entrevista a mujer trans, Medellín, julio 1º de 2001).

De otra parte, en la aceptación social de una mujer trans, la estética y la hiper feminización juegan un papel determinante. Las cirugías e intervenciones estéticas se han convertido en la expresión, o estrategia, para lograr ser femenina y bella. He aquí un caso que lo ilustra:

"En mi trabajo yo creo que la imagen vende mucho, y más para una persona como yo, usted me entiende... Digamos que si me voy con el cabello bien organizado a donde una clienta, ella va a pensar: mirá como tiene el cabello de bonito, seguro me lo sabe arreglar así; mirá como se maquilla de bien, como se arregla las uñas. Lastimosamente en el medio gay y travesti, y en la sociedad toda, para que una persona sea reconocida tiene que ser bonita, saber hacer show, tener no sólo talento sino alguna cosa que la haga reconocer, como unos bonitos senos, un bonito derriere, en fin. Lastimosamente, ¿no?" (Entrevista a Mujer trans, Medellín, julio 3 de 2011).

Viviendo como hombres femeninos, o "afeminados", como estrategia para evitar ser discriminados y excluidos del mundo del trabajo, muchas mujeres trans de Medellín han podido ingresar a otros oficios o profesiones diferentes a la peluquería y la prostitución, como la danza, el baile y el teatro. Estos oficios les permite desplegar roles femeninos, y además se reconocen como espacios amigables a la diversidad sexual, puesto que históricamente son oficios estereotipados en la sociedad como propios para gays. Es el caso de esta trans de Medellín entrevistada para este estudio:

“Mira, yo creo que el asunto de la danza me ha posibilitado camuflarme de una manera cómoda, por ese estigma de asociar la danza a lo gay y lo femenino. Entonces no me sentía tan camuflada ni tan disfrazada. Como era la profesora, tenía la posibilidad de formar en la danza a hombres y mujeres. Yo tenía que asumir los dos roles: bailaba como hombre una cumbia, cogía el sombrero y las velas, pero cuando me ponía la falda asumía el rol de mujer”. (Entrevista a mujer trans, Medellín, julio 1º de 2012).

Son múltiples las acciones de exclusión y discriminación que a diario reciben las personas trans, que se manifiestan en violencia física y crímenes de odio, que son también producto de una transfobia internalizada que si bien en el discurso reconoce las diferencias, en la práctica se evidencia en asuntos sutiles que son tomados como triviales, pero que no por triviales dejan de ser un acoso y una vulneración para las personas que a diario las reciben, y que en ellas dejan huellas y cicatrices a nivel emocional, cognitivo y afectivo. El siguiente caso es revelador al respecto:

“Mi amiga cambió de nombre en la cédula, es decir, se llama oficialmente en femenino. Pero en el proyecto en el que está trabajando a veces, por fastidiarla, sus compañeros de trabajo y los jefes la llaman en masculino. No entiendo cómo hay gente de la academia, activistas, que se resisten a llamarnos por nuestros nombres. Es un asunto incomodo: nos piden que mostremos la cédula para verificar, pero cuando yo te saludo como Juan no te pido la cédula, es un asunto de respeto y de reconocimiento. Si yo te digo que me llamo vaca, es vaca, independientemente de que lo parezca o no lo parezca. Así me llamo yo y como tal quiero y exijo que me llames. A mi amiga y a mí nos pasa cada rato que vamos a la Alcaldía y para ingresar

nos paramos en la fila de mujeres. Los vigilantes, medio burlonamente, nos dicen que estamos en la fila equivocada. ¿Esta es la fila de mujeres?, les preguntamos. Sí, ésta es, nos responden. ¡Ah!, bueno, ésta es la de nosotras, y se ríen. El año pasado cuando llegué, en la Secretaría de Cultura Ciudadana una amiga me cambió el nombre en la escarapela, me puso mi nombre de mujer para que me dieran copia de la llave del baño de mujeres. Y una vez ahí me encontré tres señoras que me miran de arriba abajo y una de ellas me dice: estás en el baño equivocado. Yo le contesté: este es el baño de mujeres, sí, entonces este es el baño que me corresponde porque yo soy mujer. Las señoras se quejaron con el Secretario de Cultura Ciudadana, pero lo más chévere de esta historia es que a las señoras las puso en su lugar precisamente la señora del aseo, que escasamente tendrá educación básica primaria. Les dije retrogradadas, retrasadas, les preguntó que si no han visto trans en la calle, pues ella veía trans todos los días. Ahí es donde yo digo: bueno, cómo hace esta gente, servidores públicos que mínimo tienen un nivel profesional, para resistirse a estas cosas con argumentos que no son válidos. Otro día la “jefe” que trabaja con la Secretaría de Bienestar Social estaba reorganizando o reestructurando el personal, y me va diciendo: mañana te traes los tacones, la blusa y te disfrazas de mujer, ¿cómo la ve? Y yo le dije, mira, me da mucha pena, pero es que yo no me disfrazo de mujer, yo soy mujer. Yo no sé si usted es mujer porque se pone tacones, yo soy mujer así esté desnuda. Es más, siento que ahí soy más mujer y hágame el favor y a mí me respeta”. (Entrevista a activista de la Organización Transity, Medellín, julio 1º de 2011).

Expresan las entrevistadas que las mujeres trans que trabajan en prostitución difícilmente pueden realizar otro trabajo, puesto que la calle es el único espacio que conocen para “ganarse la vida”. La calle y la prostitución han sembrado en ellas desconfianza y miedo a ser rechazadas. Muchas solo salen en las noches porque en el día se sienten agredidas con las miradas, las burlas y los señalamientos de personas que las ven recorriendo una calle. La noche y las calles periféricas son el tiempo y el lugar en los que se muestran en la vida pública, y afrontar una situación diferente, como ir al colegio o a un trabajo diferente, genera en ellas ansiedades que, según lo expresan, no serían capaces de “aguantar por mucho tiempo”, como se colige del siguiente testimonio:

“A mí y a mis compañeras nos da miedo estudiar en el SENA o de pronto trabajar en una microempresa; miedo de que nos vayan a ver como algo raro, algo extraño, porque raras no somos, raro es un animal y extraño sería que se nos cayera una estrella o se apagara el sol. Es ilógico que estemos trabajando en un lugar y nos quieran discriminar con lo de la afiliación al sistema de salud, con el salario, que de pronto nos pongan a trabajar separadas, que vas a ser pulidora, bueno, entonces siéntate por allá en un rincón, no mires a nadie, a ningún hombre. Sí, es verdad, nos excluyen mucho. Entonces ahí es donde unos dice: no, lo mío es la prostitución, así sea en las calles o por internet. Mis compañeras dicen que se sienten más seguras en la calle, aunque allí muchas encuentran la muerte”. (Entrevista a Chana, Medellín, junio 30 de 2011).

En Cartagena... las trans solo pueden ser vistas y habitar la periferia

La experiencia de ser transgenerista en Cartagena es narrada por muchas de las personas entrevistadas como una lucha constante por la sobrevivencia, e incluso por la vida misma. Consideren que la sociedad cartagenera es más transfóbica que homofóbica. Acepta más fácil a una persona homosexual “que no se le note”, que a una mujer trans que pone en evidencia su construcción transgresora de género. En ese sentido, el hacerse visibles públicamente y no tener manera de ocultarse o camuflarse, pone a la población trans en una situación de máxima vulneración de sus derechos. En su gran mayoría los trans han sido maltratados en sus familias, desertaron a temprana edad del colegio, y han encontrado en la prostitución la única manera de subsistir.

La prostitución para las personas trans se desarrolla en espacios periféricos y marginales de la ciudad, en los que de manera constante están expuestas a agresiones físicas y verbales de clientes y transeúntes, y hasta de miembros de las fuerzas militares. Se conciben socialmente como generadoras de violencia, su trabajo se asocia a la delincuencia, y como tal la persecución hacia ellas es constante, además legitimada y promovida por la sociedad.

Quienes terminan la educación media lo han logrado porque han aplazado su construcción de género o, cómo lo expresan algunas, han contado con suerte. Son muy pocas las que medianamente han podido ganarse un espacio social y laboral en la ciudad.

Al igual que en Bogotá y Medellín, en Cartagena los espacios laborales conquistados por las personas trans están delimitados, además de la prostitución, a funciones y actividades vinculadas a la estética, el maquillaje y la peluquería; espacios que se caracterizan por un alto nivel de informalidad en las formas de vinculación, y también con muchas presiones frente al cómo comportarse y asumirse. Para trabajar en dichos lugares o actividades es necesario mostrarse como

hombres, así sea afeminados, pero no como mujeres trans. Esta presión la viven a diario los trans de la ciudad, y para algunos de ellos es un asunto válido en la medida en que se revictimizan y sienten que si la sociedad es transfóbica es por su culpa, porque ellos son los responsables de generar dichos prejuicios. El siguiente testimonio lo corrobora:

“Desde hace rato he venido ganándome espacios en esta sociedad tan cerrada, he logrado que se dieran cuenta y aprendieran a aceptar que soy estilista, pero no un peluquero más... Me voy a certificar y a ser tan útil para la sociedad como cualquier otro profesional, pero para eso me ha tocado una lucha constante, porque vivimos en una sociedad moralista y clasista; una sociedad que no ha evolucionado en temas como lo LGBTI. A veces yo me hago una pregunta: por Dios, cuándo voy a salir a la calle y no me van a señalar, cuándo voy a salir a la calle y me van a decir buenos días, bienvenida, y no cómo está señor. O sea, el hecho no es cómo te ven, no creo en eso, el hecho es el respeto. Para que sepan que eres doctor y te saluden como doctor no tienes que llegar con el uniforme de doctor, para que te digan licenciado no tienes que llegar con el título de licenciado en la mano. Entonces yo digo que por respeto deben tratar a las personas por su apariencia, su condición o la elección de vida que haya hecho, deben de respetar... Hoy no me irrespetan tanto porque me he ganado con mucha lucha ese espacio, pero anteriormente, cuando buscaba trabajo en una peluquería me iba con las cejas sacadas, normalito, como una chica, pero modesta, no como de ese travestismo excéntrico. Entonces decían: ¡ay!, qué pena, aquí no puedes trabajar porque los travestis aquí no pegan, aquí a los clientes no les gusta que les peluqueros se vistan de mujer. En realidad era muy frustrante porque yo iba a aportar mi talento, no mi apariencia, y sí tú vas como clienta, vas para que

te hagan un trabajo. Lo más doloroso es que esa idea se maneja todavía, o sea, tú únicamente puedes trabajar con tu apariencia de travesti cuando la dueña de la peluquería es muy amiga tuya y te conoció siendo así, pero eso sí, te pone tus cláusulas. Ye dice, bueno, puedes venir vestida de mujer pero te pones el uniforme. Pero cuál es el uniforme, ¿el masculino? No, te pones el femenino. Y uno por la necesidad del trabajo le toca regirse bajo esas reglas, y se siente tan denigrada, como tan burlada, como que no tengo derecho, no puedo decir nada porque si lo digo lo primero que van a decir es esto no es tuyo, la que mando soy yo y este es mi espacio de trabajo. A eso llegué en un tiempo, cuando quise revelarme. Por qué tengo que renunciar a mi forma de ser, me decía, por qué tengo que cambiar lo que por regalo de Dios –porque yo lo tomo así, yo no siento que ser diferente sea tener un demonio, como algunas religiones dicen-. No, yo soy diferente porque fue un regalo divino, y me siento especial por eso, entonces he aprendido a llevarlo con altura, con mucha elegancia, y es lo que trato de inculcarles a mis amigos que también empiezan en eso. Yo les digo que no quiero que vivan lo que yo viví, entonces prepárense y hagan esto así, que de esta forma es mejor. Ummmmm... Pero en realidad, como te digo, no ha cambiado nada, o sea tú me preguntabas si iba vestida de mujer, en realidad todavía no me lo permiten. (Entrevista a mujer trans, Cartagena, julio 19 de 2012).

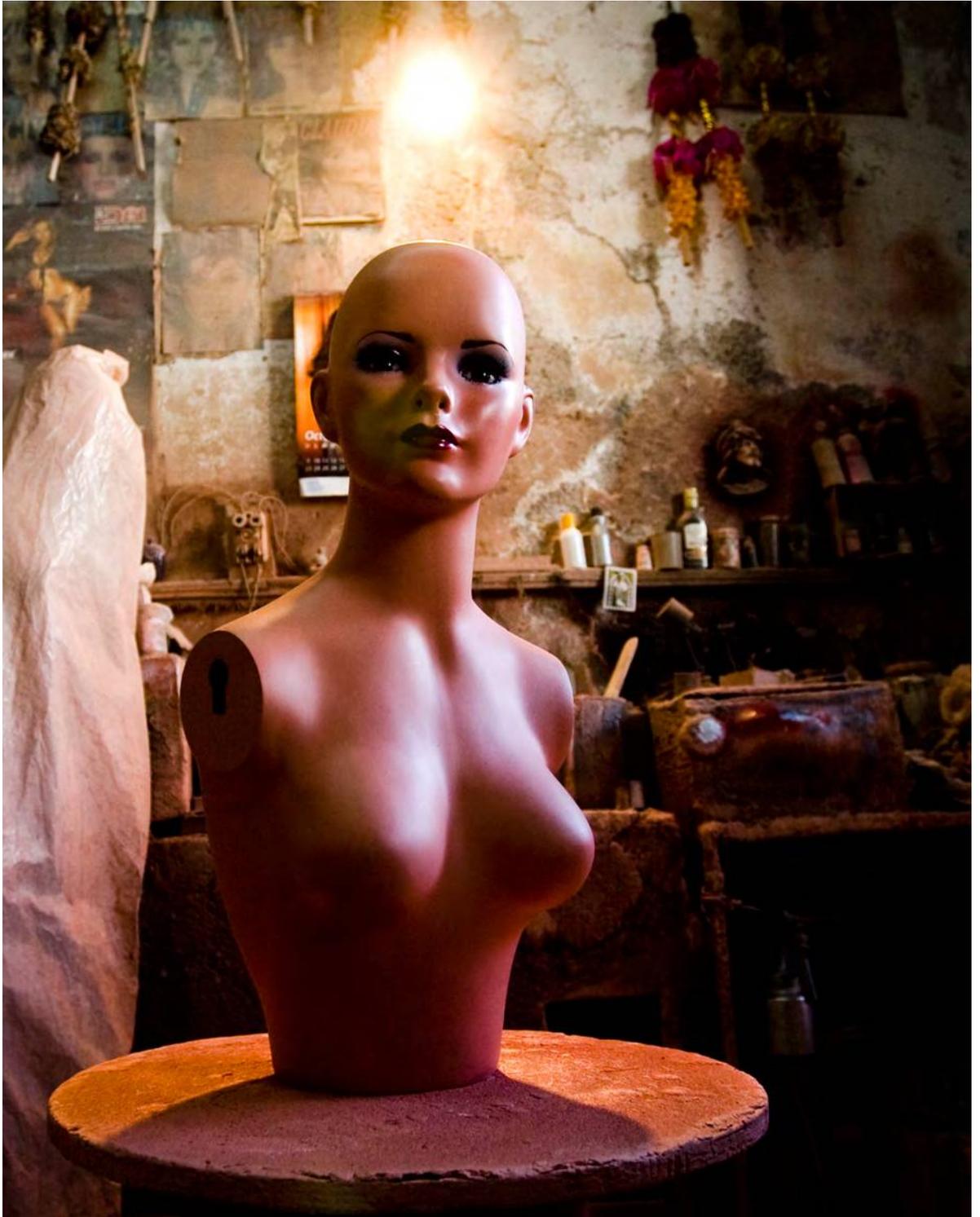
El control en la apariencia personal de las personas trans, asociado a una manera de vestir masculinizante, es una vulneración en muchas peluquerías y salas de belleza de la ciudad; lugares en los que mayoritariamente sus trabajadores son gays o trans. Persiste una concepción excluyente transfóbica, incluso endofóbica, en la medida en que se parte de la idea de que un gay puede ser reconocido como estilista, pero un trans sólo alcanza a ser una peluquera más.

A estas restricciones en el cuerpo se suman las de la identidad personal. Las personas se niegan a nombrarlas por el nombre femenino, y cuando las nombran en femenino lo hacen con apelativos como: “ve, decíle a la marica que me atienda ella”. Así mismo, en Cartagena son frecuentes las restricciones en el uso del espacio público, de los baños públicos y de la circulación por las calles durante el día. Las personas entrevistadas expresaron que salir vestidas de mujer es exponerse, no solo a las burlas y miradas, sino también a acciones de violencia física, como golpes y acoso sexual. Por ello su construcción de género solo pueden expresarla en la noche y en ciertos lugares de la ciudad vinculados a la rumba, como se evidencia en el siguiente testimonio:

“Al trabajo nunca he ido vestida de mujer, a pesar de mis facciones y mi comportamiento femenino. Es más, yo nunca he salido del barrio vestida de mujer, porque sería blanco de las burlas de mis vecinos y ello afectaría a mi familia. En el trayecto al centro podría ser vulnerada, por ello siempre llevo mis chócoros en una maleta y me maquillo y organizo donde una amiga que vive por la India”. (Entrevista a trans de Cartagena, julio 23 de 2011).

Las personas entrevistadas, tanto transgeneristas como algunos empresarios y funcionarios públicos, coinciden en afirmar que la ciudad es excluyente y estigmatizante con aquellas personas que construyen el género, por lo que la única opción de subsistencia es la prostitución, y en algunos casos los oficios relacionados con salas de belleza y cosmetología. Expresan que dada la construcción machista y religiosa de la ciudad, a las personas trans se les sigue considerando como enfermas, o que requieren de “un mayor control por parte de las familias para que se asuman como machos”.

El ejercicio de ciudadanía de las mujeres trans en la ciudad es una conquista que apenas se viene dando, gracias a la visibilización que el tema ha tenido en investigaciones desarrolladas por organizaciones como Caribe Afirmativo, y por el fenómeno de Laisa Reyes en una telenovela nacional, donde muchos colombianos se sensibilizaron frente al tema. Lo que no significa que se reconozcan



Rodrigo Oropeza "El último constructor 3"

y se les vincule sin restricción y prejuicio a los espacios de ciudad, como se desprende del siguiente testimonio:

“Honestamente aquí no hay espacio para las mujeres trans. Quisiera que alguien llegara y me dijera yo trabajo en la Alcaldía de Cartagena y soy mujer trans, yo trabajo como profesora en el colegio tal y soy mujer trans. Es muy triste porque yo lo viví, soy una persona que he estudiado, tengo mis títulos como profesional. Lo último que estudié fue pedagogía para ser profesora, gracias a Dios. Pero como te decía, tiene que ser un amigo tuyo el que te brinde esa oportunidad, que te conozca y que no sienta esa presión moral o ese ataque de la sociedad heterosexual. Por lo menos yo estoy muy agradecido con la dueña del instituto donde trabajé. Cuando lo abrió ella me dio la oportunidad de ser profesora de maquillaje en el curso de cosmetología estética y, entre comillas, trabajé durante año y medio. Y digo entre comillas porque nunca tuve contrato, fue más como un favor”. (Entrevista a mujer trans, julio 22 de 2012).

El hecho de que la construcción de género se haga visible desde temprana edad, lleva a que la gran mayoría de mujeres trans no cuenten con el apoyo familiar, con la protección afectiva y económica que les permita ingresar a un colegio. Y quienes lo logran se encuentran con un espacio heteronormativo que termina expulsándolas. Muchas son expulsadas o huyen de sus casas por los maltratos físicos y psicológicos que reciben por parte de sus familiares y vecinos. Solo la calle, con todo lo violenta que pueda ser, entra a hacer el espacio receptor, donde de alguna manera pueden ser y expresarse como se sienten y quieren ser.

La prostitución es una de sus pocas opciones de subsistencia, y muchas de ellas expresan que es lo único que saben hacer porque la sociedad “las mira con recelo y sospecha”. La sociedad misma sigue creyendo que lo único que “podemos hacer las travestis es putiar”.

3.3. Más allá de contextos particulares: cicatrices comunes y negación de derechos.

Los hombres gay y las mujeres lesbianas consultadas para esta investigación presentan similitudes en las vulneraciones a los derechos fundamentales y laborales. A pesar de las distancias geográficas, culturales y sociales entre las tres ciudades abordadas, los puntos de encuentro en materia de violaciones a derechos en el trabajo develan la reproducción del estigma social frente a la diversidad sexual. Nos muestran cómo a pesar de los avances en materia de jurisprudencia y leyes, son múltiples los mitos, odios y temores que persisten en la cotidianidad, y que se siguen reproduciendo desde espacios e instituciones como la familia, la escuela y el trabajo, debido al desconocimiento y a patrones culturales normalizados y naturalizados.

Con las experiencias compartidas a través de los relatos antes citados, es posible presentar un paralelo de similitudes entre las acciones de discriminación y exclusión identificadas en cada uno de los grupos poblacionales abordados en las tres ciudades, como se grafica en la tabla siguiente.

Grupo Poblacional	Acciones y Violaciones	
Gays	Ocultamiento de la orientación sexual en espacios laborales. Imaginario que asocian lo gay a la moda y al consumo.	Auto presión laboral.
Lesbianas	Doble discriminación por ser mujer y lesbiana. Acoso sexual y laboral. Atención diferenciada en salud	Discriminación y autoexclusión de derechos en el sistema de seguridad social.
Trans	Sobrevivencia económica. Informalidad y subsistencia. Habitar y trabajar en las periferias. Trato diferenciado en el sistema de salud. Procesos de integración laboral pero no de inclusión.	



Simone Souza Marinho "ZICA 02"

En la anterior tabla se ve que para los hombres gays se identifican dos situaciones que inciden en la vulneración de derechos en los espacios laborales. La primera de ellas se refiere al ocultamiento y la segunda enfatiza imaginarios que vinculan lo gay al consumo y la moda. Con relación al ocultamiento, para aproximadamente el 70% de los hombres gays entrevistados se hace necesario mantener en el anonimato su orientación sexual, puesto que cuando ésta se hace pública ellos se convierten en foco de burlas, comentarios mal intencionados y acciones de discriminación simbólica. Manifiestan que la orientación sexual se convierte en un pretexto no verbalizado para no permitirles ascender en sus funciones de trabajo, lo que lleva a que muchos no se sientan satisfechos con la actividad que realizan.

Sumado a lo anterior existe una idea generalizada, reproducida desde los medios de comunicación, que asocia a los gays a gustos banales, a la cercanía con la moda y con el consumo “desmedido” de objetos. Estos imaginarios inciden para que en los lugares de trabajo a los hombres que se asumen públicamente como gays se les considere personas que sólo viven por y para las fiestas, la rumba y las compras. Esto, según los entrevistados, incide para que en ocasiones no se les tome en cuenta para ascensos, o para desarrollar funciones que requieren responsabilidades específicas.

En este imaginario colectivo también entra la preferencia de ciertos almacenes a contratar personas gays, puesto que los empleadores valoran su rendimiento en estos espacios laborales, consideran que tienen buen gusto y habilidades para brindar una buena atención. Sin embargo, cabe señalar que las personas gays contratadas en estos oficios corresponden a unos estándares estéticos vinculantes a estereotipos masculinos; son personas que camuflan las plumas y socialmente corresponden al estereotipo de ser “agraciadas”.

En la investigación se encontró que los hombres gays y las mujeres lesbianas viven en sus lugares de trabajo unos fuertes procesos de auto presión, que se expresan en el deber y necesidad de demostrar que son los mejores en el trabajo. Trabajan horarios extras y tratan de asumir una autodisciplina permanente, acciones éstas que terminan convirtiéndose en situaciones dolorosas y de máxima presión, como lo relata una de las personas entrevistadas:

“Para llegar a ser lo que hoy soy en mi profesión, le hetenido quedemostrar a los demás que soy inteligente, organizado y disciplinado. Generalmente soy el que primero que llega a la oficina y estoy dispuesto a responder a las exigencias que la empresa nos haga. Por mi condición de hombre gay no puedo darme el lujo de relajarme como lo hacen los otros, pues quiero ser tan respetado en mi profesión como cualquier persona que no sea gay”. (Entrevista s hombre gay de Bogotá, gerente de una empresa, julio 2 de 2011).

Aparte de la auto presión laboral, el sentirse diferente, ser mirada como una persona extraña o incluso rara, lleva a que muchos hombres gays y mujeres lesbianas sientan que su posicionamiento profesional y el haber conseguido un empleo, pese a su orientación sexual y su expresión de género, se debe a que la sociedad les ha hecho un favor. En ese orden de ideas para ellos y ellas el mundo del trabajo se compone de mecanismos de presión y auto presión laboral que deben sortear. Deber mostrarse socialmente como ellos mismos lo denominan: “intachables” y “decentes”; trabajadores y trabajadoras que pueden “medírsele” a diferentes formas de presión y hacer caso omiso de muchas violencias de las que son víctimas, porque consideran que si reclaman o denuncian puedan perder “lo que a fuerza de sudor” han logrado.

Las mujeres lesbianas, en su caso concreto, sufren una doble discriminación en el ámbito del trabajo por el hecho de ser mujeres y tener una orientación sexual diferente a la normatizada. Esta presión se expresa en la estética y el comportamiento femenino que deben asumir en sus lugares de trabajo. Y adicionalmente pesa sobre ellas la visión patriarcal de la sociedad, que considera que las mujeres en el mundo del trabajo no son competitivas por la posibilidad de quedar embarazadas, o por las responsabilidades adicionales que tienen en sus espacios domésticos. En el imaginario social de la división sexual del trabajo afirman las entrevistadas las mujeres, de entrada, sufren la discriminación que les granjea el hecho de ser mujeres, y que se suma a la que tienen que afrontar cuando hacen visible su orientación sexual o expresan una construcción del cuerpo por fuera de la performatividad.

Para sobrevivir en los lugares de trabajo, en el día a día muchas mujeres lesbianas deben asumir las prácticas discriminatorias como un asunto cotidiano y naturalizado. Según lo narrado por las entrevistadas, el trabajo formal, desde una concepción tradicional y naturalizada de lo familiar, no está pensado para mujeres, y menos para aquellas que tengan una construcción masculina. Afirman que por el hecho de ser mujeres que no tienen hijos, en sus lugares de trabajo deben cumplir horarios extendidos y pocas veces remunerados; y además se les exige descansar en días diferentes a los festivos y quedarse trabajando durante las vacaciones de fin de año para que otros compañeros, que si tienen hijos y una familia "normalizada", puedan compartir con ella. A ese respecto el siguiente testimonio es bastante elocuente:

"Yo soy una mujer lesbiana de 37 años, y desde hace 3 años trabajo en esta empresa, en la parte de gestión. No he tenido la posibilidad de ascender, aunque ha habido vacantes. Mi jefa no me ha dicho nada, pero he escuchado rumores de que por no ser femenina en un cargo ejecutivo podría darle una mala imagen a la empresa. A pesar de mis capacidades y de mi preparación sigo subordinada a un cargo para el que estoy sobre calificada. Esa situación me deprime muchísimo, me lleva a que no me sienta bien en el trabajo y que haga las labores solo por cumplir. Pero me ha tocado resignarme a seguir ahí... He llevado múltiples hojas de vida a otras empresas, pero lo que en la ciudad se viene ofreciendo son básicamente contratos por prestación de servicios, vinculados a proyectos específicos". (Entrevista a mujer lesbiana, Medellín, junio 30 de 2011).

Otra condición laboral que vulnera los derechos de las mujeres lesbianas tiene que ver con la atención en salud. Cuando requieren asistir a una consulta médica o a un proceso de hospitalización, para las mujeres lesbianas se vuelve agobiante escuchar de los médicos y demás profesionales de la salud consejos de prevención de enfermedades venéreas, recomendaciones sobre planificación y uso del preservativo, entre otros. Las entrevistadas coincidieron

en calificar como un acoso discriminatorio el asistir a exámenes rutinarios, como la citología, que se convierte en una presión para hacer público un asunto que algunas quieren mantener en lo privado, como lo ilustra el siguiente caso:

“Te voy a poner el caso de mi EPS. Yo voy como una mujer lesbiana y entonces me encuentro con las típicas preguntas de la doctora: ¿con qué método de anticonceptivo planificas, usas condón? No, no uso porque soy lesbiana... El problema está en que ni siquiera existe un lugar en donde poner la x sobre mi orientación sexual, la categoría lesbiana no aparece, por lo que siempre va existir un sesgo. Es decir, siempre que vaya donde un médico se me va a tratar como una mujer heterosexual, y cabe señalar que tenemos riesgos muy diferentes y perspectivas de vista que no coinciden con la lógica heterosexual”. (Entrevista a mujer lesbiana, Cartagena, julio 28 de 2011).

Frente al tema de la seguridad social se encontró que tanto para hombres gays como para mujeres lesbianas es preferible no afiliarse a su pareja como beneficiaria, por temor a que sus jefes descubran su orientación sexual. Los siguientes casos lo ponen de manifiesto:

“Yo tuve afiliado a mi pareja como beneficiario de la EPS, pero en la oficina eso les pareció algo novedoso y cómico, y lo hicieron público. A partir de ahí comenzaron los comentarios, los chistes malos y eso se convirtió en una presión muy fuerte para mí. Por eso cuando conseguí mi trabajo actual le dije a mi pareja que buscara sus medios para afiliarse, porque en la empresa no me lo permitían”. (Entrevista a hombre gay, Bogotá, julio 18 de 2011).

“Yo ni siquiera lo he pensado, no quisiera tener que pasar por esa presión. No me imagino que diría mi jefe si se da cuenta de que tengo afiliado, no a mi esposa, sino a mi novio. Por fortuna él no ha necesitado que yo tenga que afiliarlo”. (Entrevista a hombre gay, Cartagena, julio 12 de 2011).

Para el caso de las personas trans, son múltiples las denuncias que han venido planteando líderes del movimiento que defienden sus derechos. Consideran que los procesos de hospitalización, atención y seguimiento son excluyentes y prejuiciosos. Explícitamente hablan del prejuicio social que asocia a las personas travestis con el temor de que pueden ser un riesgo potencial para contraer el VIH.

Los derechos laborales y la seguridad en el trabajo son deficitarios para la población LGTBI. Los contratos son mayoritariamente por prestación de servicios y por periodos de tres a seis meses, y el trabajador asume la responsabilidad de pagar su fondo de pensiones y cesantías. Pero el déficit es aún más grande para las personas trans, quienes encuentran mayores limitaciones en los espacios laborales. “La mayoría somos peluqueras, putas, y algunas hacen shows precisamente pagados y pesimamente reconocidos”, denunció una de las entrevistadas.

En el caso de Bogotá, los procesos de inclusión laboral desarrollados por la Alcaldía en los últimos años se han mostrado como un avance significativo en el reconocimiento de derechos de gays, lesbianas y trans. Sin embargo, las personas entrevistadas cuentan que están sujetos a un sistema de contratación bajo la modalidad de prestación de servicios (OPS) con un máximo de tiempo de contratación de tres meses; o a contratos de medio tiempo con sobre carga de trabajo, en los que los salarios, en muchos casos, están por debajo del mínimo legal vigente.

En ejercicios diagnósticos realizados entre 2010 y 2011 por la Corporación Opción, se encontró que la mayoría de las trans laboran como estilistas y en la prostitución. En las peluquerías trabajan con contratos informales y verbales, están afiliadas al régimen subsidiado de salud y no cotizan en los fondos de pensiones y cesantías. Se les paga por porcentaje: generalmente el 50% para el

dueño de la peluquería y el resto para él o la estilista. Anteriormente los dueños de estos establecimientos proveían todos los materiales e insumos, pero en los últimos años esa responsabilidad se la han dejado a los estilistas, lo que significa que del salario que reciben deben sacar el 50% para costear los materiales que requieren para realizar con calidad su trabajo. Esta es una realidad común a las mujeres trans entrevistadas en las tres ciudades.

Es importante señalar que dada la informalidad de las contrataciones, para muchas mujeres trans es imposible tener permanencia en un lugar. Adicionalmente, los riesgos profesionales y enfermedades son constantes en sus espacios de trabajo. El contacto con productos químicos, los cambios de temperatura (tienen que lavarle el cabello a una clienta después de hacer un cepillado a altas temperaturas), en muchas de estas personas ocasiona artritis, afecciones respiratorias, entre otras enfermedades; con el agravante de no poder incapacitarse por no tener afiliación a salud, como lo ilustra el caso de esta mujer trans de Cartagena:

“En estos momentos yo trabajo como independiente, soy la estilista de cabecera de una señora muy famosa del país. Con ella no tengo ningún contrato, es solamente un contrato hablado. Si me necesita me llama, me pone los pasajes y viajo a Bogotá el tiempo que ella me necesita, normal, como en una peluquería. Si facturo tres peinados, tres peinados me pagan, pero eso sí, por aparte me paga mis viáticos, mi hotel y mi alimentación. Yo prefiero trabajar así porque cuando trabajaba en una peluquería me liquidaban el 60% en servicio como maquillaje y peinado, y el 50% en trabajos básicos de cepillados y cortes. Cuando hacía químicos, diseño de color, porque soy técnico en color, ganaba el 60%, porque yo tenía que poner los productos. Nosotras las estilistas o peluqueras no estamos registradas en ninguna parte, es decir, somos personas que estamos en la informalidad. Tenemos problemas para acceder a un préstamo, para tomar en

arriendo una casa o una habitación, y eso te lo digo porque yo soy una persona que hoy en día está padeciendo el fantasma de la informalidad. O sea que no tengo derecho a nada. Si voy a pagar un seguro de vida me sale carísimo, mi seguro de salud tiene unos costos altísimos porque soy independiente. No he podido hacer un préstamo para montar mi propio negocio. El asunto es que como estilista me va muy bien económicamente, pero no tengo manera de demostrárselo al banco. Me piden un montón de papeles, certificados de un contador de la Cámara de Comercio, el RUT y un montón de cosas que son casi interminables de describir aquí". (Entrevista a mujer trans de Cartagena, julio 19 de 2011).

Con relación a las enfermedades profesionales, las personas trans afrontan en el mundo de la peluquería lo que ellos identifican como "los males de los peluqueros": gastritis, colon irritable, artritis, dolor de columna y resfriados constantes. Ello se debe a la cantidad de tiempo que permanecen de pie y al estrés que demanda su trabajo. Hay días en que no tienen tiempo de desayunar o almorzar porque los clientes no esperan. Como ellas lo dicen, siempre que haya clientela toca seguir trabajando de largo para no perderlos. El comer a deshoras les genera gastritis, y el colon irritable se debe a que la gran mayoría recibe el calor del secador y de otros objetos que utilizan a la altura del estómago. El calor que reciben les inflama el colon y les hace retener líquidos.

En el caso de Cartagena llama la atención que en la gran mayoría de las peluquerías las mujeres trans son obligadas a utilizar uniformes masculinos, pese a que son espacios laborales comúnmente identificados para personas LGBTI. La construcción transfóbica de la ciudad lleva a que muchos clientes se nieguen a ser atendidos por personas trans, por lo que les toca camuflar su condición de género en los lugares de trabajo.

El ejercicio de la prostitución, según lo expresan las mujeres trans, las expone a múltiples enfermedades, pero éstas han sido invisibilizadas por la salud ocupacional y van más allá de los riesgos de contagio de enfermedades de transmisión sexual. Manifiestan que muchas posiciones sexuales las obligan a soportar el cuerpo de sus clientes encima de ellas, a realizar maniobras corporales que en muchas ocasiones afectan su columna vertebral, por lo que muchas presentan dolores en la región lumbar.

Para las mujeres trans es claro que para ser productivas en el espacio de la prostitución deben tener varios contactos sexuales en un día, y cuando la penetración anal es reiterativa se pueden generar consecuencias físicas como desgarres y hemorragias, afecciones que en la mayoría de los casos no son tratadas porque, como se mencionó anteriormente, muchas no cuentan con afiliación a salud, o se niegan a buscar atención para no verse sometidas a revictimización al momento de una consulta. El personal de salud que las asiste no las trata de manera respetuosa.

Sumado a lo anterior, las mujeres trans experimentan una transformación corporal permanente: mamoplastias, rinoplastias, inyecciones de sustancias en el cuerpo, procedimientos estos que en muchos casos, por cuestiones de ahorro de costos y poco conocimiento, son realizados en lugares no certificados clínicamente, lo que ha venido generando graves problemas de salud en muchas de las que se han sometido a dichos procedimientos. Éste es un caso:

“Nosotras en la prostitución nos exponemos a riesgos que ni los médicos ni la sociedad quieren ver. Estos riesgos tienen que ver con todo el ejercicio físico que tenemos que hacer; nuestro trabajo es totalmente físico, similar al que realizan los deportistas de alto rendimiento. Nuestro cuerpo es nuestra herramienta de trabajo, es un cuerpo que tiene que ser femenino, bello, entonces nos exponemos a múltiples condiciones de vulnerabilidad y a tener enfermedades profesionales”. (Entrevista a mujer trans de Medellín, julio 2 de 2011).

Con las mujeres trans ocurren otros fenómenos que es importante visibilizar, como el de la desprotección cuando envejecen. Por no estar inscritas en el mercado laboral, y por tanto estar fuera del sistema de pensiones, la gran mayoría llega a una edad adulta en la que las enfermedades obligan a abandonar el campo de la peluquería y la prostitución. Aunque en este último caso, el riesgo y la alta peligrosidad de las calles y las zonas donde ofrecen sus servicios sexuales, sumado a la transfobia que ejerce la sociedad, hace que muchas sean asesinadas o desaparecidas antes de alcanzar la edad adulta. Las que logran alcanzarla tienen que dedicarse a oficios domésticos, o a hacer aseos y mandados a otras trans que están en plena vida productiva. Las mujeres trans entrevistadas afirman que muchas de las adultas no tienen más alternativa que mendigar o vender drogas.

En Bogotá se vienen desarrollando acciones para garantizar una mayor inclusión de la población trans en derechos sociales y laborales. Se ha avanzado en reconocer que las mujeres trans en situación de prostitución son un grupo altamente vulnerable, por lo que requiere atención prioritaria. Frente a ello se han generado campañas de sensibilización y de identificación. Sin embargo, este ejercicio se ha complicado porque la gran mayoría habita en zonas violentas, donde no pueden salir en horarios diferentes a la noche.

La deficiente estructura del Estado en la prestación de los servicios de salud, sumado a las ideas preconcebidas de los médicos frente al transexualismo, potencian acciones discriminatorias hacia la población trans. Por ejemplo, en las entrevistas médicas la primera pregunta que les hacen remite a la relación con el VIH. Adicionalmente –sostienen algunas líderes entrevistadas– no existen protocolos respetuosos para la atención de esta población, por el desconocimiento generalizado que hay en el país sobre el tránsito en el género. Es así como las políticas de inclusión en Bogotá han terminado siendo excluyentes y discriminatorias, en la medida que promueven más acciones de integración que de inclusión.

De otra parte, y con relación a los hombres trans, la corporación Entre Tránsitos afirma que en el caso de Bogotá tampoco están accediendo al servicio ginecológico. No existen para ellos protocolos médicos y educativos, y en ese aspecto muchos se sienten vulnerados por prácticas violentas que afectan su condición humana.

Según un estudio realizado por la Corporación Entre Tránsitos en 2011, la gran mayoría de los hombres trans de Bogotá se desempeñan en actividades vinculadas a la construcción y las ventas ambulantes, espacios en los que se ven obligados a ocultar su corporeidad femenina, por lo que acuden a fajarse fuertemente los senos, se someten a arduas jornadas de ejercicios físicos para desarrollar músculos, y a la aplicación de hormonas masculinas, esto último sin un acompañamiento profesional. Todas estas prácticas son estrategias para sobrevivir en sus espacios laborales, pero que generan en estas personas unos problemas de salud que en la mayoría de los casos son invisibilizados, bien por temor al señalamiento discriminatorio por parte de los profesionales de la salud, o bien porque desconocen los procedimientos a seguir para lograr una atención. Eso lleva a que muchos terminen auto medicándose, o a que pocas veces recurran a servicios de salud.

En el proceso de inclusión social y laboral que en los últimos años se viene dando en las ciudades de Bogotá y Medellín, y más recientemente Cartagena, donde se han establecido procesos de “discriminación positiva”, cabe señalar que muchas personas prefieren no hacer parte del proceso porque consideran, desde su perspectiva, que dicha inclusión requiere reconocer públicamente que son una “cuota” de representación como población LGTBI. No ven con buenos ojos que se contratan solo por el hecho de ser lesbianas, gays o trans, y no por lo que son como personas. Consideran entonces que si bien la intención de las alcaldías de estas ciudades representa un avance, la institucionalidad aún no está preparada para recibir personas con una construcción de género diferente a la hegemónica. De ahí que en su construcción de género se ven sometidas a complejas situaciones discriminatorias, a los chistes y las burlas de sus compañeros, que les piden que se vistan más “discretamente”. Igual sucede en lo relacionado con el nombre en los documentos de identidad. En la cedula la persona aparece como Jaime, pero en su vida social se llama Samanta. Además, cuando el contrato se les hace con el nombre masculino, deben cumplir el requisito de la libreta militar



León Darío Peláez Sánchez "LAS REINAS DE SAN PACHO 02"



León Darío Peláez Sánchez "LAS REINAS DE SAN PACHO 05"

Capítulo 4

Actores y diversidad sexual en el mundo del trabajo

En el mundo laboral formal no se reconocen, o son invisibles, las acciones de discriminación y exclusión que, directa o simbólicamente, se presentan por causa de prejuicios de tipo sexual. Podría decirse que tal invisibilidad, tanto por parte de los empleadores como de gobiernos locales y organizaciones sociales y sindicales, se debe, en primer lugar, a la naturalización e incluso justificación de dichas acciones, toda vez que se consideraran que corrigen conductas que resultan inapropiadas dentro de un orden moral que asimila sexualidad a reproducción. A pesar de los avances teóricos y en materia de derechos, aún se concibe la diversidad sexual como un asunto antinatural y un desorden de la sexualidad y del cuerpo.

4.1. La mirada de los empleadores

En la investigación se encontró que entre los empleadores y personas del mundo empresarial hay tres posturas frente a la diversidad sexual y el trabajo decente. La primera se refiere a una invisibilización del tema, con el argumento de que la sexualidad es un asunto de lo privado; la segunda se refiere a las dificultades que personas gays y lesbianas tienen para integrarse en equipos de trabajo heterosexuales; y la tercera reconoce todas las manifestaciones de la diversidad como un activo potencial al interior de las empresas.

En cuanto a la primera perspectiva, la invisibilización del tema, algunos empleadores consideran que la sexualidad es un asunto que debe mantenerse en el espacio de lo privado. Reconocen que las empresas que representan son incluyentes, pero consideran que en los puestos de trabajo no es bien visto “cierto tipo” de comportamientos. A ello se suma que carecen de conocimiento frente al tema y la discusión la ubican como un asunto que compete exclusivamente al trabajador, quien, aparte de cumplir los perfiles y las competencias requeridas por la empresa, debe evitar caer en ese cierto tipo de comportamientos, como lo explica uno de los empleadores entrevistados:

“En mi empresa somos bastante incluyentes, aunque por un asunto de competencias para ciertos oficios y funciones es necesario ser muy selectivos. Tenemos criterios establecidos con relación al tipo de personal que requerimos... En cuanto a su pregunta concreta, yo le puedo responder que hay más prejuicios para contratar personas de color que homosexuales o lesbianas. Pero lo considero un asunto periférico, creo que depende de cómo maneje el trabajador su vida privada, y ahí no hay ningún problema. Yo no me he enterado, ni he sido notificado, de alguna denuncia de un trabajador que se sienta agredido por su preferencia sexual. Me imagino que hay muchos, pero como le digo, eso es un asunto de cada quién... Ahora bien, frente a las personas trans, como usted los llama, pues no. Aquí nadie con esas características se ha presentado a un trabajo. Si cumple con los requisitos creo que se estudiaría el caso, pero como le digo, no conozco ninguna de esas situaciones en la empresa”. (Entrevista a gerente de empresa prestadora de servicios de telefonía móvil, Cartagena, julio de 2011).

En las entrevistas realizadas a empleadores, jefes de programas o directivos de empresas en Bogotá, Medellín y Cartagena, se encontró que el tema no parece ser comprendido como un asunto de interés. Los discursos de inclusión en el marco de lo políticamente correcto hacen un borramiento del tema, terminan desplazándolo a las fronteras de lo privado. El desconocimiento del tema al interior de las entidades y empresas es una característica que llama la atención, sobre todo porque no se considera un asunto trascendental en el mundo del trabajo, y se justifica según los empleadores en la ausencia de denuncias específicas.

En cuanto a la segunda perspectiva: las dificultades que personas gay y lesbianas tienen para integrarse en equipos de trabajo heterosexuales, en los discursos de los empleadores entrevistados se identifica una serie de prejuicios y desconocimientos acerca de la homosexualidad, la que siguen concibiendo como un tabú. No existe en las empresas políticas o acciones para generar procesos de inclusión y reconocimiento a la diversidad sexual en los espacios de trabajo, lo que prevalece es la invisibilización, la revictimización o cosificación de aquellos trabajadores que expresan u ocultan su orientación sexual. De ahí cierta negativa a contratar y retener empleados reconocidos como gays o lesbianas. Lo justifican por el temor a que enfrenten rechazos o posibles dificultades de integración con los otros empleados, les parece inconveniente que éstos los rechacen porque ello dificulta el trabajo en equipo y afecta la productividad. Adicionalmente, se sigue creyendo que hacer visible a clientes y usuarios las preferencias sexuales no heterosexuales de los empleados genera mala imagen a las empresas, como lo revela el siguiente testimonio:

“No, nosotros en la empresa no discriminamos a nadie por su orientación sexual, pero desde la entrevista si los tratamos de persuadir para que su comportamiento sea el adecuado y no vaya a tener dificultades de integración con los equipos de trabajo... Recuerdo que hace como un año un chico operario renunció por las presiones que sufría, pero nunca quiso decir de qué tipo. Nos imaginamos que se debía a que él se mostraba como muy frágil, muy... usted entiende. En

pro de su propio bienestar evaluamos y creímos que su renuncia era lo más conveniente para él”. (Entrevista a directora de Recursos Humanos de empresa del sector de la construcción, Medellín, junio 29 de 2011).

La tercera perspectiva con que los empleadores ven el asunto de la diversidad sexual, especialmente aquellos vinculados al sector de la moda, las artes, la publicidad y los servicios, es la de su reconocimiento como un activo potencial de las empresas. Consideran que la diversidad en todas sus expresiones se convierte en un activo importante para el desarrollo de procesos creativos y de ventas. Se asocia diversidad sexual con sensibilidad y capacidad para el servicio, sobre todo en el caso de los hombres gays, que son competentes en procesos de innovación y atención a los clientes. En ese sentido manifiestan que si bien alguna vez pensaron que la diversidad sexual podría generar conflictos y hacer menos eficiente el lugar de trabajo, hoy en cambio muchos consideran que ésta puede aportar a la efectividad y flexibilidad de los procesos. Veamos un caso ilustrativo al respecto:

“Nosotros en los puntos de venta contamos con muchos chicos abiertamente homosexuales. Su vinculación no es una política específica de la empresa, sino que al momento de ser seleccionados son ellos los que más cumplen con el perfil; conocen de moda, de atención al cliente, y son súper comprometidos con la imagen corporativa, aspecto clave para nosotros. Puedo decirte que el trabajo que realizan es impecable, su orden y capacidad creativa nos han ayudado a generar nuevas acciones al interior de la empresa. Debe ser por el área en la que estamos, pero el tema en nuestra compañía, y en otras que conozco, es totalmente normal”. (Entrevista a administradora de puntos de venta de una reconocida marca de ropa, Medellín, junio 27 de 2012).

4.2. Sindicatos y agremiaciones de trabajadores

En el trabajo de campo se identificó cómo en el sindicalismo y las agremiaciones de trabajadores del país se ha invisibilizado el tema del trabajo decente para la población LGTBI. En entrevistas con líderes sindicales en las tres ciudades analizadas, se encontró que para el sindicalismo colombiano el tema aparece en los últimos renglones de la agenda.

En el caso de la Central Unitaria de Trabajadores, CUT, si bien desde la concepción y los principios progresistas y democráticos que esta confederación plantea hay un reconocimiento de los derechos de la población LGTBI, bajo el principio de que en el ámbito del trabajo no puede existir discriminación por orientación sexual o expresión de género, no cuenta sin embargo con prácticas o políticas institucionales que permitan organizar, hacer seguimiento e inventario de las violaciones que cometen los empresarios frente al tema.

Para los activistas sindicales es claro que las acciones de la CUT frente a la tercerización y flexibilización laboral propias del modelo neoliberal, y frente a la defensa del sindicalismo como un derecho fundamental que ha sufrido constante persecución por parte del Estado, los gremios económicos y el paramilitarismo, se han centrado en una lucha que no hace distinción étnica, generacional o de género, según se desprende del siguiente testimonio:

“Son pocas las experiencias que conozco pero ésta me parece importante rescatar: la USO tuvo por más de 45 años en su principal subdirectiva a un compañero que desde muy joven exteriorizó su homosexualismo, encargado de manejar el mimeógrafo y la mensajería. Fue un compañero que luchó contra tratamientos inconsecuentes y la poca valoración que al interior de la organización se le daba a su

aporte, personalidad, capacidad y su compromiso militante. Finalmente terminó siendo muy querido, estimado y le fue reconocido el valor que tuvo al exteriorizar eso... Entre los delegados del sindicato ya aparecen compañeros que se han resuelto. Eso sería muy bueno en sectores como el carbón, donde hay diez mil obreros levantados contra las multinacionales. Tiene que haber muchos casos de gente que está batallando para hacer valer sus derechos. Eso se volvería algo ejemplar para la investigación de ustedes y para iluminar el movimiento sindical y social. Esa debe ser la actitud hacia ellos porque es indiscutible que, aunque se declare y se contemple en los escritos, en un alto porcentaje el sindicalismo no tiene comprensión del problema. Yo pienso con absoluta seguridad que la inmensa mayoría de los sindicatos acudirían en su apoyo. Lo que no creo es que ahorita haya ambiente para que estos derechos entren en una agenda. Por ejemplo, para que en un curso sindical se deje espacio para que hablen de esos derechos, eso ya es una batalla". (Entrevista a líder sindical de la CUT, Bogotá, 27 de julio de 2011).

Para los activistas sindicales entrevistados en Bogotá, Medellín y Cartagena, es claro que existen casos emblemáticos de trabajadores "homosexuales" que han hecho públicas sus "preferencias" a pesar de estar inmersos en contextos de violencia patriarcal y machista. Son pocos estos casos, pero se establecen como una referencia que también podría leerse como parte de un discurso que pone la responsabilidad de la decisión y acción en el trabajador y no en la agremiación.

En este mismo sentido, los dirigentes entrevistados consideran que frente a las vulneraciones a los derechos laborales de la población LGBTI, el sindicalismo del país ha sido catalogado como un movimiento social machista. Sin embargo, en la actualidad el discurso de la diversidad lo ha permeado y se habla de la importancia y necesidad del reconocimiento de la diversidad sexual y de las luchas al respeto. Señalan los dirigentes que en muchos espacios sindicales

el tema es invisible porque no ha existido sensibilización ni un “debate serio” frente al mismo. Por ello afirman que el sindicalismo debe ser persuadido en torno a estas vulneraciones, y que es un reto la denuncia y la recepción de las mismas.

En Medellín, concretamente en el sindicato ADIDA, al que pertenece la mayoría de maestros en Antioquia, por la motivación de algunos afiliados gays en los establecimientos oficiales del Departamento se ha venido generando un proceso de reivindicación de los derechos humanos y laborales de los profesores gays y de las lesbianas.

Este proceso ha tenido dos frentes. Por un lado la visibilización del tema en el sindicalismo, y por el otro la promoción de una cultura de derechos, de las denuncias, del seguimiento a casos de profesores y profesoras que por su orientación sexual han sufrido discriminación y exclusión en sus lugares de trabajo. Plantean los sindicalistas promotores de esta iniciativa que posesionar el tema no ha sido fácil. En primer lugar, por el desconocimiento que los y las docentes tienen del tema de la diversidad sexual e identidades de género; en segundo lugar, porque existe un miedo a trasgredir las ideas preconcebidas que consideran la homosexualidad como una enfermedad o anomalía; y por último, porque en la sociedad sigue prevaleciendo frente a la sexualidad una concepción judeocristiana y conservadora. Sin embargo, afirman que se han tenido ya diferentes logros, como la capacitación a docentes y directivos, y el poner el tema de la diversidad en los periódicos de ADIDA y en el programa radial institucional, entre otros. Sin embargo, consideran que el problema de poner el tema de diversidad sexual y derechos laborales en la agenda del sindicalismo, radica fundamentalmente en que algunos sectores del movimiento sindical continúan con la tradición de la lucha de clases y miran con recelo los derechos culturales y de género. Este es un caso revelador:

“Para nosotros ha sido difícil porque nos dicen: éste se torció, se voltio...Piensan que por ser gays perdimos las concepciones marxistas o leninistas, o como usted lo quiera llamar. Incluso en ciertos espacios se nos considera como neoliberales o de derecha”. (Entrevista a líder sindical de ADIDA, Medellín, junio 29 de 2011).

Plantean los dirigentes sindicales entrevistados que frente al asunto de la discriminación el mayor avance institucional se ha dado en el tema de mujer. Si bien frente al tema de la diversidad sexual la CUT aún no tiene una política o postura institucional, como sí la ha venido desarrollado para el caso de jóvenes, mujer y género, sí consideran que algunos sindicalistas gays y lesbianas, a título personal, han venido posesionando el tema al interior de esta confederación sindical, donde todavía estas discusiones no son un preocupación central. Sin embargo el sindicalismo internacional si ha configurado el tema en sus agendas de lucha. Veamos este caso:

“En el tema de prejuicios frente a la diversidad sexual uno podría decir que la cultura antioqueña no es muy diferente a la costeña o a la bogotana. En los lugares de trabajo uno sigue escuchando los chistes homofóbicos, comentarios excluyentes frente al tema. Es claro que el sindicalismo sigue siendo un movimiento social predominantemente machista, e incluso las mujeres tienen pocos espacios. Sí se han logrado algunos cambios institucionales sobre listas, sobre algunos cargos, pero no ha sido fácil por los prejuicios culturales. No es lo mismo una mujer que llega a las tres de la mañana a la casa porque estaba en una reunión sindical, a que llegue el hombre. Mientras no se resuelva culturalmente, la participación de la mujer será restringida”. (Entrevista al Presidente de la CUT Antioquia, junio 20 de 2011).

En el imaginario de muchos sindicalistas y trabajadores del país persiste desconocimiento frente al tema de la diversidad sexual e identidades de género, vacío que se ha llenado con prejuicios que asocian la diversidad a un asunto patológico con riesgo de contagio. Aún se considera que los gay son personas transmisoras del virus VIH SIDA, pese a que la ciencia ha demostrado que esta enfermedad no es exclusiva de homosexuales. En la sociedad persiste un temor generalizado que lleva a pensar que una persona “tiene SIDA porque es marica, o si es marica seguro tiene SIDA”.

Percepciones de la población sexo/género diversa sobre el sindicalismo

Cuando se habla con personas lesbianas, gay y trans sobre el derecho de afiliación en el mundo del trabajo, en su gran mayoría afirman que desconocen dichos procesos organizativos. Pero adicionalmente manifiestan que la informalidad en los procesos de contratación impide sindicalizarse o afiliarse, sienten temor de hacerlo porque entonces no se les renuevan sus contratos de trabajo. De otra parte, trabajadores que sí están afiliados manifiestan que nunca han hecho pública su orientación sexual ante la organización sindical por miedo a sentirse discriminados y burlados, puesto que en las organizaciones sociales, y de manera particular en el sindicalismo, se manejan concepciones homofóbicas, como lo asevera el siguiente testimonio:

“La imagen que yo tengo del movimiento sindical en Colombia es de un movimiento que está lejos de reconocer las luchas laborales de las mujeres, se sigue pensando que el feminismo es una forma de fragmentación. Estamos en un país en el que la izquierda todavía piensa que estas luchas particulares son estrategias de la burguesía para fragmentar, y que la única demanda que vale la pena es la lucha de clases.”

Esta es una mirada terrible y unidimensional que desconoce que el problema de exclusión no sólo pasa por la clase social. Entonces uno puede decir que es un movimiento en el que la mayoría de sus activistas no entiende que existe exclusión por ser mujer, y mucho menos entiende que existe discriminación y exclusión en los lugares de trabajo por ser lesbiana o gay. Yo recuerdo una encuesta que vi hace algún tiempo en un sindicato, creo que era de la CUT. Le preguntaban al trabajador si había homosexualidad en su familia, porque eso era un indicador de que podían existir problemas familiares. Es decir, se consideraba que la homosexualidad era el resultado de algún problema. Si bien la izquierda del país está más cerca de reconocer la diversidad sexual que la derecha, aún falta mucho por avanzar; y aunque la política pública en Bogotá y en Medellín han sido logros de una izquierda democrática, sigo pensando que los sindicatos todavía no son capaces de hacer lecturas complejas y multidimensionales acerca de la exclusión laboral y la explotación". (Entrevista a mujer lesbiana y activista, Bogotá, julio 19 de 2011).

Frente al tema de la organización social y las acciones colectivas, para las personas entrevistadas es claro que no ha sido fácil vincular el tema diversidad sexual y de género a una agenda más integradora del movimiento social. Sigue siendo una lucha de la misma población sexo/género diversa, e incluso una lucha dividida, porque existen demandas e intereses diferentes entre los gays, las lesbianas, los bisexuales y los trans. Esta fragmentación repercute en una sumatoria de intereses, luchas individuales y protagonismos, que si bien han visibilizado el tema de la diversidad sexual como un asunto de derechos, y ha habido conquistas en materia de derechos civiles y políticos, se han logrado pocas reivindicaciones en derechos en el trabajo, la salud y la educación para estos grupos poblacionales.

Dentro del mismo movimiento de diversidad sexual y de género las luchas de las mujeres trans o de los hombres trans pareciera que sólo les importara a ellos y a ellas. Las preocupaciones por la informalidad laboral, por la vulneración de derechos de las personas trans en el mundo de la prostitución, son asuntos que pareciera solo interesan a quienes a diario viven dicha exclusión. Incluso en la vida cotidiana se ha instaurado como un asunto a problemático.

Por otro lado, persiste la creencia generalizada que asocia lo gay con capacidad de consumo. Se piensa que las responsabilidades de los gays se reducen al consumo de marcas, a viajes o a la compra de artículos suntuosos. De esta manera lo gay se asocia con asunto de mercado, y en muchos sectores, incluso en muchos hombres gays, esta creencia se ha internalizado. Este imaginario colectivo, sumado a la homofobia, ha repercutido para que en el país no se dé un debate en perspectiva de interseccionalidades. Es un país en el que las clases sociales, lo étnico y la pertenencia a un territorio se convierten en categorías que inciden significativamente en las acciones de discriminación y exclusión de que son víctimas las personas LGBTI en sus familias, sus barrios, en el sistema educativo y en los ambientes laborales, pues la imagen del “consumo rosa” se ha presentado como una cortina de humo que no deja ver esas múltiples tramas de violaciones a los derechos de estas personas.

Para el caso de las mujeres lesbianas, su cercanía con el movimiento feminista ha posibilitado unos niveles de incidencia significativos. Sin embargo, en estos espacios de participación social y política se evidencia más la lucha de género que la de orientación sexual. Con la particularidad de que son luchas que se expresan en el contexto machista del país, por ello la visibilidad que ha tenido el tema de la diversidad sexual se ha centrado básicamente en los grupos u organizaciones liderados por hombres gays.

Para el caso de los hombres y mujeres trans, los escenarios de informalidad en los que realizan su trabajo llevan a que se cometan múltiples atropellos contra ellos y ellas, los cuales sólo se reconocen en el momento en que han aparecido organizaciones conformadas por personas trans.



4.3. Una mirada a las acciones de las administraciones locales

Al ser entrevistados, algunos líderes y lideresas del movimiento LGBTI consideraron que a pesar de los avances que ha experimentado el país en materia de derechos, a pesar del desarrollo de una Política Pública para la población LGBTI en las ciudades de Bogotá y Medellín, y del desarrollo de programas y acciones afirmativas en la ciudad de Cartagena, es “perversa” la forma como en esas políticas y acciones se plantea lo laboral y los derechos en el trabajo. Más que la generación de puestos de trabajo y condiciones de acceso a la educación, se plantea un discurso que responsabiliza al sujeto de la generación de sus propios ingresos, y por ello se promueve el emprendimiento y la microempresa, pero no una cultura del trabajo.

Para el caso de Bogotá, donde desde hace más de dos años se viene implementado la política pública, los entrevistados afirmaron que no han existido acciones que se articulen de manera efectiva con el sindicalismo y los sectores empresariales. Esa desarticulación lleva a que éste siga siendo un tema invisibilizado y de difícil reivindicación. Adicionalmente se cuestiona que en estas políticas públicas no se estimula el reconocimiento de los derechos económicos, sociales y culturales (DESC) de la población LGBTI. Así que los derechos a la salud, a la educación y al trabajo terminan desplazados en un marco donde el auto reconocimiento pareciera ser suficiente para el ejercicio de ciudadanía. Es decir, es un escenario de justicia simbólica que desconoce la justicia distributiva.

En el proceso de investigación llevado a cabo en las ciudades de Bogotá, Medellín y Cartagena se evidencia el surgimiento significativo de colectivos y organizaciones que, como se mencionó, han ganado en visibilización y auto reconocimiento en el orden simbólico. Se ha asomado a lo público una serie de subjetividades y ganancias en cuanto a la construcción de identidades transgresoras de la heteronormatividad. Este discurso se ha venido posicionado

en el Estado, y desde ahí se promociona la conformación de grupos juveniles, reinados para trans en los barrios, y una serie de acciones para el rescate de la diferencia y la diversidad. Sin embargo, en lo relacionado con la igualdad de derechos en el trabajo, al hablar con jóvenes gays pareciera que ello no fuera una prioridad. Muchos consideran que no hay discriminación, que no pasa nada, que todo se debe a un asunto de autocontrol.

El análisis que muchas personas entrevistadas hacen de la precarización en el trabajo y la flexibilización laboral, está supeditado a un discurso en el que prima lo identitario sobre la igualdad de derechos. Ello lleva a pensar que el asunto de la pobreza y la exclusión para la población LGTB no solo se resuelve con políticas sociales, sino que requiere una serie de acciones vinculantes a procesos de reconocimiento social, y a la exigibilidad de derechos como la educación, la salud y el trabajo, en una perspectiva de intersecciones que transversalice categorías como el género, territorio, orientación sexual, identidad de género y lo étnico.

En el país es necesario un estatuto más integral en lo referido a derechos laborales, puesto que se trata de un asunto complejo. Por ejemplo, la legislación plantea el reintegro al puesto de trabajo cuando se puede probar que a una persona la despidieron por ser gay o lesbiana. Cabe señalar que en tal caso el reintegro no necesariamente significa un restablecimiento del derecho, puesto que lo último que querrá una persona es volver a trabajar en el mismo sitio donde la discriminaron y vulneraron. Además, no existe un seguimiento riguroso a las denuncias y las respuestas casi nunca son efectivas, por lo que en pocas ocasiones se logra restablecer el derecho.

Cabe también señalar que las personas trans siguen asociadas a una categoría psiquiátrica, a un trastorno. Esta patologización repercute en la dignidad y el acceso de estas personas al mundo del trabajo, a la educación y a la salud. Sumado a ello, el hecho de que a las mujeres y hombres trans se les siga exigiendo libreta militar, o no se les llame por el nombre que socialmente ellas y ellos legitiman, reproduce discriminación, ello a pesar de que existen discursos y acciones de la Corte Constitucional que promueven la igualdad de oportunidades para esta población.

Los protocolos de la atención en salud para los procesos de re asignación de género están condicionados por una lógica patologizante, que en ocasiones reduce la construcción del género a una cuestión corporal, desconociendo que el asunto va más allá del tránsito hacia un cuerpo femenino o masculino. El reconocimiento de las personas trans como ciudadanos y ciudadanas les obliga a someterse a un diagnóstico médico y psiquiátrico patologizante; y frente al tema de la violación de derechos en el trabajo la discriminación simbólica física se traduce en acciones sutiles que se naturalizan cotidianamente. Es necesario revisar el tema de la construcción de masculinidades y femineidades, lo mismo que la segmentación de oficios y ocupaciones, las cuales en el imaginario colectivo se continúan instaurando como “propias para los gays, lesbianas y transgeneristas”. La sociedad les exige a estas personas visibilidad, salir del closet para ser reconocidas, pero con el agravante de que al hacerse visibles se hacen más vulnerables a las agresiones físicas y simbólicas. Es entonces necesario reconocer que la sociedad sigue siendo homofóbica y transfóbica.

Es importante señalar que el desempleo no sólo puede regularse como un tema de política social, sino también como un problema de política económica. Hay que generar políticas empresariales que transformen la diversidad en un valor agregado, que vinculen de manera más significativa la creatividad de la mente humana. Y frente al caso de la discriminación y exclusión para personas gays, lesbianas y trans en el mundo del trabajo, es necesario no sólo la generación de empleos sino que en el ámbito de las empresas y organizaciones el tema de la diversidad sexual sea un asunto de la agenda y de los ambientes laborales; que la vulneración a los derechos sea una acción castigada para que así la vulneración trascienda el orden natural y de impunidad. Por ello se hace necesario crear observatorios y hacer seguimiento a prácticas homofóbicas y transfóbicas en los lugares de trabajo, en la escuela y en la sociedad en general.



Edgar Plata "Tienda"

Consideraciones finales

La discriminación y exclusión de que son objeto los sujetos de la diversidad sexual en el mundo laboral posee múltiples dimensiones de expresión e interpretación. En primer lugar es necesario señalar la casi inexistencia de reflexiones teóricas y políticas en el tema, situación que opaca la dimensión del problema y de cierta forma relativiza y reduce sus manifestaciones y afectaciones, lo sitúa en el lugar de lo no interrogado y lo desestimable.

A tales carencias se suman las escasas reflexiones que frente al fenómeno laboral y la población sexo/género diversa se producen en el ámbito de los movimientos de diversidad sexual y de género (organizaciones sociales, académicas, ONG). La revisión documental y el trabajo de campo realizado para esta investigación permitieron constatar una amplia preocupación concentrada en temas de igualdad jurídica y política en clave de identidad, y un interés menor en los temas de derechos económicos sociales y culturales.

Esta asimetría de reivindicaciones e intereses por parte del movimiento de diversidad sexual/género es fuertemente aprovechada por las instituciones del Estado y los discursos oficiales, que desplazan y localizan el tema en el territorio movedizo de lo simbólico y lo cultural. De esta forma las pocas políticas públicas existentes, y algunos discursos institucionales, minimizan el mundo de los sujetos sexo/género diversos, lo reducen a asuntos de la expresión identitaria, formas corporales, lenguajes incluyentes y formas de asistencia, no se interrogan por el mundo del trabajo ni por las condiciones materiales de existencia, ni establecen estrategias que garanticen estos derechos.

Hablar de discriminación/exclusión para un genérico siglado: LGBTI, solo reduce y oscurece las formas de manifestación de estas violencias. En el territorio de lo laboral se presenta un complejo sistema de discriminación y exclusión que debe ser observado en diferentes dimensiones, situaciones y posiciones. En primer lugar hay que diferenciar con claridad estos procesos, tomando en consideración el lugar o situación de los sujetos sexo/género diversos. Sin pretender establecer jerarquizaciones en relación al valor o sentido de las formas de discriminación/exclusión, es necesario señalar que la condición

socio económica aparece como un factor clave que favorece estos procesos. Este factor debe ser además articulado con las formas de construcción de la identidad de género y la pertenencia étnico/cultural.

En el trabajo de campo se encontró, de manera contundente, que la performatividad del género, las formas de reinención del cuerpo y las formas de expresión, ligadas a condiciones socio/económicas precarias, facilitan la manifestación de múltiples violencias de discriminación/exclusión. De este modo el mundo laboral formal resulta casi por completo excluyente para sujetos trans, y para hombres y mujeres feminizados o masculinizados en situaciones de pobreza. Si a estas características se agrega lo étnico cultural y el nivel educativo, el panorama es un más precario y violento. En este campo los sujetos que deben desempeñar algún oficio para procurarse un modo de subsistencia, lo hacen en completa desprotección y sometidos a plurales formas de violencia.

En el mundo laboral formal la discriminación/exclusión se reviste de formas discretas. La mayoría de las veces se esconde en discursos políticamente correctos y en situaciones de humor que en apariencia no revisten importancia. La naturalización de la violencia simbólica y la casi obligatoriedad de las víctimas sexo/diversas a mostrarse cómodas, e incluso a disfrutar de los chistes y a participar de las mismas violencias, oscurece e invisibiliza los procesos de discriminación/exclusión. Los sujetos sexo/género diversos, a modo de un disciplinamiento, permanentemente tienen que constreñir sus cuerpos, sus actuaciones, sus formas subjetivas de expresión para no ofender la masculinidad o feminidad de un Otro que se sitúa en el lugar de lo legítimo y cree tener el derecho de decirle al otro diferenciado cómo comportarse y cómo aparecer. El disciplinamiento violento ha terminado por considerarse una forma de protocolo y buena presentación que desconoce y violenta continuamente la subjetividad del sujeto constreñido.

La popularidad humorística del concepto “pluma” se ha convertido en una forma amplificadora de constreñimiento y disciplinamiento. Nadie parece advertir que detrás de las acciones para esconder discretamente lo que el Otro considera plumas, se esconde una forma violenta de dominación y regulación del cuerpo, cuyas expresiones se interpretan como ofensas. Una forma

de asimilación y reducción del sujeto bajo un enfoque que desprecia las actuaciones del Otro, lesionan la integridad del individuo y lo obligan a coincidir con lo que el mundo laboral considera comportamiento aceptable, que no es otra cosa que la expresión de una masculinidad imaginada y legitimada.

Diversos actores del mundo laboral empresarial aprovechan la noción de sujetos discriminados/excluidos para establecer campos de precarización y disminución de todas sus obligaciones laborales. Ofrecen al sujeto discriminado una aparente oportunidad de trabajo con la cual el sujeto no puede pelear, solo debe agradecer y en ningún caso pretender que se respeten sus derechos laborales.

La discriminación/exclusión se manifiesta de modos diferenciados, de acuerdo con los contextos y situaciones laborales específicos. En este sentido, en el mundo laboral formal las violencias generalmente obligan a constreñir la corporalidad y configurar la identidad subjetiva como un mundo secreto, que requiere de protección especial. Las tensiones oscilan permanentemente entre las intromisiones a la vida privada por parte de compañeros/as de trabajo que se obsesionan con revelar el secreto como una forma de adquirir poder y control sobre quien lo resguarda con precaución, y los sujetos sexo/género diverso que se hayan constreñidos permanentemente y, como estrategia de protección, deben esforzarse para ser el mejor en su oficio. El secreto revelado deriva en una serie de violencias que van desde el aislamiento, la intimidación, el acoso sexual y la intriga, hasta la exigencia de mayor rendimiento en el trabajo, más horas extras, más flexibilidad para cargas laborales. En lugares donde la atmósfera de masculinidad es mayor, un jefe gay o una jefa lesbiana están permanentemente constreñidos a demostrar sus capacidades, a duplicar sus esfuerzos y a contener sus actuaciones para lograr un nivel de credibilidad y gobierno, en un esfuerzo desmedido de resguardar su secreto.

En el campo de la informalidad, las violencias de discriminación/exclusión se desestiman bajo la idea de una lucha por la sobrevivencia. En este campo no se da licencia a las debilidades aparentes, no hay quejas o reclamos frente a los tratos desiguales y violentos, el campo exige demostrar coraje y osadía para resistir y guerrear con otros que tienen la misma necesidad

de sobrevivir. Los sujetos sexo/género diversos deben en muchos casos olvidar las violencias sobre sus cuerpos por las exigencias del medio. Algunos incluso normalizan ciertas violencias en relación a los lugares periféricos del mundo laboral que habitan. En sentido amplio los y las trans aparecen excluidos del mundo laboral formal y discriminados y violentados continuamente en el campo de la informalidad y el rebusque. En el territorio informal los sujetos trans aparecen en el nivel de mayor precariedad.

A modo de cierre, es necesario señalar la urgencia en construir políticas efectivas que garanticen trabajos decentes para los sujetos de la diversidad sexual y de género, más allá de las reivindicaciones simbólicas y culturales y de las garantías civiles y políticas. Ahora bien, esta política debe pensarse a la luz de los diferentes sujetos y sus situaciones y posiciones particulares. Un lineamiento general de no discriminación es fundamental, pero no resuelve los obstáculos culturales que impiden que algunos sujetos accedan al mundo laboral formal, no transforma las lógicas de dominación que naturalizan procesos cotidianos de discriminación. Es también necesario que en igual dirección el movimiento sindical incorpore en sus reivindicaciones un enfoque de reconocimiento a la diversidad sexual y de género, que establezca en su agenda acciones prioritarias que busquen erradicar los procesos complejos de discriminación y exclusión en el mundo del trabajo.

El Estado debe estimular proactivamente a los empresarios que generen empleos para la población sexo/género diversa más precarizada, ello como una acción de responsabilidad social, respeto a la diversidad, empresarismo incluyente, entre otras. Debe estimular también la creación de empleos a partir de garantías tributarias y otros beneficios, y establecer con instituciones oficiales como el Sena y las universidades mecanismos para facilitar la participación en procesos de formación profesional, técnica y tecnológica. Adicionalmente debe construir una línea estratégica de participación de sujetos de la diversidad sexual y de género a modo de cuotas en el empleo oficial y en todas las instituciones; debe rediseñar políticas de discriminación positiva, como una medida transitoria que permita ir superando las asimetrías históricas y facilite la inclusión y el reconocimiento de la diversidad.

Bibliografía

Bourdeu, Pierre (2000). La dominación masculina. Buenos Aires: Anagrama.

Butler, Judith (2001). El Género en disputa. El feminismo y la subversión de la identidad. México: Paidós.

Blumenfeld, Warren J. (1992) Homophobia. How we all pay the Price. Beacon press. Boston.

Bornot, Sophie (2005). La discriminación en las empresas: empresa incluyente. México, DF: Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.

Careaga, Gloria (2001). Orientaciones sexuales alternativas e identidad, en Gloria Careaga Pérez y Salvador Cruz Sierra. Sexualidades diversas: aproximaciones para su análisis. Fundación Arco Iris por el respeto de la diversidad sexual, Programa Universitario de Estudios de Género, UNAM. México.

Carr Ruffino, Norma (1999) Managing diversity. People skills for a multicultural workplace. Butterworth Henemann, San Francisco.

Castañeda Wilson, Pérez Alexander y Plata Edgar (2010) Cuando dejamos de ser Fantasmas. Imaginarios y prácticas en espacios públicos en la población LGBTI en Cartagena de Indias. Ediciones Caribe Afirmativo, Cartagena de Indias.

Castañeda Wilson, Pérez Alexander & Otros (2010). Desenredando prejuicios. Sistematización de una experiencia educativa en diversidad sexual en las localidades de Cartagena de Indias. Ediciones Caribe Afirmativo, Cartagena de Indias.

Colombia Diversa (2008). Derechos humanos de lesbianas, gays, bisexuales y transgeneristas en Colombia (2006 2007). Bogotá.

Voces excluidas: Legislación y derechos de lesbianas, gays, bisexuales y transgeneristas en Colombia. (2005). Bogotá: Tercer Mundo Editores.

Colombia Diversa (2010). Informe Derechos humanos de lesbianas, gays, bisexuales y transgeneristas en Colombia (2008 2009). Bogotá

Correa Guillermo, Pérez Alexander, Morales Edtith y Viveros Víctor (2012). Precario pero con trabajo: ¿otros están peor? Déficit de trabajo decente en la población afrocolombiana, Cartagena, Cali, Buenaventura y Medellín 2009 2010. Ediciones ENS. Medellín.

Duque, Carlos Andrés (2010). Aproximación teórica al debate por el reconocimiento político, jurídico y social del sector LGTBIQ. En No. 02 Agosto 2008. Abril, 2010. p. 181 207. [Tomado el jueves 27 de septiembre de 2012]. Disponible en Biblioteca Digital. Universidad Icesi. <http://hdl.handle.net/10906/2201>

Egger, Phlippe y Sengenberger, Werne (2002) problemas y políticas del trabajo decente. Boletín Cintenfor, No 151, Cintenfor, Montevideo. pp. 27 67.

Foucault, Michel (2000) Los anormales. Fondo de Cultura Económica. Buenos Aires.

Gómez, María Mercedes (2008) Capítulo 8: Violencia por Prejuicio Sexual. In: Motta, Cristina; Saez, Macarena. La Mirada de los Jueces: sexualidades diversas en la jurisprudencia latinoamericana: Tomo II. Bogotá: Siglo del Hombre Editores, Red Alas.

Frazer, Nancy (1997) Iustitia interrupta. Reflexiones críticas desde la posición "poscolonialista" Bogotá. Siglos Editores.

Fraser, Nancy & Honeth Axel (2006). ¿Redistribución o reconocimiento? Madrid: Morata.

Grueso, Delfin & Castellanos, Gabriela (2010). Identidades colectivas y reconocimiento. Razas, etnias, género y sexualidades. Cali: Universidad del Valle.

Herek, Gregory (2004). The Psychology of Sexual Prejudice. Current Directions in Psychological Science. Vol. 9, N° 1, Pp.19 22.

IGLHRC UNIFEM (2004). La invisibilidad asegura el puchero. Lesbianas y discriminación laboral en Colombia, Bolivia, Brasil, Honduras y México. Quito.

Le Blanc, Guillame (2007) Vidas ordinarias, vidas precarias. Sobre la exclusión social. Nueva visión. Buenos Aires.

López, Liliana (2007) Las ataduras de la libertad. Autoridad, igualdad y derechos. Fondo editorial EAFIT Ediciones ENS. Medellín.

Medina, Pilar y Osorio Luz Piedad (2008). Diversidad sexual en el ámbito laboral. FELGTB. Madrid.

OIT (2007). Conferencia Internacional de Trabajo; reunión No 96. La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean. Ginebra.

Young, Iris (2007) La justicia y la política de la diferencia. Editorial Cátedra. Madrid.

Weber, Max (1985) estructuras de poder. Leviatán, Buenos Aires.

Weeks, Jeffrey (1996) Sexualidad, Programa Universitario de estudios de género. Paidós, México

ANEXOS

Contexto normativo y trabajo decente

En razón a su orientación sexual, su identidad y expresión de género, y su diversidad sexual, la población sexo/género diversa es víctima de discriminación, exclusión, marginación, invisibilidad y violencia. Estos tratos de agresión física y simbólica afectan las libertades y derechos de los miembros de esta población, inciden de manera negativa sobre todas las áreas del desarrollo humano y por ende sobre su calidad de vida y bienestar; atentan contra la realización efectiva de la Unidad Nacional.

Son varios los países que alrededor del mundo han acogido sistemas sociales, jurídicos, económicos y culturales en aras de garantizar el libre ejercicio de las libertades y derechos humanos de esta población. Colombia, con la expedición de la Constitución de 1991, constitucionalizó la preeminencia del individuo bajo el modelo del Estado Social de Derecho, que se fundó en el respeto de la dignidad humana. Para ello se reconocieron una serie de derechos fundamentales inalienables e inherentes a todas las personas, sin excepción. Se consagró el derecho a la vida, a la integridad personal, a la igualdad, al libre desarrollo de la personalidad, a la intimidad, a la justicia, a la libertad de expresión y libertad de conciencia, entre otros.

Adicionalmente, Colombia ha ratificado una serie de tratados y convenios internacionales de carácter anti discriminatorio. Éstos hacen parte del Bloque de Constitucionalidad y por tanto implican obligaciones y deberes para el Estado y la ciudadanía. Pero pese a que la población LGBTI está amparada por dichos derechos, obligaciones y deberes, sigue padeciendo la agresión, la marginalización, y tratos desiguales y denigrantes que la han perpetuado como una población vulnerable y rezagada.

En distintas partes del mundo la identidad de género y la orientación sexual continúan utilizándose para justificar graves violaciones de los derechos humanos. Las personas lesbianas, gays, bisexuales y transgénero constituyen un grupo vulnerable y continúan siendo víctimas de persecución, discriminación y maltrato flagrante, lo que a menudo va acompañado de formas extremas de violencia.

Normatividad internacional

A nivel de normatividad internacional, es posible ubicar dos referentes para la garantía de los derechos de la población LGBTI en el mundo laboral. El primero tiene que ver con la urgente necesidad de identificar las prácticas discriminatorias que en el mundo afectan a esta población. Los países miembros de la Organización de Naciones Unidas suscribieron la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género, conocida como los principios de Yogyakarta. El segundo referente es la Conferencia Internacional del Trabajo (OIT), que en su versión número 96 (año 2007) planteó que las manifestaciones de discriminación en los espacios laborales deben ser eliminadas.

Principios de Yogyakarta, Organización de Naciones Unidas (ONU) en el año 2007.	Conferencia Internacional del Trabajo, Número 96 – OIT (2007).
<p>En el principio 12 se plantea que toda persona tiene derecho al trabajo digno y productivo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, y a la protección contra el desempleo, sin discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género.</p>	<p>Eliminación de manifestaciones de discriminación, como: Acoso: bromas indeseables, alusiones indirectas y comentarios tendenciosos, abuso verbal, chismes difamatorios, apodos, intimidación y hostigamiento, falsas acusaciones de pedofilia, pintadas, llamadas telefónicas insultantes, anónimos, daños a los bienes, chantajes, violencia, e incluso amenazas de muerte. Denegación de prestaciones sociales a las parejas del mismo sexo. Por ejemplo: días de asueto adicionales por razones de traslado, nacimiento de un hijo, licencia parental, cuidado de la pareja enferma, pérdida de un familiar, subsidios educativos para los trabajadores y su familia, suministro de bienes y servicios de calidad por parte del empleador, prestaciones de supervivencia en los regímenes pensionales profesionales o los efectos del seguro de vida, y seguro de enfermedad para los trabajadores y sus familias. Autoexclusión por temor a ser discriminados.</p>

Normatividad Nacional

De manera especial la Constitución y la jurisprudencia de la Corte Constitucional de Colombia protegen a las personas LGBTI contra la discriminación, los abusos y la violencia, buscando con ello garantizar su igualdad plena.

Desde esta perspectiva, las personas LGBTI se consideran un grupo tradicionalmente excluido y socialmente vulnerable, razón por la cual la orientación sexual o identidad de género son criterios sospechosos de discriminación. Por tanto siempre que una ley o conducta signifiquen una diferenciación injustificada por estos motivos, deberá realizarse un análisis estricto de las condiciones, causas y efectos de desigualdad, debido a que todo trato diferente fundamentado en la homosexualidad, bisexualidad o transgenerismo de una persona se presume inconstitucional y debe someterse a un control constitucional estricto.

Constitución de 1991

La orientación sexual y la identidad de género tienen una doble protección constitucional: por razones de sexo (artículo 13) y por el libre desarrollo de la personalidad (artículo 16). La orientación sexual y la identidad de género no normativas son criterios sospechosos de discriminación, y las concepciones o prácticas que tratan la homosexualidad como una enfermedad o anomalía patológica, o como un delito, no tienen cabida en el ordenamiento constitucional colombiano. El derecho al trabajo está consagrado en el artículo 29 de la Constitución, que plantea que el trabajo es un derecho y una obligación social, y en todas sus modalidades goza de la especial protección del Estado. “Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”.

Código Sustantivo del Trabajo

Los artículos 10 y 11 consagran el derecho al trabajo en términos de igualdad de protecciones y garantías para todos los trabajadores, de libertad para escoger profesión y oficio, y de la abolición de toda distinción, sin enumerar ningún criterio en específico.

Sentencias de la Corte Constitucional en el tema del derecho al trabajo para la población LGBTI

Número de la sentencia	Tipo de sentencia
Sentencia C 481 de 1998 y T 435 de 2002.	La orientación sexual no impide ejercer la docencia.

Sentencias T 097 de 1994, T 037 de 1995, y C 507 de 1999.	La orientación sexual no es una falta disciplinaria que impida hacer parte de las fuerzas militares.
Sentencia C 373 de 2002.	Sobre la protección a las personas LGBTI en carreras administrativas, en demanda de la Ley 588 de 2000, que consideraba la práctica homosexual como una inhabilidad para acceder a la carrera administrativa.
Sentencia T 492 de 2011	Derecho al libre desarrollo de la personalidad- Vulneración por cuanto se obligó a la accionante a usar falda sin tener en cuenta su condición sexual

Listado de gráficas

Gráfico 1.

Comentarios hostiles y humillantes en los lugares de trabajo.

Gráfico 2.

Conocimiento de personas que han sido despedidas de sus lugares de trabajo por ser lesbianas, gays o trans.

Gráfico 3.

Exigencia de labores en horarios por fuera de la jornada laboral o días contratados a la población LGBTI en espacios laborales.

Gráfico 4.

Imposibilidad de ascenso laboral por ser gay, lesbiana o trans.

Gráfico 5.

Necesidad de destacarse para conservar el trabajo y garantizar ser respetado/a.

Gráfico 6.

Exclusión en espacios laborales.

Gráfico 7.

Auto exclusión “forzada” de espacios laborales.

Gráfico 8.

Imaginario colectivo que asocian la población trans a oficios como prostitución o peluquería.

Gráfico 9.

Conocimiento de casos o sentirse descartado de un trabajo por ser gays, lesbianas, trans.

Novedosa e irónica resulta ser hoy la reflexión frente a la diversidad sexual en el mundo laboral. Esto si se observa, a modo de balance, la precaria construcción teórica, los escasos debates públicos y lo poco explorado del tema en términos investigativos, tanto en la esfera académica como política. Ahora bien, esta ausencia contrasta radicalmente con la experiencia laboral cotidiana, en la que de modo recurrente las lesbianas, gays, trans y bisexuales deben reinventar día a día estrategias e innovar trucos o defensas para no ser discriminados, para reducir sus efectos, para no ser expulsados, para entrar, para filtrarse y permanecer en el territorio movedizo y ambiguo de lo laboral. Y sin embargo, ni lo uno ni lo otro parecen tener existencia más allá del complejo circuito del rumor o del lamento insidioso del investigador. A este debate desea contribuir ésta investigación realizada por la Escuela Nacional Sindical y la Corporación Caribe Afirmativo.



