

GUÍA DIVERSIDAD SEXUAL EMPLEO E INCLUSIÓN



Guía Diversidad Sexual, Empleo e Inclusión

Capítulos

Introducción

1) Contexto laboral y
diversidad sexual en
Argentina

2) El ABC de la diversi-
dad sexual – Glosario

3) Discriminación en el
trabajo – Diversidad y
dificultades laborales

4) Marco legal

5) ¿Cómo podemos erra-
dicar la discriminación
hacia las personas LGBT
en los lugares de trabajo?

6) Anexos

Introducción

Diversidad sexual y empleo. Menos discriminación, más trabajo.

La promoción de ámbitos laborales libres de discriminación hacia lesbianas, gays, bisexuales y trans debe ser uno de los principales objetivos que guíen nuestro accionar cotidiano para la construcción de una sociedad inclusiva. Como es sabido, el trabajo cumple un rol central para todos los colectivos poblacionales en el proceso de socialización e inclusión. Sin dudas un tránsito positivo por el trabajo consiste en contar con oportunidades que produzcan un ingreso que reconozca el trabajo realizado, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para que la gente exprese sus opiniones, organización y participación en las decisiones que afectan sus vidas e igualdad de oportunidad y trato para todas las mujeres y varones.

En relación al colectivo de la diversidad sexual, claramente el trabajo no impacta del mismo modo en lesbianas, gays, bisexuales y trans. Las condiciones de vida y exclusión social diferenciadas que vive cada grupo dentro del colectivo, determina diferentes trayectos de vida frente al empleo. Mientras para lesbianas, gays y bisexuales un desafío importante puede ser la visibilidad y la permanencia en el trabajo, en el caso del colectivo trans hay que abordar urgentemente etapas anteriores, tales como la educación, la capacitación y la apertura de los ámbitos laborales.

Esta compleja pero apasionante tarea debe movilizar un esfuerzo colectivo entre las organizaciones de la sociedad civil, los organismos internacionales, las y los empleadores, los entes gubernamentales y, por sobre todas las cosas, las organizaciones de trabajadoras y trabajadores, con especial importancia en el rol de las delegadas y delegados sindicales. Desde la FALGBT esperamos sinceramente que este informe sea de utilidad y se transforme en una herramienta útil para su tarea cotidiana.

De esta manera, esperamos hacer una significativa contribución para que más personas LGBT puedan acceder a un trabajo que les permita desarrollarse en plenitud y contribuir así con el desarrollo de sus entornos y el progreso de sus sociedades.

Esteban Paulón

Presidente

FALGBT

1

Contexto laboral y diversidad sexual en Argentina

En julio de 2010 y en mayo de 2012 se aprobaron, respectivamente, dos leyes que marcaron un hito en el reconocimiento de la igualdad legal de las personas LGBT (Lesbianas, Gays, Bisexuales y Trans) de la República Argentina. Estas normas impulsadas por la Federación Argentina de Lesbianas, Gays, Bisexuales y Trans (FALGBT) desde su fundación, la Ley de Matrimonio Igualitario y la Ley de Identidad de Género, han ubicado a nuestro país a la vanguardia mundial en materia de diversidad sexual y han implicado una conquista de mayor igualdad legal para el colectivo LGBT.

Sin embargo, aún queda mucho camino por recorrer para que la igualdad legal se transforme en igualdad real. En este sentido, es necesario librar la lucha cotidiana en los diferentes ámbitos de trabajo para que la diversidad sexual se enmarque en un contexto de cambio socio-cultural que la integre. Y sin dudas, el espacio de trabajo se presenta como un escenario propicio para problematizar la cuestión de la diversidad sexual en la esfera de lo público.

Cabe destacar que, a pesar de la existencia de un organismo a nivel nacional (INADI) que puede alertar y brindar recomendaciones ante casos o situaciones generales de discriminación, a pesar de la apertura de Defensorías LGBT en el marco de la Defensoría del Pueblo de la Nación y defensorías provinciales y locales, y pese al trabajo llevado a cabo en todo el país por la Federación Argentina LGBT junto a las organizaciones que la integran, los esfuerzos resultan, a veces, insuficientes. Uno de los motivos, por cierto, ese que la única ley nacional sobre actos discriminatorios, que data del año 1988, no incluye explícitamente la orientación sexual o a la identidad de género y su expresión como posibles pretextos discriminatorios, lo que implica la necesidad de proteger a las personas LGBT.

En este sentido, las personas LGBT pueden ser víctimas de situaciones de discriminación y maltrato en sus trabajos, que van desde un simple chiste o comentario con contenido discriminatorio hasta actos de violencia física explícita, pasando por un amplio abanico de situaciones que muchas veces por pautas culturales se han “naturalizado” hasta el punto de no ser consideradas como actos de discriminación y violencia. Los mismos se asientan sobre una matriz de machismo y hetero-normatividad, que excluye a todos aquellos que no se ajusten al modelo clásico de relación afectivo- sexual heterosexual. Por esta razón, muchas personas mantienen oculta su orientación sexual ante sus jefes/as, colegas y dependientes en el trabajo, ante el temor a ser víctimas de malos tratos.

A su vez, si bien se habla del colectivo LGBT en contextos laborales como un todo es necesario distinguir las realidades de los ámbitos de inserción laboral públicos de los privados. Asimismo, las posibilidades de empleo aún no son equitativas en términos comparativos entre las diversas identidades que conforman a la comunidad LGBT. Los mayores índices de discriminación y exclusión del mercado laboral son reportados por las personas trans, quienes coinciden en destacar que la sanción de la Ley de Identidad de Género ha producido un impacto positivo en su calidad de vida, pero no ha resuelto todas las dificultades que subyacen al estigma y la discriminación.

De acuerdo a un informe elaborado por la Asociación de Travestis, Transexuales y Transgéneros de Argentina (ATTTA)¹ y la Fundación Huésped, tras la sanción de la Ley de Identidad de Género el trabajo sexual continúa siendo la salida laboral más frecuente en mujeres trans (aunque no así en hombres trans). La inserción en el sistema formal de trabajo es muy baja para las personas trans, ya que sólo uno/a de cada diez se desarrolla en el marco del empleo registrado y realiza aportes jubilatorios. Sin embargo, la sanción de la Ley ha devuelto la esperanza de reinsertarse en el ámbito de trabajo formal. Como consecuencia de ello tres de cada diez mujeres trans y seis de cada diez varones trans han reiniciado el proceso de búsqueda laboral.

En esta línea, el activismo y participación de los/as delegados/as sindicales en la ampliación de derechos e inclusión de la diversidad en sus organizaciones juega un rol primordial. Y tal tarea debe cumplirse de acuerdo al marco legal nacional e internacional vigente en materia de derechos laborales en general y de protección contra la discriminación para las personas LGBT, que se desarrolla en el punto 5) de esta guía.

¹ ATTTA y Fundación Huésped. *Ley de Identidad de Género y acceso al cuidado de la salud de las personas trans en Argentina.*

2

El ABC de la diversidad sexual - Glosario

En esta guía se hace uso de varios términos usuales al referirse a la diversidad sexual. La mayoría de éstos se relacionan estrechamente unos con otros, dotándose mutuamente de significado. Dado que el lenguaje tiene la capacidad de incidir en las personas y que el objetivo de este manual es presentar un panorama lo más fiel posible a las realidades relevadas, se comenzará por aclarar algunas definiciones importantes sobre diversidad y discriminación en Argentina.

El glosario, sin embargo, no se agota en estas expresiones. En el Anexo I, se incluye una variedad de palabras y expresiones adicionales que pueden resultar de utilidad para que los/as delegados/as puedan abordar adecuadamente la diversidad sexual en ambientes laborales.

El **sexo** es una categoría binaria que surge de la interpretación que histórica y culturalmente se ha hecho de ciertas variaciones anatómicas y fisiológicas entre las personas, especialmente —pero no exclusivamente— en relación a su genitalidad. Sin embargo, desde ya, tal sistema de clasificación lleva a que en ciertos casos no sea posible encajillar a las personas siquiera aproximadamente. Así, se denomina **intersex** a aquellas personas que presentan una variación respecto al modelo de corporalidad femenina o masculina culturalmente vigente.

Sobre la base del sexo asignado a las personas al nacer, se ha hecho históricamente una construcción social de expectativas acerca de lo que debe ser y hacer ese hombre/varón o esa mujer, cómo debe vestirse, comportarse, relacionarse con las/os demás (en particular, con las personas del mismo y del otro sexo), entre otras cosas. Esta construcción social de expectativas, que varía según el lugar y la época, se denomina **género**.

La **orientación sexual** es una variable compuesta de la sexualidad humana que se refiere al sexo de una persona y al sexo hacia el que esa persona se siente sexual y afectivamente atraída. En términos generales, se dice que una persona que se siente atraída por personas del sexo opuesto, se denomina **heterosexual**. La persona que se siente atraída por personas del mismo sexo se denomina **homosexual**. Aquella que se siente atraída por personas del mismo sexo y del sexo opuesto se denomina **bisexual**. Finalmente, aquella persona que no se siente atraída hacia otras personas, o que sólo se siente atraída afectivamente pero no físicamente, se denomina **asexual**. El término “homosexual” conlleva una carga peyorativa por tratarse de un término que las ciencias médicas utilizaron fuertemente en el siglo XIX cuando intentaban normalizar las sexualidades y los cuerpos. Por esta razón, en el presente informe, se priorizan las palabras **gay** y **lesbiana** para referirse, respectivamente, a los varones y las mujeres homosexuales.

Orientación sexual: variable compuesta de la sexualidad humana que se refiere al sexo de una persona y al sexo hacia el que esa persona se siente sexual y afectivamente atraída.

Mujer hacia Varón: Mujer heterosexual

Varón hacia Mujer: Varón heterosexual

Varón hacia Varón: Gay (o varón gay)

Mujer hacia Mujer: Lesbiana

Hacia ambos: Varón/Mujer Bisexual

Hacia ninguno: Varón/Mujer Asexual

Todas las personas tienen una orientación sexual.

Ser o reconocerse gay, lesbiana, bisexual o asexual puede conllevar en mayor o menor medida la identificación con una forma cultural y social de pertenencia a la comunidad y, por lo tanto, forma parte de la identidad de la persona, tal como ocurre con los/as heterosexuales.

La idea tradicional de que sólo puede haber dos opciones de sexo biológico (varón o mujer), de las cuales se desprenden como consecuencia directa sólo dos opciones de género (varón o mujer), se denomina **binarismo de sexo y género**. Esta visión tradicional y cerrada se completa con la idea de que sólo hay una orientación sexual legítima y ésa es la heterosexual: esto se denomina **heteronormatividad**, puesto que hace de la heterosexualidad la norma.

De todos modos, existen infinitas posibilidades de orientaciones sexuales; tantas posibilidades como configuraciones posibles del deseo de los individuos. Además, existen múltiples alternativas de **identidad de género**, entendida como una identificación personalísima que cada individuo construye a lo largo de la vida. Esto toma elementos de lo que se ha considerado masculino, lo que se ha considerado femenino y otros, para llegar a elaborar una definición propia. La identidad de género de cada persona se refleja en la manera en que esa persona elige mostrarse ante las/os demás: la vestimenta y el maquillaje o la ausencia de él, los modos de hablar y moverse, las expresiones verbales y gestuales, y muchos otros elementos intersubjetivos² que conforman la **expresión de género** de cada persona. Estas múltiples expresiones posibles originan un nutrido universo terminológico que varía mucho según el tiempo, el espacio y la cultura³.

Las personas cuya identidad de género no corresponde con el género o sexo que les fue asignado al nacer tienen varias maneras de denominarse. Las palabras que más se usan son **transexual**, **transgénero** y **travesti**, pero tienen acepciones que no son unívocas. A los fines del presente informe, se ha decidido respetar la multiplicidad de identificaciones que hacen las personas con estos términos con un solo denominador común que se refiere a la discrepancia entre el género asignado y el género construido: en tal sentido se empleará frecuentemente el término personas trans. Debe entenderse entonces que la expresión “**personas trans**” incluye a las mencionadas categorías de “transexual”, “transgénero” y “travesti”, sin excluir a personas que —presentando situaciones de discordancia entre género asignado y género autopercibido o construido— no se identifican con tales términos. Una aclaración que cabe hacer en este punto es que en Argentina el término “travesti” no fue suplido por “transgénero”, como en muchos países, sino que fue dotado de un sentido político y asociado a un modo de acción y resistencia⁴.

2 Se dice que es “intersubjetivo” todo significado subjetivo (interno, como los modos de pensar o sentir) compartido por dos o más personas.

3 Algunos pocos ejemplos usados en Argentina son los siguientes: “andrógino” (expresión que no es ni masculina ni femenina), “loca” (gay afeminado), “chongo” (gay masculino, lesbiana masculina o simplemente una persona con expresión de género claramente asociada al estándar de masculinidad), “lipstick lesbian” (lesbiana femenina). Existen innumerables términos.

4 Cfr. para ampliar: Rapisardi, Flavio (2008), “Escritura y lucha política en la cultura argentina: identidades y hegemonía en el movimiento de diversidades sexuales entre 1970 y 2000”, en: Revista Iberoamericana Vol. LXXIV, N° 225, Octubre-Diciembre 2008, Pp. 973-995. Disponible en: <http://revista-iberoamericana.pitt.edu/ojs/index.php/Iberoamericana/article/download/5220/5378>.

Identidad de género: forma en que las personas experimentan internamente su género. Se trata de una identificación personalísima que cada persona construye a lo largo de su vida, tomando elementos de lo que se ha considerado masculino o femenino, entre otras categorías, dando lugar a una definición propia del género percibido.

Todas las personas tienen una identidad de género.

Personas trans: término global y general para abarcar toda la dimensión de personas que no se autoperciben según el género asignado al momento de su nacimiento. En particular, incluye a las personas que se identifican como travestis, transexuales o transgéneros.

Esta autopercepción del género es independiente de la orientación del deseo: cabe, por tanto, la posibilidad de que una persona trans sea heterosexual, bisexual, lesbiana, gay o asexual.

Las personas trans pueden someterse a tratamientos hormonales e intervenciones quirúrgicas, que pueden llegar hasta la reasignación genital, para modificar su aspecto físico en función de la expresión de género deseada y el género autopercebido.

Varón Trans Persona a la que se le asignó el sexo femenino al nacer, pero que se autopercibe como varón y construye una identidad masculina.

Mujer Trans Persona a la que se le asignó el sexo masculino al nacer, pero que se autopercibe como mujer y construye su identidad femenina.

Expresión de género: exteriorización de la identidad de género de una persona, incluyendo la expresión de la identidad o la personalidad mediante el lenguaje, la apariencia y el comportamiento, la vestimenta, las características corporales, la elección del nombre, etc.

Todas las personas expresan su género de algún modo y en alguna medida.

Roles de género: conjunto de normas sociales y de comportamiento generalmente percibidas como apropiadas para los hombres y las mujeres en un grupo o sistema social dado, en función de la construcción social que se tiene de la masculinidad y la femineidad.

Los roles son dinámicos, variables y cambiantes según las épocas y la geografía. También dan origen a estereotipos acerca de lo que supuestamente caracteriza a un hombre o una mujer.

Todas las personas tiene la potencialidad de ejercer roles de género compatibles con cualesquiera de los géneros y, ¡de hecho lo hacen, hasta sin darse cuenta!

El conjunto de las identidades de género, expresiones de género y orientaciones sexuales que existen, incluyendo la heterosexualidad, conforma la diversidad sexual. Asimismo, se habla de **visibilidad** para referirse a la apertura y la cotidianeidad con que cada persona expresa sus vivencias de identidad de género y orientación sexual. En contraparte, se habla de **invisibilización** para referirse a las presiones y otras actitudes represivas ejercidas contra las personas para que releguen estos temas exclusivamente al ámbito privado y aparenten ajustarse a la visión tradicional binaria y heteronormativa. A través de todas estas formas de acción u omisión, se niega la igualdad de derechos a la comunidad de lesbianas, gays, bisexuales y trans (en adelante, LGBT) en un ámbito dado. Por ende, la invisibilización promueve la discriminación e impide la igualdad real y la integración. Cuando una persona desafía esas presiones y expresa pública y cotidianamente su orientación sexual y su identidad de género, se dice que esa persona se visibiliza o **sale del armario** (un anglicismo proveniente del concepto de “*closet*” en inglés). Y cuando esa visibilización es forzada por terceros, se habla de **outing** (proveniente del concepto en inglés de “sacar” a alguien del armario).

3

Discriminación en el trabajo Diversidad y dificultades laborales

La discriminación sufrida por personas LGBT ha existido desde siempre —tanto en el ámbito laboral como en otros espacios de la vida social— y, a pesar de los avances sociales, culturales y legales, se sostiene de modo alarmante, especialmente en muchos ambientes laborales. Ahora bien, las realidades laborales no son homogéneas: existen muchas diferencias entre los distintos tipos de organizaciones, ámbitos, sectores, y lugares geográficos, aún dentro de la misma organización. Algunos espacios de trabajo promueven la visibilidad de las personas LGBT y su inclusión, y esto puede darse tanto en el ámbito público como en el privado.

En un mismo sentido la discriminación es vivida de distintas maneras por las diversas identidades del colectivo LGBT, que lejos está de presentar una realidad homogénea.

Por eso, para la FALGBT es importante promover un abordaje de esta problemática que tenga en cuenta que la discriminación es un hecho social generalizado, con manifestaciones específicas en el ámbito laboral y particularidades propias de cada centro de trabajo y sector productivo: por ponerlo como ejemplo, seguramente no es lo mismo ser LGBT en el sector textil en la Ciudad de Buenos Aires, que ser LGBT en el sector minero en Neuquén. Ningún abordaje que omita esta doble mirada sobre la problemática de la discriminación laboral hacia las personas LGBT puede ser completo.

Sin embargo, esto no significa que en un sector hagan falta “más derechos” que en el otro. Los derechos de los/as trabajadores/as LGBT deben ser los mismos en cualquier contexto, organización o lugar del país. Lo que se vuelve específico es el modo de incorporar la diversidad en las organizaciones, el abordaje de los conflictos y de las distintas realidades laborales.

Existen muchas dificultades para establecer una valoración cuantitativa en torno a las dificultades de inserción o las condiciones laborales de las personas LGBT, como así también existen muchas diferencias cuando hablamos de incorporar la diversidad en la empresa.

Muchas personas LGBT prefieren no visibilizarse aun cuando existan ambientes laborales manifiestamente inclusivos. Visibilizarse es un derecho, no una obligación. Por ello, muchos estudios o análisis se basan más en las condiciones de trabajo, en las percepciones de los/as trabajadores/as LGBT acerca de sus entornos laborales y en los aspectos cualitativos de las relaciones y realidades laborales, que en valoraciones cuantitativas.

¿Por qué es importante hablar de Diversidad Sexual en ámbito laboral?

El ámbito laboral es un espacio de socialización fundamental en la vida de cualquier ser humano y, por tanto, el tiempo de trabajo es clave para visibilizar y propiciar la igualdad y la dignidad de todas las personas, ya sean heterosexuales, o bien lesbianas, gays, trans y bisexuales. Las históricas reformas legales conquistadas en estos últimos años han sido imprescindibles para avanzar hacia esos objetivos, incluso más allá del estricto reconocimiento de derechos (y deberes), pero, a pesar de lo que pueda pensarse, no son suficientes.

¿Qué debemos tener en cuenta?

El primer aspecto a considerar es la *dificultad* que se genera en el ambiente laboral *para incluir la diversidad* de un modo que permita a los/as trabajadores/as LGBT vivenciar la propia diversidad desde la confianza que brinda un trato igualitario, justo y exento de violencia.

A la hora de abordar la diversidad sexual en ambientes de trabajo, aún hoy suele hacerse una engañosa división entre la vida laboral y la vida privada, pretendiendo promover la falsa premisa de que los lugares de trabajo son neutrales, en el sentido de que se deben dejar fuera todos los asuntos de la vida privada de las personas. De este modo, se hace invisible la realidad de las personas LGBT, circunscribiendo la cuestión de la diversidad sexual a la cotidianeidad íntima de las personas. Por ello algunas organizaciones sindicales justifican la falta de tratamiento de la temática, bajo el pretexto de: “que cada uno haga lo que quiera fuera del horario de trabajo”.

Justamente, el foco se pone en lo que se hace. ¿Dónde? En la intimidad, como si fuera el único aspecto de la vida de las personas que hace a su orientación sexual o identidad de género; como si las personas heterosexuales no hablaran abiertamente de sus vidas privadas. Cuando una persona de religión judía, por ejemplo, celebra sus fiestas religiosas tradi-

cionales, tiene el derecho contar con las licencias necesarias acordes a los días de festivos, tal como ocurre con las personas católicas. Sería inconstitucional, discriminatorio y contrario a la ley negarle ese derecho o no reconocer que sus creencias religiosas forman parte de su identidad. Dicho en otras palabras, a ninguna persona se le ocurriría pedir, en un ambiente laboral, que un trabajador o trabajadora de religión judía no dé a conocer sus creencias religiosas.

Sin embargo, en algunos ambientes laborales la cuestión se plantea distinto para con las personas LGBT.

Como todos/as sabemos, el tiempo de permanencia en el trabajo, para un/a trabajador/a medio/a, es de ocho horas diarias, aproximadamente, durante las cuales es casi imposible no abordar ningún tema relacionado con la vida de cada persona. Por lo tanto, dicha premisa de neutralidad resulta falsa. Y se vuelve doblemente falsa, además, si tenemos en cuenta que una argumentación comparable no se pone en práctica para con las personas heterosexuales, quienes en los lugares de trabajo pueden perfectamente hablar de sus relaciones, de sus salidas, de sus vacaciones, de los planes para el fin de semana, o si han discutido o no con sus compañeros/as, novios/as o esposos/as.

Para una persona LGBT hablar de su vida privada es hacerse visible; no hablar sobre su vida privada es dejar fuera una parte importante de uno/a mismo/a. Por esta causa, las personas LGBT pueden verse sometidas a una tensión injustificada durante la jornada laboral, intentando que no se les “escape” nada y así pasar desapercibidas, viéndose abocadas a llevar una especie de doble vida: una laboral y otra personal. Esta situación puede producir una pérdida de autoestima y, por tanto, derivar en situaciones de conflicto o de tensión emocional innecesarias, que pueden afectar la salud física y psicológica de la persona y su desempeño laboral.

El segundo aspecto a tener en cuenta es la *heteronormatividad laboral*, plenamente vigente en los ambientes de trabajo. Se la puede entender como la presunción de que todas las personas que nos rodean en el trabajo son heterosexuales.

Esta presunción afecta tanto a los vínculos entre pares como a aquéllos entre los distintos niveles jerárquicos o de funcionamiento de una organización.

La mayor proporción de personas visiblemente heterosexuales en los ambientes laborales puede crear la falsa apariencia de una heterosexualidad generalizada entre los/as compañeros/as de trabajo y hacer invisibles a las personas LGBT. Esto tiende a generar ambientes poco proclives a la aceptación e integración de la diversidad.

En un sentido semejante, la dirección o los cuadros directivos de las organizaciones muchas veces no se plantean ni se cuestionan la diversidad sexual en el ámbito laboral, o si

lo hacen no se involucran en los procesos de transformación de los ambientes laborales hacia entornos más inclusivos. Inclusive tienden a asumir que las personas LGBT no llegan a niveles jerárquicos o que entre los cuadros directivos no hay personas LGBT.

El tercer aspecto es el *uso adecuado del lenguaje* en los lugares de trabajo o en circunstancias relacionadas con el trabajo, por ejemplo, reuniones con clientes/as, proveedores/as, sindicatos, dentro y fuera de los sitios de trabajo, comidas de negocios, fiestas corporativas, etc.

Los prejuicios y estereotipos se transmiten y se sostienen a través de las expresiones cotidianas, en el uso corriente del lenguaje. Normalmente no existe ningún control sobre el lenguaje utilizado en los lugares de trabajo, ni reflexión sobre cómo ello propaga la discriminación y la violencia verbal. Es necesario erradicar expresiones ofensivas, chistes o palabras que estigmatizan a las personas LGBT.

El cuarto aspecto que no debe pasarse por alto son los *Convenios Colectivos de Trabajo* (CCT).

Dado que los CCT regulan las relaciones laborales de una actividad específica y se celebran entre las entidades representantes de los/as empleadores/as y la organización sindical del sector, se transforman en una excelente herramienta para trabajar por los derechos de los/as trabajadores/as LGBT. Recordemos que los CCT regulan “para arriba”, es decir, que sus cláusulas nunca pueden ser menos favorables que lo que establece la Ley de Contrato de Trabajo (LCT).

En general, la ausencia en los CCT de cláusulas específicas sobre la inclusión de la diversidad sexual, de cláusulas antidiscriminación, así como la ausencia absoluta de este tema en la negociación colectiva, dificultan notablemente intervenciones más eficaces en los lugares de trabajo.

Desde hace algunos años y, en especial, a partir de la Ley de Matrimonio Igualitario y a instancias del trabajo de las organizaciones LGBT (en especial la FALGBT), algunos CCT han incluido cláusulas contra la discriminación en el ámbito laboral por orientación sexual e identidad y/o expresión de género. Este es el caso de aquellos firmados, por ejemplo, por los Empleados de Comercio y por los gremios que asocian a empleados/as estatales a nivel nacional, como la Asociación Trabajadores del Estado (ATE) y la Unión del Personal Civil de la Nación (UPCN)⁵.

5 Por ejemplo, el artículo 34, inciso o) del Convenio Colectivo de trabajo General del Sector Público Nacional de 2013 establece que el personal permanente tiene derecho “a la no discriminación con pretexto de raza, etnia, género, sexo, orientación o preferencia sexual, ideología, actividad gremial, opinión, religión, edad, caracteres físicos, condición social o económica o cualquier circunstancia que implique menoscabo, segregación y/o exclusión”. Asimismo en su artículo 35, inciso j) el mismo derecho a la no discrimina-

El quinto aspecto que debe observarse es la *orientación y/o el asesoramiento jurídico-legal*. Cuando un/a trabajador/a LGBT está siendo sometido/a a situaciones de tensión, acoso, hostigamiento, discriminación y/o rechazo, no sólo tiene que demostrar como el resto la existencia de estas situaciones negativas, sino que debe enfrentar la dificultad añadida de verse obligado/a a hacer pública su realidad como LGBT, aún cuando no lo desee.

Además, la falta de adecuación de la legislación laboral a la realidad de las personas LGBT y a muchos de los avances legales alcanzados en los últimos años las expone a situaciones injustas e inequitativas a la hora de solicitar licencias por motivos familiares y médicos, o al exigir el cumplimiento de otros derechos laborales. La imprecisión de la legislación en materia de licencias por nacimiento de hijos/as, o la lisa y llana inadecuación de la misma a la realidad de las familias homoparentales, provoca situaciones de desprotección para las personas LGBT y sus hijos/as, aun a pesar del trato igualitario al que obliga la ley de Matrimonio Igualitario.

En general, los/as trabajadores/as LGBT no están adecuadamente informados/as acerca de las posibilidades de asesoramiento y/o denuncia con las que cuentan. En este aspecto el rol del/la delegado/a sindical es clave para a) atender, b) escuchar, c) orientar y d) acompañar a las personas LGBT en sus denuncias.

En la actualidad, una persona puede asesorarse o hacer denuncias ante:

- a. Sus superiores
- b. Áreas de Recursos Humanos de la empresa u organismo en que se desempeña
- c. Los sindicatos u organizaciones gremiales.
- d. El Instituto Nacional contra la discriminación (INADI).
- e. El Centro de Orientación al ciudadano del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.
- f. Los Ministerios o Secretarías de empleo provinciales
- g. La Defensoría LGBT de la Defensoría del Pueblo de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (sólo en CABA).
- h. La Federación Argentina LGBT, presente en todo el país a través de sus organizaciones.
- i. Las Defensorías LGBT existentes en diversas provincias.
- j. La Federación Argentina LGBT, presente en todo el país a través de sus organizaciones.

ción para el personal no permanente de la Administración Pública Nacional. Versión on-line, disponible en:
<http://upcndigital.org/~archivos/pdf/conveniosycarreras/convenios/08-CCT-Genaral-del-Sector-Publico-Nacional.pdf>

En *“Discriminación en el empleo y ocupación de las personas lgbt en Argentina: un estudio sobre los desafíos, avances y pasos a seguir”*. Capítulo 5: Marco Normativo. OIT Santiago, Oficina Internacional del Trabajo, 2014.

¿Qué hacer cuando se es testigo/a de discriminación o se reciben instrucciones para discriminar?

Existe la posibilidad de presenciar situaciones de discriminación o acoso. Incluso puede darse el caso de recibir instrucciones por parte de un superior u otro empleado/a de la empresa, para realizar acciones discriminatorias. Una conducta posible es ignorar estos hechos y pensar que el problema desaparecerá por sí sólo.

Sin embargo, no debe ser ignorada ni olvidada esa situación. La discriminación y el acoso crean un entorno perjudicial para todos y todas y pueden causar efectos adversos en la empresa y su personal. Al darse la más mínima situación de discriminación, cualquier trabajador/a debería tomar decisiones para prestar apoyo a aquel compañero/a que está siendo objeto de acoso o discriminación y/o tratarlo con su empresa.

Además, siempre se puede pedir orientación a través de la representación sindical o de alguna asociación LGTB para saber sobre cómo apoyar eficazmente a ese compañero/a.

El procedimiento legal, con la cláusula de confidencialidad, protege a la persona que presenta una denuncia o apoya (como testigo) a alguien en una denuncia de discriminación. También son aplicables los mismos procedimientos legales si se es víctima de represalias o si se han recibido instrucciones para discriminar y se procede a denunciarlas.

El ámbito de actuación en este caso se limita considerablemente pues el sujeto verdaderamente legitimado es aquel que viene sufriendo la agresión. Por ello, el primer paso previo a cualquier denuncia, ya sea ante la Inspección de Trabajo o ante la jurisdicción social, debe ser razonar con el afectado a fin de que sea consciente de la necesidad de poner fin a dicha situación y buscar el asesoramiento de sindicatos y organizaciones especializadas en la representación y defensa de los Derechos de la comunidad LGTB, que pueden ayudar y orientar al trabajador/a acerca del modo más óptimo de actuación.

¿Qué tipo de situaciones discriminatorias pueden darse en el empleo?

a) discriminación directa: se produce cuando una persona es tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual o identidad de género.

b) discriminación indirecta: se produce cuando una disposición legal o reglamentaria, una cláusula convencional o contractual, un pacto individual o una decisión unilateral, aparentemente neutros, puedan ocasionar una desventaja particular a una persona respecto de otras por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, sexo, orientación sexual o identidad de género, siempre que obje-

tivamente no respondan a una finalidad legítima y que los medios para la consecución de esta finalidad no sean adecuados y necesarios.

c) acoso: es toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, edad, sexo, orientación sexual o identidad de género de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

d) cualquier orden de discriminar a las personas por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, sexo, orientación sexual o identidad de género se considerará en todo caso discriminación.

e) el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, sexo, edad u orientación sexual se considera en todo caso un acto discriminatorio.

¿Cuáles podrían ser algunas de las dificultades a las que se enfrentan los/as trabajadores/as lesbianas , gays, bisexuales y trans?

Vale destacar que hay diferencias bastante notorias entre las situaciones que enfrentan lesbianas, gays y bisexuales, por un lado, y los/as trans, por el otro.

Acceso al empleo. Anonimato e invisibilidad. Mantenerse en el empleo.

Las lesbianas, los gays y los/as bisexuales en general pueden —en cierto sentido— “decidir” qué, cuánto, cómo, cuándo y dónde dan a conocer su orientación sexual, que ante la omisión muchas veces se presume heterosexual. Visibilizarse es su derecho, no su obligación. Lamentablemente, en determinados ambientes laborales, hacer pública la orientación sexual puede conllevar situaciones de discriminación, estigma e incluso violencia y abuso laboral. Es por eso que las personas LGB a veces se sienten obligadas, bajo determinadas circunstancias, a “decidir” invisibilizar su orientación sexual. En otras palabras, se presentan con una identidad sexual sustituta hasta tanto puedan encontrar un contexto favorable para darse a conocer con su identidad autopercebida. Sin embargo, se trata de una situación de mucha tensión emocional y sufrimiento, por lo que es relativo hasta qué punto se trata de decisiones plenamente libres.

Existen dificultades en algunos sectores laborales tradicionalmente más conservadores (el agro químico, por citar un ejemplo), en los que se encuentran fuertemente influidos por la interoperatividad laboral (fuerzas de seguridad, en lo que a personal civil se refiere), en aquéllos en los que las actividades laborales están fuertemente asociadas a una imagen supuestamente “masculina” (como la construcción, industrias extractivas, transporte terrestre, por ejemplo), en sectores como la docencia, donde la discriminación se excusa en una supuesta y falaz “protección” a niños/as y adolescentes, o en ámbitos deportivos, por mencionar algunos casos.

Muchas personas LGB “deciden” simplemente no presentarse a solicitar empleo en esos sitios; es decir, la propia persona opta por no acercarse a determinadas organizaciones que puedan promover ambientes de trabajo considerados hostiles para con la diversidad. Y esto puede limitar las posibilidades de conseguir un empleo y conlleva a la auto exclusión de ciertos ambientes de trabajo.

Otras veces existe una “barrera de cristal” que “filtra” el acceso a un puesto de trabajo para las personas LGB. En efecto, ya desde el momento mismo de las primeras entrevistas, los/as responsables de la búsqueda de personal cuando son proveedores externos, apelando a acuerdos no escritos con los/as empleadores/as, identifican supuestamente a personas LGB y “avisan” de la “condición” de los/as candidatos/as para que la organización empleadora esté al tanto. Y ello puede estar enmascarado bajo una aparente “apertura” a la diversidad sexual en los procesos de búsqueda e incorporación de personal.

Quienes acceden a un empleo, nuevamente, dependiendo del tipo de organización y actividad de la que se trate, pueden enfrentarse a la exigencia implícita de permanecer en el anonimato, debido a la heteronormatividad laboral dominante, lo que implica un sobre esfuerzo por pasar inadvertido/a y no levantar “sospechas”. Esto suele ser causa de situaciones de tensión emocional y afectar el desempeño laboral de las personas LGB.

Renuncia tácita de derechos laborales.

Un permiso por casamiento, una licencia familiar por nacimiento o adopción, o por enfermedad de la pareja o cónyuge, puede convertirse en una preocupación para la persona que lo solicita porque, quiera o no, al hacerlo debe hacer pública su realidad como persona LGB y la conformación de su familia, sin saber las consecuencias que esto puede provocar, excepto que la organización en la que trabaja promueva abiertamente la integración y el respeto por la diversidad sexual en los lugares de trabajo.

Por este motivo, algunas personas renuncian a su derecho a licencias familiares y simplemente descuentan los días de la licencia anual de vacaciones, para evitar dar explicaciones.

Dificultades en el crecimiento laboral.

Cuesta pensar en directivos/as de compañías privadas que sean visibles como lesbianas, gays, bisexuales o trans. En ocasiones, cuando en una organización se promueven ascensos, las personas LGBT tienen la percepción de tener más dificultades para competir en igualdad de condiciones. Al no existir cláusulas de protección contra la discriminación hacia la diversidad sexual en el empleo, resulta mucho más complejo dar un tratamiento justo e igualitario a todas estas cuestiones y demandas.

Las personas trans y las diversas expresiones de género en el ámbito laboral.

Una de las mayores dificultades que enfrentan las personas trans y las personas LGB con expresiones de género no heteronormativas en el mundo laboral es, de hecho, el propio acceso al empleo, por distintos motivos.

La incorporación al trabajo es uno de los factores que fundamentalmente iguala a las personas: permite definir un proyecto de vida desde la independencia y autonomía, lo que favorece la inclusión social. Esto quiere decir que aquellas personas que, por determinadas circunstancias, tienen más dificultades para acceder al empleo, ven vulnerados sus derechos básicos y se vuelven susceptibles de caer en la exclusión social.

En gran medida, ello se explica porque muchas personas trans han sido excluidas previamente de otros espacios de integración social importantísimos como la propia familia de origen y la escuela. Es decir que, en esos casos, la exclusión social ha comenzado mucho antes de pensar en acceder a un trabajo formal.

La formación académica incompleta o insuficiente es un factor determinante que opera como causa real y como pretexto del “mercado” laboral: éste exige como mínimo contar con la escuela secundaria completa (que es la enseñanza mínima obligatoria) para acceder a un empleo formal; sin embargo, en ciertos ámbitos laborales, es la excusa para discriminar a las personas trans por su identidad de género auto percibida, razón verdadera que no se revela.

Un factor que suele pasar inadvertido para el común denominador de la gente es que las personas trans, a diferencia de muchos/as lesbianas, gays y bisexuales, difícilmente pueden hacerse “invisibles” cuando ya han asumido y expresado su identidad auto percibida. De modo que muchas veces su realidad como mujeres o varones trans se vuelve evidente. Y esto puede exponerlos/as a situaciones de rechazo y discriminación, debido a que muchas personas no aceptan lo que consideran una expresión de género “inapropiada” o “discordante”.

En tales condiciones, un alto porcentaje de las mujeres trans vive del trabajo sexual. Esta actividad se vuelve entonces el único sostén económico con el que cuentan y crea una falsa visión de esta realidad: que el trabajo sexual es la única alternativa laboral para las mujeres trans. Bajo esta lógica, el mercado laboral no debería tenerlas en cuenta porque no podrían hacer otra cosa. Eso no es cierto. El trabajo sexual no es la única alternativa. Debería ser una opción más entre otras. La capacidad de trabajo de una persona trans no está condicionada por su identidad de género.

Además, la falta de reconocimiento del trabajo sexual expone a las trabajadoras sexuales trans (y a los trabajadores sexuales trans varones, así como a los/as trabajadores/

as sexuales en general) a una vulneración de sus derechos laborales y a una mayor exposición a la violencia institucional —especialmente por parte de las fuerzas de seguridad—, a crímenes de odio, junto con todas las dificultades que en la vida cotidiana conlleva el trabajo no registrado.

La Asociación Travestis, Transexuales y Transgéneros de Argentina (ATTTA), en un estudio reciente realizado en 2013 con la Fundación Huésped⁶, menciona que un 61% de las mujeres trans encuestadas (452) realizaba trabajo sexual al momento de ser encuestadas y que un 23% lo había realizado con anterioridad. Sólo un 15 % de las encuestadas nunca había realizado trabajo sexual. Cabe destacar que antes de la sanción de la Ley de Identidad de Género (LIG) era aún mayor la proporción de mujeres trans que declaraban dedicarse al trabajo sexual. Por otro lado, el 71% de las encuestadas trabajaba por cuenta propia (cifra que claramente incluye a trabajadoras sexuales), el 13% en relación de dependencia, un 5% hacía trabajo familiar sin remuneración y sólo el 4% de las encuestadas eran empleadoras.

En lo que hace a las experiencias de estigma y discriminación en el trabajo, las encuestadas afirmaron que antes de la LIG al 54,6% les habían negado un trabajo, mientras que ese número descendió al 12,5% en los años posteriores a la LIG. Entre las que tuvieron que dejar el trabajo por su identidad trans, los números fueron del 25,4% y el 3,2%, respectivamente. Además, el 33,9 % / 8,2 % (antes de la LIG/después de la LIG) decidió no solicitar un trabajo o un ascenso, y el 29,4% / 76,1% (antes de la LIG/después de la LIG) afirmaba no haber sufrido ningún acto discriminatorio.

El 48,8% de las encuestadas tuvieron que abandonar sus estudios, antes de la sanción de la Ley de Identidad de Género (mayo de 2012), debido a la estigmatización sufrida. Sin embargo, luego de la entrada en vigor de la mencionada Ley, sólo un 4% se encontró ante la necesidad de abandonar los estudios por el mismo motivo.

Respecto de los varones trans entrevistados (46), la totalidad estaban alfabetizados. Antes de la sanción de la Ley de Identidad de Género, el 47,4% afirmaba haber abandonado sus estudios por la estigmatización sufrida. Tras la sanción de la ley de identidad sólo un 3,8% afirmaba no estudiar por tales motivos.

El 37% de los hombres trans encuestados trabaja en relación de dependencia, el 39% por cuenta propia, el 13% hace trabajo familiar sin remuneración y el 7% son empleadores. Solo un caso dijo estar realizando trabajo sexual al momento de ser entrevistado y dos casos haberlo realizando antes.

6 Informe final: “Ley de identidad de género y acceso al cuidado de la salud de las personas trans en Argentina”. Fundación Huésped y ATTTA. Buenos Aires, Argentina.

Respecto de las experiencias de estigma y discriminación en el trabajo, los encuestados afirmaron que el 40% de los actos discriminatorios fueron llevados a cabo por los/as jefes/as, el 33% por compañeros/as de trabajo, el 20,6 % por clientes/as y el 16, 2% por personal de otras áreas. Al 52,2% / 20,4% (antes de la LIG/después de la LIG) de los hombres trans les negaron un trabajo, el 41% / 13,1% (antes de la LIG/después de la LIG) tuvo que dejar el trabajo debido a su identidad trans, el 32,6%/ 13,7% (antes de la LIG/después de la LIG) decidió no solicitar un trabajo o un ascenso, y el 30,7%/ 70,7% (antes de la LIG/después de la LIG) afirmaba no haber sufrido ningún acto discriminatorio.

Un estudio previo del año 2005 sobre la situación de las travestis, transexuales y transgéneros en la Ciudad de Buenos Aires, Mar del Plata y en localidades del Conurbano Bonaerense, coordinado por la Asociación de Lucha por la Identidad Travesti y Transsexual, concluyó que:

“Durante el trabajo se relevaron 420 nombres de amigas fallecidas, siendo el SIDA la principal causa de muerte (62%). Respecto a la edad, el 35% murió cuando tenía entre 22 y 31 años y el 34% entre los 32 y 41 años, lo que muestra la cruda realidad que pone en juego la vida de estas personas. [...] Otro aspecto importante de señalar es que el 79% de las personas relevadas en la investigación recurren a la prostitución como medio de vida, a pesar de que la gran mayoría de ellas, si tuvieran opciones reales, no elegirían esta opción, señal clara de discriminación laboral”⁷.

Una característica particular de las personas trans, que impacta de lleno en todos los órdenes de su vida, es aquella que se vincula con los procesos que deben afrontar para adecuar su expresión género e imagen corporal a la identidad autopercibida. Esto incluye fundamentalmente procesos y tratamientos médicos y, eventualmente, cirugías.

La Ley de Identidad de Género establece la obligatoriedad de cobertura gratuita de todos estos tratamientos médicos y procedimientos quirúrgicos, tanto por el sistema de salud pública, como por el sistema privado, incluyendo a las obras sociales sindicales. La cobertura alcanza tanto tratamientos hormonales integrales como cirugías totales o parciales y no requiere de autorización judicial, de la declaración de testigos, ni de diagnósticos médicos o psicológicos (de hecho, tampoco se solicita ninguno de esos requisitos a la hora de realizar el cambio de género en la documentación personal).

Cuando una persona trans encara estos tratamientos y procedimientos médicos, se expone a un período de muchísima vulnerabilidad y, por lo tanto, requiere un fuerte compromiso del/la empleador/a para hacer cumplir la legislación vigente. Se debe

7 Berkins, Lohana y Fernández, Josefina (2006), “La gesta del nombre propio”, Buenos Aires: Madres de Plaza de Mayo.

garantizar la cobertura por parte de las obras sociales y, fundamentalmente, la estabilidad en el empleo. Hasta el momento nuestras leyes laborales no contemplan cláusulas específicas que garanticen la estabilidad laboral de las personas trans durante esta etapa de cambios trascendentales ni licencias específicas.

Situaciones especiales que pueden implicar dificultades laborales para las personas trans

- Prejuicios de la parte empleadora y de las organizaciones sindicales respecto a la contratación laboral de personas trans.
- Condiciones in equitativas de acceso a un puesto de trabajo.
- Condiciones in equitativas de permanencia en el puesto de trabajo.
- Uso de espacios comunes como vestuarios, cuartos de baño, etc., ya que normalmente las empresas no contemplan la posibilidad de que estos lugares salvaguarden la intimidad de las personas trans, así como la de cualquier otra persona. En particular, cuando tales espacios se distinguen por género debe garantizarse a las personas trans la posibilidad de utilizarlos en concordancia con su género auto percibido.
- Exposición a situaciones de rechazo, exclusión, discriminación durante las etapas de cambios en su aspecto físico y adaptación a la identidad de género auto percibida, sobre todo, si los cambios ocurren después de iniciada la relación laboral.
- Necesidad de permisos o licencias médicas que pueden provocar tensión con la parte empleadora.
- En el caso de cirugías de mayor complejidad, las personas trans de las distintas Provincias de Argentina, con frecuencia, deben desplazarse lejos de sus lugares de residencia y trabajo por falta de instituciones hospitalarias y profesionales capacitados en este tipo de procedimientos quirúrgicos.
- Ausencia de regulación en los convenios colectivos de trabajo de las licencias médicas para personas trans y de cláusulas de garantía de estabilidad laboral durante los procesos que deban afrontar.
- Falta de igualdad de oportunidades para la promoción profesional, con impedimentos para llegar a determinados puestos de influencia o poder de decisión.
- Falta de adecuación de las licencias familiares que permitan reflejar la realidad de las familias que tengan al menos un/a integrante trans.
- Indefensión por el vacío en la negociación colectiva. Todos los supuestos no contemplados en el marco de los convenios colectivos de trabajo pueden provocar una situación de desamparo hacia aquellas poblaciones más vulneradas, como las personas trans.
- No cumplimiento de la obligación de trato digno para con las perso-

nas trans de acuerdo con el género auto percibido, aunque no se haya efectuado el cambio correspondiente en los registros y en la documentación personal, en contra de lo establecido por el artículo 12 de la Ley de Identidad de Género.

¿Cómo identificar situaciones de discriminación en el empleo?

La discriminación en el entorno laboral hacia el colectivo lgtb puede materializarse de muchas maneras que podemos sistematizar en tres grandes categorías:

a) mediante signos externos perfectamente detectables y que se ejercen de manera directa sobre la víctima tales como agresiones verbales, agresiones físicas, empeoramiento de las condiciones laborales (reducción salario, modificación de horario...), amenazas, sobrecarga de trabajo, a través de sanciones e incluso con el despido.

b) mediante signos externos perfectamente detectables pero no directos tales como comentarios genéricos o acciones indirectas que contribuyen a deteriorar las condiciones en las que se ejerce el trabajo.

c) no obstante, encontramos otra vía cada vez más extendida consistente en casos de discriminación hacia una persona lgtb mucho más sibilina y sutil, en ocasiones apenas perceptible incluso para la propia víctima. A modo de ejemplo: reconocimiento de un puesto de trabajo de menor escala aunque el que verdaderamente se empeña sea superior, ausencia reconocimiento en la empresa y de de visibilidad ante el público o terceros o ausencia de ascensos.

¿Cómo identificar situaciones de discriminación en el acceso al empleo?

En este caso resulta muy complejo poder realizar una denuncia, pero existen situaciones especialmente evidentes que sí pueden ser objeto de reclamación, por ejemplo:

Procesos de selección de personal en los que se excluye a algún grupo de personas en particular.

Pruebas materiales que acrediten prejuicios hacia una persona o tipo de personas (se han encontrado cuestionarios o documentos de un proceso de selección de personal con anotaciones discriminatorias que han constituido una prueba en las denuncias consiguientes).

En estos casos debemos recordar que más allá de un litigio laboral estamos ante una denuncia por vulneración de derechos fundamentales, concretamente se está infringiendo lo que establece el título primero de la constitución española y el contenido de la carta social europea y diversas directivas de la unión europea.

La dificultad será poder probar que una respuesta negativa a una candidatura para un puesto de trabajo está relacionada con algún tipo de discriminación y no con otras razones o variables.

En algunas ocasiones, una entidad social o un sindicato, pueden optar por lo que se denomina un “litigio estratégico”, cuya prioridad no será conseguir una indemnización en un caso concreto, sino cambiar las leyes o políticas y, al mismo tiempo, generar un debate social entorno a ese tipo de discriminaciones para ganar el apoyo de la opinión pública y, a medio plazo, provocar cambios en la legislación. Tal vez no se consiga una sentencia favorable de manera inmediata (por las dificultades de prueba antes citadas) pero sí se abre camino para que la justicia sea más sensible a estas denuncias en futuras ocasiones.

4

Marco Legal

a) Marco legal igualitario para las personas LGBT

Desde hace décadas, han sido varias las leyes nacionales que han acortado la brecha de la desigualdad legal que enfrentan las personas LGBT.

Marco constitucional y normativo internacional (CNA, DUDDHH, Conv. Americana de DDHH., etc.)

“...Los derechos de las personas LGBT son Derechos Humanos contemplados en la Constitución Nacional y los tratados internacionales, y en su calidad de tales son derechos inalienables, sin importar las condiciones sociales, la orientación sexual o la identidad de género, así como tampoco las convicciones y creencias o cualquier otra circunstancia.” Federación Argentina LGBT⁸

La Constitución Nacional Argentina establece en su artículo 16 que:

⁸ Plan federal de la FALGBT para el acceso a una ciudadanía plena para lesbianas, gays, bisexuales y trans. Capítulo “Política pública para lesbianas, gays, bisexuales y trans. De la igualdad legal a la igualdad social”.

“...Todos los habitantes son iguales ante la ley, y admisibles en los empleos sin otra condición que la idoneidad”.

Por su parte, el artículo 75, inciso 22, de la Constitución Nacional incorporó, con jerarquía constitucional, importantes tratados y pactos internacionales sobre Derechos Humanos tales como:

“La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; la Declaración Universal de los Derechos Humanos; la Convención Americana de los Derechos Humanos; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y su Protocolo Facultativo; la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial y Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), entre otros tratados sobre Derechos Humanos”⁹.

Por lo tanto, la igualdad ante la ley, para la admisión en el empleo, a la protección contra la discriminación, el respeto por la integridad física, psíquica y moral, su honra y su dignidad, más allá de: “...raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política, origen nacional o social, posición económica, nacimiento **o cualquier otra condición...**”¹⁰ son derechos humanos garantizados constitucionalmente. Cabe destacar que la mención a “cualquier otra condición” surge de la observación de que tratos desiguales que en una época pueden no ser vistos como discriminatorios, sí pueden serlo en otro momento, a medida que las sociedades modifican su percepción de qué distinciones son “razonables” y cuáles son arbitrarias.

En particular, cabe mencionar que la Observación General N°20 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas —el órgano de aplicación del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales—, explica que: “En ‘cualquier otra condición social’, tal y como se recoge en el artículo 2.2 del Pacto, se incluye la orientación sexual. Los Estados partes deben cerciorarse de que las preferencias sexuales de una persona no constituyan un obstáculo para hacer realidad los derechos que reconoce el Pacto, por ejemplo, a los efectos de acceder a la pensión de viudedad. La identidad de género también se reconoce como motivo prohibido

9 “Discriminación en el empleo y ocupación de las personas lgbt en Argentina: un estudio sobre los desafíos, avances y pasos a seguir”. Capítulo 5: Marco Normativo. OIT Santiago, Oficina Internacional del Trabajo, 2014.

10 Declaración Universal de los DD.HH. y Convención Americana sobre DD. HH. (integradas a la CNA en 1994)

10 Declaración Universal de los DD.HH. y Convención Americana sobre DD. HH. (integradas a la CNA en 1994).

de discriminación. Por ejemplo, los transgénero, los transexuales o los intersexo son víctimas frecuentes de graves violaciones de los derechos humanos, como el acoso en las escuelas o en el lugar de trabajo”.

Ley 26.618 de Matrimonio Igualitario.

La Ley modificó la figura del matrimonio civil al reemplazar la expresión “hombre y mujer” por la palabra “contrayentes”:

Art. 42. “...Los integrantes de las familias cuyo origen sea un matrimonio constituido por DOS (2) personas del mismo sexo, así como un matrimonio constituido por personas de distinto sexo, tendrán los mismos derechos y obligaciones. Ninguna norma del ordenamiento jurídico argentino podrá ser interpretada ni aplicada en el sentido de limitar, restringir, excluir o suprimir el ejercicio de los mismos derechos y obligaciones, tanto al matrimonio constituido por personas del mismo sexo como al formado por DOS (2) personas de distinto sexo”.

La concepción de este cambio normativo tuvo en cuenta los Tratados Internacionales de Derechos Humanos suscriptos por la República Argentina, que establecen el principio de igualdad y no discriminación, el interés superior del niño, la protección integral de la familia y el derecho a la identidad, entre otros.

“El matrimonio civil y las familias argentinas no son heteronormativas”

Ley 26.743 de Identidad de Género.

La Ley reconoció el derecho a la Identidad de Género autopercebida de las personas, hecho que implicó un cambio trascendental en la vida civil y jurídica de las personas trans. Dicho reconocimiento implica:

- Acceso a cambios registrales.
- Atención sanitaria integral, incluyendo tratamientos hormonales e intervenciones quirúrgicas necesarias para la construcción de la expresión de género.
- Acceso para niños/as y adolescentes.
- Acceso para migrantes.
- No se requieren diagnósticos médicos y/o psiquiátricos, cirugías de reasignación de sexo, ni autorizaciones judiciales para el reconocimiento del derecho a la identidad de género.

“La identidad de la persona es absolutamente independiente a su genitalidad”

Además, la Ley de Identidad de Género garantiza el acceso a intervenciones quirúrgicas, tratamientos hormonales y todas las prácticas necesarias tanto para el reconocimiento de la identidad autopercebida como para el goce de la salud integral, prácticas que quedan incorporadas al Programa Médico Obligatorio (PMO).

Ley 26.657 de Salud Mental.

Esta ley prohíbe diagnosticar un trastorno psiquiátrico basándose únicamente en la orientación sexual y/o identidad de género de una persona.

Art. 3° — “... se reconoce a la salud mental como un proceso determinado por componentes históricos, socio-económicos, culturales, biológicos y psicológicos, cuya preservación y mejoramiento implica una dinámica de construcción social vinculada a la concreción de los derechos humanos y sociales de toda persona.

Se debe partir de la presunción de capacidad de todas las personas.

En ningún caso puede hacerse diagnóstico en el campo de la salud mental sobre la base exclusiva de:

...

c) Elección o identidad sexual;...”

Ley 26.791 de Modificación del Código Penal en materia de femicidio.

Esta ley agrava las penas ante ciertos delitos (homicidio, lesiones y abuso de armas) que se cometan basándose en el género, la orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género de la persona que resulte víctima.

Ley 26.682 del Marco Regulatorio de Medicina Prepaga

Esta ley contempla la cobertura del grupo familiar de la persona afiliada, haciéndola extensiva a la persona que conviva con el/la titular, en unión de hecho, sea o no de distinto sexo, e incluyendo a los/as hijos/as.

Ley 26.862 de Reproducción Médicamente Asistida y Decreto Reglamentario 956/2013

La ley incluye los tratamientos de reproducción humana médicamente asistida en el PMO, con la expresa mención de cobertura a mujeres solteras, parejas y matrimonios de personas del mismo sexo.

“Art. 7º- Beneficiarios: Toda persona mayor de edad”.

“Art 8º - La autoridad de aplicación no podrá introducir requisitos o limitaciones que impliquen la exclusión debido a la orientación sexual o al estado civil de los destinatarios”.

Ley 23.798 de Lucha con el Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida (SIDA)

Esta norma brinda un marco legal para dar respuesta a la problemática de las personas que viven con VIH. Representa uno de los primeros grandes avances en materia de derechos para aquellas personas de la comunidad LGBT que, al igual que muchas personas heterosexuales, debían lidiar con la discriminación por vivir conVIH. Esta ley, sin embargo, no hace ninguna mención expresa a la orientación sexual, la identidad de género ni la expresión de género.

b) Marco legal específico para el ámbito laboral

Normas internacionales

Resulta importante destacar que la República Argentina ratificó el Convenio 111 de 1958 de la Organización Internacional del Trabajo, en 1968. Este Convenio se refiere a la discriminación en el empleo. Por su antigüedad, no contenía expresiones específicas sobre la orientación sexual y la identidad de género. Sin embargo, estas provisiones fueron adoptadas como criterio ampliado de la expresión “sexo” a partir del Informe “Igualdad en el Empleo y en la Ocupación”, de 1996¹¹.

Normas Federales

La Constitución de la Nación Argentina en sus artículos 14 y 14 bis establece un piso de derechos en materia laboral que no sólo garantiza el derecho al trabajo sino también la protección del trabajo por medio de leyes que “asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la

11 *“Discriminación en el empleo y ocupación de las personas lgbt en Argentina: un Estudio sobre los desafíos, avances y pasos a seguir”.* Capítulo 5: Marco Normativo. OIT Santiago, Oficina Internacional del Trabajo, 2014.

producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial.”

Asimismo garantiza a los gremios “concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo.”¹²

Las relaciones del trabajo (a excepción de lo referido al empleo público) se encuentran reguladas en la República Argentina por la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) N° 20.744, que establece las normas generales de aplicación en la materia, ampliadas por leyes específicas tales como, por ejemplo, las que regulan el empleo agrario y el trabajo en casas particulares. La LCT prohíbe la discriminación por pretextos tales como: “... sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad” (artículo 17), o hacia mujeres en función de su estado civil (artículo 172). Si bien no se refiere expresamente a los pretextos de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, una lectura armónica con los Tratados de Derechos Humanos, el Informe de la OIT mencionado en el apartado anterior y otros avances que sientan la igualdad legal para el colectivo LGBT, implican también la prohibición de discriminar por estos pretextos.

También se deben mencionar las siguientes leyes que, una vez más de modo general y sin referirse a la diversidad sexual en ninguno de sus aspectos, regulan el empleo en la República Argentina:

- Ley de Régimen Laboral N° 25877.
- Ley de Protección del Trabajo N° 24013.
- Ley de Riesgos de Trabajo N° 24557.
- Ley de Reforma Laboral N° 25013.

Asimismo, no puede dejar de mencionarse la Ley de Actos Discriminatorios, N° 23.592, cuyo alcance general y no específicamente laboral, tampoco incluye expresamente como factores de discriminación a la orientación sexual, la identidad de género y la expresión de género.

Además, en la actualidad, se mantienen desigualdades importantes en materia laboral para las personas de la comunidad LGBT. Por caso, los regímenes de licencias por paternidad y maternidad actualmente vigentes reflejan un modelo familiar basado en la unión de dos personas de distinto sexo con el acento puesto más en la maternidad que en la paternidad. Las familias compuestas por personas del mismo sexo, por sus

12 Constitución de la Nación Argentina. <http://infoleg.mecon.gov.ar/infolegInternet/ane-xos/0-4999/804/norma.htm>

características, no pueden ajustarse a este tipo de licencias, por cuanto hay particularidades que les son propias y que las normas aplicables no reflejan. Es importante recordar que desde julio de 2010, el matrimonio civil entre personas ha dejado de ser exclusivo para parejas de personas de distinto sexo y que las disposiciones de la Ley de Matrimonio Igualitario establecen la igualdad de derechos y obligaciones para cualquier matrimonio, en todo el ordenamiento jurídico argentino.

Sin embargo, en los hechos la ausencia de cláusulas antidiscriminación específicas para razones de orientación sexual, identidad de género y expresión de género, y la inadecuación de la legislación laboral a las reformas recientes en la legislación civil y en materia de identidad de género, deja margen a una discrecionalidad en la interpretación de las normas que muchas veces dificulta la defensa de los derechos laborales de las personas LGBT en pie de igualdad con el resto de los/as trabajadores/as.

Resoluciones administrativas

Aun sin previsiones específicas en las leyes nacionales, en materia laboral y de seguridad social existen varios antecedentes administrativos relacionados con la orientación sexual y la identidad de género. Esto se debe a que la Ley de Matrimonio Igualitario generó, en lo relativo al matrimonio y la copaternidad y comaternidad, la necesidad de dictar normas administrativas en relación a la seguridad social (regulada por la Administración Nacional de la Seguridad Social, ANSES) y a cuestiones tributarias (reguladas por la Administración Federal de Ingresos Públicos, AFIP). El Ministerio de Trabajo también ha dictado normas administrativas en este sentido y ha implementado acciones positivas para promover el acceso al empleo de las personas trans.

En 2008, la ANSES, mediante su resolución administrativa 671/2008¹³, equiparó las pensiones a parejas convivientes del mismo sexo con las que percibían parejas convivientes de distinto sexo no casadas, antes de la sanción de la Ley de Matrimonio Igualitario. Tuvo por objetivo terminar con la discriminación existente hasta ese momento en materia previsional entre parejas de personas de distinto sexo y parejas de personas del mismo sexo, y significó una señal clara en materia de inclusión de las personas LGBT.

Desde el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social dos resoluciones promueven un abordaje específico para la población trans. Por un lado la Resolución MTEySS 248/12, de marzo de 2012, establece que en su ámbito de competencia “se designará con el nombre de identidad de género sentido a personas travestis, transexuales y transgénero que pertenezcan a la Institución como a las ajenas a ella en todas las de-

13 Texto completo de la resolución disponible en: <http://infoleg.mecon.gov.ar/infolegInternet/anexos/140000-144999/143820/norma.htm>

pendencias de esta cartera ministerial; siempre que no se contrapongan con ninguna norma vigente”. En un mismo sentido tras la aprobación de la Ley de Identidad de Género se emitió la Resolución 331/2013¹⁴, que extiende la cobertura prevista por el Seguro de Capacitación y Empleo para las “personas en situación de desempleo cuya identidad de género (...) no sea coincidente con el sexo asignado al momento de su nacimiento”. Esta resolución forma parte de un abordaje más integral por parte de los organismos públicos, el cual incluye la realización de capacitaciones y elaboración de materiales junto a las organizaciones sociales, lo que permitió pensar estrategias de empleo focalizadas. Sin embargo aún resta profundizar estas acciones para dar una respuesta adecuada a la problemática de empleo que padece la población trans, la cual presenta características particulares que deben ser abordadas.

c) Jurisprudencia

En Argentina, la orientación sexual y la identidad de género han sido consideradas “categorías sospechosas”¹⁵ en normas y jurisprudencia no relacionadas con lo laboral. Además, existe jurisprudencia que aplica por analogía las mismas reglas y presunciones que las establecidas en la LCT ante despidos o trato inadecuado en base a estos pretextos¹⁶.

Estos avances en la jurisprudencia han encontrado frecuentemente su fundamento en la Constitución Nacional reformada en 1994, cuando se incorporó una serie de tratados internacionales de derechos humanos a la propia Constitución Nacional (art. 75, inc. 22), tal como se describió en el punto 2.1 de este apartado. Esta incorporación y la jurisprudencia que en su consecuencia se asentó han sido una importante herramienta en la lucha, defensa y conquista de derechos para las personas LGBT.

Es necesario aclarar que en el caso de fallos judiciales, por las características del sistema judicial argentino, éstos generan efectos jurídicos únicamente para las partes involucradas y no son de aplicación obligatoria más que para dichas partes. Los efectos

14 Texto completo de la resolución disponible en: <http://infoleg.mecon.gov.ar/infolegInternet/anexos/140000-144999/143820/norma.htm>

15 Este término se refiere a grupos vulnerados o desaventajados, en tanto encuentran especiales dificultades para ejercitar con plenitud los derechos reconocidos por el ordenamiento jurídico, en razón de circunstancias sociales, económicas, étnicas o culturales, o bien en razón de su edad, género, estado físico o mental, entre otros motivos.

16 Ver fallos varios: Baldiviezo, C. “Cuando los malos tratos en el ámbito laboral van más allá de provocar un daño al espíritu”, disponible en: <http://aldiaargentina.microjuris.com/2013/08/15/cuando-los-malos-tratos-en-el-ambito-lab-ral-van-mas-alla-de-provocar-un-dano-al-espiritu-comentario-al-fallo-a-l-d-c-smg-a-r-t-s-a/> y http://www.infojus.gov.ar/jurisprudencia/NV4901-a_smg_accidente-nacional-2013.htm?0

de estas sentencias judiciales se limitan, por lo tanto, al caso resuelto. Las sentencias pueden ser tomadas o no por otros tribunales como jurisprudencia.

Sin embargo, más recientemente la Corte Suprema de Justicia de la Nación (CSJN) ha abordado esta temática, lo que abre la puerta a un cambio en la consideración que las juezas y jueces tienen sobre esta temática.

En el caso *Álvarez c/Cencosud*^v, una situación de despido discriminatorio por motivos sindicales en la que ordenan la reincorporación, la CSJN con una mayoría ajustada elige encararlo desde la 23.592, art. 1 (que es el de tipo civil, abierto mediante la fórmula “motivos tales como...” y que establece reparación del daño más nulidad del acto y en consecuencia reincorporación) dando lugar a futuras soluciones similares en cualquier situación de discriminación (ya sea para reincorporación, ya sea para indemnización agravada como opinó la minoría).

El fallo expresa *“Debe confirmarse la sentencia que ordenó la reinstalación y reparación económica de los trabajadores víctimas de un despido discriminatorio por su actividad sindical con fundamento en el art. 1 de la ley 23.592 —de actos discriminatorios—, pues nada hay de objetable a la aplicación de esa normativa —que reglamenta un principio constitucional de la magnitud del art. 16 de la Constitución Nacional— al ámbito del derecho individual del trabajo, ello por tres razones: 1) nada hay en el texto de ley ni en la finalidad que persigue que indique lo contrario; 2) la proscripción de la discriminación no admite salvedades o ámbitos de tolerancia, que funcionarían como ‘santuarios de infracciones’: se reprueba en todos los casos, y 3) reviste una circunstancia que hace a la norma por demás apropiada y necesaria en ese ámbito, toda vez que la relación laboral, si algo muestra a estos efectos, es una especificidad que la distingue de manera patente de otros vínculos jurídicos, puesto que la prestación de uno de los celebrantes, el trabajador, está constituida nada menos que por la actividad humana, la cual resulta, per se, inseparable de la persona humana y, por lo tanto, de su dignidad.”*

También destaca la Corte los aspectos fundamentales de los principios de igualdad ante la ley y a la no discriminación y libertad de contratar como por ejemplo:

“De tal suerte, cuadra poner de relieve que el principio de igualdad y prohibición de discriminación ha alcanzado, actualmente, un nivel de máxima consagración y entidad: pertenece al jus cogens, “puesto que sobre él descansa todo el andamiaje jurídico del orden público nacional e internacional y es un principio fundamental que permea todo ordenamiento jurídico”. Así, por su carácter “imperativo”, rige en el “derecho internacional general”, en cuanto es aplicable a todo Estado, ya sea a “nivel internacional o en

17 Expte. 1023/2007 <http://servicios.csjn.gov.ar/confal/ConsultaCompletaFallos.do?method=verDocumentos&id=691754> Tribunal de origen: Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala II. Tribunales que intervinieron con anterioridad: Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo n° 24 // “Álvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud SA”, Fallos: 333:2306

su ordenamiento interno”, independientemente de que sea parte o no en determinado tratado internacional, por todos los actos jurídicos de cualesquiera de sus poderes, e incluso de los particulares que actúen bajo su tolerancia, aquiescencia o negligencia. El principio, así considerado, acarrea, naturalmente, obligaciones erga omnes de protección que vinculan a todos los Estados y a los particulares.”

Para finalizar expresa el fallo. *”Al respecto, es notorio que la ley 23.592 ha tendido a conjurar un particular modo de menoscabo del pleno ejercicio de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional: el acto discriminatorio. Y ha previsto, por vía de imponer al autor la obligación de “dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y [...] reparar el daño moral y material ocasionados” (art. 1º), una reacción legal proporcionada a tamaña agresión pues, y sobre ello cabe poner el acento, el acto discriminatorio ofende nada menos que el fundamento definitivo de los derechos humanos: la dignidad de la persona, al renegar de uno de los caracteres ínsitos de ésta: la igualdad en dignidad de todos y cada uno de los seres humanos, de la cual deriva, precisamente, el principio de igualdad y prohibición de toda discriminación, destinado a proteger en la existencia dicha igualdad en esencia, intrínseca o inherente a aquéllos...”*

5

¿Cómo podemos erradicar la discriminación hacia las personas LGBT en los lugares de trabajo?

A pesar de los importantísimos avances legislativos logrados, la igualdad jurídica todavía no se traduce en igualdad laboral para las personas LGBT.

Los/as delegados/as sindicales son aliados/as estratégicos/as de los/as trabajadores/as LGBT, por lo que su actuación se vuelve fundamental para avanzar hacia la igualdad laboral y social plenas.

A continuación se detallan algunas de las recomendaciones más relevantes:

- * Capacitación de los/as delegados/as en materia de diversidad sexual en ambientes de trabajo.
- * Toma de conocimiento de los aspectos particulares que hacen a la falta de igualdad de derechos laborales para los/as trabajadores/as LGBT no contemplados en la LCT y en los CCT.
- * Creación de redes intersindicales de delegados/as para atender las cuestiones de la diversidad sexual en los ambientes laborales y sindicales.
- * Promoción de la temática de los derechos LGBT en la formación de las/los delegados a fin de difundirlo hacia los/as trabajadores/as LGBT.
- * Detección de situaciones de conflicto y/o discriminación que puedan afectar a personas LGBT, garantizando la privacidad de las personas que estén en situación de mayor vulneración de derechos.
- * Incluir en los procedimientos de denuncia y seguimiento las situaciones de discriminación laboral hacia las personas LGBT, articulando

con los organismos públicos y organizaciones sociales que intervienen en la materia.

* Visibilización en los ámbitos laborales y sindicales de la defensa y el compromiso con los derechos de los/as trabajadores/as LGBT.

* Promover: el Día de la Visibilidad Lésbica (7 de marzo), el Día de la Promoción de los Derechos de las Personas Trans (18 de marzo), el Día Internacional contra la Discriminación por Orientación Sexual, Identidad y Expresión de Género (17 de mayo), la celebración del Día del Orgullo LGBT (28 de junio), y la Marcha del Orgullo LGBT local (por ejemplo, la de la Ciudad de Buenos Aires suele celebrarse el primer sábado de noviembre).

A continuación, se mencionan algunas cuestiones que no han sido abordadas aún en forma adecuada por la legislación, en relación a los derechos laborales de las personas LGBT.

a) Cláusulas anti discriminatorias

Los convenios colectivos de trabajo deben incluir cláusulas contra la discriminación por orientación sexual, identidad de género y expresión de género, como ocurre, por ejemplo, con aquellos firmados por los Empleados de Comercio y por los gremios que asocian a empleados/as estatales a nivel nacional, como la Asociación Trabajadores del Estado (ATE) y la Unión del Personal Civil de la Nación (UPCN)¹⁸.

b) Licencias familiares igualitarias

Lesbianas y mujeres bisexuales

Las licencias por nacimiento para parejas de lesbianas, deben incorporar la situación de la madre no gestante.

Gays y hombres bisexuales

Las licencias por nacimiento para parejas de padres gays, deben contemplar el hecho de que no haya una gestante que también esté a cargo de la crianza. El plazo de la licencia debe ser equivalente en cantidad de días al que se otorga a cualquier familia en situaciones similares.

Numerosas parejas de hombres han accedido y acceden a la parentalidad a través de la gestación por sustitución (también conocida como subrogación de vientre). Esta figura no tiene regulación jurídica en Argentina, aunque no está prohibida, y suele llevarse a cabo fuera del país, aunque existen también antecedentes locales. Esta situación debe estar contemplada en el régimen de licencias de nacimiento, parentalidad y familia.

Varones y mujeres trans

Las personas trans pueden ser madres o padres. Muchos/as de ellos/as conservan sus órganos reproductores y pueden acceder de este modo a la parentalidad. Un varón trans puede gestar y dar a luz. Una mujer trans, en cambio, no puede gestar ni dar a luz, aunque ello no va en desmedro de su capacidad de ser madre. Estas situaciones requieren adaptaciones particulares de los regímenes de licencia de nacimiento, de parentalidad y de familia.

c) Licencias médicas

Las licencias médicas deben prever la realidad de las familias LGTB. Muchas lesbianas, mujeres bisexuales, gays, hombres bisexuales y personas trans recurren a técnicas de reproducción humana médicamente asistida para poder ser madres y padres. Al igual que ocurre con los/as trabajadores/as no LGBT, las licencias previstas por las normas vigentes no contemplan estos avances médicos y, por lo tanto, tampoco las necesidades de ausencias justificadas que las personas requieren y que suelen suplir con días a cuenta de vacaciones.

En el caso particular de los tratamientos médicos hormonales, cirugías y otros procedimientos previstos por la Ley de Identidad de Género, las personas trans requieren un régimen de licencias específico.

También es necesario contemplar que las licencias médicas incluyan las situaciones familiares de las personas LGBT, de un modo equivalentes a las que los CCT prevean para las personas heterosexuales, particularmente cuando se trata de parejas de hecho.

d) Cláusulas de promoción de acceso al empleo y estabilidad laboral para personas trans

Estas cláusulas deben contemplar la eliminación de situaciones o barreras particulares que los ambientes laborales imponen a las personas trans, de modo que se promueva un acceso al empleo de modo equitati-

vo e igualitario, respetando el trato según la identidad autopercibida de la persona, independientemente de que haya iniciado o no su cambio registral en el DNI.

También se hace necesario fijar cláusulas que otorguen garantías de estabilidad laboral durante los procesos de adecuación corporal, tratamientos médicos y cirugías, asegurando fundamentalmente el mantenimiento de todas las condiciones laborales: horarios, lugar de trabajo, puesto, cargo, función, posibilidad de promoción, entre otras, todo esto articulado con el régimen específico de licencias médicas.

A modo de ejemplo, debería tenerse en cuenta el régimen que existe para las trabajadoras embarazadas y las penalizaciones en caso de despido durante esa etapa o la posterior al nacimiento.

Más en general, en los casos de despidos de personas LGBT debería invertirse la carga probatoria del carácter discriminatorio, ya que en la gran mayoría de los casos los/as empleadores/as están en mucho mejores condiciones de probar que un despido fue justificado que los/as trabajadores de probar que el pretexto fue discriminatorio.

e) Cláusulas de estabilidad laboral para ciertas situaciones familiares de los/as trabajadores/as LGTB

En línea con lo planteado en el punto anterior, las lesbianas, mujeres bisexuales, gays y hombres bisexuales que encaran tratamientos para ser padres o madres, deberían contar con cláusulas que garanticen la estabilidad laboral para alguno/a de los/as integrantes de la pareja, como ocurre entre los/as trabajadores/as heterosexuales. Por ejemplo, en una pareja heterosexual en la que el hombre y la mujer trabajen, aunque sea para distintos/as empleadores/as, si deciden ampliar su familia y la mujer se embaraza, esa pareja cuenta con un cierto marco de estabilidad laboral para, al menos, la mujer. En una pareja de dos hombres ello no

6

Anexos

La presente guía debe formar parte del acuerdo marco y/o protocolo de aplicación a celebrar entre la organización sindical, confederación de organizaciones sindicales, sindicato, gremio de que se trate o entidad similar y la Federación Argentina de Lesbianas, Gays, Bisexuales y Trans. Se proponen modelos para ambos tipos de documentos, cuyas cláusulas pueden ajustarse en función de las características de cada actividad, garantizando siempre los objetivos y ciertas cláusulas mínimas que constituyen el punto de partida.

Características generales de un acuerdo marco

Los objetivos centrales de un acuerdo marco deberían como mínimo ser:

1. Promover la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo para las personas LGBT.
2. Favorecer un ambiente laboral de inclusión para la diversidad.
3. Erradicar la discriminación por motivos de orientación sexual y/o identidad y/o expresión de género o de cualquier otra índole en el contexto laboral y en el ámbito sindical.

Ambas organizaciones, la FALGBT y el sindicato, comparten el compromiso social de trabajar por el respeto y la promoción de los derechos humanos, la inclusión social, el respeto a las libertades individuales, el trato igualitario, la no discriminación hacia las personas bajo pretexto de su orientación sexual, identidad y/o expresión de género, o que viven con VIH, y, en general, por todos aquellos objetivos que signifiquen nuevos o mayores derechos para las personas LGBT y la inclusión de la diversidad en general.

Es el deseo de FALGBT y el sindicato que protocolos similares puedan celebrarse con otros sindicatos y agrupaciones gremiales.

La organización sindical procurará incorporar entre sus actividades protocolares el Día de la Visibilidad Lésbica (7 de marzo), el Día de la Promoción de los Derechos de las Personas Trans (18 de marzo), el Día Internacional contra la Discriminación por Orientación Sexual, Identidad y Expresión de Género (17 de mayo), la celebración del Día del Orgullo LGBTI (28 de junio), y la Marcha del Orgullo LGBTIQ local (por ejemplo, la de la Ciudad de Buenos Aires suele celebrarse el primer sábado de noviembre)..

El primer acuerdo marco se celebró entre la Confederación General del Trabajo de la República Argentina y la Federación Argentina de Lesbianas, Gays, Bisexuales y Trans el 8 de noviembre de 2013.

De este acuerdo marco se desprendió un primer protocolo de aplicación con la Asociación Obrera Textil de la República Argentina, firmado el 26 de enero de 2013.

Asimismo, durante 2014 y 2015 fueron celebrados convenios marco con el Sindicato de Trabajadores Municipales de Rosario, la Asociación Bancaria (Seccional Rosario) y el Sindicato de Docentes Particulares (Sección sur de Santa Fe), los cuales esperan la firma del protocolo de aplicación.

Características generales del protocolo de aplicación

El protocolo de aplicación debe ajustarse a los objetivos centrales del acuerdo marco, proponiendo cláusulas que comprometan acciones específicas orientadas a hacer efectiva la igualdad real para los/as trabajadores/as LGBT en los lugares de trabajo.

Modelo de acuerdo marco

El presente acuerdo se celebra entre en la Federación Argentina de Lesbianas, Gays, Bisexuales y Trans (en adelante FALGBT) y la Confederación de Organizaciones Sindicales (en adelante COS).

Los objetivos centrales de este acuerdo son:

1. Promover la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo para las personas LGBT.
2. Favorecer un ambiente laboral de inclusión para la diversidad.
3. Erradicar la discriminación por motivos de orientación sexual y/o identidad y/o expresión de género o de cualquier otra índole en el contexto laboral y en el ámbito sindical.

FALGBT y COS comparten el compromiso social de trabajar por el respeto y la promoción de los derechos humanos, la inclusión social, el respeto a las libertades individuales, el trato igualitario, la no discriminación hacia las personas bajo pretexto de su orientación sexual, identidad y/o expresión de género, o que viven con VIH, y, en general, por todos aquellos objetivos que signifiquen nuevos o mayores derechos para las personas LGBT y la inclusión de la diversidad en general.

El acuerdo de colaboración entre la FALGBT y la COS se basa en los siguientes puntos básicos:

- Asesorar y colaborar mutuamente en materia de orientación e información, elaboración de materiales y cursos de formación con objeto de promover y promocionar la participación e incorporación de personas LGBT a la actividad sindical, a las candidaturas sindicales y al empleo sindical.
- Promover y promocionar acciones que favorezcan la incorporación de personas LGBT en las empresas y organizaciones cuyos trabajadores y trabajadoras se desempeñen en actividades laborales afines a la COS.
- Las partes se comprometen a crear un grupo estable integrado por personas de todos los niveles de la organización y representantes de la FALGBT para elaborar consensos y efectuar actividades de capacitación, sensibilización y concientización en todos los niveles de las organizaciones confederadas, así como atender cualquier situación coyuntural que interese a ambas partes en relación a los objetivos de este acuerdo.

- Promover en todas las acciones sindicales (tales como paritarias, negociaciones colectivas, acuerdos salariales, negociaciones de condiciones laborales y similares) cláusulas específicas para la consideración y tratamiento de la diversidad sexual en el ámbito laboral y la erradicación de la discriminación por motivos de orientación sexual y/o identidad y/o expresión de género o de cualquier otra índole.
- Promover la capacitación de las/los delegadas/os a fin de que estos puedan ayudar a enfrentar cualquier conflicto vinculado con cuestiones de orientación sexual y/o identidad y/o expresión de género.
- Fomentar y promover que las personas LGBT reciban los mismos derechos que se otorgan a las/os trabajadoras/es de la actividad en general así estén o no contemplados en la Ley de Contrato de Trabajo, en acuerdos previos o en convenios colectivos de trabajo o en otras normas de aplicación, con la finalidad particular de contemplar las especificidades requeridas para el colectivo LGBT, en particular en materia de licencias por enfermedad, tratamientos médicos y/o cirugías específicas, licencias por motivos familiares, cuidado y atención de hijas/os, servicios de guardería, entre otros.
- Fomentar en todos los ámbitos el cumplimiento eficaz y sin obstáculos fácticos de los preceptos de la Ley 26.743, mediante la promoción de un sistema de denuncias efectivo y acciones rápidas de ambas partes tendientes a resolver cualquier inconveniente que pueda surgir. Para el caso de organizaciones sindicales con obras sociales sindicales, garantizar el acceso a la salud integral para las personas trans, en los términos de la Ley 26.743, y el acceso a las técnicas de reproducción humana asistida, en los términos de la Ley 26.862.
- Identificar situaciones de discriminación y exclusión, y velar por que no se produzcan situaciones de discriminación en centros de trabajo y en los espacios sindicales por motivos de orientación sexual y/o identidad y/o expresión de género o de cualquier otra índole.
- Realizar campañas y actividades de capacitación, sensibilización y concientización sobre la necesidad de inclusión de la diversidad sexual y la eliminación de la discriminación por motivos de orientación sexual y/o identidad y/o expresión de género en el ámbito del trabajo y en el contexto sindical. Las actividades de capacitación, sensibilización y concientización se llevarán a cabo con la colaboración y participación del equipo de la Secretaría de Inclusión laboral de la FALGBT.

- Editar publicaciones y promover acciones de sensibilización y capacitación.
- Comunicar y dar publicidad y difusión a este acuerdo, sus objetivos y principios, y procurar que este acuerdo de colaboración suscrito sea efectivo.
- La COS procurará incorporar entre sus actividades protocolares el Día de la Visibilidad Lésbica (7 de marzo), el Día de la Promoción de los Derechos de las Personas Trans (18 de marzo), el Día Internacional contra la Discriminación por Orientación Sexual, Identidad y Expresión de Género (17 de mayo), la celebración del Día del Orgullo LGBTI (28 de junio), y la Marcha del Orgullo LGBTIQ local (por ejemplo, la de la Ciudad de Buenos Aires suele celebrarse el primer sábado de noviembre).
- Convocar y permitir la participación de la FALGBT (y sus organizaciones miembro) en las instancias en que se trabaje la temática de la diversidad sexual.

En lugar, a los xx días del mes del año.

Por la COS

Por la FALGBT

Modelo del protocolo de aplicación

El presente protocolo se celebra entre en la Federación Argentina de Lesbianas, Gays, Bisexuales y Trans (en adelante FALGBT) representada por su Nombre, Apellido y Cargo, y la Organización Gremial (en adelante OG) representada por Nombre, Apellido y Cargo, de acuerdo con los objetivos y puntos básicos del Acuerdo Marco firmado por la FALGBT y la Confederación de Organizaciones Gremiales.

Los objetivos centrales de este protocolo son:

1. Promover la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo para las personas LGBT.
2. Favorecer un ambiente laboral de inclusión para la diversidad.
3. Erradicar la discriminación por motivos de orientación sexual y/o identidad y/o expresión de género o de cualquier otra índole en el contexto laboral y en el ámbito sindical.
4. Capacitación y Formación Profesional para la comunidad LGTB en....

FALGBT y OG comparten el compromiso social de trabajar por el respeto y la promoción de los derechos humanos, la inclusión social, el respeto a las libertades individuales, el trato igualitario, la no discriminación hacia las personas bajo pretexto de su orientación sexual, identidad y/o expresión de género, o que viven con VIH, y, en general, por todos aquellos objetivos que signifiquen nuevos o mayores derechos para las personas LGBT y la inclusión de la diversidad en general.

El protocolo de aplicación entre la FALGBT y la OG se basa en los siguientes puntos básicos:

- Asesorar y colaborar mutuamente en materia de orientación e información, elaboración de materiales y cursos de formación con objeto de promover y promocionar la participación e incorporación de personas LGBT a la actividad sindical, a las candidaturas sindicales y al empleo sindical.
- Promover y promocionar acciones que favorezcan la incorporación de personas LGBT en las empresas y organizaciones cuyos trabajadores y trabajadoras se desempeñen en actividades laborales afines a la OG.
- Promover en todas las acciones sindicales (tales como paritarias, negociaciones colectivas, acuerdos salariales, negociaciones de condiciones laborales y similares) cláusulas específicas para la consideración y tratamiento de la diversidad sexual en el ámbito laboral y la erradica-

ción de la discriminación por motivos de orientación sexual y/o identidad y/o expresión de género o de cualquier otra índole.

- Capacitar y sensibilizar a las/los delegadas/os a fin de que estas/os puedan defender adecuadamente los intereses de trabajadoras/es LGBT ante cualquier conflicto vinculado con cuestiones de orientación sexual y/o identidad y/o expresión de género.

- Fomentar y promover que las/os trabajadora/es LGBT reciban los mismos derechos que se otorguen a las/os trabajadoras/es de la actividad textil en general, así estén o no contemplados en la Ley de Contrato de Trabajo, en acuerdos previos o en convenios colectivos de trabajo o en otras normas de aplicación, con la finalidad particular de contemplar las especificidades requeridas para el colectivo LGBT, en particular en materia de licencias por enfermedad, tratamientos médicos y/o cirugías específicas, licencias por motivos familiares, cuidado y atención de hijas/os, servicios de guardería, entre otros.

- Fomentar en todos los ámbitos el cumplimiento eficaz y sin obstáculos fácticos de los preceptos de la Ley 26.743 de Identidad de Género, mediante la promoción de un sistema de denuncias efectivo y acciones rápidas de ambas partes tendientes a resolver cualquier inconveniente que pueda surgir.

- Garantizar el acceso a la salud integral para las/os trabajadoras/es trans, en los términos de la Ley 26.743 de Identidad de Género, a través de la Obra Social de OG, y el acceso a las técnicas de reproducción humana asistida, en los términos de la Ley 26.862.

- Posibilitar la capacitación de personas LGBT en tareas afines a la actividad laboral, con el objetivo de fomentar la futura inclusión laboral de estas personas en el rubro.

- Identificar situaciones de discriminación y exclusión, y velar por que no se produzcan situaciones de discriminación en centros de trabajo y en los espacios sindicales por motivos de orientación sexual y/o identidad y/o expresión de género o de cualquier otra índole.

- Realizar campañas y actividades de capacitación, sensibilización y concientización sobre la necesidad de inclusión de la diversidad sexual y la eliminación de la discriminación por motivos de orientación sexual y/o identidad y/o expresión de género en el ámbito del trabajo y

en el contexto sindical. Las actividades de capacitación, sensibilización y concientización se llevarán a cabo con la colaboración y participación del equipo de la Secretaría de Inclusión laboral de la FALGBT.

- Promover la creación de ambientes y espacios de integración, inclusión e interacción social entre los distintos colectivos e identidades de trabajadoras/es que formen parte la organización sindical.
- Editar publicaciones y promover acciones de sensibilización y capacitación.
- Comunicar y dar publicidad y difusión a este acuerdo, sus objetivos y principios, y procurar que este acuerdo de colaboración suscrito sea efectivo.
- La OG procurará incorporar entre sus actividades protocolares el Día de la Visibilidad Lésbica (7 de marzo), el Día de la Promoción de los Derechos de las Personas Trans (18 de marzo), el Día Internacional contra la Discriminación por Orientación Sexual, Identidad y Expresión de Género (17 de mayo), la celebración del Día del Orgullo LGBTI (28 de junio), y la Marcha del Orgullo LGBTIQ local (por ejemplo, la de la Ciudad de Buenos Aires suele celebrarse el primer sábado de noviembre).
- Convocar y permitir la participación de la FALGBT (y sus organizaciones miembro) en las instancias en que se trabaje la temática de la diversidad sexual.

En Lugar, a los xx días del mes del año.

Por la OG

Por la FALGBT

Glosario de la diversidad sexual

Heteronormatividad

Construcción cultural que ubica a la heterosexualidad como norma privilegiada en la organización de la vida cultural, social y sexual humana.

Puede llegar al extremo de presumir que todas las personas son heterosexuales, lo que conlleva una particular manera de ver el mundo y actitudes que marcan a la heterosexualidad como una sola opción, como la única o la más válida.

Esto provoca una homogeneización de las personas, ignora la diversidad sexual e invisibiliza a las personas LGBT.

Se trata de una concepción ideológica y cultural, que conlleva la creencia de que todo lo que no es heterosexual es “anormalmente” diferente, lo que da lugar a situaciones de rechazo o discriminación.

Discriminación contra personas LGBT

Sobre la base de un conjunto complejo de creencias y valores culturales aprendidos, se pueden desarrollar actitudes y prejuicios que predisponen al miedo, odio y rechazo hacia personas LGBT. Las conductas basadas en estas actitudes pueden dar lugar a actos de discriminación, violencia e, incluso, crímenes motivados por el odio hacia las personas LGBT.

Los prejuicios y la discriminación contra lesbianas, gays, bisexuales o trans no son trastornos psiquiátricos, sino creencias y conductas que pueden ser revisadas y modificadas. Quienes discriminan tienen capacidad de control y de discernimiento, lo que no ocurre con las “fobias”. Es decir que **quien discrimina, ataca y/o agrede sabe lo que hace y puede hacerlo deliberadamente.**

Por tal motivo, desde la FALGBT desaconsejamos el uso de términos como “homofobia”, “lesbofobia”, “transfobia” y otros similares, por cuanto podrían sugerir una disminución de la responsabilidad de quienes ejercen conductas violentas o discriminatorias.

Sexo

Categoría binaria que surge de la interpretación que histórica y culturalmente se ha

hecho de ciertas variaciones anatómicas y fisiológicas entre las personas, especialmente —pero no exclusivamente— en relación a su genitalidad

Intersex

Persona que presenta una variación respecto al modelo de corporalidad femenina o masculina culturalmente vigente y, por lo tanto, no puede ser satisfactoriamente encasillada como varón o mujer.

Tradicionalmente la medicina —y hasta hace poco la legislación— intentó asignar a las personas intersex compulsivamente a la categoría de varón o de mujer, lo cual implicaba en muchos casos modificaciones corporales a temprana edad, incluidas cirugías genitales. Lentamente dicho paradigma está cambiando por otro tendiente a que las personas intersex se desarrollen libremente y, eventualmente, cualquier decisión irreversible sobre su cuerpo pueda ser tomada por ellas a medida que desarrollen sus capacidades progresivamente.

Sin embargo, persisten aún en mucho lugares del mundo y de nuestro país las prácticas compulsivas mencionadas, por lo que ante la posibilidad de que ellas ocurran debe actuarse rápidamente para preservar la integridad de los/as niños/as intersex.

Género

Construcción social de expectativas sobre la base del sexo asignado a las personas al nacer acerca de lo que debe ser y hacer ese hombre/varón o esa mujer, cómo debe vestirse, comportarse, relacionarse con las/os demás (en particular, con las personas del mismo y del otro sexo), entre otras cuestiones.

Desde una perspectiva histórica, cultural y social, los roles de género varían según la época y el lugar y reflejan y perpetúan las relaciones particulares de poder entre varones y mujeres.

Conductas o prácticas sexuales

Son aquellos comportamientos erótico-sexuales que se dan entre las personas independientemente su genitalidad, sexo y/o género. Las conductas sexuales no necesariamente definen o condicionan la vivencia personal de la orientación sexual de las personas.

A veces, a partir de prácticas sexuales, las personas se agrupan y construyen culturas sexuales alternativas y con identidades específicas, tales como ocurre con las personas swingers o quienes practican BDSM.

Relaciones sexuales

Todo el posible repertorio de conductas que las personas establecen con un fin sexual. Se incluyen tanto a las relaciones entre personas del mismo como de distinto sexo/género y existe todo un elenco de posibilidades en torno a las necesidades y/o posibilidades de dar y recibir afecto y placer.

LGBT

Modo de nombrar a las personas lesbianas, gays, bisexuales y trans.

Salir del armario (clóset)

Proceso por el cual una persona da a conocer la propia orientación sexual y/o identidad de género. No se hace una sola vez. La salida del armario es un proceso continuo. Este proceso marca una experiencia vital para las personas LGBT, respecto de la cual las personas heterosexuales no pueden dar cuenta, dado que su orientación sexual encuadra dentro de la “norma”.

Outing

Modo de nombrar a todas aquellas acciones, actos, conductas, etc., por medio de las cuales se da a conocer abiertamente la orientación sexual de una persona sin su consentimiento.

Visibilidad

Es la expresión más o menos voluntaria por parte de una persona de su orientación sexual y/o identidad de género.

Invisibilización

Se refiere al conjunto de actitudes, acciones y conductas por parte de una persona o grupo de personas que, por acción u omisión, deliberadamente o no, conlleva la negación o no reconocimiento de la existencia de las personas LGBT.

“Esta guía ha sido elaborada por el equipo de la Secretaría de Inclusión laboral de la Federación Argentina de lesbianas, gays, bisexuales y trans, y está basada en la Guía “Diversidad afectiva y sexual: una cuestión sindical” editada por la FELGTB y Comisiones Obreras de España.

Agradecemos especialmente a Adrián Barreiro, Lucila Lancioni, Julián Ortega, Matías De Volder, Andrés Vagedes, Claudia Castrosin Verdú, María Rachid, Alejandro Nasif Salum, Flavia Massenzio y todo el equipo de la Falgbt”

Diseño: Federico Caruso

GUÍA DIVERSIDAD SEXUAL EMPLEO E INCLUSIÓN

“Esta guía ha sido elaborada por el equipo de la Secretaría de Inclusión laboral de la Federación Argentina de Lesbianas, gays, bisexuales y trans, y está basada en la Guía “Diversidad afectiva y sexual: una cuestión sindical” editada por la FELGTB y Comisiones Obreras de España.”

Agradecemos especialmente a Adrián Barreiro, Lucila Lancioni, Julián Ortega, Matías De Volder, Andrés Vagedes, Claudia Castrosín Verdú, María Rachid, Alejandro Nasif Salum, Flavia Massenzio y todo el equipo de la Falgbt”

CON APOYO DE

International Association of
Educating Cities
Association Internationale des
Villes Éducatrices
Asociación Internacional de
Ciudades Educadoras



**MUNICIPALIDAD
DE ROSARIO**



**Ajuntament de
Barcelona**

FEDERACIÓN ARGENTINA DE LESBIANAS, GAYS, BISEXUALES Y TRANS
Av. Mayo 881 Piso 2 Of F, C1084AAD Ciudad de Buenos Aires
www.fagbt.org // federacion@lgbt.org.ar



www.facebook.com/falgbt



[@FALGBT](https://twitter.com/FALGBT)