La presente publicación contribuye a una mejor comprensión de la diferencia sexual como tema político a través de un análisis integral estadístico, legal, testimonial de la discriminación a las mujeres lesbianas en el mercado laboral, tomando ejemplos de Bolivia, Brasil, Colombia, México y Honduras. Las mujeres lesbianas sufren actualmente por lo menos una doble discriminación en el mercado laboral, primero por su condición de mujeres y segundo por su orientación sexual. Esto constituye una violación flagrante de sus derechos humanos fundamentales, tanto aquellos que refieren a la "no discriminación" como aquellos que refieren al "trabajo digno". Más aún, son permanentes los obstáculos para el goce y ejercicio de los derechos ciudadanos, tales como el acceso a educación, vivienda y alimentación, entre otros. Dicho de manera muy sintética, se dificulta el desarrollo, en general, de sus potencialidades como personas. La sociedad pierde aportes de ciudadanas, en razón de la estigmatización. Sin duda esta publicación es un valioso aporte a la reflexión sobre el tema de la discriminación contra las lesbianas, que hasta ahora permanece bastante relegado, y abre cuestiones que deben ser parte de toda agenda democrática.

ANA FALÚ, Directora Regional para el Área Mercosur del Programa UNIFEM de las Naciones Unidas.

Diagramación y diseño de tapa: Marcelo Ernesto Ferreyra

306.766
L6232
ej. 1

Lesbianas y Discriminación Laboral en América Latina

COLOMBIA, BOLIVIA, BRASIL, HONDURAS Y MÉXICO

ADEIM-Simbiosis
Artemisa
Cattrachas
Criola
I G L H R C
Red Nosotras LBT

"Lesbianas y Discriminación Laboral en América Latina"

CON ÉNFASIS ESPECIAL EN COLOMBIA, BOLIVIA, BRASIL, HONDURAS Y MÉXICO

Primera edición - diciembre 2005
Segunda edición - abril 2006

ADEIM-Simbiosis (Bolivia)
Artemisa (México)
Cattrachas (Honduras)
Criola (Brasil)
IGLHRC
Red Nosotras LBT (Colombia)

LA ASOCIACIÓN PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA MUJER - ADEIM SIMBIOSIS (Bolivia)
contribuye al desarrollo integral de la mujer Lesbiana y Bisexual, para mejorar la calidad de vida en función de la Identificación, Reconocimiento y Aceptación de su sexualidad, buscando cambios de comportamiento y actitudes en la sociedad, de tal manera que se respeten y reconozcan las Opciones Sexuales y Genéricas, por medio del ejercicio pleno de los Derechos Ciudadanos y los Derechos Humanos

Teléfono: + 59 12 7208 2773, 59 12 7205 9598
Correo Electrónico: adeim-simbiosis@hotmail.com, adeim_simbiosis@yahoo.com

ARTEMISA, GRUPO INTERDISCIPLINARIO EN GÉNERO, SEXUALIDAD, JUVENTUD Y DERECHOS HUMANOS (México)
tiene como misión incidir en el avance de los derechos humanos a través de la promoción del trabajo articulado de diferentes sectores con una perspectiva de género y de empoderamiento. Sus ejes principales son la noción de interseccionalidad y el respeto a la diversidad a través de los siguientes objetivos estratégicos: a) Desarrollar herramientas teórico-metodológicas y conceptuales sobre juventud, sexualidad, género y derechos humanos; b) Promover procesos de formación, capacitación y sensibilización para mujeres y jóvenes, para la defensa y promoción de sus derechos humanos; c) Realizar acciones de incidencia desde una perspectiva de género y de interseccionalidad, tanto a nivel local, nacional e internacional.

Teléfono: + 52 55 5212 1023
Correo electrónico: artemisaac@prodigy.net.mx, artemisa_ac@hotmail.com
Dirección: Calle Zamora #169 casa 2, Col. Condesa, c.p. 06180, México, D.F. México.

CATTRACHAS (Honduras)
es un grupo de respuesta lésbico con sede en Tegucigalpa.

Correo electrónico: cattrachas@hotmail.com

LA COMISIÓN INTERNACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS PARA GAYS Y LESBIANAS (IGLHRC)
es una organización no gubernamental con sede central en los Estados Unidos y oficina regional en Argentina. Su misión es asegurar el pleno goce de los derechos humanos para todas las personas y comunidades objeto de discriminación o abuso en base a su orientación sexual; a su identidad de género o a la expresión de su sexualidad, en todos los aspectos, incluido el género; y/o su estatus frente al VIH.

Para cumplirla, utiliza la defensa y gestión, la documentación, la participación en coaliciones, la educación del público y la asistencia técnica.
Programa para América Latina y el Caribe

Dirección: Córdoba 2645 8vo 25 (1187) Buenos Aires, Argentina
Teléfono/fax: +54 11 49 61 35 31
Correo electrónico: asarda@iglhrc.org, mferreyra@iglhrc.org
Página en Internet: www.iglhrc.org

CRIOLA (Brasil)
es una asociación civil sin fines de lucro que desarrolla su labor en la ciudad de Río de Janeiro. Fundada y dirigida por mujeres afrobrasileñas de diferentes formaciones en 1992, su misión es capacitar a las mujeres negras para su inserción como agentes de transformación en la lucha contra el racismo, el sexismo y la homofobia, para crear mejores condiciones de vida para la población negra. Para el cumplimiento de sus objetivos cuenta con las siguientes líneas de trabajo: Economía, trabajo y renta; Salud de la mujer negra; Defensa y garantía de derechos humanos; Acción política y articulación con instituciones y movimientos sociales; Publicaciones, difusión de información y documentación.

Dirección: Av. Pte. Vargas 482, sobreloja 203, Ctro, CEP 20071-000, Río de Janeiro, Brasil.
Teléfono/fax: +55 21 25 18 79 64/25 18 61 94
Correo electrónico: criola@alternex.com.br
Página en Internet: www.criola.org.br

LA RED NOSOTRAS LBT (MUJERES LESBIANAS, BISEXUALES Y TRANSGENERISTAS DE COLOMBIA)
es una red conformada por Grupo Labrys, Mujeres al Borde, Mamás Lesbianas y activistas independientes de las tres identidades señaladas. Trabaja por los derechos y posicionamiento de las mujeres en el país. En el ámbito de las luchas políticas que comparten con los hombres gays, las mueve el deseo de generar un espacio equitativo para sus posturas e iniciativas, que rompa los estereotipos de género que permean las organizaciones y la lucha de las personas LGBT.

Correos electrónicos:
Grupo Labrys: duolabrys@yahoo.com
Mujeres al borde: alborde2004@hotmail.com
Mamas lesbianas: grupo_mamas@yahoo.com

Agradecimientos

ADEIM-Simbiosis agradece a todas las compañeras lesbianas cuyos nombres no pueden aparecer en este informe, que colaboraron con esta investigación. Sin su apoyo no hubiéramos podido realizarlo. Sigamos adelante, compañeras.

Marina Bernal y Lydia Alpízar de *Artemisa, Grupo interdisciplinario;* agradecen el apoyo, interés y compromiso demostrado para con este proyecto a Martha Cuevas, encargada de Relaciones Públicas de la Revista Homópolis; a Rosa María Ortiz Martínez, coordinadora del Grupo de Madres Lesbianas, GRUMALE; a Yolanda Ramírez integrante de Mujeres Trabajadoras Unidas (MUTAC); a Paulina Millán investigadora de IMESEX; a Martha Torres, del Programa Interdisciplinario de Estudios de la Mujer (PIEM) del Colegio de México; al Centro de Reflexión y Acción Laboral (CEREAL) y, fundamentalmente, a todas las mujeres entrevistadas cuyos verdaderos nombres no aparecen en el informe, pero cuyos testimonios dan cuenta de las condiciones tan adversas que experimentan las lesbianas en sus ambientes laborales y de la discriminación socio-económica que enfrentan cotidianamente.

Cattrachas agradece a todas las mujeres que contestaron las entrevistas.

Red Nosotras LBT (Mujeres Lesbianas, Bisexuales y Transgeneristas) de Colombia agradece a las mujeres que, generosamente, aportaron sus historias y experiencias de vida para evidenciar las exclusiones que sufrimos las lesbianas en el ámbito laboral. Y a Elizabeth Castillo, del Grupo de Mamás Lesbianas, por su compromiso y responsabilidad como compiladora de los instrumentos de este informe.

Alejandra Sardá, de *IGLHRC*, agradece a Mauro Cabral, Marcelo Ferreyra, Rosa Posa, Verónica Villalba, así como a Luthien, Virginia y Vanessa, por la compañía y la tolerancia. A Susana Fried, Barbara Schulman, Nathan Levitt y Matías Pedraza por su colaboración en el tramo final del trabajo. A Walter Krochmal (inglés) y Maria Lúcia Cardoso (portugués) por su trabajo de traducción. Y muy especialmente a "las amigas" que en poquísimos días respondieron, con sinceridad y reflexiones más que interesantes, el cuestionario para trabajadoras de ONGs.

Fabiana Tron, de *IGLHRC,* agradece a Alejandra Sardá por la paciencia y el esfuerzo realizado en la edición de este material; a Marcelo Ferreyra por el envío de información y sus invalorables aportes; a Teresa de Rito por el valioso tiempo que nos dedicó y por su ejemplo de lucha y a las organizaciones asociadas por el aliento y la colaboración en la etapa final de la elaboración del informe.

A construção da cidadania é um processo dialético de transformação social. Há, assim, momentos en que a superação da visão naturalizadora de uma determinada forma de desigualdade institui-se de maneira mais radical. A partir daí, essa desigualdade nunca mais poderá ser retomada como algo natural da condição humana. O reconhecimento da desigualdade como um problema social e da construção da igualdade é um caminho pleno de contradições e de redefinição permanente de conflitos.

Maria Bethânia Avila
(Feminismo, cidadania e transformação social)

La homosexualidad es una condición de la persona humana que implica la elección de una opción de vida tan respetable y válida como cualquiera, en la cual el sujeto que la adopta es titular, como cualquier persona, de intereses que se encuentran jurídicamente protegidos y que no pueden ser objeto de restricción por el hecho de que otras personas no compartan su específico estilo de vida.

Corte Constitucional de Colombia
Sentencia T-101 (1998)

Índice

Prólogos 7
1. Introducción 15
A. Derechos Humanos, Derechos Económicos y Sociales, Derechos Sexuales 20
B. Proceso de Redacción y Metodología 21
C. Estructura del Informe 22
2. Contexto Regional 24
A. Panorama laboral 24
B. Contexto en los países objeto de este informe 27
3. Historias de vida y prácticas discriminatorias 35
A. Experiencias concretas de violaciones a los derechos humanos de las lesbianas en el ámbito laboral. 36
B. Experiencias positivas, de apoyo y solidaridad, vividas por las entrevistadas. 54
C. Estrategias y recursos de supervivencia en contextos laborales empleadas por las entrevistadas. 57
D. Posición de los sindicatos sobre las lesbianas y sus derechos como trabajadoras. 66
E. Encuesta exploratoria sobre discriminación laboral realizada en Colombia. 70
F. Comentarios. 71
4. Historias emblemáticas 73
5. Trabajadoras lesbianas en ONGs 89
A. Características generales de quienes respondieron al cuestionario. 89
B. Las ventajas de trabajar en una ONG. 90
C. Aspectos negativos del trabajo en una ONG. 93
D. Las ONGs y los derechos de las trabajadoras. 97
E. Las ONGs y la discriminación contra las lesbianas. 100
6. Conclusiones y Recomendaciones 107
A. Las lesbianas y la justicia económica en América Latina 108
B. Las lesbianas como trabajadoras 110

Anexo narrativo 119
A. Historia de vida: Teresa De Rito. 119
B. Resoluciones de confederaciones sindicales sobre no discriminación por orientación sexual. 125
Anexos 127
Tabla I: Como analizar problemas desde una perspectiva de Derechos Humanos. 130
Anexo II Marco Legal Internacional 132

Prólogo

ANA FALÚ
Quito, Octubre de 2004

"Tengo dos amigas que hace algún tiempo iban a entrar a trabajar al gobierno de la ciudad. Pasaron las entrevistas y todo y finalmente les hablaron y les dijeron que no, que a lo mejor si su facha fuera distinta sí, pero no a las lesbianas en el gobierno, por lo menos no tan obvias" (Marcia, México)."

Tengo 36 años y trabajo actualmente en la Dirección General de Investigación Criminal. Mi caso es una historia común dentro de esta institución: la mayoría de mis compañeros hombres se expresan a mis espaldas de' mari macha' o 'lesbiana'. Mis superiores han hecho caso omiso para parar estos acosos; por el contrario, contribuyen de alguna manera a que se mantengan. Vivo en un complejo habitacional en el que todos los empleados de la institución tuvimos prebendas, por lo que mis vecinos son mis compañeros de trabajo. Ellos se han encargado de llevar hasta mi vecindario estos comentarios y como vivo con mi pareja, los hijos y esposas de ellos comentan y crean la comidilla" (Helga, Honduras).

"Yo trabajaba como secretaria en un librería de la ciudad de La Paz, llamada "Libros y Más". Cuando mis compañeros de trabajo me vieron abrazando a mi pareja, le contaron a mi jefe. Este me llamó a su oficina y me dijo que tenía que salir del trabajo ya que mis compañeros no querían compartirlo con una persona como yo. Además, me dijo que lo que yo hacía iba contra toda moral y no podía aceptar mi forma de ser" (Tania, Bolivia).

Con estas palabras, algunas mujeres latinoamericanas dan testimonio de las múltiples discriminaciones que sufren en el mercado laboral actual, tanto para acceder como para mantener un empleo estable, y todo esto debido a su orientación sexual. El análisis de la marginación y discriminación a colectivos o grupos específicos de mujeres, ha constituido siempre una

preocupación para UNIFEM a nivel mundial y en particular en América Latina. La misma se enmarca en el esfuerzo por clarificar el concepto erróneo y paradójicamente bastante difundido, incluso dentro de las organizaciones y movimientos de mujeres, de que las mujeres constituyen un colectivo homogéneo. Si bien es cierto que la estructura patriarcal perpetuada históricamente en la mayoría de las sociedades, lleva a que muchas mujeres compartan problemas similares de dominación y explotación, sería un grave error el considerar que esta es la única causa o forma de discriminación existente o que esta afecta de igual manera a todas las mujeres. Además de su género, las mujeres latinoamericanas son discriminadas por su etnicidad, clase social y orientación sexual. Entender esto es clave para realizar propuestas efectivas de transformación. La decisión sobre los cuerpos, sobre la reproducción, la sexualidad, han sido banderas de lucha de las mujeres y tema central de las luchas por estados laicos en América Latina.

La presente publicación, que me han pedido prologar, contribuye a una mejor comprensión de la diferencia sexual como tema político a través de un análisis integral –estadístico, legal, testimonial- de la discriminación a las mujeres lesbianas en el mercado laboral, tomando ejemplos de Bolivia, Brasil, Colombia, México y Honduras. Las mujeres lesbianas sufren actualmente por lo menos una doble discriminación en el mercado laboral: primero por su condición de mujeres y segundo por su orientación sexual. Esto constituye una violación flagrante de sus derechos humanos fundamentales, tanto aquellos que refieren a la "no discriminación" como aquellos que refieren al "trabajo digno". Más aún, son permanentes los obstáculos para el goce y ejercicio de los derechos ciudadanos, tales como el acceso a educación, vivienda y alimentación, entre otros. Dicho de manera muy sintética: se dificulta el desarrollo, en general, de sus potencialidades como personas. La sociedad pierde aportes de ciudadanas, en razón de la estigmatización. Sin duda esta publicación es un valioso aporte a la reflexión sobre el tema de la discriminación contra las lesbianas, que hasta ahora permanece bastante relegado, y abre cuestiones que deben ser parte de toda

agenda democrática.

Es grande el desafío, pero sin embargo no todo es oscuridad. Son varios los países que a nivel mundial e incluso en América Latina, como en el caso de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires desde el año 2001, han legalizado el matrimonio o unión civil para parejas del mismo sexo. Sin embargo, debemos afirmar que es necesario romper con la doble moral, el doble discurso y asumir el respeto a las orientaciones sexuales y la libre elección de cada persona de cómo vivir su sexualidad. Se hace necesario para ello aunar esfuerzos que incluyan a la sociedad civil, a decisores de políticas, instancias de gobiernos, para fortalecer estados laicos. Debemos insistir: es necesario el cambio de las instituciones, contar con políticas públicas que respalden y respeten la diversidad de los colectivos. Como dice Roxana Vásquez, "'la democracia como construcción siempre desafiante ha visto transitar durante el siglo pasado, en particular durante su última mitad, la composición, recomposición, ampliación y fortalecimiento de movimientos sociales que colocan en el núcleo duro de sus reivindicaciones y propuestas, dimensiones no consideradas en las lógicas tradicionales de la política, como es precisamente la sexualidad como objeto de atención, enarbolando demandas frente a prácticas excluyentes y discriminatorias, a la vez que reconociendo en la sexualidad y la reproducción un campo de derechos".

Siguiendo a Roxana Vásquez, las mayorías aún desconocen que no se pueden jerarquizar los derechos humanos, y si bien hubo respaldo internacional en las conferencias del fin de siglo convocadas por Naciones Unidas, en la concepción de los derechos se "jerarquiza la importancia de los problemas y se desconocen en su práctica cotidiana esos principios que tanto se proclaman en nombre de los derechos humanos". Sin duda operar los principios, bajar la retórica a las prácticas, implica un proceso y una transformación cultural que demandan seguir trabajando sobre estas discriminaciones. Solo así avanzaremos en la construcción de democracia.

ANA FALÚ *es argentina. Actualmente es Directora Regional para el Área Mercosur del Programa UNIFEM de las Naciones Unidas. Es también investigadora del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología y Profesora Titular de la Universidad de Córdoba, Argentina, desde 1985.*

Es arquitecta con Diploma Doctoral obtenido en la Universidad de Delft, Holanda. Cursó postgraduados y Maestría en los años 80 en ISS y Bouwcentrum International Education, Rotterdam, Holanda. Como feminista, entre 1997 y 2002, fue Coordinadora Latinoamericana de la Red Mujer y Hábitat, con grupos miembros en 17 países. Junto a Virginia Vargas Valente, fue parte de la coordinación de las mujeres de América Latina hacia la IV Conferencia Mundial de la ONU sobre la Mujer (China, 1995). Fue Vice-Presidenta de la Coalición Internacional del Hábitat. Es consultora de distintas instituciones del sistema de Naciones Unidas, Banco Mundial y Banco Interamericano de Desarrollo. Desde su labor académica ha coordinado grupos de investigación en temas como "Globalización, Forma Urbana y Gobernabilidad", "Instrumentos para la Gobernabilidad Urbana: Indicadores Urbanos de Género", "Programa Mercosur de Políticas Públicas, Mujer y Municipios", "Uso del Tiempo y el Espacio Urbano: Asimetrías Sociales y Género". Cuenta con numerosas publicaciones, libros, artículos científicos y de difusión.

Prólogo

BLANCA DOLE DURÓN
Tegucigalpa, noviembre 2004

¿Cuántas veces hemos escuchado, leído, comentado sobre la discriminación de las Mujeres en todos los ámbitos de la sociedad -culturales, sociales, económicos y políticos? ¿Cuántas otras veces hemos tenido la oportunidad de asistir a Conferencias Internacionales en las que los Estados del Mundo firman Plataformas y Planes de Acción para frenar esa discriminación? ¿Cuántos tratados y convenios internacionales han firmado y ratificado nuestros Estados?

Los interrogantes que formulo en el párrafo anterior revelan que la historia de los seres humanos y humanas se construye sobre la base de buenas intenciones pero la práctica nos demuestra con ejemplos la falta de voluntad política para hacer realidad esas intenciones.

Partamos de un punto real: las mujeres viven en un mundo que las minimiza, que las descarta, que las anula, que no les proporciona una remuneración salarial acorde a sus capacidades, que las acosa sexualmente, que las desprecia por su opción sexual, que las considera un producto desechable por su edad, que las desvaloriza por su raza, que no las escucha por ser jóvenes ...

Las Investigadoras que presentan este documento, plantean la realidad de muchas mujeres inmersas en el mundo laboral, mujeres que son indígenas, negras, jóvenes, adultas mayores y que además tienen una opción sexual diferente a lo establecido socialmente como "normal", o sea la heterosexualidad. Mujeres que son lesbianas.

El campo laboral en el cual incursionan las seres humanas lesbianas es enloquecedor; se necesita mucha fuerza interna, mucha capacidad de amar, mucha tolerancia y paciencia, para resistir. A ellas se les exige demostrar ser siempre las mejores en el desempeño de sus capacidades; una gran capacidad para sostener en silencio su opción sexual por temor a las represalias de sus compañeros y compañeras, sus jefes o jefas.

A menudo se piensa que una mujer lesbiana en un centro de trabajo, provocará el rompimiento de las " buenas costumbres", que le dará una mala imagen a la empresa, porque ella es una persona "anormal". Muchas mujeres les temen pensando que a las lesbianas les gustan todas las mujeres y muchos hombres las enamoran para "arreglarlas" y que se conviertan en "mujeres de verdad".

Los testimonios que presenta esta investigación tocan las fibras de todo ser humano con capacidad de amar, de entender que el mundo está pintado de los colores del arco iris, que no es el mundo apenas bicolor que nos han mostrado algunos grupos que ostentan el poder económico, político y religioso. No hay que olvidar que se nos forma en un mundo dicotómico: se es bueno o malo, se es blanco o negro, se es pobre o rico, se es joven o viejo, se es religioso o ateo, se es hombre o mujer...

La humanidad tiene un reto muy grande y es el aprender a ver el mundo de forma diferente a cómo se nos ha enseñado; ver un mundo lleno de posibilidades, pintado de colores diversos y entonces emprender la tarea de habitarlo trazando relaciones de igualdad, justicia, respeto, tolerancia, solidaridad y paz.

Para las Mujeres Lesbianas el reto es mayor, para que no sigan callando su SER LÉSBICO. Sólo debemos de recordar que el siglo XXI nos pertenece, y ahora ¡somos Muchas más que dos!

Esta investigación sobre la Situación Laboral de las Lesbianas en América Latina, con énfasis en Bolivia, Brasil, Colombia, Honduras y México, les dará a las y los lectores un panorama amplio, que hará de cada persona que la lea una aliada en la lucha por los derechos laborales de las mujeres lesbianas.

Atrévanse a incursionar en cada capítulo de este documento, inicien y/o fortalezcan sus conocimientos sobre esta realidad vivida por seres humanas con mente, cuerpo y espíritu, igual que usted, que yo, que nuestros gobernantes, igual a las seres humanas que han decidido brindarle su vida a Dios.

Estoy segura que los planteamientos y testimonios plasmados en esta investigación llamarán a la reflexión a hombres y mujeres que han sido investidos e investidas de autoridad por los pueblos en cada uno de los Estados latinoamericanos para que tomen las medidas correctivas que conlleven al respeto de los Derechos Humanos de las Mujeres Lesbianas.

BLANCA DOLE DURÓN. *es hondureña y coordina la Colectiva Feminista de Mujeres Universitarias. Es Licenciada en Trabajo Social de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras. Fue consultora de la CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe) en el Proyecto Gobernabilidad Democrática 2003-2004, en el cual se delimitó la estrategia del Instituto Nacional de la Mujer para incidir en el proceso de aprobación de la Ley Electoral. Realizó estudios de postgrado en varios campos, entre ellos los Estudios de Género ("La subordinación de la mujer: Diversos enfoques sobre su problemática" en la Universidad Nacional Autónoma de Honduras en 1988, y "Mujer en el Sector Informal Urbano" en la Universidad de El Salvador en 1989); la Investigación Cualitativa (Universidad de Costa Rica, 1990) y el Desarrollo Económico Local (FLACSO, Costa Rica, 2001). Es miembra del Consejo Directivo del Instituto Nacional de la Mujer (Honduras). También integra la Coordinación de la Convergencia Nacional de Mujeres en Honduras y del Programa Centroamericano Feminista "La Corriente". Fue Secretaria Técnica de la Iniciativa Centroamericana del Movimiento de Mujeres rumbo a la IV Conferencia Mundial de Naciones Unidas sobre la Mujer (Beijing, China, 1995) y del Comité Organizador Centroamericano del VI Encuentro Feminista Latinoamericano (1997). A nivel nacional, fue Enlace de la Iniciativa Mujer y Participación Política (1997-98) e integrante del Comité Organizador del I y II Encuentro Nacional de Mujeres de Honduras. Es autora de numerosas investigaciones y publicaciones en diarios, revistas y libros.*

1. Introducción

Este informe utiliza el enfoque de los derechos humanos para examinar la discriminación laboral contra las lesbianas en cinco países de América Latina. En ese proceso, pretende hacer explícitos los vínculos entre la discriminación en el trabajo y las posibilidades que tienen aquellas mujeres cuya expresión sexual y de género no se ciñe a las normas sociales y de la comunidad para garantizar los elementos fundamentales de la supervivencia - alimentación, vivienda, educación y atención médica- para ellas mismas y sus familias. La discriminación por género y orientación sexual impregna las vidas de las lesbianas y socava de forma significativa su seguridad económica. Agrava el sexismo que las lesbianas viven ya de por sí como mujeres, y el racismo al que se enfrentan aquellas que son indígenas, afrodescendientes o que forman parte de otros grupos marginados por su pertenencia étnica o racial. Lo que es peor, limita sus posibilidades de contar con el apoyo de sus familias y comunidades, primer recurso al que apela la mayoría de las personas cuando se enfrenta a dificultades económicas.

IGLHRC produjo este informe en colaboración con cinco grupos: ADEIM Simbiosis (Bolivia), Criola (Brasil), Red Nosotras LBT (Colombia), Cattrachas (Honduras), y Artemisa (México). Estos grupos forman parte del movimiento LGBT (de lesbianas, gays, bisexuales, travestis, transexuales y transgéneros) y feminista de América Latina, que tiene una fuerte impronta de derechos humanos y -en los últimos años- de derechos sexuales, y que tuvo su inicio a comienzos de la década del 70. En muchas de sus expresiones, este movimiento recoge la herencia histórica del activismo latinoamericano por los derechos humanos y pone énfasis en los derechos civiles y políticos. Como consecuencia de ello, la

documentación y el activismo en temas LGBT se han concentrado primordialmente en las acciones estatales que castigan los comportamientos a los que consideran "aberrantes", desde las atrocidades puntuales como la tortura, las ejecuciones extrajudiciales y la impunidad, hasta aquellas otras cuyo efecto devastador es más permanente como las redadas en los bares, la persecución hacia quienes mantienen relaciones sexuales en público, y las leyes antisodomía. Si bien las lesbianas a veces han sido objeto de medidas represivas que apuntan a regular el comportamiento en público, los lugares donde tienen mayores probabilidades de experimentar discriminación y abuso son sus hogares, las escuelas a las que asisten y las oficinas, fábricas y otros entornos en los que trabajan.

Si bien hay algunos datos disponibles que hacen constar las disparidades por género o raza en el sector laboral en América Latina, es cierto que se necesita avanzar mucho más en la compilación de estadísticas desagregadas por esos dos factores. No existen en la región estadísticas oficiales que incluyan la orientación sexual como dato, por lo cual nuestra investigación ha sido básicamente cualitativa. En ella hemos explorado la situación de las lesbianas como trabajadoras centrándonos en el ejercicio de su derecho al trabajo (salario, condiciones laborales, prácticas de contratación y promoción) y de su derecho a la seguridad social (que abarca el seguro social, las pensiones, las licencias por enfermedad y duelo).

Algunas formas de discriminación a las que se enfrentan las lesbianas en el ámbito laboral se parecen a las que viven los varones homosexuales, particularmente las relacionadas con el acceso a las prestaciones, las implicaciones psicológicas y emocionales de quedarse "en el clóset"[1], y la imposición del requisito de que las mujeres exhiban

[1] *NdR: El término "Closet" cuyo significado en castellano es ropero o armario, es un anglicismo que se utiliza en casi todos los países de la región para designar a aquellas personas lesbianas o gays que mantienen oculta su condición de tales en uno, varios o todos los ámbitos de su vida. También suele utilizarse para las personas lesbianas o gays que no han hecho un proceso de aceptación personal de dicha condición.*

una apariencia convencionalmente femenina (o masculina, en el caso de los hombres). Pero también hay diferencias críticas, que explican por qué en este informe elegimos concentrarnos en la discriminación contra las lesbianas. Como mujeres que viven en economías patriarcales, las lesbianas están sometidas a disparidades en cuanto a salario, beneficios y trato en todos los sectores, y suele relegárselas a los sectores donde tanto los salarios como el reconocimiento y la seguridad laborales son más bajos, como resultado de la división del mercado laboral de acuerdo a los géneros. Además, como todas las mujeres, las lesbianas suelen cargar de manera desproporcionada con la responsabilidad por el cuidado de las niñas, los niños u otros miembros de la familia, por lo cual los efectos de los salarios menores y las oportunidades limitadas se multiplican geométricamente. Debido a esta subordinación de género sistemática, según las estadísticas y suponiendo que otros factores (educación, capacitación, ubicación geográfica, etcétera) sean equivalentes, una familia formada por dos mujeres que trabajan quedará en el escaño económico más bajo, mientras que una familia cuyos jefes sean dos hombres (al menos en teoría) tendrá los ingresos conjuntos más elevados, inclusive mayores a los de una pareja heterosexual, puesto que en ella ambos son varones.

Las investigaciones para este informe se realizaron durante una etapa de profunda dislocación económica que ha afectado a toda la región latinoamericana. Esa crisis es producto de décadas de políticas de ajuste estructural impuestas por entidades financieras como el Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional, dominadas por el gobierno de EE.UU. y, en menor medida, por los de las otras potencias económicas mundiales El desempleo, la pobreza y la reducción drástica de los servicios públicos, particularmente en los campos de salud y educación, se han combinado para crear un entorno en el que sólo las élites privilegiadas pueden gozar plenamente de sus derechos humanos fundamentales. La crisis ha servido para

ahondar las disparidades y exclusiones que ya existían: las personas que ya estaban en desventaja por sus características de género, raza, etnicidad, tez, edad, nacionalidad, y orientación sexual han sido las más afectadas durante esta etapa.

Al mismo tiempo, y como ha sucedido en cada situación de crisis que la región ha atravesado, en América Latina están surgiendo fuertes movimientos sociales que buscan salidas para estas crisis políticas y económicas. El Foro Social Mundial (una asamblea mundial amplísima de organizaciones de la sociedad civil y de expresiones diversas, todas ellas de corte progresista, que se ha reunido en Porto Alegre, Brasil en 2001, 2002, 2003 y 2005 y en Mumbai, India, en 2004), así como otras varias iniciativas regionales son ejemplos de esta tendencia. Lamentablemente, sin embargo, algunas expresiones de estos movimientos sociales han reactivado un viejo debate al plantear que la opresión económica eclipsa a todas las demás manifestaciones de dominación.

Las lesbianas, ya sea guardando silencio sobre su condición de tal o asumiéndola abiertamente, han sido actoras clave en casi todas las luchas por la justicia en América Latina. Pero cuando algunos movimientos de la sociedad civil niegan que existe una relación directa entre discriminación homofóbica e inestabilidad económica no sólo marginan aún más a las lesbianas y las distancian de sus "aliados" activistas al hacer caso nulo de su sufrimiento, sino que además reducen el potencial de todo su programa de acción progresista al ignorar el papel central que juega la regulación de la sexualidad en la dominación económica.

Los casos que hemos documentado en este informe también ayudan a visibilizar los vínculos entre el control sexual y económico y la negación de plenos derechos humanos a las lesbianas. La ex Relatora Especial de la ONU sobre Violencia contra las Mujeres

señaló claramente que sin independencia económica y autonomía sexual, las mujeres seguirán siendo objeto de violencia de parte de sus familias, sus comunidades y, por acción u omisión, también por parte de la policía y de otros funcionarios de gobierno.

En su informe de 1999 sobre la violencia contra la mujer en la familia, escribe:

> *La vigencia de la ideología de familia, tanto dentro como fuera de las paredes de la casa familiar refuerza aún más el papel de las mujeres como esposas y madres, y obstaculiza el acceso de las mujeres a los no tradicionales. Dicha ideología expone a las mujeres a la violencia tanto dentro como afuera de sus hogares, puesto que refuerza el estátus dependiente de la mujer, particularmente entre las pobres y de clase obrera, y porque expone a aquellas mujeres que ni se ciñen ni se adscriben a los papeles de género tradicionales, a los crímenes motivados por el género.*[2]

Además, hace notar que "las políticas económicas y sociales que hasta el presente garantizan que la mujer dependa económicamente del hombre muchas veces producen violencia contra las mujeres" y hace hincapié en que, en muchos casos, este estátus dependiente se impone por medio de la ley.

Sin independencia económica y social, las mujeres que se enfrentan a la discriminación se van a encontrar en la situación que varias de nuestras entrevistadas describen saber que la discriminación que han vivido es injusta y, en algunos casos hasta ilegal, pero no estar dispuestas a enfrentar el rechazo social del que serían objeto si exigiesen justicia.

[2]. *E/CH.4/1999/G8.Add.1*

A. DERECHOS HUMANOS, DERECHOS ECONÓMICOS Y SOCIALES, DERECHOS SEXUALES

El modelo de los derechos humanos brinda una visión potente y herramientas para enfrentar los patrones vigentes de control sexual y económico. Es un vehículo que ayuda a las/os activistas y organizaciones de una variedad de sectores a romper con las agendas limitadas a un solo tema y con las barreras que imponen las políticas de identidad pensadas con criterios estrechos. Uno de los aportes más significativos del marco de los derechos humanos es el principio de la "indivisibilidad de los derechos" en todos los planos, tanto civil, político, social, económico y cultural, y el reconocimiento de que el goce de cualquier derecho depende de que se pueda gozar de todos los demás derechos. Abogar por un solo derecho excluyendo a todos los demás es ignorar lo que sucede en la vida real: si estamos enfermas/os y no tenemos acceso a un cuidado adecuado para nuestra salud porque nuestra relación de pareja no cuenta con reconocimiento legal, no podemos ejercer nuestro derecho a trabajar. Si nuestra familia nos impide salir de casa, como forma de presionarnos para que nos sometamos a las normas imperantes en materia de género o sexualidad, no podremos ejercer el derecho al voto ni el derecho a educarnos.

Estas diferentes expresiones de discriminación y exclusión están inextricablemente ligadas unas a otras en nuestras vidas. Por eso es de vital importancia que nuestros marcos analíticos y movimientos políticos nombren explícitamente las formas en que la discriminación por orientación sexual socava el disfrute de los derechos sociales y económicos. El marco de referencia de los derechos humanos nos brinda un medio para establecer esos vínculos y adaptar la forma en que reivindicamos derechos a fin de visibilizar el costo económico y social de la discriminación.

B. PROCESO DE REDACCIÓN Y METODOLOGÍA

El eje de este informe es la investigación original sobre discriminación laboral contra las lesbianas realizada por las organizaciones con quienes IGLHRC se asoció en cada uno de los países estudiados. Cada grupo que participó en esta investigación eligió su propio método de recolección de datos. ADEIM-Simbiosis (Bolivia) facilitó grupos de discusión. Criola (Brasil) realizó una serie de entrevistas personales a lesbianas que han experimentado discriminación en el trabajo. La Red Nosotras LBT (Colombia) se valió de dos herramientas: un sondeo preliminar y entrevistas a profundidad. Cattrachas (Honduras) trabajó con entrevistas personales a profundidad. Y Artemisa (México) utilizó un cuestionario abierto y las entrevistas personales a profundidad, además de investigación documental.

La selección de herramientas la dictaron las circunstancias específicas de cada país y los recursos de cada grupo. En términos generales, la documentación refleja las vidas de lesbianas de entre 19 y 50 años de edad, con una edad promedio de 30. Desde una perspectiva socioeconómica, la mayoría de las entrevistadas se ubican en el sector que va desde la clase media hasta la clase obrera. La mayoría ha terminado su secundaria y ha cursado por lo menos algunos años de universidad. Sin embargo, hay también testimonios de mujeres de una variedad de niveles educacionales, entre ellas algunas con estudios primarios incompletos.

En cuanto a los desafíos y las limitaciones que conllevó recolectar las historias, cabe notar que para muchas mujeres lesbianas y bisexuales la discriminación laboral es algo a lo que están tan habituadas, que por momentos les resultó difícil identificar comportamientos abusivos. En algunos casos, se usaron seudónimos a petición de las entrevistadas, para resguardo de su seguridad. Algunas entrevistadas eligieron aparecer en el informe con sus nombres reales.

C. ESTRUCTURA DEL INFORME

Este informe se organiza en cinco capítulos. El Capítulo 2, "Contexto: Algunos factores económicos, sociales, políticos y legales que afectan a las lesbianas como trabajadoras", brinda el trasfondo necesario para comprender los testimonios que documentan violaciones contra trabajadoras lesbianas que se describen en los capítulos 3 a 5. La Sección I brinda una panorámica de las actuales condiciones económicas, políticas y culturales comunes a la región de América Latina. La Sección II ofrece un estudio más detallado del entorno político y legal específico de cada uno de los países estudiados. incluyendo las leyes nacionales cuyas garantías de protección podrían aplicarse a las trabajadoras lesbianas, y las que discriminan abiertamente o podrían ser aplicadas de manera discriminatoria.

La mayoría de los gobiernos latinoamericanos, entre ellos los analizados en esta publicación, han ratificado varios tratados y convenciones internacionales, particularmente las concernientes a derechos laborales. Estos compromisos, sin embargo, no siempre se reflejan en las leyes nacionales de cada país. Y aun en los casos en que las leyes nacionales incorporan las normas universales de los derechos humanos, los actores estatales no siempre las acatan.

Pese a que se dan inconsistencias en la implementación de algunas normas universales de derechos humanos, esta sección incluye, de forma deliberada, casos de "prácticas óptimas" que pueden servir de ejemplo y replicarse en otros países latinoamericanos. Algunos ejemplos: la Ley Federal para la Prevención y Eliminación de la Discriminación aprobada en México en 2003, que incluye, entre las formas de expresión protegidas contra la discriminación, la preferencia sexual. Hay también varios casos judiciales dignos de nota, como el fallo de 2003 del Tribunal Supremo de Brasil que manda que el Instituto Nacional del Seguro Social tiene que pagarle la jubilación a las compañeros y compañeros de gays y lesbianas fallecidas, y el fallo de la Corte Constitucional de Colombia, que derogó el Artículo 46 del decreto que regulaba la profesión docente, que impedía el ejercicio de la misma a lesbianas y gays.

El Capítulo 3, "Historias de Vida y Prácticas Discriminatorias", abre

senderos nuevos al documentar la gama de manifestaciones que asume la discriminación laboral contra las lesbianas en los países estudiados. Los extractos de testimonios recolectados durante las investigaciones se organizan por tema y se vinculan a las garantías específicas de derechos universales que violan. Este capítulo también incluye historias de apoyo y solidaridad que han experimentado las entrevistadas, y explora las estrategias creativas que permiten a las lesbianas sobrevivir a la dolorosa discriminación que encuentran con lamentable frecuencia en su lugar de trabajo.

El Capítulo 4, "Historias Emblemáticas" brinda un testimonio, completo y sin editar, de cada país estudiado. Los testimonios completos brindan a las lectoras y lectores un retrato más completo que el que permite el formato de las "instantáneas" de violaciones de derechos específicos del capítulo previo. Estas historias emblemáticas corroboran el enorme costo personal que conlleva el ocultamiento de la preferencia sexual que impone la sociedad, así como el gran valor que se requiere para desafiar los criterios normativos que rigen la identidad de género y sexual en las sociedades latinoamericanas, y las posibles repercusiones que enfrentan quienes lo hacen. Estos testimonios de alguna manera representan las miles de historias similares de lesbianas latinoamericanas que aún no han sido contadas.

La problemática específica de las mujeres lesbianas y bisexuales que trabajan en organizaciones no gubernamentales se aborda en el Capítulo 5, "Trabajadoras Lesbianas en las ONGs". Si bien estas trabajadoras suelen gozar de mayor libertad y flexibilidad que sus contrapartes en otros entornos laborales, también viven con mucha incomodidad la brecha que suele darse entre lo que las organizaciones que las emplean sostienen como ideal y la cultura laboral, la retórica y las políticas que imperan en ellas..

El informe concluye con el Capítulo 6 "Conclusiones y Recomendaciones", que presenta un resumen de lo que la investigación revela, y una serie detallada de recomendaciones dirigidas a los gobiernos de los países que abarca el informe así como a organismos regionales, ONGs, sindicatos y financiadoras. Está claro que, para que las lesbianas logren acceder al pleno ejercicio de sus derechos humanos fundamentales e indivisibles, son muchos los actores que deben cambiar sus prácticas actuales.

2. *Contexto Regional Algunos factores económicos, sociales, políticos y legales que afectan a las lesbianas como trabajadoras en América Latina*

A. PANORAMA LABORAL

Según el Panorama Laboral 2004 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)[1], "el mercado laboral en América Latina registró en el año 2004 una disminución del desempleo en varios países, una baja del promedio de desempleo regional (10,5%), un aumento en los salarios reales de casi todos los países y un incremento de la productividad". Sin embargo, ha aumentado el trabajo informal, no ha crecido el número de trabajadoras/es que cuentan con protección social y los dos sectores más afectados por el desempleo siguen siendo las mujeres y las/os jóvenes.

A escala regional, el desempleo de las mujeres es 1,4 veces más elevado que el de los hombres. En aquellos países en los que descendió el desempleo total durante 2004 (Argentina, Brasil y Venezuela), ese descenso fue mayor para los hombres que para las mujeres. En los países donde el desempleo aumentó (Chile, México y Perú), el aumento fue mayor para las mujeres que para los hombres. El desempleo de las/os jóvenes, como grupo, duplica a nivel regional la tasa de desempleo total de la población. En este sector se registran las mismas diferencias entre mujeres y hombres ya señaladas para la población en general.

1. *Ver el documento completo en www.oit.org.pe*

Las tendencias que la OIT registra en la región, en el plano laboral, son las siguientes:

- *La informalización del empleo crece. El incremento del empleo correspondió en su mayor parte al sector informal entre los años 1990 y 2003. Se estima que en ese período, de cada 10 nuevas personas ocupadas, 6 trabajan en el sector informal. En la actualidad, 1 de cada 2 mujeres ocupadas trabajan en el sector informal.*
- *Prosigue la privatización y la terciarización del empleo. Ente 1990 y 2003, cerca de 9 de cada 10 personas ocupadas están en el sector privado y 9 de cada 10 nuevos empleos se ubicaron en el sector de servicios. El 85% del empleo femenino se concentra en el sector servicios.*
- *Disminuye la cobertura de la seguridad social. Aproximadamente 5 de cada 10 nuevos puestos de trabajo garantizan acceso a los servicios de seguridad social y únicamente 2 de cada 10 personas en el sector informal cuentan con esa cobertura en 2003. La reducción se dio por igual ente hombres y mujeres.*

1. Otros aspectos de la situación de las mujeres en general en la región

Respecto a la participación política, tomemos como ejemplo el porcentaje de mujeres que ocupan escaños parlamentarios, basándonos en los datos del PNUD (Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo)[2]: en Bolivia, un 17,8 %; en El Salvador, un 10,7%; en Nicaragua, un 20,7 %; en Guatemala un 8,2 %; en Brasil un 9,1%; en Uruguay un 11,5% (*ídem*).

En educación las cosas cambian un poco. En la mayoría de los países la tasa de matriculación neta para las mujeres es de más del 90% en primaria (Bolivia, Ecuador, República Dominicana, Paraguay, Perú, Colombia, Brasil, Venezuela, Panamá, México, Cuba, Uruguay) y en otros, más del 80% (Guatemala, Nicaragua, El Salvador). Pero a partir de ahí el porcentaje se reduce hasta llegar a la educación

[2] *PNUD: 2004, Informe de Desarrollo Humano, p. 217-220.*

terciaria, con los siguientes porcentajes: Bolivia y Paraguay, 22 %; Brasil, 21 %; Colombia, 25 %; Venezuela, 31 %; Panamá, 42%; México, 21 % (PNUD: 2004, 225-228).

Agreguemos un dato más: la violencia contra las mujeres, el ser víctima de agresión sexual. El informe del PNUD sólo cuenta la población femenina en este apartado. Y encontramos cifras espeluznantes: el 1,7 % de víctimas sobre la población total en Asunción (Paraguay); el 4,8 en Bogotá (Colombia); el 6,4 en Buenos Aires (Argentina). Además, según las estimaciones del propio PNUD, entre el 25 y el 50% de las mujeres en América Latina han sufrido alguna forma de violencia doméstica.

2. Algunas especificidades de la situación de las lesbianas en la región

Las lesbianas no son la excepción: por el contrario, como ya se dijera en la Introducción, a la desventaja de género le suman las consecuencias de la discriminación por su preferencia sexual. Al percibir las mujeres salarios inferiores a los de los hombres, las familias lésbicas están más expuestas a la pobreza que las familias en las que hay varones (tanto heterosexuales como de hombres gays). Pero también, al contar las mujeres con menores ingresos y al acceder en menor medida a los niveles superiores de la educación, las jóvenes lesbianas tienen menos posibilidades que los hombres gays de independizarse –lo que resulta imperioso en los casos (muy frecuentes) en que las familias condenan la preferencia sexual. Y también, al haber percibido menores ingresos durante toda su vida, las lesbianas mayores tendrán menores ingresos como jubiladas y –debido a la falta de reconocimiento legal de las relaciones entre personas del mismo sexo- no podrán sumar a sus ingresos la pensión de su pareja, como sí pueden hacerlo las mujeres heterosexuales.

El panorama se torna más complejo cuando recordamos que la mayoría de los Estados latinoamericanos han optado por plegarse a los famosos programas de ajuste estructural y utilizar sus presupuestos para pagar la deuda externa, dejando así de cubrir áreas fundamentales como la salud, la educación y las jubilaciones (en los casos en que

alguna vez llegaron a cubrirlas). Estas áreas, al privatizarse, pierden su función social y llegan sólo a sectores con ingresos suficientes como para pagar por esos servicios. Cuando lesbianas y bisexuales (así como gays y transgéneros) reivindicamos el derecho a la seguridad social, sabemos que los Estados latinoamericanos no garantizan ese derecho a *ningún* tipo de familia por muy tradicional que esta sea.

Respecto a la participación política, según nuestro Resumen Anual 2004, en el pasado año hubo candidaturas LGT a las elecciones en Brasil, México y Colombia, aunque ninguna de las candidatas o candidatos resultó electa/o[3].

En el ámbito educativo, las adolescentes y jóvenes que empiezan a desarrollar sentimientos por otras mujeres se hallan en situación de vulnerabilidad por la discriminación de sus compañeras, las actitudes de los colegios y facultades y la falta de comprensión y apertura de las familias. Además, el miedo a que su orientación sexual sea divulgada las obliga al silencio; por esta razón, pocos de los atropellos que sufren son denunciados y publicados. No obstante, la expulsión de una alumna en 2002 del liceo Juan Francisco Vergara en Viña del Mar, Valparaíso (Chile); la denuncia ante la prensa de alumnas del Colegio Carmela Carvajal de Santiago de Chile en 2003 porque estaban siendo hostigadas por el equipo docente por ser lesbianas (les habían puesto guardias privados para espiarlas); y la obligada renuncia de una alumna de Liceo Cristiano en El Salvador en 2003, nos ilustran un panorama que es muy frecuente en la región.

B. CONTEXTO EN LOS PAÍSES OBJETO DE ESTE INFORME

1. Introducción en cifras

Para brindar un panorama general de la desigualdad existente entre hombres y mujeres en los países estudiados en el plano económico y específicamente en materia laboral, hemos seleccionado algunas de las cifras compiladas por la CEPAL (Comisión Económica

[3] *IGLHRC: "Resumen del año 2004 en América Latina y el Caribe". www.iglhrc.org/español.*

para América Latina y el Caribe), órgano dependiente de Naciones Unidas, en su Programa de Estadísticas de Género (actualizadas a setiembre 2005)[4]

Desempleo urbano

País	*Mujeres*	*Hombres*
Bolivia	*7,9%*	*5,2%*
Brasil	*13,4%*	*8,7%*
Colombia	*20%*	*14,8%*
Honduras	*5,6%*	*6,3%*
México	*2,6 %*	*3,9%*

Porcentaje de la población urbana ocupada en empleos de baja productividad[5]

País	*Mujeres*	*Hombres*
Bolivia	*76,7%*	*58,5%*
Brasil	*51,6%*	*42,3%*
Colombia	*s/d*	*s/d*[6]
Honduras	*57,9%*	*55,7%*
México	*51 %*	*44,9%*

Salario promedio

En Bolivia, el salario promedio de las mujeres equivale al 38.6% de lo que ganan los hombres con hasta 3 años de escolaridad. En Brasil, al 56,2%, en Colombia al 79,3%, en Honduras al 63,5% y en México al 69,5% de lo que ganan los hombres con 13 y más años de escolaridad. Para darles una idea más clara hemos asignado cifras arbitrarias a los sueldos de los hombres, y a partir de allí comparamos los de las mujeres:

[4] *http://www.eclac.cl/mujer/proyectos/perfiles/default.htm*

[5] *Los empleos llamados "de baja productividad" son los informales, precarizados, con bajos salarios y sin acceso a prestaciones sociales.*

[6] *Esta estadística no estaba disponible para Colombia pero en su lugar se ofrece otra que también resulta reveladora: la participación en la fuerza de trabajo (el porcentaje de personas en edad de trabajar que efectivamente lo hacen) que es del 57% para las mujeres y del 70% para los hombres.*

País	*Mujeres*	*Hombres*
Bolivia	*38.60 $*	*100 $*
Brasil	*168.60 $*	*300 $*
Colombia	*237.90 $*	*300 $*
Honduras	*190.50 $*	*300 $*
México	*208.50 $*	*300 $*

Ingreso per cápita

El ingreso per cápita es un cálculo que se realiza para determinar el ingreso que recibe, en promedio, cada uno de los habitantes de un país para subsistir. En Bolivia, el ingreso per cápita de las mujeres es el 47,5% del de los hombres – en Brasil, el 50,1%; en Colombia, 56,4%; en Honduras, 43,2% y en México, 38,5%. De nuevo, para mostrar más claramente lo que estas cifras indican, imaginaremos que, en cada uno de los países que estamos estudiando, los hombres tienen como ingreso per cápita 500 $ y veremos a cuánto ascienden los de las mujeres.

País	*Mujeres*	*Hombres*
Bolivia	*237.50 $*	*500 $*
Brasil	*250.50 $*	*500 $*
Colombia	*282 $*	*500 $*
Honduras	*216 $*	*500 $*
México	*192.50 $*	*500 $*

Estas cifras muestran un panorama muy desalentador para las mujeres en materia económica y salarial: mayor desempleo combinado con (o sustituido por) empleos de menor calidad, menores salarios y menores ingresos.

2. Particularidades de los países estudiados

En BOLIVIA existe una progresiva flexibilización laboral, producto de la liberalización. La desigualdad salarial entre hombres y mujeres se da en todos los ámbitos y a ello se añade la desigualdad por idioma: ganan menos las mujeres que hablan quechua, aymará, guaraní u otro de los idiomas originarios de Bolivia. La mayoría de las mujeres trabajan en el sector informal -como en la mayoría de los

países de América Latina.

No hay ninguna ley que reconozca los derechos de las parejas formadas por personas del mismo sexo. La Constitución boliviana reconoce el principio de no discriminación, pero no nombra específicamente la orientación sexual o la identidad de género como categorías protegidas[7].

El Artículo 323 del Código Penal penaliza la realización de "actos obscenos en lugares públicos". La redacción de este artículo da lugar a una ambigüedad que ha resultado en ocasiones perjudicial para las lesbianas (y otras/os "disidentes sexuales"), puesto que la interpretación de lo que se considera "obsceno" queda a discreción de la policía primero y del sistema judicial después.

La Ley General del Trabajo incluye términos como "honorabilidad"[8] (como uno de los requisitos para acceder a un empleo) y "moralidad"[9] (entre las obligaciones patronales figura la de garantizar dicha cualidad entre "los trabajadores"), que son utilizados de manera prejuiciosa contra lesbianas, gays y transgéneros.

Por otra parte, es muy importante destacar la existencia de la Ley Marco de Derechos Sexuales y Reproductivos – cuyo Artículo 1 incluye a la "opción sexual" como categoría protegida contra la discriminación en el goce de esos derechos- aprobada por las cámaras de diputados y senadores en 2004 y vetada por el poder ejecutivo a causa de la intervención de la iglesia católica. En resumen: la situación laboral de las lesbianas en Bolivia es de total desprotección.

En BRASIL la situación se caracteriza por la pérdida de derechos y de garantías en el trabajo. Para las mujeres en general es difícil

[7] *Artículo 6.1: "Todo ser humano... goza de los derechos, libertades y garantías reconocidos por esta Constitución, sin distinción de raza, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen, condición económica o social, u otra cualquiera".*

[8] *Ley del Trabajo, Artículo 65: "La vacancia producida en cualquier cargo será provista con el empleado u obrero inmediatamente inferior siempre que reúna honorabilidad, competencia y antigüedad en el servicio".*

[9] *Ley del Trabajo, Artículo 67: "El patrono está obligado a adoptar todas las precauciones necesarias para la vida, salud y moralidad de sus trabajadores".*

acceder a los puestos de trabajo más calificados, hay una falta de oportunidades de ascenso profesional y una clara desigualdad con relación a los hombres en materia de remuneración.

A la desigualdad entre mujeres y hombres hay que agregar la discriminación racial, por lo que las mujeres negras son las que están en situación más desventajosa en el mercado laboral. Las mujeres negras perciben la mitad de los ingresos que las mujeres blancas y son ellas las que tienen el mayor índice de desempleo en todo el país. Las políticas pretendidamente universales no han cambiado –en la práctica- las desigualdades raciales. En cuanto a las mujeres negras lesbianas, las investigadoras de este informe señalan que el comentario más frecuente es que "la piel se ve y la orientación sexual se puede esconder" –por lo cual muchas se sienten discriminadas por negras y no tanto por lesbianas. No obstante, es necesario profundizar en los estudios que tienen en cuenta la intersección entre clase, raza, género y orientación sexual.

Si bien aún no ha logrado aprobarse ninguna ley que proteja contra la discriminación por orientación sexual a nivel nacional en Brasil, los estados de Alagoas (1989), Mato Grosso (1989), Sergipe (1989), Distrito Federal (2000), Río de Janeiro (2001), São Paulo (2001), Minas Gerais (2002), Bahía (2002), Rio Grande do Sul (2002) y Santa Catarina (2003) cuentan con leyes a ese efecto, así como más de 150 ciudades en todo el país (algunas de las cuales, como Fortaleza, incluyen también la "identidad de género" como categoría protegida). En marzo de 2003, el Ministerio de Trabajo del Estado de Rio Grande do Sul condenó a la General Motors por despido fundado en la orientación sexual del empleado Gilberto Biesek, en un caso que sentó precedentes en el país.

En cuanto a los derechos de las parejas formadas por personas del mismo sexo, el estado de Rio Grande do Sul permite desde marzo de 2004 que dichas uniones se registren ante notario público y les reconoce la mayor parte de los derechos matrimoniales, entre ellos, herencia, pensión y seguro social; lo mismo sucede en los estados de Paraíba y Roraima, también desde 2004. Las ciudades de Recife (Pernambuco, 2001), São Paulo (2002) y Rio de Janeiro (2003) tienen leyes que equiparan a las parejas homo y heterosexuales de las

empleadas y empleados públicos en materia de prestaciones sociales. En los estados de Paraná, Bahía y Goiás, las parejas del mismo sexo se anotan en registros creados por las organizaciones LGBT, que tienen reconocimiento oficial, y pueden acceder a prestaciones sociales. Desde febrero de 2003, un fallo del Supremo Tribunal Federal decidió que el Instituto Nacional del Seguro Social debía pagar pensión a los viudos gays y a las viudas lesbianas. Desde diciembre de 2003 existe en Brasil una legislación que autoriza el otorgamiento del permiso de residencia a la/el extrangera/o que mantenga una unión homosexual estable con una ciudadana o ciudadano del país. Son numerosos los fallos de la justicia brasileña que han reconocido los derechos de parejas formadas por personas del mismo sexo a la herencia, a las prestaciones sociales y a la residencia permanente en el caso de compañeras/os extranjeras/os.

En 2003 el gobierno brasileño lanzó el Programa Brasil sin Homofobia, que comprende una serie de medidas contra la discriminación por orientación sexual que aún no se ha implementado plenamente. Las iniciativas de la sociedad civil brasileña para la equiparación de lesbianas, gays, bisexuales y transgéneros en materia de derechos que ya están en marcha son muchas más de las que podemos mencionar en este breve panorama.

En COLOMBIA, si bien el acceso de las mujeres a la educación aumentó, los contenidos siguen siendo discriminatorios. En general, la salud de las mujeres mejoró aunque para la mayoría las condiciones de vida siguen siendo precarias y hay una insuficiente cobertura del sistema de salud. El marco legal de este país es favorable para las mujeres, ya que la Corte Constitucional - en el marco de la prohibición de discriminación por razones de sexo- ha establecido medidas de acción positiva en cuotas, elección de profesión, jubilación, concursos, protección a la maternidad, trabajo doméstico, salud reproductiva, protección contra la violencia de género, etcétera. De hecho, es esta instancia la que en 2001 emitió un fallo histórico a favor de Alba Nelly ordenando a la directora de la prisión en la que estaba, que concediera la visita de su pareja mujer en las mismas condiciones que le era otorgada a las mujeres heterosexuales.

En un fallo anterior, la Corte había ya establecido que "el

homosexualismo representa una manera de ser o una opción individual e íntima no sancionable" y que "la condición de homosexual por sí misma no puede ser motivo para la exclusión de la institución armada".[10] En 1998, la misma Corte hizo derogar el Artículo 46e del Decreto 2277 (1979) que regulaba la profesión docente y consideraba "el homosexualismo" como una "causal de mala conducta". La Corte consideró "totalmente injustificada" la exclusión de los homosexuales" (sic) de la actividad docente[11]. En el mismo año, la Corte falló en favor de unos estudiantes que habían sido expulsados de un establecimiento educativo por ser homosexuales[12] y en 2003 hizo que los Boys Scouts reintegraran al activista Edgar Robles Fonnegra, expulsado de la institución por el mismo motivo[13].

En HONDURAS, ha habido ligeros avances en educación y en salud pero el nivel de ingresos de toda la población tiende a disminuir. Igualmente se reconocen avances en la institucionalidad de la igualdad de género, visibles en las reformas jurídicas que se han establecido en Honduras, entre ellas la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer (2000).

En 2004 tuvieron lugar dos sucesos importantes para las personas LGBT en Honduras, aunque de signo contrario. El 7 de agosto, después de una batalla legal que llevó años, el estado finalmente otorgó la personería jurídica a tres grupos gays (Comunidad Gay Sampedrana, Colectivo Violeta y Grupo Kukulcán). Pero el 28 de octubre, el Congreso votó por unanimidad una reforma constitucional que explícitamente prohibe el matrimonio y la adopción para las parejas del mismo sexo –medida única en la región, que es producto de la ingerencia indebida de la administración Bush en la agenda política hondureña. Estos hechos ocurrieron en un marco de activismo desenfrenado de los grupos evangélicos, que cuentan con aliados poderosos en el estado.

[10] *Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T-097/94. Disciplina en las fuerzas militares.*

[11] *Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C-491/98.*

[12] *Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T-101/98*

[13] *Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T-808/03.*

En MÉXICO, la Constitución reconoce beneficios sociales para los trabajadores y trabajadoras, pero en la práctica esas protecciones raramente se hacen efectivas. En los sindicatos, las demandas relacionadas con el acoso sexual, la discriminación por estado civil o género u orientación sexual, se consideran poco pertinentes como para ser tenidas en cuenta. La precarización laboral es una realidad para millones de mujeres en este país cuyo empleador es tanto el propio Estado mexicano, como las maquiladoras, o el sector informal.

La Constitución mexicana consagra el principio de no discriminación y aunque no menciona específicamente "orientación sexual", incluye el término "preferencias" que podría interpretarse de manera amplia[14]. La Constitución del Estado de Nuevo León (2004), así como los Códigos Penales del Distrito Federal (2002), Chiapas (2003) y Aguascalientes (2003) prohiben explícitamente la discriminación por "preferencia" u "orientación sexual".

La Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (2003) incluye entre las categorías protegidas las "preferencias sexuales" y también "la apariencia física, forma de vestir, hablar, gesticular" y el "asumir públicamente la preferencia sexual".[15] Esta ley obliga al estado mexicano no sólo a no cometer actos de discriminación y a sancionar a quienes incurran en ellos, sino también a prevenirlos y a establecer todas las medidas que crea convenientes para modificar los climas sociales que contribuyen a la discriminación. La implementación de esta ley todavía está en sus inicios. Otro de los problemas que presenta es que el Consejo Nacional para la Prevención de la Discriminación, encargado de su implementación, tiene poder de someter a sanciones a los/as agentes del sector público que cometan actos de discriminación pero en el caso de actores privados, sólo puede invitarlos a un proceso de concertación con la persona discriminada.

[14] *Constitución Política de los Estados Mexicanos, Artículo 1: "Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las capacidades diferentes, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas".*

[15] *Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, Artículo 4.*

3. Historias de vida y prácticas discriminatorias

Este capítulo es, para nosotras, el más importante de todo el Informe porque contiene las voces de lesbianas de Bolivia, Brasil, Colombia, Honduras y México que han sufrido y sufren discriminación en el trabajo por su preferencia sexual o su expresión de género, y que reivindican su derecho a una sexualidad "libre de discriminación, coerción y violencia" (Párrafo 96, Declaración y Plataforma de Acción de Beijing) resistiendo de formas cada vez más creativas y valientes.

La información de este capítulo está organizada de la siguiente manera:

1. Experiencias concretas de violaciones a los derechos humanos de las lesbianas, en el ámbito laboral, tomadas de entrevistas en profundidad realizadas en los cinco países, especificando en cada caso el derecho violado y el actor responsable por dicha violación[1];
2. Experiencias positivas, de apoyo y solidaridad, vividas por las entrevistadas en su búsqueda de soluciones y en las acciones que tomaron para enfrentar las violaciones sufridas;
3. Estrategias y recursos de supervivencia en contextos laborales empleadas por las entrevistadas.
4. Posición de los sindicatos sobre las lesbianas y sus derechos como trabajadoras.
5. Encuesta sobre discriminación a lesbianas en el ámbito laboral realizada en Colombia

[1] *Para una explicación más detallada de los instrumentos internacionales de derechos humanos que protegen los derechos a los que se hace referencia en este capítulo, por favor consultar el Anexo 4.*

A. EXPERIENCIAS CONCRETAS DE VIOLACIONES A LOS DERECHOS HUMANOS DE LAS LESBIANAS EN EL ÁMBITO LABORAL.

En todos los casos que expondremos en esta sección se violan tres derechos fundamentales:

EL DERECHO A LA LIBERTAD[2]

EL DERECHO AL TRABAJO

y EL DERECHO A LA IGUALDAD Y A LA NO DISCRIMINACIÓN[3], que expresa el principio que es piedra fundamental de todo el sistema de derechos humanos: el derecho de todas las personas a gozar de todos los derechos.

Si bien las violaciones a estos tres derechos fundamentales son una constante en todos los testimonios, hay otros derechos que específicamente se violan en los diferentes episodios narrados por nuestras entrevistadas.

[2] *El derecho a libertad es aquel derecho genérico, que siendo expresión y concreción normativa del valor libertad, supone para las personas individuales y los grupos sociales las posibilidad de actuar de una forma autónoma, bien con la exigencia de exclusión de otras conductas, bien participando solidariamente en conductas colectivas (Instituto de Estudios Políticos para América Latina y Africa, "Curso de derechos humanos", www.iepala.es)*

[3] *Por derecho a la igualdad se entiende aquel derecho genérico, concreción y desarrollo del valor igualdad, que supone no sólo el reconocimiento por parte de las normas jurídicas del principio de no discriminación a la hora de reconocer y garantizar los derechos, sino además, el cumplimiento social efectivo de la misma. (IEPALA, op cit)*

1 Violaciones al derecho a la intimidad[4]

Marta (Bolivia)

Trabajaba como cajera en la librería "Olimpia" y en mis tiempos de descanso me gustaba escribir frases y poemas que hablaban del lesbianismo. No supe en qué momento tomaron de mi caja el cuaderno donde escribía eso. Un día llego a mi trabajo y me encuentro con la noticia de que otra persona estaba en mi lugar. Inmediatamente fui donde el jefe de personal a preguntar por qué me habían hecho eso. Este me contestó que agradezca que no les hubiese dicho a mis compañeros que yo era lesbiana, así que mejor me iba sin reclamar nada. Lo único que hice fue recoger mis cosas y salir[5].

Patty (Bolivia)

Trabajaba como secretaria en el estudio jurídico Alvarez y Asociados, en La Paz. Un día, mi jefe recibió una llamada para avisarle que yo era lesbiana, que me gustaban las mujeres y que vivía con una mujer. Inmediatamente después de recibir la llamada me llamó a su despacho y me preguntó directamente si yo era lesbiana. Claro que yo me puse nerviosa con la pregunta, pero le contesté que no. Por más que traté de convencerlo, igual me despidió y al hacerlo me dijo que no lo hacía porque él fuera homofóbico sino porque él trabajaba con el público y sus clientes podrían enterarse de alguna manera y los perdería, así que no tuve más remedio que irme[6].

[4] *En su sentido más general el derecho a la intimidad puede ser definido como aquel derecho humano por virtud del cual la persona, -bien individual, bien colectiva-, tiene el poder de excluir a las demás personas del conocimiento de su vida personal -sentimientos, emociones, datos biográficos y personales e imagen-, y tiene, además, la facultad de determinar en qué medida esas dimensiones de la vida personal pueden ser legítimamente comunicados a otros. (IEPALA, op.cit)*

[5] *ADEIM -Simbiosis, grupo focal coordinado por Yngrid Guzmán, en La Paz – Bolivia, Julio 2004.*

[6] *ADEIM -Simbiosis, grupo focal coordinado por Yngrid Guzmán, en La Paz – Bolivia, Julio 2004.*

Teresa (Bolivia)

Trabajaba como profesora en el Instituto América. Un día, uno de mis alumnos me vio con algunas amigas lesbianas, y al día siguiente el chisme corrió por todo el instituto y desgraciadamente llegó a oídos del director y este, sin darme ninguna explicación, me despidió [7].

Vilma Georgina (Honduras)

Tengo 25 años de edad. Trabajaba en una cadena de tiendas familiares llamada Tiendas Carrión... las mejores tiendas de Honduras.

Una vez llegó a la tienda una clienta que era abiertamente lesbiana. Cuando las compañeras la vieron conmigo comenzaron a decirme' marimacha' (a mis espaldas). A la semana siguiente, la supervisora y el gerente comenzaron a llamar a las compañeras para preguntarles si yo en alguna ocasión las había tocado o insinuado o si yo ingería alcohol o si fumaba. La situación se volvió tan tensa que cada vez que se rotaba a una muchacha a la tienda donde yo trabajaba, lo primero que preguntaba era por 'la lesbiana'. Tomé la decisión de ir a hablar con David Núñez, el gerente de la tienda, y preguntarle por qué se inmiscuían en mi vida privada y él contestó 'Una mentira dicha cien veces se convierte en verdad'. [8].

María (México)

Cuando descubrieron en mi oficina que vivía con una chica y que tenía amigos gays, me escribían apodos en mi loccker o en mi silla. También recibí comentarios homofóbicos religiosos y de rechazo

[7] *ADEIM -Simbiosis, grupo focal coordinado por Yngrid Guzmán, en La Paz – Bolivia, Julio 2004.*

[8] *Entrevista de Cattrachas con "Vilma Georgina", realizada por Indyra Mendoza en Tegucigalpa – Honduras, Mayo 2004.*

por parte de los jefes y compañeros de trabajo"[9] .

Marcia (México)

Un día mi jefa que, también era lesbiana pero de closet, me dijo 'Oye, te hablan muchas mujeres'. Le digo Y? ¿Cuál es el problema? ¿Que recibo llamadas personales? ¿Que recibo llamadas de mujeres?'... 'Que recibes llamadas personales' 'Está bien, se acabó. Si el teléfono es oficial no tengo ningún problema en entender eso.'

2 Violaciones al derecho a la libertad de expresión[10]

Tania (Bolivia)

Yo trabajaba como secretaria en una librería de la ciudad de La Paz, llamada "Libros y Más". Cuando mis compañeros de trabajo me vieron abrazando a mi pareja, le contaron a mi jefe. Este me llamó a su oficina y me dijo que tenía que salir del trabajo ya que mis compañeros no querían compartirlo con una persona como yo. Además, me dijo que lo que yo hacía iba contra toda moral y no podía aceptar mi forma de ser[11] .

Rubí (México)

A mí me gustaría poderlo decir. Todos hablan de sus esposas y yo no puedo hablar de la mía. Tengo que manejarlo como 'él' y no como 'ella' y a mí me gustaría decir 'es ella'[12] .

[9] *Entrevista de Artemisa con "María" realizada por Marina Bernal, en México DF, junio 2004.*

[10] *El derecho a la libertad de expresión puede definirse como el derecho de la persona a expresar públicamente, externamente, su opinión, su pensamiento y todos los otros aspectos de su personalidad. (IEPALA, op.cit)*

[11] *ADEIM -Simbiosis, grupo focal coordinado por Yngrid Guzmán, en La Paz – Bolivia, Julio 2004.*

[12] *Entrevista de Artemisa con "Rubí" realizada por Marina Bernal, en México DF, junio 2004.*

Marcia (México)

Y luego un día que a una de las abogadas que trabajaba conmigo le dije "No corazón, esto no es así", mi jefa me dijo 'Ten mucho cuidado'. Le dije 'Oye, mira, tú estás alucinando porque muchas mujeres se tratan así".[13]

Una forma de violar el derecho a la libre expresión es negarle empleo o tratar de manera desigual a una mujer porque su apariencia física es "poco femenina" –lo que en términos laborales se traduce como "buena presencia" y que en el imaginario social equivale a "ser bonita, atractiva".

La "belleza" es un valor social cada vez más importante en las sociedades latinoamericanas. Hasta los hombres se enfrentan hoy a la demanda de tener cuerpos "cuidados" y de apariencia juvenil para ser aceptados socialmente. Para las mujeres, la belleza siempre ha sido un deber, y sigue siéndolo. Ser "bella" es generalmente sinónimo de ser esbelta, de piel clara, cabello castaño o rubio y ojos claros. Puede haber alguna excepción, una "belleza exótica" de rasgos indiados o afro –pero la "belleza" sin otros adjetivos refleja el racismo imperante en nuestras sociedades y sigue siendo blanca y rubia. La mujer "bella" es, por encima de todo, "femenina", es decir, reproduce fielmente la imagen del ideal femenino de su sociedad: es delicada pero a la vez competente, es sensual y se interesa por despertar el deseo masculino.

La Relatora Especial de la ONU sobre violencia contra las mujeres reconoció, en su Informe 2002, que los parámetros de belleza afectan a las mujeres de distintas maneras, por lo general devastadoras. Ella afirma:

[13] *Entrevista de Artemisa con "Marcia" realizada por Marina Bernal, en México DF, junio 2004.*

> *En el mundo "occidental" del siglo XXI, los medios imponen a las mujeres el mito de la belleza según el cual un físico femenino delgado es el único formato aceptable, y lo hacen mediante revistas, publicidad y televisión. Ese mensaje se les envía a jóvenes sensibles que se esfuerzan por alcanzar esa imagen perfecta sin darse cuenta que se trata de una imagen muchas veces irreal. Los ideales de esta cultura -por lo general imposibles de cumplir- tienen como resultado muchas prácticas que producen una elevada incidencia de abusos contra el cuerpo femenino. Las niñas y las mujeres se ven afectadas de manera desproporcionada por los trastornos de la alimentación y la exigencias culturales de delgadez imperantes en el mundo occidental*[14].

Todas las mujeres que se alejan de esos ideales sufren distintas formas de exclusión y maltrato social. En el área laboral, la "belleza" y la "femineidad" se traducen como "buena presencia" y este es un requisito ineludible para las mujeres en todos los niveles laborales – desde los más humildes hasta los que además requieren calificaciones académicas. A veces, ese requisito se expresa abiertamente (en los avisos que piden personal, por ejemplo) pero en la mayoría de los casos nunca se lo menciona, aunque incide en la selección de aspirantes y en las posibilidades de progreso de las trabajadoras.

En el caso de las lesbianas (y también de algunas mujeres bisexuales o heterosexuales) cuya expresión de género no se adapta al ideal de lo "femenino" , las dificultades para encontrar trabajo y conservarlo son serias, como se verá en los testimonios.

[14] *Radhika Coomaraswamy, 2002, Violencia contra las mujeres: prácticas culturales en la familia que resultan violentas para con las mujeres. Documento de la ONU: E/C/N.4/2002/83, párrafo 96.*

Marcela (Bolivia)

Yo trabajaba como traductora en la institución religiosa de ayuda a los desprotegidos "Hijos de Dios". Al comienzo mi jefe no se hacía problema por cómo yo me vestía, pero como todo cambia, cambiaron a mi jefe y el que vino en su reemplazo lo primero que hizo fue querer obligarme a cambiar mi forma de vestir o si no tendría que retirarme del puesto. Como no accedí a su petición, tuve que renunciar. Por cómo me visto muchas veces no he podido encontrar trabajo, ya que no soy precisamente la mujer más femenina [15].

Sonia (Honduras)

Yo me visto siempre masculinamente. En la fábrica de puros para exportación me encargo de las planillas de personal, lo que no me afecta mucho, y las personas a mi alrededor ya se acostumbraron. Pero antes de trabajar allí, cuando aplicaba a trabajos en instituciones bancarias o tiendas, era evidente que no me contrataban por mi "vestir" ya que tenía que tener contacto con los clientes y preferían a mujeres que usaran ropas provocativas[16].

Marcia (México)

Tengo dos amigas que hace algún tiempo iban a entrar a trabajar al gobierno de la ciudad. Pasaron las entrevistas y todo y finalmente les hablaron y les dijeron que no, que a lo mejor si su facha fuera distinta sí, pero las lesbianas en el gobierno, no. Por lo menos no tan obvias[17].

Amanda (México)

Durante nueve años di clases en jardín de niños y no cumplía

[15] *ADEIM -Simbiosis, grupo focal coordinado por Yngrid Guzmán, en La Paz – Bolivia, Julio 2004.*

[16] *Entrevista de Cattrachas con "Sonia", realizada por Indyra Mendoza en Tegucigalpa – Honduras, Mayo 2004.*

[17] *Entrevista de Artemisa con "Marcia" realizada por Marina Bernal, en México DF, junio 2004.*

yo con el estereotipo, de blanca, alta, delgada, femenina. Entonces, pues no me llamaban mucho a las reuniones ni me daban buena calificación a fin de año [18].

Todos los casos que acabamos de exponer reflejan la falta de compromiso de los gobiernos con el compromiso que han asumido al ratificar la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW) que en su Artículo 5.a establece que

Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para:
a) Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres;

La Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer ("Convención de Belem do Pará")[19] reconoce que:

El derecho de toda mujer a una vida libre de violencia incluye, entre otros: a. el derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación, y b. el derecho de la mujer a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas

[18] *Entrevista de Artemisa con "Amanda" realizada por Marina Bernal, en México DF, junio 2004.*
[19] *Ratificaciones: Bolivia 26/10/94, Brasil 16/11/95, Colombia 3/10/96, Honduras 4/7/95 y México 19/6/98.*

sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación (Artículo 6)

La CEDAW le dedica un artículo específico (el 10) al ámbito de la educación, y resalta la importancia fundamental que tiene "La eliminación de todo concepto estereotipado de los papeles masculino y femenino en todos los niveles y en todas las formas de enseñanza", para que las mujeres puedan efectivamente vivir libres de toda discriminación. El testimonio de Janet (Colombia) que exponemos a continuación muestra la distancia entre la práctica y este compromiso asumido.

Janet:

En el mes de enero de 2002 me presenté al proceso de selección de docentes de la Fundación Universitaria Los Libertadores, en Bogotá. Me presenté para el programa de Hotelería y Turismo y pretendía que me asignaran las materias de Geografía I, Geografía II y Ecoturismo.

Realicé todo el proceso de selección y en la entrevista con la psicóloga me calificaron con 3,61. Los criterios de calificación eran así: de 1 a 2,9 No se selecciona; de 3,0 a 3,5 Se selecciona con observaciones y de 3,6 a 5,0 Se selecciona sin observaciones. De manera que fui seleccionada sin observaciones. Sin embargo la psicóloga, al presentar el informe, puso una observación así: "Se sugiere seguimiento en la relación docente – estudiante. Se logró evidenciar ademanes y actitudes poco femeninas. Su presentación personal no era la más adecuada para la entrevista". Antes de llegar al proceso con la psicóloga tuve varias entrevistas de tipo académico en las que se corroboraba mi hoja de vida académica con la directora del Departamento de Formación Humana y Social de la universidad. No me encontraron ningún inconveniente.

Ante la premura de tiempo durante el proceso de selección y lo

retardado en las entrevistas con la psicóloga, me alcanzaron a dar carga académica y la información de los procesos administrativos para desarrollar mi actividad docente.

Sin contrato aún, pues es indispensable llevar el proceso completo, y ya presentando la entrevista con la psicóloga sin saber aún el resultado, procedí a presentarme al primer día de clases, luego del cual se debe firmar el acta de asistencia. Como no encontré mi nombre en ella, me dirigí a la secretaría de la dirección del Departamento. Allí me dijeron que algo pasó y que no podía firmar nada sin antes hablar con la directora del Departamento de Humanidades que se encontraría en horas de la noche. También se me recomendó no pasar al salón a clase en mi próximo turno sin antes hablar con ella. Mi carga académica estaba de 7 a 9 en la mañana y de 8 a 10 en la noche de lunes a jueves.

Ya en la reunión de la noche, la directora me dijo que me tranquilizara, que en verdad no consideraba necesario que me pusiera mal. Yo no sabía aún de qué me hablaba y me comentó muchas cosas prácticamente por una hora, antes de decirme el resultado de la entrevista con la psicóloga. Me comentó que en el momento en que salí de la oficina de la psicóloga, esta procedió a llamarla diciéndole las observaciones y que bajo estas condiciones y no en otras debería ser contratada, a lo cual ella respondió que le parecía absurdo tener que coordinar un seguimiento. Ella me pidió disculpas, me dijo que no era política de ella, ni mucho menos de la universidad en particular, pero que la decisión que había tomado la psicóloga era la más importante en el proceso de selección. Después de conversar de muchos proyectos pedagógicos en común, ella me dijo: "¿Por qué no rompemos el concepto que pasó por escrito la psicóloga?", a lo cual yo respondí que no. En ese momento entraron unas personas a la oficina y yo aproveché para tomarle copia (al concepto).

Mi reacción fue muy tranquila. Yo aún no había leído el concepto de la psicóloga por tanto supuse que era por mi edad, pensé que era muy joven para entablar una relación docente – alumno con personas de treinta años, que es el promedio de edad en esa universidad. Yo soy de efecto retardado en la forma de reaccionar. Llegué triste a mi casa, les conté a mis papás más o menos lo que había pasado ellos aún no sabían que yo soy lesbiana.

Duré muy mal durante casi un mes, estuve muy desanimada, porque de este empleo dependían muchas cosas de mi seguridad económica. Estuve muy mal, echándome todas las culpas, pero en ningún momento me cuestioné o me castigué por mi orientación sexual. Estaba muy chocada porque ya se lleva un proceso de lucha muy largo para que no hubiera discriminación laboral por la orientación sexual y eso era lo que me molestaba. Yo suponía que en el campo laboral la discriminación había disminuido.

Me planteé la posibilidad seria de demandar frente a la Sociedad Colombiana de Psicología, pero finalmente no me sentí capaz de eso. No me arrepiento de no haberlo hecho. Además, de haber demandado laboralmente y haber obtenido el reintegro no me interesaba mantenerme en la universidad en esas circunstancias[20].

Una historia similar relata "Zeta", también de Colombia, cuyo testimonio se encuentra en el Capítulo 4.

[20] *Entrevista de la Red Nosotras LBT, con "Janet", realizada por realizada por Elizabeth Castillo en Bogotá, Colombia, Junio 2004.*

3 Violaciones al derecho a la integridad personal y a una vida libre de violencia[21]

Los prejuicios comunes en la sociedad acerca de las lesbianas se expresan también en el ámbito laboral. Las lesbianas – como todos los "Otros" (las y los afrodescendientes, las y los pobres, por ejemplo- están hipersexualizadas en el imaginario social. La lesbiana "es" sexo y ¿qué vínculo puede establecer con otra persona – de cualquier edad- que no sea sexual? En la historia de Zeta (Capítulo 4) aparece el fantasma de la "lesbiana inconveniente para tratar con niñas" porque su supuesta "propensión al acoso sexual". En el ejemplo siguiente, una de nuestras entrevistadas mexicanas describe una situación que ilustra este punto:

Rosa María (México)

Las que son maestras de primaria, de kinder, están obligadísimas a vivir en el clóset[22]. Tenemos varias compañeras en el grupo y tienen que permanecer en el clóset, porque si no inmediatamente las cesan. Hay aquella idea y aquella falacia de que van a abusar de los niños. Y eso también es discriminación. Cuando nos dicen eso, les decimos

[21] *El derecho a la vida entendido como derecho al mantenimiento de la integridad psicofísica y moral, también denominado derecho a la integridad personal, puede ser definido como aquel derecho humano que, implica la exigencia o pretensión, por parte de su titular, de conservar -frente a cualquier tipo de agresión, ya sea física, ya sea de tipo moral,- la existencia dentro de unos márgenes de viabilidad y dignidad, tanto en su dimensión física y psíquica, como también moral. (IEPALA op.cit)*

[22] *NdR: El término "Closet" cuyo significado en castellano es ropero o armario, es un anglicismo que se utiliza en casi todos los países de la región para designar a aquellas personas lesbianas o gays que mantienen oculta su condición de tales en uno, varios o todos los ámbitos de su vida. También suele utilizarse para las personas lesbianas o gays que no han hecho un proceso de aceptación personal de dicha condición.*

pues ojo, porque los violadores la mayoría son varones heterosexuales y familiares de las niñas violadas. [23]

En el ejemplo siguiente, vemos nuevamente cómo de una lesbiana sólo puede esperarse una conducta "sexual", lo que la convierte en potencial acosadora, esta vez de una mujer adulta:

Marcia (México)

Cuando la que iba a ser mi jefa me entrevistó (como postulante a un puesto de trabajo) me dijo, "Te quiero hacer una pregunta y no creas que es por indiscreción de A (la amiga que la había recomendado para el trabajo) ... ¿Eres lesbiana?" .. Le dije que esa no era ninguna indiscreción. Que sí, soy lesbiana y he sido militante. Como ella había trabajado en el gobierno y yo pensaba que a lo mejor tenía acceso a archivos, le dije: 'Sí, yo fui oradora en la segunda marcha (del orgullo), en el 80 y he estado en muchos otros contingentes'. Y me dijo 'Yo no tengo ningún problema con eso', Y le dije, 'Yo tampoco, yo tampoco tengo problema con la heterosexualidad de los demás, ni con la sexualidad de nadie'. Y me dice 'Lo único que te quiero pedir es que no te vayas a enamorar de mí' Después, cuando yo se lo conté a mi amiga "A", (ella) me dijo 'A mí me dijo exactamente lo mismo'.

Si el prejuicio instala a las lesbianas en el lugar de "acosadoras", la realidad las muestra en otro lugar, lamentablemente más común a todas las mujeres: el de víctimas/objetos del acoso sexual por parte de jefes varones. En el caso de aquellas que ya están identificadas por sus jefes o compañeros como lesbianas, el acoso tiene la excusa -muy arraigada culturalmente- de que las mujeres lesbianas lo que realmente necesitan es un hombre que "les quite lo lesbianas":

[23] *Entrevista de Artemisa con Rosa María, realizada por Marina Bernal, en México DF, junio 2004.*

Rosemary (Honduras)

Tengo 21 años, vivo en la ciudad de San Pedro Sula, Honduras. Hasta hace un tiempo trabajaba en el Hotel Holiday Inn, en el área de mercadeo y ventas. Soy lesbiana pero nadie en mi trabajo se había enterado, hasta el día que me escucharon una llamada telefónica con mi pareja. Unos días después, mi jefa me llamó a su oficina y me dijo que a ella no le interesaba mi vida personal, pero sí mi vida profesional, que no bajara la guardia en el trabajo. El problema lo ocasionó Héctor, el jefe administrativo, que siempre anduvo acosándome. Cuando él se dio cuenta de mi preferencia sexual, el acoso se incrementó de tal forma que ya no quería ir a trabajar. Un día, mi pareja me aconsejó que le dijera a Héctor que lo iba a acusar de acoso laboral y así se lo dije.

La novia de él era compañera de trabajo y también se enteró de lo que él estaba haciéndome ya que decía que me "quería curar" de ser lesbiana porque no había conocido todavía a un verdadero hombre que me hiciera sentir. La situación se volvió tan incómoda que renuncié, porque me estaba causando mucho estrés [24].

En algunos casos, las mujeres son "acusadas" de lesbianas por no ceder ante el acoso de sus jefes o compañeros de trabajo. Esta acusación resulta problemática para todas las mujeres, pero para las que efectivamente son lesbianas y están intentando mantener oculta su condición, la situación se torna aún más difícil. En otros casos, ni siquiera la manifestación explícita de la preferencia lésbica sirve para que ceda el acoso.

[24] *Entrevista de Cattrachas con "Rosemary", realizada por Indyra Mendoza en Tegucigalpa – Honduras, Mayo 2004.*

Rubí (México)

Los dos gerentes me acosaban, el de la noche y el de la mañana, cada uno por su lado pero los dos (...) me hacían insinuaciones y el de la noche fue el que me dijo que de plano quería todo conmigo. Yo le dije que era demasiado lo que quería. Dije no, pues que estaba mal, de hecho tenía su esposa, que la buscara a ella. Y empezó más, todos los días, diciéndome que yo era lesbiana, que por eso no accedía. Y de hecho le dije 'A mí se me hace que el que es gay es usted y piensa que todos somos iguales'. Así se lo manejaba yo y me contestaba que no, que la lesbiana era yo porque no accedía. Me es incómodo porque por más que les diga uno que no quiero, que no me interesa... es acoso, como mujer es necesario decir 'Estoy casada, no me interesa. Soy feliz, déjame en paz'. Y ya no sé ni qué es bueno ni qué es malo. Porque les digo 'Soy casada'. 'No importa, está bien', 'Soy lesbiana, no me gustan los hombres, no me interesan', más se aferran. No sé en qué consista" [25]

4 Violaciones al derecho a defender los derechos humanos

Karina (México)

Doy clases en la Escuela de Idiomas. La escuela forma parte de una compañía internacional para la enseñanza del inglés. Como soy activista un día participé de un programa de televisión sobre jóvenes lesbianas. La mamá de una de las alumnas de la escuela vio el programa y fue a quejarse al Director General de la escuela por tener una lesbiana en la institución. Esa señora amenazó con hacer un escándalo (pues su esposo trabajaba en una televisora mexicana muy importante) y con sacar a su hija y a las hijas de sus amigas de la escuela, si no se me expulsaba [26].

[25] *Entrevista de Artemisa con "Rubí" realizada por Marina Bernal, en México DF, junio 2004.*

Marcia (México)

En el sindicato discutimos mucho. En esa época habían pasado algunas marchas, ya se discutía un poco más el tema, después de esas discusiones me acuerdo que el director general de donde trabajaba me dijo que no le tomara a mal el consejo, pero que no defendiera con tanta enjundia a los homosexuales porque iban a pensar que yo era... ¿Cómo contestas eso? Y le dije nada, que muchas gracias por la recomendación.

5 Violaciones de aspectos específicos del derecho al trabajo

Derecho a la igualdad de oportunidades para la promoción

Marta (Bolivia)

A una amiga de Santa Cruz no la ascendieron en su trabajo porque se enteraron que ella era lesbiana. Lo que pasó es que algunos de sus compañeros de trabajo le tenían envidia y decidieron buscar algo que evitara su ascenso y lo encontraron, ya que se dieron a la tarea de seguirla para saber qué es lo que hacía fuera del trabajo. Presentaron estas pruebas a su jefe y este decidió no ascenderla, pero no la despidió [27].

Cristina (Brasil)

En el año 2000 yo trabajaba como técnica de enfermería en la Clínica Santa Lucía, de Río de Janeiro. Algunos profesionales de

[26] *Entrevista de Artemisa con "Karina" realizada por Marina Bernal, en México DF, junio 2004.*

[27] *Simbiosis, grupo focal coordinado por Yngrid Guzmán, en La Paz – Bolivia, Julio 2004.*

la clínica me recomendaron para ocupar una vacante como supervisora de uno de los equipos pero el Jefe del Equipo de Enfermería rechazó esa recomendación aduciendo que no estaba capacitada para el cargo por ser lesbiana. Afortunadamente, los demás profesionales de la clínica intercedieron ante el dueño, quien pasó por alto el rechazo del Jefe de Enfermería y me confirmó en el puesto de Supervisora, que todavía conservo[28].

Helga (Honduras)

Tengo 36 años y laboro actualmente en la Dirección General de Investigación Criminal (DGIC). Es una realidad que no he tenido las mismas oportunidades que mis compañeras en lo que se refiere a promociones y ascensos[29]

Derecho a la seguridad y la higiene en el ambiente de trabajo[30]

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define la salud como "un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades"[31]. Como lo

[28] *Entrevista de Criola con "Cristina" realizada por Lucia María Xavier de Castro, en Río de Janeiro, Brasil, octubre de 2004.*

[29] *Entrevista de Cattrachas con "Helga", realizada por Indyra Mendoza en Tegucigalpa – Honduras, Mayo 2004.*

[30] *El derecho a condiciones dignas de trabajo consiste, en especial, en la garantización de un ambiente de seguridad e higiene adecuado donde el trabajador o trabajadora desarrolle sus tareas. Las garantías de condiciones dignas en el trabajo no se reducen específicamente a la seguridad industrial. El Estado debe crear una infraestructura que facilite a las personas y a sus familiares una vida no sólo económicamente decorosa, sino además, auténticamente humana. IEPALA op.cit*

[31] *Preámbulo de la Constitución de la Asamblea Mundial de la Salud, adoptada por la Conferencia Sanitaria Internacional, Nueva York, 19-22 de junio de 1946*

muestran los siguientes testimonios, las actitudes hostiles por parte de compañeras o compañeros de trabajo contribuyen a crear un clima hostil, que impide que las lesbianas puedan experimentar su ámbito laboral como un espacio propicio para su salud, su realización personal, su bienestar, y su crecimiento.

Karina (México)

Estoy cada día más triste por cómo nos tratan. Vivo en eso, con angustia de decir: 'híjole no voy a hacer esto porque no vaya a ser.... Y con la presión de hacer mi trabajo súper bien, un nivel de exigencia tremendo... En este momento es de lo que vivo, he vivido muy limitada a partir de eso, de que no vaya a ser que los alumnos me vean y vayan y digan ... y mejor ahí la dejamos... He vivido siempre muy limitada, siempre como sintiendo que al día siguiente va a haber alguien que diga: "Eh tú, pervertida ... ¿De qué vas a hablar? ¿De sexo oral?..." Y entonces irse a quejar y lo vivo así todo el tiempo, sí. Mañana a lo mejor ya me despiden, y por eso para compensar esa angustia más trabajo y más me esfuerzo[32].

Sonia (Honduras)

Tengo 30 años y actualmente laboro como encargada de planillas en una fábrica de puros. Cabe mencionar que soy innegablemente lesbiana. Este puesto lo he mantenido a base de mucho esfuerzo y trabajo extra, por lo que puedo asegurar que doy un 20% más que los demás[33].

Helga (Honduras)

Tengo 36 años y trabajo actualmente en la Dirección General de Investigación Criminal. Mi caso es una historia común dentro

[32] *Entrevista de Artemisa con "Karina" realizada por Marina Bernal, en México DF, junio 2004.*

[33] *Entrevista de Cattrachas con "Sonia", realizada por Indyra Mendoza en Tegucigalpa – Honduras, Mayo 2004.*

de esta institución: la mayoría de mis compañeros hombres se expresan a mis espaldas de 'marimacha' o 'lesbiana'. Mis superiores han hecho caso omiso para parar estos acosos; por el contrario, contribuyen de alguna manera a que se mantengan. Vivo en un complejo habitacional en el que todos los empleados de la institución tuvimos prebendas por lo que mis vecinos son mis compañeros de trabajo, quienes se han encargado de llevar hasta mi vecindario estos comentarios y como vivo con mi pareja, sus hijos y sus esposas comentan y crean la comidilla [34].

Un conductor [de la tienda] que vivía en la misma colonia que yo, me miró con mi compañera y siguieron los morbos sobre mi sexualidad. Y no bastaba con ello: decía sátiras cuando yo estaba en el bus. Reporté al hombre pero la gerencia hizo caso omiso de mi denuncia. El estrés era insoportable, porque inclusive en los baños había escritos en las paredes que decían que era marimacha. Regresé a la gerencia y los amenacé con ir a Derechos Humanos; eso calmó un poco las cosas. La gerencia habló con las muchachas involucradas para que se me respetara como mujer" [35].

B. EXPERIENCIAS POSITIVAS, DE APOYO Y SOLIDARIDAD, VIVIDAS POR LAS ENTREVISTADAS.

Entre las experiencias recogidas para este estudio, se destaca el hecho de que algunas jefas parecen tener una actitud más receptiva y de apoyo hacia las mujeres que se asumen como lesbianas en su trabajo.

Rubí (México)

No, en mi trabajo actual no lo he dicho. De hecho siempre lo

[34] *Entrevista de Cattrachas con "Helga", realizada por Indyra Mendoza en Tegucigalpa – Honduras, Mayo 2004.*

[35] *Entrevista de Cattrachas con "Vilma Georgina", realizada por Indyra Mendoza en Tegucigalpa – Honduras, Mayo 2004.*

callo, en todos mis trabajos. Ahorita la que si lo sabe es mi gerente. A ella sí le conté, entramos en confianza... Me preguntó por mis colguijes.[36] *Me dijo 'A mí se me hace'. Le dije 'La verdad: sí.' 'Ah, pues qué padre'. Lo tomó muy abiertamente, muy tranquilamente y nos seguimos llevando bien. Desde que entré hasta ahorita, no ha cambiado para nada. De hecho, todo mundo dice que soy su consentida y me jala muchísimo"*[37].

Marcia (México)

El problema que hubo fue - y yo le agradezco mucho a mi otra jefa cómo lo manejó todo - que yo era la coordinadora administrativa y había otra chava (que además fue por quien yo llegué)... había una chava que era coordinadora de eventos y tuvimos una 'escena'. Ni siquiera una relación, bueno, una relación pasional y tormentosa, pero tener eso en un asunto de trabajo, era... Y ya pasó, no fue muy larga y nuestra jefa ahí se portó de maravilla. Ella supo cómo manejar las cosas, que eso no trascendiera. Nos empezó a tratar por separado y dijo 'Ya, ya, ya pasó un mes y ustedes dos terminaron, así que ya, vuélvanse a hablar, vámonos a bailar todos'. Eso estuvo bien, ahí no tuve problema por ser lesbiana sino por ser apasionada.[38].

Karina (México)

(Cuando intentaron despedirme)... Mi jefa directa en ese entonces me defendió y me dijo "Yo voy a hablar con este director general y le voy a decir que si por favor te podemos aceptar en dos

[36] *Pulseras, collares u otros accesorios que se "cuelgan". En el caso presentado, alude a accesorios que tienen los colores del arcoiris que representan la bandera de la diversidad y al portarlos expresan, a la gente que sabe su significado, que quien los lleva es lesbiana o gay*

[37] *Entrevista de Artemisa con "Rubí" realizada por Marina Bernal, en México DF, junio 2004.*

[38] *Entrevista de Artemisa con "Marcia" realizada por Marina Bernal, en México DF, junio 2004.*

meses, tres meses, pero ahorita para que se calme el escándalo (Ver historia completa en el Capítulo 4) [39].

También algunas entrevistadas manifestaron experiencias positivas en cuanto a la posibilidad de asegurar a sus parejas o darles acceso a otros beneficios sociales. Por ejemplo: *Marcia (México) habló así de su experiencia: Sí, aquí sí... aquí ningún problema. En dos cosas. Una es el seguro de vida que tenemos, que nombras un beneficiario y ahí yo la puse a ella como beneficiaria. En "Parentesco" puse "Ninguna/o". Y no pasó nada. La otra fue en el sindicato, que damos una cuota y se forma un fondo de no sé que y ahí también la puse, y no hubo ningún problema* [40]

Rosa María (México), que trabaja en la Universidad Autónoma Metropolitana, aprovechó la redacción del seguro de gastos médicos mayores, donde había opciones como "concubino o concubina" e incluyó a su pareja:

Yo creo que nosotras mismas nos replegamos y dejamos de defender nuestros derechos. Aquí por ejemplo tenemos un seguro de gastos médicos mayores que es extensivo para tu pareja, concubina o concubino. Entonces yo fui a pedir mi hoja para inscribir a mi pareja y trataron de argumentar que no porque era mujer y dije" No, espérate. Aquí dice 'concubina o concubino, esposa o esposo'. Ella es mi concubina, ella es mi pareja (Creo que también estaba el término pareja). Ella es mi pareja y no tienes por qué hacer la discriminación'. Lo peleé y lo conseguí: tengo el seguro de gastos médicos mayores para ella (...) Fíjate que desafortunadamente hace como dos o tres años

[39] *Entrevista de Artemisa con "Karina" realizada por Marina Bernal, en México DF, junio 2004.*

[40] *Entrevista de Artemisa con "Marcia" realizada por Marina Bernal, en México DF, junio 2004.*

ella tuvo neumonía y tuvo que ingresar al hospital y tuvimos que hacer uso de esa prestación y cuando llegamos al hospital, a ingresarla, la recepcionista para ya saber los datos, me pregunta "Nombre del paciente, nombre de quien la asegura y qué parentesco hay" .Le dije Es mi pareja" y la chava voltea y se nos queda viendo... y no sabía cómo ponerlo. Se quedó así en la computadora. "Es mi pareja, señorita" "¿Le pongo amiga?" "No, es mi pareja"[41].

C. ESTRATEGIAS Y RECURSOS DE SUPERVIVENCIA EN CONTEXTOS LABORALES EMPLEADAS POR LAS ENTREVISTADAS.

1. Ocultamiento

El ocultamiento parecería ser la principal estrategia, la fundamental que emplean las lesbianas para protegerse de la discriminación y de otros abusos contra sus derechos humanos en el ámbito laboral. Pero ¿qué implica ocultar la preferencia sexual en el trabajo? Como veremos en los testimonios que siguen, en algunos casos significa no hablar de la vida que se lleva fuera del lugar del trabajo; en otros, puede significar inventarse –o incluso vivir- una existencia heterosexual. En este tema, resulta llamativo cómo algunas de nuestras entrevistadas sostienen que no hay por qué hacer "pública" la preferencia sexual, sin reparar en que esa limitación sólo se aplica a las lesbianas (y a los homosexuales, o a las relaciones homosexuales de las personas bisexuales). En pocos lugares es tan "pública" la heterosexualidad como en los ámbitos de trabajo, desde los relatos sobre la vida familiar en los momentos de descanso hasta la presencia de cónyuges en los eventos de algunas empresas –para no hablar de

[41] *Entrevista de Artemisa con Rosa María realizada por Marina Bernal, en México DF, junio 2004.*

las oficinas donde las empleadas y empleados exhiben en sus escritorios las fotografías de su cónyuges, hijas e hijos.

Algunas entrevistadas sostienen que su preferencia sexual no incide sobre su competencia laboral o profesional. Esto es cierto, pero también aquí los límites entre lo privado y lo público se tornan difusos. El estado civil de una mujer (y, en algunos casos, también el de un hombre) no es un dato irrelevante para su contratación, su promoción o su permanencia en la mayoría de los trabajos. Según el ambiente laboral, una mujer casada puede ser "moralmente" más confiable que una soltera (en la docencia, por ejemplo). En otros casos, prima la rentabilidad y entonces las solteras, sin cargas de familia, resultan más atractivas. La desigualdad de género todavía implica que una mujer prácticamente nunca es juzgada sólo por su competencia laboral o profesional. Todavía su estado civil "habla" de su madurez, su confiabilidad o su disponibilidad como trabajadora. Todavía, como ya dijéramos antes, su apariencia puede restarle o sumarle oportunidades.

Y además, la energía que emplea una lesbiana para mantener cerrada la puerta de su clóset, la tensión ante la posibilidad de ser descubierta, la vigilancia de los gestos y las conversaciones ¿no le resta posibilidades de desempeñar su tarea con mayor eficacia y creatividad? ¿Es posible decir de manera contundente que la preferencia sexual no afecta la competencia laboral/profesional, cuando esa preferencia sexual es condenada por la sociedad en que se vive y por lo tanto tiene que ser ocultada o, en un porcentaje menor de casos, defendida?

En este aspecto, cada mujer va trazando los límites de hasta dónde se permite llegar, de los costos que está dispuesta a pagar y del difícil equilibrio entre preservarse y a la vez no traicionarse. Ese equilibrio es frágil, y varía con las circunstancias laborales, con la edad y con su contacto con (y la existencia de) organizaciones y

recursos legales que puedan apoyarla en casos de discriminación.

Ese ocultamiento, como también lo veremos, tiene un costo para la salud física y emocional de las lesbianas.

María (Bolivia)

Nuestra sociedad lastimosamente es muy cerrada y por ende la persona que quiere conservar su trabajo tiene que ocultar su identidad, por la intolerancia y la falta de conocimiento del tema. Normalmente, lo disimulo saliendo con chicos[42].

Tania (Bolivia)

En mi caso después de lo que me ocurrió antes, prefiero no mostrarme públicamente con otras lesbianas en ningún lugar y si me preguntan si soy casada les digo que si[43]. *(Tania narra su historia completa en el Capítulo 4.)*

Marta (Bolivia)

No hablo nada de mi vida privada y cuando tocan el tema de heterosexualidad y parejas, sigo la corriente pero no pongo a nadie de pantalla[44].

Patty (Bolivia)

Nadie, o al menos nadie que yo conozco haría pública su vida personal. Nadie tiene derecho a menospreciar nuestra vida ni a juzgarla. Yo no lo haría público, mi capacidad profesional no depende de mi preferencia y son dos cosas muy aparte. Cuando me preguntan,

[42] *ADEIM -Simbiosis, grupo focal coordinado por Yngrid Guzmán, en La Paz – Bolivia, Julio 2004.*

[43] *ADEIM -Simbiosis, grupo focal coordinado por Yngrid Guzmán, en La Paz – Bolivia, Julio 2004.*

[44] *ADEIM -Simbiosis, grupo focal coordinado por Yngrid Guzmán, en La Paz – Bolivia, Julio 2004.*

les digo que tengo novio [45].

Carla (Bolivia)

Trato de ocultarlo siendo muy femenina [46].

Amanda *(México)*

Yo creo que mientras tú lo asumas, no tienes por qué andarlo diciendo a todo mundo, porque desgraciadamente aún no se encuentra en el nivel que lo puedas discutir ... Quien quisiera saber que me preguntara, pero no andaba yo gritándolo, no. No hablaba de mi sexualidad en mis trabajos formales"[47].

Marcia (México)

No, no me cuido. Nunca he sido 'closetera', pero tampoco lo digo. Entonces yo dejo que la gente piense lo que quiera pensar [48].

Cecilia (México)

Pues la verdad, como soy maestra de música en una escuela, aunque habemos muchos homosexuales yo siempre he decidido ocultar mi orientación sexual. La verdad es más fácil hacer esto que meterme en líos de abogados,... y que me pongan 'jetas' ahí [49].

Sonia, de **Honduras**, resume de manera elocuente lo que el ocultamiento implica para las lesbianas:

[45] *ADEIM -Simbiosis, grupo focal coordinado por Yngrid Guzmán, en La Paz – Bolivia, Julio 2004.*

[46] *ADEIM -Simbiosis, grupo focal coordinado por Yngrid Guzmán, en La Paz – Bolivia, Julio 2004.*

[47] *Entrevista de Artemisa con "Amanda" realizada por Marina Bernal, en México DF, junio 2004.*

[48] *Entrevista de Artemisa con "Marcia" realizada por Marina Bernal, en México DF, junio 2004.*

[49] *Entrevista de Artemisa con "Cecilia" realizada por Marina Bernal, en México DF, junio 2004.*

En nuestra empresa, mis otras compañeras lesbianas prefieren ocultar su tendencia lésbica, puesto que se tiene muy claro que es difícil luchar con la sociedad y con el medio, así que es preferible ocultarlo para tener una buena estabilidad económica. La forma utilizada para ocultar la tendencia lésbica es aparentar un noviazgo o una relación con un hombre, pero las consecuencias psicológicas (como fastidio, inestabilidad emocional y sentimental) que esto trae siempre se verán proyectadas a mediano plazo[50].

2. Buscar trabajo en espacios laborales más abiertos y permisivos.

Para aquellas que no quieren, o no pueden, ocultar su preferencia lésbica, existe en algunos casos la opción de trabajar en espacios que les permitan tener una imagen menos restringida a los cánones tradicionales femeninos, como las ONGs (ver el Capítulo 5 para un tratamiento detallado de este sector laboral) o los ámbitos artísticos, donde hay un número significativo de homosexuales varones fuera del clóset. Por supuesto que, en la mayoría de los casos, esta opción tiene una fuerte marca de clase y sólo es accesible a mujeres con privilegio educativo. En algunos casos, las mujeres cambian la tranquilidad de no ser cuestionadas en un aspecto tan central de su personalidad por la posibilidad de ganar un salario mayor, situación que se vive en las ONGs (ver Capítulo 5) pero no solamente en ellas.

Zeta (Colombia)

Cambié el perfil del colegio en el que quería trabajar. No pagan muy bien pero uno es quien es, uno enseña lo que es y lo que importa es el ser humano. No importa sino lo que eres, cómo te sientas y cómo lo argumentas. Cambié dinero por ese bienestar. Me estoy ganando

[50] *Entrevista de Cattrachas con "Sonia", realizada por Indyra Mendoza en Tegucigalpa – Honduras, Mayo 2004.*

la mitad de lo que podría ganarme pero soy feliz[51].

Marcia (México)

En esas salas de cultura hay más libertad para expresar sin problemas la orientación sexual, como el caso del taller coreográfico o el bailarín no se qué, o el músico tal. Teatro, música, danza, todo. Como que hay más gente gay, entonces eso por un lado. Ahí no tuve ningún problema [52].

La academia en ese sentido es muy amable. Yo creo que la academia te permite muchas cosas. Otra de las ventajas de la academia es que no tienes a alguien encima de ti todo el tiempo y eso es algo que para nosotras es muy importante. Que te puedes vestir de cualquier manera. Aquí tenemos nuestros cubículos para trabajar, donde generalmente estás sola, donde estás con la gente que quieres estar. La principal interacción es con estudiantes y ahí seas de la religión, preferencia, ideología que sea, estás en una posición de poder, entonces en ese sentido tenemos varias ventajas [53].

Amanda (México)

Puede ser que la academia no sea tan rígida. Hay más libertad. Pero sí, es como que son espacios muy neutros[54].

Rosa María (México)

Porque es una casa de estudios, y se supone que es gente de avanzada. He hecho algunos ascensos y nunca se me ha limitado por mi orientación sexual [55].

[51] *Entrevista de la Red Nosotras LBT, con "Zeta", realizada por realizada por Elizabeth Castillo en Bogotá - Colombia, Junio 2004.*

[52] *Entrevista de Artemisa con "Marcia" realizada por Marina Bernal, en México DF, junio 2004.*

[53] *Entrevista de Artemisa con "Marcia" realizada por Marina Bernal, en México DF, junio 2004.*

[54] *Entrevista de Artemisa con "Amanda" realizada por Marina Bernal, en México DF, junio 2004.*

3 Utilizar la propia lógica empresaria como defensa

En ámbitos completamente tradicionales, lo que a veces hacen las lesbianas es –aun sin hacer explícita su preferencia sexual- valerse de la propia lógica imperante en la empresa. Por ejemplo, exigiendo que sea la firma la que sufrague los costos de la "buena presencia", como en el siguiente ejemplo:

> **Rubí (México)**
> *Eso se da mucho en demostradoras, porque también he sido demostradora: lo de la "falda obligatoria". Hay muchas empresas que piden la falda. Si quieren que me ponga falda, pues que me la compren. Definitivamente así lo manejo: si me dan el uniforme obviamente lo porto y si no, de mis recursos no sale (...)* (Entrevistadora: ¿Y te lo han dado?) *Pues sí. Yo de plano digo, ¿sabes qué? no tengo dinero para comprarlo y no tengo de dónde sacarlo, si quieres darme trabajo, dámelo y si no, pues busco por otro lado, 'Bueno, ahí está tu uniforme, no digas nada'*[56].

Otra forma, bastante más triste, de aprovechar la lógica empresaria es 'beneficiarse' de la deshumanización de las trabajadoras (y los trabajadores) que en algunas empresas torna su preferencia sexual irrelevante, mientras no interfiera con su "explotabilidad":

> **Rubí (México)**
> *Yo he visto con conocidos que hay empresas que no les importa. Como dicen: mientras estén sacando el trabajo, lo demás no les*

[55] *Entrevista de Artemisa con "Marcia" realizada por Marina Bernal, en México DF, junio 2004.*
[56] *Entrevista de Artemisa con "Rubí" realizada por Marina Bernal, en México DF, junio 2004.*

interesa»[57].

4 Afirmación desde la militancia

En el caso de las activistas, a veces el trabajo que hacen sobre la aceptación de su preferencia las coloca en una situación más propicia para enfrentarse a la discriminación. También influye el hecho de que las activistas en general tienen un mayor conocimiento de las leyes positivas vigentes en el lugar donde viven, así como contactos con organizaciones de derechos humanos que les permiten enfrentar de manera diferente situaciones amenazadoras y hostiles.

Rosa María (México)

Y bueno, aquí en la universidad tengo 21 años de trabajar. Casi han ido a la par mi ingreso a esta universidad y mi salida del clóset, y fue paulatino. Al principio sí me daba mucho miedo. Sentía miedo de sufrir rechazo, de que la gente me viera mal, de que me corrieran incluso. Pero poco a poco fui entendiendo que era algo de lo que yo no tenía que avergonzarme y que si no me hablaban, pues el problema no era mío sino de la gente que decidiera no hablarme. Y si me corrían, pues nos íbamos a meter en un lío porque no me podían correr por ser lesbiana. Total, me empecé yo sola a armar de valor y a empezarlo a abrir ... Yo creo que sí, mira: a los negros se les estigmatizaba mucho y el decirles negros era peyorativo, ellos lo retomaron como una forma de dignificarse. Yo creo que esto sí se puede, y se debiera hacer: dignificar lo que tú eres. Porque finalmente eso eres, no podemos vivir como avestruces con la cabeza metida en la tierra. Y el hecho de que tú lo digas, desarma, no saben qué decirte, no saben cómo responder, ante lo que ellos sospechan y tú lo aseguras. A la gente le suena muy fuerte la palabra lesbiana y yo pregunto

[57] *Entrevista de Artemisa con "Rubí" realizada por Marina Bernal, en México DF, junio 2004.*

¿por qué tendría que sonar débil? ¿Por qué: porque se refiere a una mujer? Gay suena muy light o muy suavecito. Lesbiana es una palabra fuerte y me gusta, me identifico mucho como lesbiana, me sé lesbiana, me gusto lesbiana, así[58].

Karina (México)

Karina trabaja como docente en una compañía internacional de enseñanza de idiomas, en el Distrito Federal de México. Estuvo a punto de ser despedida por haber aparecido como lesbiana en un reportaje televisivo ya que la madre de una alumna presentó quejas por tener lesbianas docentes en el establecimiento. El testimonio de Karina se presenta completo en el Capítulo 4.

Entonces me hicieron firmar una carta de renuncia. Yo no sabía bien qué hacer pero ya estaba esta ley de que no te pueden discriminar[59]*. Al día siguiente de eso fui a hablar con la gente que estaba en Amnistía Internacional, y acordamos que la directora me iba a hacer una carta. Yo no quería que les pusieran ninguna demanda ni nada, porque yo podía regresar a mi trabajo que me hacía mucha falta. Me dijo 'Pues te puedo hacer una carta como un recordatorio a tu empresa que no puede hacer lo que está haciendo, llevas esta y la de la Comisión Nacional de Derechos Humanos que está en contacto con Amnistía'. Me decía la directora 'Creo que no saben con quién se metieron', por los contactos que yo tenía me lo decía. Entonces yo creo que alguien le dijo al director que eso que estaba haciendo iba a traer consecuencias. Me hablaron al día siguiente y me dijeron 'Sí, no te vamos a correr; te vamos a cambiar de sucursal, pero ya lo tienes asegurado*[60].

[58] *Entrevista de Artemisa con Rosa María realizada por Marina Bernal, en México DF, junio 2004.*

[59] *Código Penal del Distrito Federal. Artículo 26: Ver Capítulo II.*

[60] *Entrevista de Artemisa con "Karina" realizada por Marina Bernal, en México DF, junio 2004.*

D. POSICIÓN DE LOS SINDICATOS SOBRE LAS LESBIANAS Y SUS DERECHOS COMO TRABAJADORAS

Es posible que algunas activistas esperen encontrar apoyo en los sindicatos pero, lamentablemente, las que ya lo intentaron por lo general se han desilusionado.

En BOLIVIA, hasta el momento la negativa de las organizaciones obreras a hablar del tema ha sido total. ADEIM-Simbiosis, el grupo encargado de esta investigación, relata:

> *Fuimos a las oficinas de la Central Obrera. Quisimos hablar con el máximo dirigente Jaime Solares, pero la secretaria nos dijo que él estaba muy ocupado y que lo que podíamos hacer era dejar nuestro número telefónico para que ella se comunicara con nosotras, y nos concediera una entrevista con día y hora preacordada. Supuestamente, esto tenía que ser a más tardar en una semana, pero la llamada nunca llegó. Entonces insistimos y volvimos a ir a la Central Obrera, pero desgraciadamente tampoco tuvimos suerte, ya que el mencionado dirigente no se encontraba y no sabían cuándo volvía. Nos dijeron que era difícil reunirnos con Jaime Solares ya que él estaba muy ocupado. Entonces tratamos de hablar con otro dirigente, pero tampoco se pudo. Lo intentamos varias veces pero siempre que íbamos estaban ocupados en reuniones o simplemente no había nadie con quien hablar.*

El panorama se presenta más diversificado en BRASIL, según nos relata Criola, el grupo encargado de esta investigación allí:

La mayoría de los sindicatos brasileños son afiliados a la CUT, Central Única de Trabajadores. Esta central tiene una relación muy fuerte (histórica y política) con el PT (Partido de los Trabajadores). Las causas libertarias, incluida la libre orientación sexual, siempre

fueron una bandera del PT. Desde hace varios años la CUT concurre con sus banderas y acompaña las consignas de las marchas del orgullo gay en ciudades como São Paulo y Porto Alegre.

La homosexualidad no es un asunto que haya sido tomado por las otras centrales sindicales: Forza Sindical CGT, Confederación General de los Trabajadores y SDS, Social Democracia Sindical.

Elizabeth Castillo, responsable de la investigación por la Red Nosotras LBT de Bogotá, COLOMBIA, nos manifestó lo siguiente con respecto a su país:

> *En Colombia el tema de los derechos homosexuales no forma parte de las agendas de los sindicatos. La experiencia de un proyecto que se llama Planeta Paz y en el cual se procura la articulación de los sectores sociales populares, ha sido una muestra interesante. Los representantes del sector sindical ("los" porque eran todos varones) tenían actitudes bastante desobligantes con el sector LGBT – sobre todo con las mujeres- , sin embargo un trabajo continuo con ellos ha logrado algo de reconocimiento. Para el movimiento sindical, los derechos de las mujeres no existen como proyecto de lucha.*

La posición de las centrales sindicales hondureñas hasta este momento es una incógnita. CATTRACHAS, el grupo encargado de esta investigación, manifiesta:

> *A pesar de nuestros múltiples acercamientos, su negativa reflejada por medio de su apatía y desidia absoluta es evidente. Para realizar esta investigación nos hemos puesto en contacto en reiteradas oportunidades vía fax, correo electrónico, con solicitud de entrevistas, con las centrales obreras más representativas de Honduras, a saber: COCENTRA, Confederación Centroamericana de Trabajadores; CUTH, Confederación Unitaria de Trabajadores de Honduras;*

FUTH, Federación Unitaria de Trabajadores de Honduras; CTH, Confederación de Trabajadores de Honduras. No obtuvimos respuesta de ninguna de ellas, salvo en el caso del Comité Femenino de COCENTRA quienes nos enviaron una declaración vía electrónica que no tenía relación al tema investigado.

En términos generales, los sindicatos en MÉXICO no consideran la discriminación por orientación sexual como parte de sus agendas de defensa de derechos de sus afiliadas/os. Las mujeres en general, así como sus necesidades y demandas son muy poco tomadas en cuenta en los sindicatos, salvo en contadas excepciones.

Amanda:

Los que están en avanzada, digamos, son: un sindicato filial a Teléfonos de México que en su contrato colectivo logró lo del hostigamiento sexual; y el sindicato de la UAM (Universidad Autónoma Metropolitana). Los demás, muy democráticos y todo, pero es muy difícil. Hemos trabajado con el STUNAM (Sindicato de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana), con la UNT (Unión Nacional de Trabajadores de México), con el sindicato de Tranviarios y nada más ... Solamente lo de hostigamiento sexual y esto, imagínate... El área sindical es muy conservadora y tradicional. No permite temas de mujeres. ¡Olvídate!. Ahorita estamos empujado las reformas para presentar algo de mujeres pues llevamos como dos años trabajando y empujando y diciéndoles, sólo para que más o menos metieran algo, pero no querían, porque es muy difícil ... Está difícil que les entre que el hostigamiento es un problema, que el despido por embarazo es un problema, que debe de haber un trabajo para la preferencia sexual, es difícil hablar con ellos sobre ese tema" [61].

[61] *Entrevista de Artemisa con "Amanda" realizada por Marina Bernal, en México DF, junio 2004.*

En la experiencia de Rosa María, el hecho de que el sindicato de la UAM sea más abierto, se debe a que en el medio académico no es políticamente correcta la homofobia:

> *No, no es un tema que se hable. Tú sabes que jurídicamente todavía nos falta un buen camino por avanzar y los sindicatos no son la excepción pese a que podría ser un espacio puesto que la mayoría de la gente que participa en los sindicatos es gente de izquierda, se supone gente de avanzada. Se supone solamente, en teoría debía de ser.. Sí hay mucha homofobia, supongo, pero no se atreven. Creo que ahora no es políticamente correcto ser tan homofóbico, te ves mal, y menos en un ambiente universitario. Creo que eso los frena un poco* [62].

Los sindicatos universitarios pueden tener apertura y obtener mayores beneficios para las mujeres en general y para las lesbianas en particular, pero la situación es muy distinta para las empleadas de empresas transnacionales -como maquilas o cadenas de hoteles- que ni siquiera cuentan con contratos colectivos de trabajo:

> **Amanda**
>
> *Hoteles de cadenas internacionales... Se supone que hay líneas, código de conducta internacionales, pero muchos aquí en México no lo cumplen… Si quieren nada más te corren y ya*[63].

Del mismo modo, la discriminación de género parece una constante en los sindicatos. Marcia cuenta:

> *En el Metro era muy clara la discriminación de género. Yo*

[62] *Entrevista de Artemisa con María Rosa realizada por Marina Bernal, en México DF, junio 2004.*
[63] *Entrevista de Artemisa con "Amanda" realizada por Marina Bernal, en México DF, junio 2004.*

estuve trabajando en el Metro cuando entraron las primeras mujeres a manejar trenes y por supuesto la principal objeción fue del sindicato, no fue de la empresa... A las mujeres les tocan los turnos más feos, más pesados. No se hablaba del ambiente gay, no se hablaba de la homosexualidad, no se hablaba de nada. En una de las discusiones del contrato colectivo, ya ves que entre las causales de rescisión de contrato está la "falta de probidad". Una persona "proba" es una persona "buena", "bondadosa"... En el contrato colectivo teníamos que especificar (qué era "falta de probidad") y cuando empezamos a interpretar eso alguien dijo 'la homosexualidad', y yo dije, 'Ah no ... no'. Y decían 'Es que es contra natura'... Los argumentos eran que era contra natura, que además los señores tenían un lugar donde se bañaban - las duchas- y qué incómodo era ducharse sabiendo que había homosexuales ahí... No pasó, pero sí discutimos mucho[64]

E. ENCUESTA EXPLORATORIA SOBRE DISCRIMINACIÓN LABORAL REALIZADA EN COLOMBIA

La misma se realizó a una población de 50 lesbianas, que viven en la ciudad de Bogotá, aunque algunas provienen del interior del país. Las edades de las entrevistadas oscilan entre los 20 y los 55 años, siendo la media de 30 años. El propósito de la encuesta fue recoger las experiencias de las entrevistadas en materia de discriminación, restricciones a la libertad de expresión, al derecho a la intimidad y al derecho a disfrutar de un ambiente seguro y protegido en el trabajo. Los resultados de la encuesta son los siguientes:

[64] *Entrevista de Artemisa con "Marcia" realizada por Marina Bernal, en México DF, junio 2004.*

Valores absolutos	Si	No	NR	Total
Se ha sentido discriminada por ser lesbiana	24	23	3	50
Alguna vez ha sido despedida del trabajo por ser lesbiana	7	43		50
Conoce algún caso de despido por ser lesbiana	21	27	2	50
Ha sido descartada para un empleo por ser lesbiana	8	40	2	50
Las personas con quienes trabaja saben que es lesbiana	27	23		50
Alguna vez ha sido maltratada por compañeros de trabajo o jefes por ser lesbiana	13	37		50
Conoce algún caso de maltrato en el trabajo a una mujer por ser lesbiana	18	32		50
Considera frecuente la invisibilización o clóset laboral en el país	46		4	50
Considera que el clóset laboral tiene alguna consecuencia para la salud de la mujer	30	18	2	50
Considera que el requisito de buena presencia es discriminatorio para las mujeres	35	14	1	50
Afecta a las lesbianas el requisito de buena presencia en el entorno laboral	34	10	6	50
Considera que el requisito de buena presencia afecta la salud de las mujeres lesbianas	19	24	7	50

F. COMENTARIOS

- Sumando el porcentaje de entrevistadas que fue despedida de su empleo por su preferencia sexual por lo menos una vez (14%) más el grupo al que se le negó un empleo por su preferencia sexual (16%), tenemos que un 30% de las entrevistadas se ha enfrentado a la forma más contundente de discriminación laboral por orientación sexual. La cifra de un 42% de mujeres que han oído hablar de casos similares, refuerza la idea de que existe efectivamente un problema de discriminación por orientación sexual en el campo laboral en Colombia.

- A primera vista resulta llamativa la cifra de un 54% de mujeres que se han asumido como lesbianas en su trabajo – sobre todo cuando el 92% de esas mismas mujeres consideran que en Colombia, es "frecuente la invisibilización o el clóset laboral". Esta disparidad se explica tal vez por el hecho de que la encuesta fue realizada entre mujeres que concurren a las actividades de grupos de lesbianas en Bogotá y que, por el recorrido personal de cada una y/o porque han optado por trabajar en contextos más favorables, pueden asumirse como lesbianas en sus lugares de trabajo. Sin embargo, ellas se saben excepciones, y por eso la cifra sobre la invisibilización de las otras es tan alta. De todas maneras, aun en este grupo privilegiado, la cifra de aquellas que ocultan su preferencia sexual en el trabajo es alta (46%), lo que refuerza también la percepción de que esa cifra probablemente sea mucho más alta en sectores menos concientizados.

- Como ya lo habíamos visto en los testimonios, las burlas y el maltrato en el ámbito laboral parecerían ser moneda corriente. En la encuesta, un 26% dice haber vivido maltrato en su trabajo y un 36% conocer a alguna lesbiana que lo padeció.

- Finalmente, el 70% de las entrevistadas colombianas considera que el requisito de buena presencia, basado en estereotipos de género y en lo que culturalmente se establece como belleza, las afecta en el entorno laboral. El 38% de las entrevistadas considera que ese requisito afecta la salud de las mujeres lesbianas. Si bien, de nuevo, esto puede obedecer a las particularidades del grupo de entrevistadas, es interesante el alto nivel de conciencia acerca de dicha exigencia como nociva y no como "natural". Consideramos que ese nivel de conciencia es positivo, porque permite que los efectos dañinos de la exigencia de la "belleza" se aminoren.

4. *Historias emblemáticas*

En este capítulo presentamos en forma íntegra cuatro testimonios, tomados de las entrevistas que realizamos en cuatro de los países objeto de este estudio.

Elegimos estas historias como "emblemáticas", ya que representan de alguna manera a muchos otros casos silenciados de discriminación contra lesbianas en el ámbito laboral a los que esta investigación no ha podido llegar. Lo hacemos también como forma de reconocer el aporte de las mujeres que nos han dedicado su tiempo y nos han permitido conocer una parte de sus vidas

Como en cada país la recolección de historias se hizo con técnicas diferentes, las historias se narran respetando su formato original.

Tania (Bolivia)[1]

¿Alguna vez te despidieron de tu trabajo por ser lesbiana o parecerlo o conoces algún caso de otra lesbiana? Descríbelo

Tania: Sí: cuando mis compañeros de trabajo me vieron abrazando a mi pareja, le contaron a mi jefe. Este me llamó a su oficina y me dijo que tenía que salir del trabajo ya que mis compañeros no querían compartir en el trabajo con una persona como yo; además me dijo que lo que yo hacía iba contra toda moral y no podía aceptar mi forma de ser.

¿Conoces algún caso en que una mujer fue maltratada por sus compañer@s de trabajo o jef@s por ser lesbiana? Descríbelo

Tania: En mi caso mis compañeros de trabajo después de descubrir mi

[1] *ADEIM -Simbiosis, grupo focal coordinado por Yngrid Guzmán y entrevista posterior también a cargo de Yngrid Guzmán en La Paz – Bolivia, Julio 2004.*

identidad y hacer que me despidieran, me insultaron de todas las formas, diciéndome que cómo me atrevía a trabajar en ese lugar siendo una desviada.

¿Es frecuente la invisibilización o clóset laboral en Bolivia? ¿Por qué?

Tania: Sí, porque lastimosamente nuestro país aún no esta preparado para aceptarnos.

¿Cuáles son las estrategias de clóset laboral que utilizas?

Tania: En mi caso, después de lo que me ocurrió antes prefiero no mostrarme públicamente con otra lesbiana en ningún lugar y si me preguntan si soy casada les digo que sí.

¿Cuáles son las consecuencias para tu salud al tener que esconder tu identidad sexual en tu trabajo?

Tania: Más que todo, me afecta emocionalmente: una persona tiende a reprimirse y por ende cambia de emociones y afecta a su personalidad.

¿Consideras que el requisito de "buena presencia" es discriminatorio para las mujeres? ¿De qué manera afecta a las lesbianas en particular?

Tania: En cierta forma sí, porque buena presencia significa vestirse como una señorita y si no lo haces, no cumples con los requisitos.

¿Qué estrategias utilizas para sortear este requisito?

Tania: Soy bastante femenina.

¿Cómo afecta a las familias lésbicas el hecho de no contar con beneficios sociales?

Tania: Afecta porque cuando la pareja se enferma, una no puede llevarla al seguro, ya que ésta no es reconocida.

¿En qué medida las intersecciones entre orientación sexual, raza, edad, etnia, discapacidad, etcétera inciden en las prácticas discriminatorias?

Tania: Creo que todas las mujeres ya somos discriminadas

¿Consideras que en las leyes nacionales deben incluirse artículos específicos que protejan a las lesbianas en todos los ámbitos? ¿Por qué?

Tania: Sí, porque las leyes nacionales deben garantizarnos todos los

derechos y beneficios como al resto de la población.

Zeta (Colombia) [2]

Siguiendo mi costumbre de conseguir trabajo a través del periódico, en 1997 presenté mi hoja de vida en un colegio de la ciudad de Bogotá, en el que solicitaban una licenciada para hacer un reemplazo como entrenadora de vóleibol. Durante la entrevista en el gimnasio Iragua, llevada a cabo por la directora del colegio, esta indagó sobre mi experiencia y perfil profesional, programa académico que desarrollaría, edades de las niñas con las que me gustaría trabajar, mi estado civil, y la religión que profesaba. Hablé acerca de mi hija; me preguntó su edad y si estaba bautizada por la iglesia católica. Todo lo anterior lo respondí desde mi transparencia y desconocimiento de mis derechos en estas situaciones. Mi excelente hoja de vida profesional llenó sus expectativas y me contrataron inmediatamente ya que necesitaban una maestra de vóleibol y una maestra de educación física.

No había ningún religioso o religiosa en el momento de la entrevista. No sabía que era un colegio sólo para mujeres, pero sí que era un colegio católico, sólo que no imaginé que lo fuera tanto.

Me invitaron a almorzar y llamó mi atención que a pesar de ser un colegio de estrato alto tenían un protocolo demasiado formal, esto me sorprendió. Tengo buenos modales en la mesa, pero me extrañó el tener que comer con varios cubiertos un ajiaco[3] *El servicio de mesa era atendido por unas señoras muy serias, con uniforme y guantes blancos. Todo el tiempo me acompañó la rectora. Como*

[2] *Entrevista de la Red Nosotras LBT, con Zeta, realizada por Elizabeth Castillo del Grupo de Mamás Lesbianas en Bogotá, Colombia, Junio 2004*

[3] *Sopa típica del interior de Colombia.*

iba para una entrevista de trabajo, yo estaba vestida de manera adecuada y elegante. Sentí que la invitación al comedor era una prueba más. Fue muy curioso que en la mitad del almuerzo todas las personas se levantaran de la mesa, miraran hacia un lado del salón e hicieran una oración. Yo no conocía la oración pero me puse de pie, incliné la cabeza y moví los labios como si la conociera.

Cuando terminamos el almuerzo, la rectora me reconfirmó que estaba contratada, resaltó que le gustaba mi perfil profesional y me dio las indicaciones para ir a la oficina de personal para firmar el contrato.

Me asignaron los cursos grandes - noveno, décimo y once - a los que dictaría educación física y vóleibol.

Al día siguiente empecé a trabajar y me presentaron a dos profesoras más. No había hombres en el plantel, sólo el sacerdote, los porteros y el mensajero. Por el ejercicio, estoy acostumbrada a trabajar en pantaloneta y además es lo usual para el trabajo físico. Trabajo con los estudiantes de manera activa, corro con ellos, hago ejercicio con ellos, etcétera.

Llegué temprano, me cambié, me puse pantaloneta y cachucha[4] *y ya estaba lista para trabajar, cuando llegaron mis compañeras. Fue entonces cuando tuve mi primer shock, ya que les sorprendió muchísimo verme así. Yo aún no entendía su sorpresa: ellas me preguntaron que si iba a trabajar así, yo les respondí que sí, que claro. Entonces me dijeron que había algunas limitaciones, por ejemplo que ni las niñas ni las docentes trabajaban en pantaloneta, debido a que a la rectora y a la parte administrativa del colegio les preocupaba la integridad e intimidad de las alumnas, y que se debía proteger a las niñas. Impactada con esto,*

[4] *Sombrero*

me cambié de ropa.

Llegó la primera clase. Ese día, después del almuerzo, salimos a trotar. Las niñas trotaban con sudadera y buzo, hacía un calor horrible. Las invité a que se quitaran el saco y la respuesta fue que no se podían quitar el saco, entonces las dejé así. Al terminar la jornada les pregunté a mis colegas el porqué de ese comportamiento de las chicas (porque con las pequeñas no había problema) y me respondieron que no era correcto que las niñas en formación evidenciaran sus senos.

Armé mi mundo en el coliseo. Las niñas venían a la clase y ahí era otro mundo, tanto para mí como para ellas. Había en el coliseo un vitral de la virgen María, muy lindo e inmenso. Cada quince días, el curso que tenía clase la perdía, porque tenían visita al santísimo. Cuando les pregunté de qué se trataba la visita, me dijeron que ese día estaban de uniforme de gala y usaban un guante blanco para que una a una rozaran la mano del santísimo. Era una imagen de José María Escrivá de Balaguer, eso lo supe después en alguno de mis recorridos trotando con las niñas por el colegio.

A las dos semanas de estar trabajando allí, me llamó la directora académica y me preguntó si yo estaba haciendo el Angelus. Yo no sabía a qué se refería. A mí me habían contratado para trabajar y no había pensado en que debía ocuparme de otras cosas - eso no lo explicaron, sólo me preguntaron si era católica y punto. Sabía lo del material, onces[5], almuerzos, etcétera, pero nada más. Me asustó que me preguntaran eso y respondí que sí hacíamos la oración. Ella manifestó que alguna de las niñas le había informado que no se estaba haciendo oración. En mis clases ninguna de las niñas dijo que había que orar.

[5] *Refrigerio que se toma a las 11 de la mañana*

Cuando les conté a mis compañeras por qué me habían llamado, ellas se rieron mucho y me explicaron que, sin importar lo que estuviera haciendo, a las doce del día o a las tres de la tarde era necesario suspender todo para hacer el Angelus, que era una oración que unía a toda la iglesia. Desde entonces, les recordaba a las niñas que era la hora del Angelus y ellas hacían la oración. Ese día entendí porqué había un vitral de la Virgen María en un gimnasio.

Me mimeticé entre la gente, estaba con las de "bajo perfil religioso" y no me preocupé por aprenderme las oraciones. Eso sí, siempre tenía que ir de falda. Yo sólo tenía un par de trajes, el de la entrevista y dos faldas más. No se permitían colores vivos, sólo gris, azul o negro.

Llegó el día de la reunión del primer bimestre de los maestros. Fue un sábado y estábamos en el auditorio del colegio, con un conferencista que estaba hablando de pedagogía. En la mitad de la conferencia, se detuvo, miró el reloj y todo el mundo se puso de pie y de repente todos se voltearon en una dirección y yo quedé sin saber qué hacer, lentamente me acomodé, no entendía nada y para colmo me quedó una columna enfrente. Al terminar el almuerzo fui a ver hacia donde miraban y vi que había una imagen de la Virgen María. Entonces entendí.

Otra situación muy embarazosa e incómoda para mí fue la que vivencié con una señora mayor, que se encargaba del almacén, muy celosa y estricta con su trabajo y con quien nos hicimos muy cercanas. Un día la ayudé a cargar unas resmas de papel con las que casi no podía caminar. Cuando ya estábamos terminando de arreglar el papel, me dijo: "Las doce, recemos". Sólo estábamos las dos, de manera que no podía escapar y por supuesto no me sabía la oración, que para colmo es a dos voces. Me sentí muy mal, quería no estar

allí, desaparecer. Desde ese día, la señora no me volvió a hablar.

No me sentía cómoda, pero había creado un mundo en el gimnasio y me encantaba el trabajo. Pasaron dos bimestres y terminamos la mitad del año escolar. Ya salíamos a vacaciones, el último día nos daban el cheque para irnos. Me dieron el cheque y salí a vacaciones.

Salimos un viernes, el lunes me llamaron temprano a casa y me informaron que la rectora quería verme y que me esperaba a las nueve de la mañana. Ese día me estaba esperando una de sus secretarias en la portería. No me dejaron entrar sola al colegio, me escoltó hasta la oficina del capellán. Hice antesala como de quince minutos y luego me llevaron a la oficina de la rectora. Aún no conocía ese espacio pues esa era una oficina mucho más privada.

Me saludó y me preguntó si sabía porqué me había llamado. Yo no sabía. La noté preocupada, tensa. Luego me dijo que si yo estaba casada, y ahí supe a qué iba el asunto. Yo respondí que sí era casada (esto era parcialmente cierto pues aún no me había divorciado) y que vivía con mi esposo y mi hija. Para firmar el contrato me pidieron la partida de matrimonio y la partida de bautizo de mi hija.

La rectora me dijo que ella estaba en una situación muy difícil, pero que yo debía entender que esta era una institución educativa para la cual la moral y los principios religiosos eran fundamentales, que cualquier cosa que se saliera de esos parámetros daba lugar a que ella tomara parte en el asunto. Me dijo que había llegado una información a los rangos superiores, acerca de que yo compartía mi vida con una mujer.

Entonces, obviamente yo me sentí muy mal, agredida, violentada, quería

derrumbarme. Ella dijo que tenían evidencias de eso y que había recibido la orden superior de terminar mi contrato. Yo pregunté quién había dicho eso y aduje que la vida privada de las personas era eso: privada. Me dijo que debía entenderla, que también se trataba de su puesto y que ella no iba a juzgar nada, pero que la decisión estaba tomada y no podía decir quién había informado. Me dio las gracias y me dijo que mi parte laboral era impecable pero que comprendiera que el manejo con niñas era riesgoso en mi condición. Muy molesta le respondí que no estaba de acuerdo con eso y que yo tenía una hija. Me dijo que comprendiera cómo se sentirían los padres en una institución como esa si sabían que sus hijas tenían una profesora lesbiana. De inmediato pasó a la parte del trámite laboral, me dijo que no me preocupara, que el colegio me iba a indemnizar por el despido injusto. Agregó que el trámite ya estaba autorizado, que no iba a tener ningún problema en mi historia laboral pero que por favor no pusiera de referencia al colegio, pues se verían en la necesidad de evidenciar cosas que no eran convenientes.

Entendí que no importaba qué dijera o hiciera, no sería escuchada ni atendida y callé. No me dio espacio para nada más. Ella se limitó a decir: "No me interesa nada, la decisión está tomada. Adiós".

Sentí furia, ganas de llorar y lo peor fue la agresión desde el anonimato, que es algo horrible, porque violentaban mi intimidad, lesionaban mi parte laboral y nunca sabría quién había sido.

De ahí en adelante todo fueron firmas, ya todo estaba listo. Para lo pendiente me informaron que no había necesidad de que regresara al colegio y que lo que llegara me lo enviarían por correo. La carta dice que han decidido prescindir de mis servicios y terminar mi contrato sin justa causa y que asumían y pagaban todo a lo que tenía derecho y que el colegio respondía.

Yo sólo quería firmar y salir. Guardé los papeles y salí. Me fui caminando como una hora y lloré todo el camino. Llamé a mi pareja, nos encontramos y nos fuimos a casa. Fueron unas vacaciones horribles: no quería conseguir trabajo, me deprimí, me dio muy duro pero mi pareja fue fundamental y me ayudó muchísimo a superar la crisis. Yo no quería trabajar, la verdad creo que quería desaparecerme. No trabajé durante seis meses, hice muchas labores, pero en casa. No quería salir a ningún lado.

Me dieron una indemnización por el despido injusto. Yo había calculado que recibiría unos ochocientos mil pesos y me dieron cuatro millones y medio. Con ese dinero cubrí los gastos de los meses que demoré en recuperarme.

Estos colegios están asociados y yo me sentía vetada. Cuando volví a trabajar evité los campeonatos y encuentros deportivos distritales para no encontrarme con alguien de ese colegio.

No volví a mi universidad pues temía los chismes. Me encontré con unos compañeros de clase y una compañera me contó que la profesora que trabajaba allí antes de mi ingreso había sido despedida por la misma razón. Me alegré y sentí alivio porque constaté que mi trabajo era muy bueno y que no había sido despedida por incompetente. Pude entonces confirmar que contrataban excelentes profesionales para un trabajo y que posteriormente eran despedidas por cuestiones personales y privadas, que no tenían nada que ver con el desempeño laboral.

Me afiancé en mi profesión. Decidí que quería un colegio abierto, respetuoso de la gente por lo que es, que no cuestionara mi credo u orientación. Entendí que los colegios que pagan muy bien y manejan una apariencia de solidez e impolutez son los que menos se ocupan de fortalecer al individuo. La individualidad tiene un

precio y en verdad no les importa.

Cambié el perfil del colegio en el que quería trabajar. No pagan tan bien pero uno es quien es, uno enseña lo que es y lo valioso es el ser humano. No importa sino lo que eres, cómo te sientes y cómo lo argumentas. Cambié dinero por ese bienestar. Me estoy ganando la mitad de lo que podría ganarme pero soy feliz. No quiero demandar pues no estoy dispuesta a revivir ni a llevar a los juzgados una demanda sin saber realmente contra quién es, pues lo único que conozco de esa institución es su fuerza y poder, no su cara. El monstruo es una institución que promulga la fe en Dios, el respeto, y no lo practica. De los católicos no he recibido agresión porque no me he expuesto, del Opus Dei sí.

Quiero rescatar una anécdota. Un día en el colegio, encontré a una niña fumando en el baño. El procedimiento era hablar primero con la niña y luego evidenciarla con los padres y el colegio. Hablando con la niña, me dijo que el castigo consistía en ir dos veces a misa, hacer penitencia, y que iba a tener restricciones drásticas con sus amigos, etcétera, etcétera. Me suplicó que no la expusiera a eso. Ella estaba a punto de graduarse y entonces decidí no reportarla. Unos años después me la encontré y hablamos del episodio. Estaba terminando su carrera en la misma universidad de la que soy egresada. Me dijo todo lo que representó para ella ese mundo que construí en el gimnasio, la frescura, la tranquilidad y lo que significó para ella lo sucedido; al menos hice con ella una diferencia.

No quise demandar, de haber ganado obtendría el reintegro y no me interesa. Y el dinero no compra bienestar, ni tranquilidad, bien lo sé. Antes no podía pasar ni cerca de ese colegio... hoy en día sí puedo, no sin darle gracias a Dios porque ya no trabajo ahí.

RoseMary (Honduras) [6]

Mi nombre es "RoseMary", tengo 21 años, vivo en la ciudad de San Pedro Sula, Honduras, y quisiera presentarles mi caso de discriminación laboral.

Este se dio en el Hotel Holiday Inn donde laboraba en el área de mercadeo y ventas. Soy lesbiana, pero nadie en mi trabajo se había enterado, hasta el día que me escucharon una llamada telefónica con mi pareja. Unos días después, mi jefa me llamó a su oficina y me dijo que a ella no le interesaba mi vida personal, pero sí mi vida profesional, que no bajara la guardia en el trabajo. El problema lo ocasionó el jefe administrativo, que siempre anduvo acosándome. Cuando se dio cuenta de mi preferencia sexual, el acoso se incrementó de tal forma que ya no quería ir a trabajar. Un día mi pareja me aconsejó que le dijera que lo iba a acusar de acoso laboral y así se lo dije.

La novia de él, era compañera de trabajo y también se enteró de lo que él estaba haciéndome, ya que me "quería curar" de ser lesbiana porque no había conocido todavía a un verdadero hombre que me hiciera sentir.

La situación se volvió tan incómoda que renuncié porque me estaba causando mucho estrés.

"Karina" (México)[7]

Yo entré (a la academia para la enseñanza del idioma inglés) y cuando empecé a agarrar más confianza le dije a algunos de mis

[6] *Entrevista de Cattrachas con "Rosemary", realizada por Indyra Mendoza en Tegucigalpa – Honduras, Mayo 2004.*

[7] *Entrevista de Artemisa con "Karina" realizada por Marina Bernal, en México DF, junio 2004.*

compañeros que qué onda con mi vida y mi preferencia y es que no sé, el ambiente entre los compañeros, es muy lindo porque son gente muy abierta. Algunos son extranjeros, entonces no tienen ningún problema y bien. Yo realmente estaba viviéndolo muy bien, pero el problema fue que yo salí ... bueno, siempre he sido activista, sobre todo con esta pareja con la que me fui a vivir cuando me corrieron, pues ella es muy activista, yo también. Me parecía desde siempre y desde antes de conocerla que yo tenía que hacer algo por defender los derechos de las personas. En esa época yo estaba con el grupo que ahora coordino, estaba en Amnistía Internacional en una sección especial para gente de diversidad sexual, como en muchas cosas, hablando en foros .. Entonces fui un día al programa de Adela Micha, el de Mujeres Trabajando que existía en esa época y estaba hablando de jóvenes lesbianas y yo no quería ir porque dije "es que creo que puede haber riesgos".

Total que me decidí a ir. Creo que la primera vez que pasó el programa no hubo problemas, pero lo repitieron varias veces y hubo oportunidad de que todo mundo lo viera. Creo que mi papá tuvo alguien que le dijo en el trabajo, "Oye, tu hija" y mi mamá igual. Creo que se enteró el padre (sacerdote) de la familia, de Puebla, y uno de los días que repitieron el programa, lo vió la mamá de una niña que iba a clases de inglés ahí. No es mi alumna ni era mi alumna, pero me vio y le dijo a la directora que cómo era posible que tuvieran una lesbiana entre sus docentes, que eso era imposible y que ella tenía un esposo en Televisión Azteca y que iba a hacer un escándalo si me dejaban. A pesar de que yo creo que internacionalmente la escuela de idiomas es más abierta, ahí el director general es muy estrecho de mente y decidió que me corrieran. Mi jefa directa en ese entonces me defendió, pero me dijo "Yo voy a hablar con este director general y le voy a decir que si por favor te podemos aceptar en dos meses, tres meses, pero ahorita (correrte) para que se calme el escándalo".

Entonces me hicieron firmar una carta de renuncia. Yo no sabía bien qué hacer pero ya estaba esta ley de que no te pueden discriminar[8]*. Al día siguiente de eso fui a hablar con la gente que estaba en Amnistía, con la directora y acordamos que me iba a hacer una carta. Yo no quería que les pusieran ninguna demanda ni nada, porque yo podía regresar a mi trabajo que me hacía mucha falta. Me dijo "Pues te puedo hacer una carta como un recordatorio a tu empresa que no puede hacer lo que está haciendo. Llevas esta y la de la Comisión Nacional de Derechos Humanos que están en contacto con Amnistía". Me decía la directora: "Creo que no saben con quién se metieron", bueno, por los contactos lo decía. Yo creo que alguien le dijo al director que eso que estaba haciendo iba a traer consecuencias. Entonces me hablaron al día siguiente y me dijeron; "No te vamos a correr, sí te vamos a cambiar de sucursal pero ya lo tienes asegurado".*

Entrevistadora: El argumento explícito del señor cuando te pidió la renuncia...

Karina: Nada, porque ni siquiera me vio la cara, lo hizo a través de mi jefa directa, pero mi jefa directa fue y me dijo "Mira: esta mujer enojada, fue y le dijo al director general, entonces este no quiere oír razones. Es un hombre entre misógino e ignorante porque no quiere oír razones".

Entrevistadora: ¿La razón explícita era que eras lesbiana?

Karina: Sí, claro, claro.

Entrevistadora: ¿Porque estabas dañando la imagen de la empresa?

Karina: No, porque yo jamás dije que trabajaba ahí. Era que yo fuera lesbiana, porque la queja de la señora es "¿Por qué tienen una lesbiana ahí?", entonces el director dijo "Sí es cierto, corrámosla". Yo sé que es una persona homófoba por cosas que he escuchado de

[8] *Código Penal del Distrito Federal Artículo 26: Ver Capítulo 2.*

él, pero siento que les dio mucho miedo por "nos pueden armar un escándalo"

Entrevistadora: ¿La imagen de la empresa?

Karina: Sí, (era) como decir, "Mejor nos deshacemos de esa, es más fácil, corrámosla", pero además con una idea de "Ella tiene la culpa de ser así, ¿a quién se le ocurre?, ¿cómo?" Entonces: "Sí, te corremos porque estás ahí, porque eres lesbiana, porque ya lo sabe la gente y porque sí" ... Qué horror, no había ni por dónde. A lo mejor si hubiera sido otra cosa, quizá se hubiera dado un diálogo, una negociación, pero era así como: "Pues sí, la lesbiana. Pues sí, hay que correrla, pues es la lesbiana". No había como un decir: "No, señora ¿cómo la vamos a correr?", era como: "Sí, sí, sí, tiene toda la razón, ¿qué está haciendo ahí?, pues corrámosla"

Entrevistadora: ¿Ni siquiera hubo un intento de disfrazarlo de ineficiencia o fue muy explícito?

Karina: Fue explícito, tal cual.

Entrevistadora: ¿Entonces es cuando empiezas a mover lo de las cartas?

Karina: Sí, al día siguiente. Y me dijeron "Pues te aceptamos, pero en otro lado". Creo que sí tuvo que ver mucho un asunto de dirección general, porque yo nunca vi que mi jefa directa estuviera discriminándome, ni el nuevo jefe que iba a tener en la nueva sucursal me iba a estar discriminando. El fue como muy abierto, muy bien, de hecho en la nueva sucursal a la que llegué, había tres que estaban muy afuera del clóset, entonces el ambiente que se vivía ahí era bien. (El problema) era más bien de dirección general.

Entrevistadora: ¿Tú dices que la empresa, no necesariamente... (tiene esa misma actitud) en otros países?

Karina: En otros países hubieran reaccionado inmediatamente y dicho: "No, no la podemos correr"

Entrevistadora: ¿El reglamento o los principios de empleo dice algo al respecto, (discriminan)?

Karina: Nunca he visto, las cosas que nos han dado nunca dicen que se

acepta a todo mundo, no, no. Y no sé si en la escuela de idiomas a nivel internacional haya algo que diga que se puede.. no lo sé.

Entrevistadora: ¿Cómo era tu contrato?

Karina: Yo estaba en nómina, contratada con todo lo de la ley[9] *todo, todo. Entonces sí estaba en eso. No es tan fácil que corran a la gente de ahí, pero (mi caso) era como muy justificado.*

Entrevistadora: ¿Estabas en nómina? ¿Empleada de tiempo completo?

Karina: Sí, ahí hay diferentes contratos, medio tiempo y completo. Tenía como dos, tres años de antigüedad ahí.

Entrevistadora: Cuando la firma de la renuncia, ¿hubo algún tipo de negociación?

Karina: De principio no, porque mi jefa me dijo "Yo estoy segura que en tres meses te puedo restituir". Entonces era como un descansillo ahí, no se habló de eso y como al día siguiente me cambiaron de sucursal ya ni hubo tiempo de que se tocara el tema.

Entrevistadora: ¿Cómo fue el cambio de sucursal?

Karina: Bien. Hablé con el director de ahí y me dijo "Mira, yo sé por qué estás aquí y creo que no estoy de acuerdo con el señor y aquí tengo dos o tres empleados que están afuera del clóset. Yo nada más te pido que no comentes esto con todos los demás compañeros y que lo mantengas con mucha discreción el resto de tu estancia aquí". Mi jefa directa de la otra sucursal, de donde me habían corrido, habló con los empleados para decirles por qué me había ido yo y los empleados estaban muy indignados, según me dijeron.

Fue una sensación de mucha impotencia todo lo que pasó. Pasé una época muy difícil, económica y emocionalmente hablando. La

[9] *Es decir, que la empresa pagaba aportes al Instituto Mexicano de Seguro Social, para cubrir la atención a la salud y el seguro de retiro de Karina.*

señora que me denunció no me vio como un ser humano sino como si fuera algo de lo que pudiera deshacerse. El tema de las empresas es que siempre son muy complacientes con los clientes aunque sea una injusticia. Así que si dicen "No me gusta, quítenla" por no tener conflictos, lo hacen.

No le dije a mi familia porque me imaginaba algo así como que mi mamá me iba a decir "Te lo dije", porque me he encontrado con casos de discriminación en la escuela y (la familia reacciona diciendo) "Tenían toda la razón en correrte", entonces: doble daño. Me abstuve de comentarlo y ya muy feliz seguí mi camino... Aunque quisiera yo encontrar otra chamba ... Vivo en eso, con angustia de decir: "Híjole, no voy a hacer esto porque no vaya a ser...". Tengo una amiga editora de una revista que me propuso hacer un desnudo y me encanta, yo no tengo ningún problema con mi cuerpo y llegué a la sesión y le dije "¿Sabes qué, amiguita? Vamos a hacerlo, pero mi cara la cubrimos porque no vaya a ser..." En este momento es de lo que vivo. He vivido muy limitada a partir de eso, de "no vaya a ser que los alumnos me vean y vayan y digan"... y mejor ahí lo dejamos. He vivido siempre muy limitada, siempre como sintiendo que al día siguiente va a haber alguien que diga: "Eh tú..." -no homosexual pero "pervertida - ¿de qué vas a hablar...? ¿De sexo oral? ¿Qué te pasa?". Y entonces irse a quejar ... Y lo vivo así, como todo el tiempo "Sí, mañana a lo mejor ya me corren".

5. *Trabajadoras lesbianas en ONGs*

Las organizaciones no gubernamentales (ONGs) se han ido convirtiendo cada vez más en una opción laboral interesante para muchas mujeres. Por tratarse de un sector con características muy singulares, pensamos que merecía una sección aparte en este Informe.

Para este capítulo, repartimos un cuestionario entre 35 lesbianas y mujeres bisexuales en pareja con otra mujer a las que conocemos y que están trabajando en ONGs en la región. Nuestras entrevistadas provienen de Argentina (3), Chile (2), Paraguay (2), Uruguay (2), Brasil (4), Perú (2), Ecuador (2), Colombia (3), Panamá (2), Puerto Rico (2), México (3), Guatemala (2), Nicaragua (2), Honduras (2) y Costa Rica (2) En algunos casos, mantuvimos entrevistas de profundización de las respuestas. Para preservar la intimidad de las entrevistadas, hemos cambiado todos sus nombres y no daremos mayores detalles acerca de las organizaciones para las que trabajan.

A. CARACTERÍSTICAS GENERALES DE QUIENES RESPONDIERON AL CUESTIONARIO

- El 80% lleva más de 10 años trabajando en ONGs; un 18% lleva entre 5 y 10 años y un 2%, menos de 5 años.
- En todos los casos (100%), las entrevistadas están asumidas como lesbianas o bisexuales en pareja con otra mujer en las organizaciones para las que trabajan.
- El 70% trabaja en organizaciones de alcance nacional; el 20% en organizaciones internacionales y el 10% en organizaciones de alcance sólo local (una ciudad determinada).
- El 60% trabaja en organizaciones de mujeres feministas o en programas de mujeres dentro de organizaciones de la

sociedad civil, mientras que el 40% trabaja en organizaciones específicamente LGBT o en programas LGBT de organizaciones de derechos humanos.

- El 45% trabaja en América del Sur; el 45% en América Central y México, y el 10% en el Caribe.

B. LAS VENTAJAS DE TRABAJAR EN UNA ONG

Más allá de los obstáculos que señalaremos en la sección siguiente, todas las entrevistadas coincidieron en que no cambiarían nunca el trabajo en una ONG por un trabajo en el sector corporativo, o en ningún otro. Entre otros factores porque a todas les importa hacer un trabajo que, como dice Claudia[1], les dé "la posibilidad de crear, de interrogarse".

El aspecto más señalado como positivo para nuestras entrevistadas es el de la "*libertad*" y la "*autonomía*" que permite el trabajo en ONGs. Dicha libertad se expresa en muchos niveles. Para muchas, es importante la posibilidad de "poder manejar los tiempos", de poder adaptar la agenda "según las necesidades circunstanciales que aparecen más allá de una planificación eje que guíe hacia el objetivo del proyecto" (Julia[2]). Esto permite vivir las situaciones personales con mayor tranquilidad, poder armonizar la vida personal con la vida laboral de manera que no se genere una tensión excesiva.

Otro aspecto muy valorado, también producto de la "libertad" que permiten las ONGs, es el de poder generar los propios proyectos de trabajo y decidir acerca de los mismos. Esto incluye la toma de decisiones acerca de las estrategias, "la elección de qué y con quién trabajar" (Julia) y también, como señala Javiera[3], "la posibilidad de

[1] *Comunicación electrónica dirigida a Alejandra Sardá, IGLHRC, 7 de octubre de 2004*
[2] *Comunicación electrónica dirigida a Alejandra Sardá, IGLHRC, 11 de octubre de 2004*

trabajar temas que son transgresores".

Valeria[4] señala que esa libertad o flexibilidad del trabajo en ONGs le permite "asumirme como activista lesbiana sin que esto tenga gran efecto colateral". Y Alicia[5] apunta a uno de los temas que más aparecen como negativos en los testimonios sobre el sector corporativo: "No hay exigencias ni códigos de vestimenta".

Mariana[6] resume de manera elocuente el sentimiento de todas:

> *A mí me encanta poder trabajar en una organización con la cual tengo identidad política, en la cual soy partícipe de su construcción, donde las relaciones de trabajo procuran construirse de una forma más democrática ... Trabajar en una ONG es muy diferente de trabajar en una empresa, donde somos empleadas y no tenemos derecho a debatir/decidir sobre sus caminos.*

Otro aspecto positivo que se repite en las respuestas que recibimos es el de la mayor "*horizontalidad*" de los vínculos laborales en las ONGs, en comparación con otros sectores. Con su larga experiencia en ONGs, nuestras entrevistadas tienen claro que esta "horizontalidad" es en la mayoría de los casos más una intención que algo ya concretado. Pero aun así, la mera presencia de la "horizontalidad" o, más en general, los "principios democráticos" (Clara[7]), como valores aspiracionales en el lugar de trabajo, alcanza para crear un clima que es distinto al del sector corporativo. Como explica Julia: "La intención es más cercana a que lo que exista de

[3] *Comunicación electrónica dirigida a Alejandra Sardá, IGLHRC, 11 de octubre de 2004*
[4] *Comunicación electrónica dirigida a Alejandra Sardá, IGLHRC, 13 de octubre de 2004*
[5] *Comunicación electrónica dirigida a Alejandra Sardá, IGLHRC, 13 de octubre de 2004*
[6] *Comunicación electrónica dirigida a Alejandra Sardá, IGLHRC, 8 de octubre de 2004*
[7] *Comunicación electrónica dirigida a Alejandra Sardá, IGLHRC, 8 de octubre de 2004*

erárquico se utilice más para lo organizativo que para el abuso de oder". En esta línea, nuestras entrevistadas valoran la "posibilidad le participar en la toma de decisiones", "de establecer relaciones más lemocráticas" y -en general- el "buen trato" que esto genera al interior le las organizaciones. Mariana reflexiona sobre otro significado y so posible de las jerarquías:

> *El trabajar en una ONG feminista abre más posibilidades de lidiar con los conflictos. Sabemos que existen otras formas de jerarquías ya construidas (de saber, de inserción, por ejemplo), pero en mi organización al menos, esas jerarquías no han sido inhibidoras de cuestionamientos.*

Con relación a este mismo tema, es interesante señalar que lgunas entrevistadas compararon su experiencia en las ONGs con) que vivieron en grupos activistas menos estructurados. Y en todos os casos, expresaron su preferencia por las ONGs, por encontrar lí "mayor *claridad de funciones y líneas de autoridad*" (Clara). Julia ega a la conclusión -en coincidencia con muchas otras entrevistadas- e que, por ser más estructuradas, en las ONGs existe "menos margen ara las extorsiones".

Aquellas que trabajan en organizaciones LGBT señalaron la nportancia que tiene para ellas el "ser *útil*" (Mara[8]) y el "trabajar on y para *mi* población LGBT" (Celia[9]).

Y también las que trabajan en organizaciones o programas de ujeres señalaron la importancia que para ellas, como lesbianas, tiene hecho de contar con "más *posibilidades de hacer una militancia por derechos de las lesbianas* trabajando desde una ONG; existe más

[8] *Comunicación electrónica dirigida a Alejandra Sardá, IGLHRC, 9 de octubre de 2004*
[9] *Comunicación electrónica dirigida a Alejandra Sardá, IGLHRC, 7 de octubre de 2004*

comprensión y posibilidades de apoyo de parte de las personas y a nivel institucional" (Martina[10]).

En la sección siguiente veremos cómo el tema de la dependencia de las ONGs hacia las financiadoras y la inestabilidad laboral que esa dependencia genera, es considerado como el más negativo por prácticamente todas las entrevistadas. Sin embargo, Electra[11] resalta un aspecto positivo de esta dependencia:

> *La estabilidad laboral depende del financiamiento al proyecto donde trabajamos, no depende de los intereses partidarios ni de la voluntad del superior inmediato (jefe o jefa) ni de madrinas o padrinos. Nuestras re-contrataciones dependen de nuestra profesionalidad, de la ejecución al plan de trabajo.*

Liliana[12] señala un aspecto "de fondo" que es fuente de satisfacción para las trabajadoras de ONGs pero que también, como veremos en la sección siguiente, puede volvérseles en contra a la hora de exigir derechos laborales:

> *Creo además que las motivaciones en el trabajo tienen que ver no sólo con obtener ingresos para sobrevivir, sino con una causa que responde a tus propias convicciones y sueños. O sea, se trabaja ahí por algo más que el sueldo y las satisfacciones y ganancias que una obtiene son no sólo de un orden económico, sino también político y afectivo.*

C. ASPECTOS NEGATIVOS DEL TRABAJO EN UNA ONG

[10] *Comunicación electrónica dirigida a Alejandra Sardá, IGLHRC, 11 de octubre de 2004*
[11] *Comunicación electrónica dirigida a Alejandra Sardá, IGLHRC, 11 de octubre de 2004*
[12] *Comunicación electrónica dirigida a Alejandra Sardá, IGLHRC, 8 de octubre de 2004*

El aspecto más señalado como negativo por nuestras trevistadas tiene que ver con la "dificultad en el acceso a *recursos* ıe permitan mantener la visión política de las organizaciones" :laudia).

"Estar sufriendo cada año para saber si obtendremos otra vez financiamiento" (Julia) o "que constantemente haya que estar nsando en los fondos y la búsqueda de financiamiento" (Javiera) nera una sensación de *inestabilidad* y de "imposibilidad de proyectar" e, según nuestras entrevistadas, es perjudicial para ellas como rsonas/trabajadoras y también para los proyectos en los que .bajan. En los casos en que la misma encargada del proyecto es la :ponsable de la gestión de recursos, esa incertidumbre y la tensión rrespondiente se agravan todavía más.

Martina -que es una "lesbiana pública", es decir, asumida como frente a los medios de comunicación en su país- explica el carácter)ecialmente angustiante que esta inestabilidad tiene para las bianas como ella que trabajan en ONGs:

> *Como en muchos otros puestos de trabajo en las ONGs no existe estabilidad laboral, nunca se sabe si los proyectos van a continuar o no. Esto no tiene que ver específicamente con el tema de la opción sexual, pues se debe a la situación económica del país. Sin embargo en este contexto, el ser mujer y lesbiana implica ser más vulnerable a perder el trabajo, y además tener menos posibilidades de conseguir otro, en el caso de ser lesbiana pública. Pues es más difícil que alguien quiera contratar a una mujer que se declara públicamente lesbiana.*

Mara -que también es una "lesbiana pública"- coincide con rtina, y concluye: "*No me arrepiento, todo lo contrario. Pero lo cierto ue tomar este camino implica que se te cierran muchas puertas. Y que*

tus opciones laborales son menos de las que podrían ser si no fueras tan pública".

El segundo aspecto más señalado como negativo es la contracara de la muy valorada "horizontalidad": la *brecha existente entre los valores que sostienen las ONGs y su concreción en lo cotidiano.* Como dice Julia. *"Todos/as nos formamos en trabajos de estructuras verticalistas y dentro de este sistema, por lo que a veces lo que funciona (en las organizaciones) es una suerte de 'como si'...".*

La mayoría de nuestras entrevistadas coincide con Julia en cuanto a que el "encontrar una forma funcional de organización que no se asemeje a la explotación ilimitada de tiempo, otra forma que sea constructiva y operativa sin dañar la salud integral de quienes trabajan" es un objetivo que las ONGs persiguen pero que no siempre logran alcanzar en la práctica. A veces, las ONGs se paralizan por temor a implementar modelos autoritarios y en ellas "No siempre hay especificación de funciones ni de líneas de autoridad" (Clara), lo que resulta negativo para las trabajadoras porque genera confusiones y tensiones.

En este sentido, Valeria señala como negativa "La falsa creencia existente en nuestro país de que en el ambiente de ONGs no existen violaciones a nuestros derechos humanos, y sin embargo paradójicamente, estas violaciones se dan".

Muchas entrevistadas hicieron referencia a la contracara de la "libertad" que también aparece como uno de los principales aspectos positivos del trabajo en ONGs. Según Mara, "A diferencia de cuando una es activista no rentada, *al ser tu activismo tu trabajo, creo que se pierde libertad*. De un grupo, una se puede ir por un desacuerdo pero dejar un trabajo es más difícil, hay que pensarlo más. Y a veces una termina aceptando cosas que si no estuviera de por medio la

supervivencia, no las aceptaría".

Otras, como Ana[13], mencionaron entre los aspectos negativos "la forma en que se toman las decisiones y cómo se maneja el poder", específicamente en los casos en que las posibilidades de participación y de injerencia se ven restringidas.

En el caso particular de las que trabajan en ONGs con varones homosexuales, aparece la crítica a "la *invisibilización* de la cual es objeto la población de mujeres lesbianas y bisexuales" (Celia), al interior de la organización. En la mayoría de los casos -al menos entre nuestras entrevistadas- se trata de organizaciones cuyo financiamiento proviene del trabajo en VIH/SIDA, agenda sobre la que los varones tienen mucho mayor control que las mujeres.

Si bien aclara que en su organización "ocurre todo lo contrario, porque existe un interés institucional por el tema", Martina -que trabaja en un programa de mujeres dentro de una ONG dedicada a la justicia social y económica - señala un aspecto interesante y muy sutil de las dificultades a que se enfrentan las lesbianas en este sector:

> *Por la presión del discurso políticamente correcto, se piensa que las ONGs tienen que entender, respetar e incorporar la no discriminación por opción sexual y el reconocimiento de los derechos. Sin embargo, como en cualquier otro espacio social, en una ONG existen personas con prejuicios, poca información sobre el tema, etcétera. Por esta razón puede llegar a ser más difícil que estas personas acepten que no cuentan con información, que tienen iguales prejuicios que cualquiera con el tema. Como creen que ya saben, no quieren recibir educación sobre este tema.*

[13] *Comunicación electrónica dirigida a Alejandra Sardá, IGLHRC, 9 de octubre de 2004*

También se mencionaron como negativas algunas características del trabajo al interior de las ONGs como el "*uso no siempre productivo del tiempo*", ejemplificado en el "exceso de discusiones a veces desgastantes" y el "exceso de reuniones".

Finalmente, aquellas entrevistadas que viven en países donde la *actitud del Estado* es de confrontación con las ONGs señalaron cómo esa actitud tiene un efecto negativo al interior de las mismas. Tanto el desprestigio público de las ONGs, como la injerencia indebida de actores no estatales como por ejemplo las "jerarquías de la iglesia católica y evangélica" (Electra) dificultan el trabajo de las ONGs, su acceso a recursos y/o a medios públicos de expresión. Generan también temor y tensión en las trabajadoras -ya sea porque directamente reciben amenazas, o por el clima negativo que se crea hacia ellas y el trabajo que hacen en la sociedad en general.

D. LAS ONGS Y LOS DERECHOS DE LAS TRABAJADORAS

1. Salarios

Todas las entrevistadas, aun aquellas que están conformes con el salario que reciben, señalaron que la norma en las ONGs es que los salarios "sean muy bajos -distantes de cubrir realmente el nivel de experiencia, entrega y tiempo trabajado-" (Liliana).

Ana expresa una vivencia compartida por muchas:

> *Trabajo aquí por vocación y convicción, no por la remuneración económica, la cual es muy pobre.*

Y Clara dice que "*debido a la inestabilidad y la baja remuneración se deben tener varios trabajos al mismo tiempo*".

. Atención médica

En cuanto al seguro médico, el 60% de nuestras entrevistadas ·abaja en ONGs que lo cubren y el 40%, no. Es importante destacar quí que las ONGs que no cubren este derecho son pequeños grupos e lesbianas (o de lesbianas y homosexuales) de alcance sólo local ero también algunas organizaciones de mujeres de alcance nacional. as organizaciones internacionales (tanto LGBT como de mujeres) la mayoría de las organizaciones de alcance nacional (ídem) sí pagan l acceso de su personal a seguro de salud. En el caso de las rganizaciones internacionales, este seguro cubre también a las ompañeras de las trabajadoras lesbianas.

Las entrevistadas -todas ellas- resaltan este aspecto como uno e los más problemáticos del trabajo en ONGs.

Liliana señala:

> *En mi actual trabajo las condiciones son óptimas. Desafortunadamente, no es la situación en la mayoría de las organizaciones. Generalmente, no se cubren los beneficios sociales más básicos. En ese sentido, la gran cantidad de personas que laboran en las organizaciones lo hacen sin seguro médico, pensión, y en muchos casos, sin tiempo suficiente de descanso y cuidado en casos de enfermedad.*

Clara agrega: "Mi situación es completamente excepcional. odas las otras ONGs en mi país contratan por honorarios, sin seguro guno".

. Jubilación/retiro

La proporción de organizaciones que pagan seguro de retiro inferior a la de las que pagan seguro de salud (30%). Esta disparidad

es preocupante porque refleja otro aspecto de la "inestabilidad" que nuestras entrevistadas señalaron más adelante.

Lo que también es llamativo es que -más allá de informar que no se les pagaba seguro de retiro - con una sola excepción (ver más adelante) nuestras entrevistadas no hicieron comentario alguno al respecto, mientras que todas (las que lo tienen y las que no) comentaron algo respecto del seguro de salud. Nos atrevemos a sugerir que el seguro de retiro/jubilación es más difícil de incorporar como necesidad, porque exige tener presente el hecho de que no vamos a ser toda la vida jóvenes, dinámicas y autosuficientes. Para mujeres acostumbradas a valerse por sí mismas y no sólo a sobrevivir sino a florecer en contextos muy hostiles -como lo son todas nuestras entrevistadas- cualquier recordatorio de la fragilidad y la dependencia que pueden traer consigo la vejez no es precisamente bienvenido.

Encontramos aquí una situación en la que una limitación humana comprensible, se convierte en peligrosa porque el Estado no se ocupa de venir en auxilio de la "naturaleza humana" y su frágil memoria selectiva, con leyes y políticas sociales que se ocupen de que todas las personas puedan ejercer su derecho a la jubilación. Es una situación de carácter similar a la que viven muchas parejas de lesbianas y homosexuales a quienes las sorprende la muerte de una o uno de sus integrantes sin haber hecho testamento o tomado alguna otra medida para proteger la propiedad común, porque hacerlo hubiera implicado tener presente la certeza de la propia muerte de maneras que son difíciles para cualquier ser humano (acto del que las y los heterosexuales están exentas/os porque la ley les permite estarlo, con la protección que les brinda). También en este caso es responsabilidad del Estado ocuparse de que todas las personas, sin discriminación alguna, ejerzan el derecho a conservar su propiedad.

La única excepción -que confirma la regla- fue Alicia, que trabajó

"toda una vida" como ella misma dice en una organización de mujeres, de la que está por retirarse. Tal vez su situación particular la llevó a tomar conciencia de lo que significa que las ONGs no hagan aportes de retiro a sus trabajadoras:

> *Al depender de propuestas solamente, estas NO proveen para esto. Es un tema que nos ocupa mucho, sobre todo cuando les has dedicado toda tu vida laboral y al irte te vas con las manos vacías (el cerebro lleno, pero eso no te paga la renta, ni las deudas, ni la comida...).*

Aun con las limitaciones señaladas, es de destacar que las organizaciones más asentadas hayan incorporado ya el respeto integral por los derechos de las trabajadoras como un valor no negociable (que incluye salarios dignos, atención a la salud de la trabajadora y su familia, jubilación/retiro, vacaciones y licencias pagas). Lo preocupante es que todavía las organizaciones más pequeñas deban resignar los derechos de sus trabajadoras para poder llevar adelante los programas que desean implementar. Retomaremos este tema en el final de esta sección y en las Recomendaciones.

E. LAS ONGS Y LA DISCRIMINACIÓN CONTRA LAS LESBIANAS

Como ya dijéramos, el 100% de nuestras entrevistadas está asumida como lesbiana o como mujer bisexual en pareja con otra mujer en la organización en la que trabaja. Para todas ellas, esto es un elemento de orgullo y de valoración del espacio laboral, sobre todo para aquellas que trabajan en organizaciones de mujeres (y no específicamente LGBTs):

> *Esto ha significado para mí poder estar en un espacio donde puedo ser, que se interroga con mi presencia, respeta mi*

experiencia y la de otras mujeres lesbianas en esta organización, que hace una práctica política que cuestiona la heterosexualidad (en diferentes ámbitos) y que apoya abiertamente a mujeres lesbianas (Claudia)

Cuando estuve en relaciones lésbicas, las personas de mi organización siempre lo supieron. Desde el primer momento considero hasta que lo viví con un cierto orgullo (Mariana)

Aquellas entrevistadas que trabajaron anteriormente en el sector corporativo o en el estatal, por lo general lo hicieron ocultando su preferencia sexual (80%). En la mayoría de los casos, ese ocultamiento fue una estrategia para conservar el empleo -del que dependía su supervivencia- en un medio hostil. Valeria lo dice de manera muy directa: "Noooooooo. La invisibilidad aseguraba el puchero". Celia sostiene que lo hizo "porque abiertamente existía una extrema homofobia, además de estar rodeada de un ambiente machista igual de extremo" . Y para Ana, "El ambiente era visible y palpablemente hostil".

También algunas entrevistadas mencionan el devenir de su propio proceso de aceptación como motivo para no haber revelado su preferencia sexual en empleos anteriores:

En aquel momento estaba yo viviendo un proceso fuerte de autoaceptación como lesbiana, por lo que no se me hacía muy fácil abrirlo y manejarlo de una manera positiva para mí, mi pareja y el espacio laboral" (Liliana).

La imposibilidad de asumirse abiertamente como lesbianas fue, para muchas entrevistadas, uno de los motivos por el que -en cuanto pudieron- ingresaron como trabajadoras al sector de ONGs. Como cuenta Mara

Mi trabajo fue la principal restricción que tuve durante años como activista: me tenía que cuidar en las marchas, que no fueran a fotografiarme o a salir en televisión. Era una situación tensa, y en algún lugar me daba vergüenza no poder mostrarme. Pero a la vez, mi supervivencia dependía de mi trabajo y no podía jugar con eso.

Y Claudia coincide: "El tener que ocultarse, o vivir con la norma heterosexual no hace fácil ni agradable el lugar de trabajo".

La minoría que no ocultó su preferencia sexual en sus trabajos en el sector corporativo o estatal (20%) estuvo expuesta a situaciones de discriminación o desigualdad en el trato. Julia -que trabajó en el sector corporativo- enumera algunas situaciones que aparecen también en otros testimonios:

La mirada de descalificación de la jefa era evidente. Siempre hacía comentarios despectivos a terceros -que me terminaban llegando- o buscaba excusas para no darme más trabajo porque me tenía atragantada. Al mismo tiempo, consideraba mis horarios como ilimitados por no tener "una familia" y me hacía, por ejemplo, buscar paquetes en cualquier horario y día cuando no me correspondía a mi función, o me pagaba a los 3 meses de haberle entregado un trabajo.

Inclusive aquellas que no asumían abiertamente su preferencia pero tenían una actitud positiva hacia la homosexualidad fueron objeto de malos tratos, como Electra:

Antes de trabajar en ONGs trabajé en medios de comunicación, y ya defendía pero no estaba asumida públicamente, principalmente porque estaba muy joven y

estaba consolidándome en mi carrera profesional, y los medios de comunicación son bastante machistas ... Fueron tantas situaciones (de discriminación): desde chistes, hasta personas que me dejaron de hablar y mucho desprecio y menosprecio al trabajo que hacía. Fueron tiempos duros.

Un dato preocupante, que amerita una investigación más cuidadosa y profunda es que el 50% de nuestras entrevistadas dice haber sufrido discriminación por su preferencia sexual al interior de sus organizaciones. En todos los casos se trata de organizaciones de alcance nacional o local.

En el caso de las que trabajan en organizaciones mixtas (con varones homosexuales), se dan situaciones como la que describe Celia: "Las bromas crueles y la clara antipatía y a veces hasta el odio del voluntariado de hombres gay hacia las mujeres lesbianas y bisexuales de la ONG". Aun en los casos en que no se llega a esos extremos, varias entrevistadas mencionaron la lucha permanente y ardua por dar visibilidad a los temas de las lesbianas siendo ellas un grupo minoritario (por su número) y débil (porque no son quienes consiguen los recursos) dentro de la organización.

En el caso de las que trabajan en organizaciones o programas de mujeres y feministas, el trato desigual es más sutil y sus expresiones más variadas. Algunos ejemplos:

- *Algunas miembras de la ONG no querían que estuvieran a la vista carteles con contenido lésbico (Andrea[14])*
- *Me pusieron muchas trabas para poder asistir a un evento internacional de lesbianas con el argumento que la organización para la que trabajaba no era lésbica y la*

[14] *Comunicación electrónica dirigida a Alejandra Sardá, IGLHRC, 7 de octubre de 2004*

invitación la habían hecho a la organización y no a la persona (Clara)

- *Todas las actividades de promoción de la diversidad sexual, siempre las tengo que estar promoviendo; si no lo hago yo, las fechas pasan desapercibidas. Además, mucha gente del colectivo no asume con seriedad las actividades que planificamos para esas jornadas (Electra)*
- *A veces los compañeras/os no valoran, niegan o invisibilizan las opiniones que pudieras tener respecto a ciertos temas, como por ejemplo, la familia, la violencia intrafamiliar o el sexismo. Mi compañera de trabajo varias veces me ha repetido que yo no puedo opinar acerca de "los hijos" porque no los tengo y nunca sabré lo que eso significa ... (Valeria)*

"Cristina", entrevistada por Criola en Rio de Janeiro, Brasil, comenta:

> *Además* (de su trabajo profesional) *soy presidenta de la Asociación de Mujeres de I., y tengo muchas presiones de los hombres que lideran el movimiento comunitario del barrio para que abandone este cargo porque alegan que "no soy una buena compañía para las/os jóvenes de la comunidad".*[15]

Varias entrevistadas -como en el caso de Celia más arriba- hicieron una diferencia entre la conducta del personal especializado de la ONG y la de las voluntarias, voluntarios o empleadas y empleados del sector administrativo. En estos casos, la actitud de quienes dirigen la ONG es fundamental para preservar el derecho de las trabajadoras lesbianas a no ser discriminadas en su lugar de trabajo.

[15] *Entrevista de Criola con "Cristina" realizada por Lucia María Xavier de Castro, en Río de Janeiro, Brasil, octubre de 2004.*

Mariana aporta un buen ejemplo de resolución de un conflicto de esta clase:

> *Supimos de algunos comentarios de la secretaria al respecto* (sobre la preferencia sexual de Mariana). *Entonces, las coordinadoras de la institución (que no son lesbianas ellas mismas) conversaron con ella y le explicaron que esta es una institución democrática en la que no es posible convivir con ninguna forma de discriminación.*

Martina también cuenta algunos ejemplos similares -que ilustran el trabajo de educación y sensibilización que muchas trabajadoras lesbianas llevan a cabo sin remuneración alguna en sus ONGs:

> *Algunas de mis compañeras y compañeros han hecho conmigo un proceso de reflexión sobre el tema, luego de discusiones informales en el transcurso de la convivencia, pues en varias oportunidades escuché y participé de comentarios discriminatorios por opción sexual, que no se referían a mí directamente pero que tenían que ver con el tema. Por ejemplo, en un taller de formación interna un compañero dijo que "Los agrotóxicos producen homosexualidad"; otra vez, una me dijo que estaba en contra de la homosexualidad porque con ella el mundo se quedaría despoblado ....*

En ambos casos Martina -y algunas compañeras suyas heterosexuales con mayor información y sensibilidad frente "al tema" se ocuparon de desmantelar los prejuicios de sus otras compañeras y compañeros. Más allá de la buena predisposición de las trabajadoras lesbianas (y sus aliadas) cabe destacar que difícilmente una trabajadora heterosexual tenga que "educar" de esta manera a sus compañeras lesbianas. La "obligación" de educar a quien está presa ⊶preso del prejuicio le corresponde siempre a las víctimas de ese prejuicio (las

lesbianas, las indígenas, las afrodescendientes, las discapacitadas). Nuevamente, vemos aquí cómo la falta de cumplimiento de los Estados con los compromisos asumidos en los tratados internacionales de derechos humanos -que incluyen la educación que promueva el "entendimiento, la tolerancia y la amistad[16]"- implica un trabajo adicional (no remunerado, por supuesto) para las lesbianas y otros grupos sociales.

Cerraremos esta sección con un comentario de Liliana que pone de manifiesto algunos de los desafíos que se presentan a las ONGs en el intento de convivir con su doble identidad de ámbito laboral y de proyecto de transformación social:

> *Yo creo que se presentan algunas cuestiones fundamentales en relación con las condiciones laborales en las ONGs:*
> 1. *Las financiadoras que proporcionan fondos a las organizaciones comúnmente no aprueban recursos para cubrir los costos generados por los beneficios sociales de la gente que trabaja allí, por lo que las organizaciones no tienen de dónde cubrir dichos beneficios;*
> 2. *La cultura de trabajo en las organizaciones es a menudo una de "sacrificio por la causa" en donde se prioriza la realización de las actividades programáticas, pero no el cuidado de la calidad de vida de las personas que trabajan en la organización (posponiéndose siempre la provisión de beneficios sociales) y cayéndose en una especie de inconsistencia en donde se trabaja a favor de los derechos humanos pero no se aseguran los derechos de las personas de la organización.*

[16] *Declaración Universal de los Derechos Humanos, Artículo 26.1 (Derecho a la educación).*

6. Conclusiones y Recomendaciones

CONCLUSIONES

En este informe nos hemos ocupado de las lesbianas y su situación en el mundo del trabajo, con las repercusiones que ella tiene para su salud física, mental y espiritual, así como para sus posibilidades de acceder a la educación, la vivienda, la alimentación y – básicamente- para ejercer su ciudadanía y pensarse a sí mismas como ciudadanas plenas.

De la lectura del informe se desprende que las lesbianas se enfrentan a una situación de desigualdad en el campo del trabajo – situación que en algunos casos comparten con todas las otras mujeres, o con todas las otras mujeres que como ellas son afrodescendientes, indígenas, jóvenes o mayores, pero que también tiene rasgos específicos en cuanto a su ser lesbianas. Como ya lo dijéramos en el Capítulo 3, esa situación de desigualdad constituye en sí misma una violación al derecho humano fundamental a la no discriminación y es también punto de partida para una serie de violaciones a otros derechos también fundamentales:

- Derecho al remedio efectivo en caso de violaciones
- Derecho a la igualdad ante la ley
- Derecho a la seguridad social
- Derecho a un salario justo y a igual paga por igual trabajo
- Derecho a condiciones de trabajo favorables, sanas, seguras y justas
- Derecho a la libre expresión

A. LAS LESBIANAS Y LA JUSTICIA ECONÓMICA EN AMÉRICA LATINA

En el ámbito laboral, la región de América Latina está atravesando una profunda crisis, producto de las medidas de privatización y precarización que se han adoptado a partir de la década del 90. Resultado de esa crisis es el empobrecimiento de grandes sectores de la población.

Las mujeres han sido las más perjudicadas y empobrecidas: las tasas de desempleo son mucho mayores para ellas que para los varones; cuando acceden a puestos de trabajo lo hacen en aquellos de menor remuneración y en condiciones más precarias; tienen dificultades para ascender en sus empleos y, en términos generales, perciben salarios menores que los varones.

Algunas de las características generales de la situación laboral de las mujeres en América Latina que mencionamos en el Capítulo 2, afectan de manera particular a las lesbianas, y sus efectos negativos se incrementan cuando se trata de lesbianas afrodescendientes, lesbianas indígenas, lesbianas jóvenes y lesbianas mayores. Por ejemplo:

- La presencia mayoritaria de mujeres en la economía informal

  Para las lesbianas, trabajar en la economía informal implica quedar completamente al margen de los avances que ya se están logrando en algunos países en materia de igualdad de derechos y no discriminación, especialmente en cuanto a beneficios sociales (licencias, pensiones, seguro de salud, etcétera). Si se trata de una empresa familiar, se refuerza su dependencia con la familia y su sujeción a los mandatos que – en la mayoría de los casos- le impiden vivir libremente su preferencia sexual. Si

se trata de actividades clandestinas, queda expuesta a sufrir toda clase de abusos y sin ninguna posibilidad de recurrir a la protección de la ley, aun cuando existan leyes que podrían protegerla.

- Las altas tasas de desempleo y la desigualdad en materia de salarios e ingresos

Estos indicadores son preocupantes porque para las lesbianas la autonomía económica es un ingrediente fundamental para poder afirmar su identidad. Sin posibilidades de trabajo, o con sueldos que ni siquiera alcanzan para la supervivencia, las lesbianas se ven obligadas a convivir con sus familiares y a someterse a los mandatos de estos, que en muchos casos implican el ocultamiento de su preferencia sexual y la obligación de llevar una "doble vida". Esto resulta particularmente serio para las jóvenes. Ellas son las más afectadas por el desempleo y a la vez las que más necesitarían, en muchos casos, poder separarse de sus familias para encarar sus vidas de manera autónoma, expresando su sexualidad tal como la sienten. Otro sector afectado por el desempleo son las mayores de 40 años, para quienes esto muchas veces significa verse obligadas a volver a convivir con sus familias (por ejemplo, después de una separación), perdiendo así la autonomía que habían conseguido y debiendo regresar a conductas de "clóset". Tanto a las jóvenes como a las mayores, las familias pueden colocarlas en el rol de "cuidadoras" de familiares enfermos, ancianas/os o niñas/os, lo que limita muchísimo más sus elecciones y posibilidades. En algunos casos, la falta de perspectivas laborales puede incidir para que una mujer no logre salir de una relación de pareja conflictiva o directamente abusiva.

En algunos países de la región comienzan a observarse avances

que son alentadores. Pero el cuadro general de deterioro del goce efectivo de los derechos económicos y sociales para toda la población no nos permite ser demasiado optimistas. Por ejemplo: aun si mañana se reconociera la completa igualdad entre las parejas homo y heterosexuales en todos los niveles, en todos los países de la región, esa igualdad no significaría demasiado para las mayorías (que son desempleadas y/o trabajadoras precarizadas e informales). Sería importante como gesto simbólico, como afirmación del compromiso de los países de la región con el principio de la no discriminación. Pero en la práctica, no alcanzaría. Si no hay justicia para todas y todos, no la hay para nadie. O lo que hay es una apariencia de justicia, que beneficia sólo a los sectores más privilegiados.

B. LAS LESBIANAS COMO TRABAJADORAS

Según los testimonios recogidos para este estudio (ver Capítulos 3 y 4), el ámbito laboral es raramente un espacio de crecimiento y realización personal para las lesbianas. Las excepciones a esta regla se encuentran entre aquellas mujeres que – gracias a sus privilegios educativos y/o de clase – han logrado acceder a espacios de trabajo donde su preferencia sexual no constituye un problema (la academia, las ONGs, algunos ámbitos de la cultura y el arte).

Algunas constantes que se repiten en los testimonios:

- Por su preferencia sexual, y en algunos casos por su expresión de género, las trabajadoras lesbianas están expuestas a invasiones de su privacidad en el lugar de trabajo y fuera de él, que no se observan en trabajadoras heterosexuales o con expresiones de género más convencionales.
- Las razones invocadas para despedir a trabajadoras lesbianas tienen su fundamento exclusivamente en los prejuicios: el peligro que ellas representan para la moral de sus compañeras/

os y para el prestigio de la empresa o institución. El contenido de esos prejuicios nunca ha sido probado como cierto en la práctica.

- Salvo excepciones, la reacción más habitual entre las trabajadoras lesbianas despedidas es no reclamar, aceptar el despido y buscar un nuevo empleo en el que redoblarán las precauciones para no ser "descubiertas". La falta de protección legal y, en algunas sociedades, la condena explícita e implícita al lesbianismo, contribuyen a imponer ese silencio, que a su vez permite que continúen los abusos, ya que los empleadores saben que pueden actuar impunemente.
- Sin embargo, las experiencias recogidas en este informe muestran que cuando las lesbianas se atreven a reclamar sus derechos, a presentar su preferencia sexual no como una vergüenza sino como un rasgo más de su personalidad, por lo general el resultado es positivo.

Estudios sugeridos

Para poder contar con una visión mucho más completa de la situación de discriminación laboral a que se enfrentan las lesbianas de la región, así como sus estrategias de resistencia, se requerirían estudios más amplios, que cubrieran no solamente distintos países sino también un universo mucho más amplio y diverso de ramas de actividad laboral. Otro aspecto que resulta imprescindible estudiar es la intersección entre preferencia sexual y raza/etnia, así como preferencia sexual y edad, en cuanto a la discriminación en el ámbito laboral. También resultaría útil poder acceder a las zonas rurales y estudiar las modalidades específicas de discriminación por preferencia sexual/expresión de género que se dan en ese contexto.

Esta clase de estudios resulta de fundamental importancia para el diseño de leyes y políticas públicas que contribuyan a garantizar a

la población lésbica en toda su diversidad un ejercicio pleno de sus derechos humanos en el ámbito laboral.

RECOMENDACIONES

ADEIM-Simbiosis, Artemisa Grupo Interdisciplinario, Cattrachas, la Comisión Internacional de los Derechos Humanos para Gays y Lesbianas (IGLHRC), Criola y la Red Nosotras LBT, llaman a los gobiernos de Bolivia, Brasil, Colombia, Honduras y México a:

- Implementar las disposiciones contenidas en las leyes y tratados nacionales e internacionales de derechos humanos, derechos de las mujeres y derechos de las trabajadoras que han ratificado para terminar con toda situación de desigualdad basada en el género, la etnia, el lenguaje, la nacionalidad, la edad, la preferencia/orientación sexual y su expresión, la identidad de género y su expresión, en particular en el área de los derechos económicos y sociales.
- Implementar medidas de acción positiva para facilitar el acceso al empleo digno por parte de las jóvenes y las mayores de 40 años, especialmente las afrodescendientes, indígenas y otras etnias en situación de desventaja social; discapacitadas, lesbianas y personas transgénero e intersex.
- Implementar todas las medidas necesarias para regular el sector informal de la economía, garantizando el pleno goce de los derechos económicos y sociales para todas las trabajadoras y trabajadores del sector.
- Promover la realización de estudios sobre discriminación por orientación/preferencia sexual y su expresión, identidad de género y su expresión, en el ámbito laboral, para evaluar la dimensión del problema y proponer soluciones efectivas adecuadas a cada país y a cada sector de la economía. Esta tarea debería estar a cargo de las entidades estatales encargadas de

velar por la protección de los derechos humanos y/o los derechos laborales.

ADEIM-Simbiosis, Criola, Cattrachas, IGLHRC y Red LBT llaman a los gobiernos de Bolivia, Brasil, Honduras y Colombia a:

- Promulgar leyes antidiscriminatorias que incluyan entre las categorías protegidas la orientación/preferencia sexual y su expresión, así como la identidad de género y su expresión, que sean de cumplimiento obligatorio para el sector tanto público como privado.
- Implementar los mecanismos necesarios para recibir denuncias por discriminación y para garantizar el derecho de las personas discriminadas al remedio efectivo.
- Promover campañas educativas dirigidas a la población en general, y otras específicas por sectores (educativo, de la salud, corporativo), para concientizar acerca de la discriminación por orientación/preferencia sexual e identidad de género y su expresión, como problema social.

ADEIM-Simbiosis, Artemisa Grupo Interdisciplinario, Cattrachas, Criola, IGLHRC y la Red LBT llaman a los gobiernos de Bolivia, México, Honduras, Brasil y Colombia a:

- Promulgar leyes de unión civil que reconozcan las uniones entre personas del mismo sexo como equivalentes a las uniones de hecho entre personas de sexos diferentes, a los fines de la ley civil y penal.
- Promulgar leyes de adopción que permitan adoptar a las hijas o hijos legales de la compañera o el compañero del mismo sexo, como "segunda madre" o "segundo padre".

ADEIM-Simbiosis e IGLHRC llaman al gobierno de Bolivia

a:

- Modificar el Artículo 65 de la Ley de Trabajo, eliminado la referencia a la "honorabilidad" de las trabajadoras y trabajadores.
- Modificar el Artículo 67 de la Ley de Trabajo, eliminado la referencia a la obligación patronal de preservar la "moralidad" de las trabajadoras y trabajadores.
- Modificar el Artículo 80 de la Ley General de Trabajo, incluyendo entre las/os beneficiarias/os del seguro por discapacidad o muerte de la trabajadora o el trabajador, a su compañera/o del mismo sexo.
- Promulgar, implementar y difundir la Ley Marco sobre Derechos Sexuales y Reproductivos.

Criola e IGLHRC, llaman al gobierno de Brasil a:

- Implementar con prontitud y con todos los recursos necesarios el Programa Brasil sin Homofobia.
- Brindar todo el apoyo necesario al Consejo Nacional contra la Discriminación para que este pueda realizar de manera efectiva su tarea.

La Red Nosotras LBT e IGLHRC llaman al gobierno de Colombia a:

- Modificar el Artículo 47 de la Ley del Sistema de Seguridad Integral (797/2003), incorporando el derecho de la compañera o el compañero del mismo sexo que la asegurada/el asegurado a la "pensión de sobreviviente".
- Modificar el Artículo 47 del Código Sustantivo de Trabajo, incluyendo a la compañera del mismo sexo de la madre como beneficiaria del descanso remunerado en la época del parto, en igualdad de condiciones con el padre o compañero de la madre, según la ley actualmente en vigencia.
- Generar espacios de interlocución entre el Ministerio de Cultura

y las mujeres LBT en los cuales se debata la inclusión y participación de las ciudadanas con otras orientaciones sexuales e identidades de género en los programas y proyectos en ejecución o por ejecutar en las áreas de fomento a la creación, y de circulación y difusión de productos artísticos, culturales y comunicativos que promuevan el ejercicio pleno de sus derechos, así como en el acceso a bienes y servicios culturales en condiciones de equidad con la población en general.

Cattrachas e IGLHRC llaman al gobierno de Honduras a:

- Derogar la reforma constitucional aprobada en octubre de 2004 que prohibe el matrimonio y la adopción de niñas/os a las parejas del mismo sexo, por discriminatoria y violatoria de tratados internacionales de derechos humanos ratificados por el estado hondureño[1].
- Modificar el Artículo 12 del Código de Trabajo, incorporando la opción/orientación/preferencia sexual y su expresión, así como la identidad de género y su expresión, como categorías protegidas contra la discriminación.

Artemisa Grupo Interdisciplinario e IGLHRC llaman al gobierno de México a:

- Profundizar la implementación de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, así como su amplia difusión al público en general y en particular a empleadores de distintas ramas de la economía.
- Modificar la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, equiparando al sector público y al sector privado en cuanto a su responsabilidad en caso de haber cometido actos discriminatorios y en cuanto al grado en que se les exige que cumplan las disposiciones de la ley.
- Revisar las exenciones de que gozan las industrias maquiladoras

[1] *Ver referencia al Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos en el Anexo 4*

frente a las disposiciones laborales, impositivas y de derechos humanos en la legislación nacional pertinente en vigencia.

- Modificar el Artículo 84 de la Ley de Asistencia Social, incorporando a la compañera o el compañero del mismo sexo que la asegurada o asegurado entre las personas calificadas para reclamar el seguro por enfermedades y maternidad.
- Modificar el Artículo 3 de la Ley Federal de Trabajo, y el Artículo 12 del Código de Trabajo, incorporando la opción/orientación/preferencia sexual y su expresión, así como la identidad de género y su expresión, como categorías protegidas contra la discriminación en el ámbito laboral.
- Modificar el Artículo 133 de la Ley Federal de Trabajo, incorporando la opción/orientación/preferencia sexual y su expresión, así como la identidad de género y su expresión, como causales por las cuales se prohibe a los empleadores rechazar a una/un aspirante a un empleo.

ADEIM-Simbiosis, Artemisa Grupo Interdisciplinario, attrachas, la Comisión Internacional de los Derechos Humanos ara Gays y Lesbianas (IGLHRC), Criola y la Red Nosotras LBT, aman a las ONGs de la región, así como a las ONGs internacionales on oficinas en la región a:

- Garantizar el pleno ejercicio de sus derechos laborales a todas sus trabajadoras y trabajadores, incluyendo seguro de salud, vacaciones y licencias, jubilación o retiro.
- Extender los beneficios sociales a las parejas del mismo sexo de sus empleadas y empleados, así como a sus hijas e hijos de crianza.
- Concientizar a las financiadoras acerca de la importancia del respeto a los derechos laborales del personal que trabaja en las ONGs, y de la asignación de los fondos necesarios para ese fin.
- Promover campañas de sensibilización en diversidad sexual y

de género entre su personal, mediante acuerdos con organizaciones especializadas en el tema, remunerándolas debidamente por su tarea.

ADEIM-Simbiosis, Artemisa Grupo Interdisciplinario, Cattrachas, la Comisión Internacional de los Derechos Humanos para Gays y Lesbianas (IGLHRC), Criola y la Red Nosotras LBT, llaman a todas las personas que trabajan en ONGs en la región a:

- Ejercer su derecho humano fundamental a asociarse para la defensa de sus derechos como trabajadoras y trabajadores y formar sindicatos u otras entidades que ayuden a promover una cultura solidaria en el sector (por ejemplo, para la obtención de seguros colectivos de salud, fondos de ahorro, etcétera) en los que participen trabajadoras y trabajadores de más de una organización.

ADEIM-Simbiosis, Artemisa Grupo Interdisciplinario, Cattrachas, la Comisión Internacional de los Derechos Humanos para Gays y Lesbianas (IGLHRC), Criola y la Red Nosotras LBT, llaman a las agencias financiadoras que apoyan programas y proyectos en la región a:

- Tener en cuenta la obligación que tienen las ONGs de respetar los derechos laborales de sus trabajadoras y trabajadores, asignándoles los fondos necesarios para el cumplimiento de esa obligación.
- Promover entre las ONGs a las que apoyan la concientización de su rol como empleadoras y la necesidad de desempeñar ese rol de una manera que sea consistente con los principios fundamentales de los derechos humanos.

ADEIM-Simbiosis, Artemisa Grupo Interdisciplinario,

Cattrachas, la Comisión Internacional de los Derechos Humanos para Gays y Lesbianas (IGLHRC), Criola y la Red Nosotras LBT, llaman a los sindicatos y uniones sindicales de Bolivia, Brasil, Colombia, Honduras y México a:

- Reconocer a las parejas formadas por personas del mismo sexo y a las niñas y niños que conviven con ellas, como grupo familiar para la prestación de todos los beneficios sociales que dependan del sindicato.
- Firmar convenios de no discriminación por opción/orientación/preferencia sexual y su expresión, así como por identidad de género y su expresión, y llevar a la práctica el compromiso adquirido en ellos.
- Invitar a las organizaciones especializadas en el tema a realizar actividades de concientización y sensibilización con las trabajadoras y trabajadores del sector, en todos los niveles jerárquicos, remunerándolas adecuadamente por el trabajo realizado.
- Promover la realización de estudios sobre discriminación por opción/orientación/preferencia sexual y su expresión, así como por identidad de género y su expresión, entre las trabajadoras y trabajadores del sindicato, para evaluar la dimensión del problema y encontrar soluciones efectivas.
- Aprender e intercambiar experiencias con organizaciones sindicales de otros países, así como federaciones internacionales, acerca de las formas que ellas han desarrollado para defender y proteger los derechos laborales de la población LGBT.

Anexo narrativo
La defensa de los derechos de las trabajadoras lesbianas desde la perspectiva sindical

En este Anexo les ofrecemos la historia de vida de Teresa de Rito, argentina, gremialista y activista lesbiana desde hace 20 años, y algunas referencias sobre convenios y resoluciones de confederaciones sindicales internacionales referidos a la no discriminación por orientación sexual.

A. HISTORIA DE VIDA: TERESA DE RITO ENTREVISTADA EL 20 DE SEPTIEMBRE DE 2004 POR FABIANA TRON EN BUENOS AIRES, ARGENTINA

A comienzos de los años 80, Teresa fue la primera mujer argentina que se atrevió a hablar públicamente y por televisión de su homosexualidad. "Pero ya lo sabía medio mundo. Yo me hice visible a los 15 años y pude hablarlo tranquilamente con mis padres". Hoy sigue siendo pionera, ya que ha creado el primer Observatorio sobre Discriminación Laboral contra Personas LGTTB, que funciona desde mediados de 2003. Para ella la militancia "es trabajar para cambiar las cuestiones de fondo y mejorar las condiciones de vida de todos los seres humanos, sobre todo las que afrontan hoy los más débiles".

¿En qué momento empezaste a actuar como sindicalista? ¿Por qué decidiste hacerlo?

En 1977 empecé a trabajar en la Secretaría de Industria y Comercio, ya estábamos bajo el gobierno militar[1]*. Los sindicatos es-*

[1] *En Argentina hubo una dictadura militar muy sangrienta desde marzo de 1976 hasta diciembre de 1983.*

taban intervenidos, los sindicalistas que quedaban en los gremios eran colaboracionistas de los militares. Las desapariciones de compañeros eran cosas casi cotidianas. Frente a toda esta situación, a partir de 1980 varios compañeros nos empezamos a reunir en forma clandestina donde podíamos. Al principio, poco podíamos hacer. Además de la discusión política, hacíamos talleres literarios y otras actividades que nos permitieran no desmembrarnos, que es lo que querían los militares.

Después de la guerra de Malvinas, en el año 1982, comprendimos que se acercaba el final de la dictadura. Era el momento de salir a la luz y dar batalla. Fue así que el 16 de diciembre de 1982 marchamos para empujar a la Dictadura a que diera elecciones.

Dentro del gremio –UPCN (Unión del Personal Civil de la Nación)- el riesgo era que muchos sindicalistas que actuaron conjuntamente con la intervención militar en todos los sindicatos quedaran al frente. Presionamos para que se nos reconociera como Comisión Normalizadora, que es aquella que decide tomar los lugares de conducción y como la palabra lo indica normaliza el sindicato para que luego los afiliados, por elecciones, elijan a sus representantes. Yo fui normalizadora de 1982 a 1984. Esos dos años fueron muy duros. Yo dejé de ir a dormir a mi casa, porque desde que empecé a ser normalizadora tenía todas las noches un Falcon[2] parado en el frente.

Internamente comenzamos a reconstruir el Sindicato, que tenía todos sus bienes embargados y en estado calamitoso y el padrón de afiliados mutilado. Fueron noches de frío y desvelo.

¿Cómo y cuándo empezaste a militar en la CHA (Comunidad Homosexual Argentina)? ¿Por qué decidiste hacerlo?

En 1986 comienza mi militancia en la CHA. Yo tenía mu-

[2] *El Ford Falcon era el automóvil utilizado por los grupos paramilitares responsables de las desapariciones de luchadoras y luchadores sociales durante la dictadura en Argentina.*

chos amigos gays, muchos de los cuales fueron detenidos en una razzia que hizo la policía una madrugada en el bar Balvanera al Sur (abril 1984). Esos grupos tomaron fuerza y decidieron fundar la CHA.

Hacía tiempo que veía la necesidad de articular mi lucha en el gremio con un trabajo específico de reivindicaciones de las personas gays y lesbianas. Uno de mis amigos me invitó a sumarme a la organización para profundizar el trabajo con organizaciones de Derechos Humanos y sindicatos, y acepté.

Tuvimos muchas dificultades para articular con los organismos de Derechos Humanos. Todavía estaba muy asociada la idea de Derechos Humanos y desaparecidos. Llevó algo de tiempo pero finalmente lo logramos.

¿Cuándo tomaste la decisión de salir a los medios como lesbiana? ¿Por qué decidiste hacerlo? ¿Cómo viviste tu exposición pública? ¿Cómo lo tomaron en tu trabajo y en tu familia?

Mi aparición en los medios se da en el año 1986. Las lesbianas estábamos totalmente invisibilizadas. Me pareció que no podíamos seguir ocultas, dejando que los varones hablaran por nosotras y bajo su sombra.

Yo ya era Delegada Sindical de UPCN; es más, era miembro de la Comisión Gremial en la Secretaría de Industria y Comercio. La gente no mostró ningún tipo de prejuicios, para todos las/os compañeras/os (3.000 agentes) pesó más mi trabajo en el gremio que mi vida privada. La mayoría de las mujeres cumple una triple jornada laboral: el trabajo doméstico, el cuidado de los chicos y el empleo asalariado. Las compañeras que arrastraban todos esos problemas y ese dolor no iban a andar preocupándose por preguntar con quién me acostaba yo. Las mujeres en el sindicato fuimos muy resistidas y discriminadas. Esa discriminación sigue estando presente en los sindicatos argentinos. Muchos gremialistas varones discriminan abier-

tamente. Es muy difícil que en las asambleas de trabajadores –aun en los gremios supuestamente más progresistas– se vote a favor de medidas que interesan específicamente a las compañeras, porque siempre "habrá tiempo para votarlas después".

Yo creo que no tuve problemas porque estuve en todas las luchas, trabajando codo a codo en la recuperación del gremio. En ese camino de lucha que compartís con las/os compañeras/os aprendés que tu vida depende de ellas/os, porque todas/os de alguna manera arriesgamos la vida. Esas experiencias tan intensas, generan un juego de lealtades que permite que se supere cualquier diferencia.

¿Qué tipo de vinculación siguieron manteniendo después entre la CHA y los gremios?

El gremio apoyó mucho a las mujeres de la CHA. Por ejemplo, subsidiaba parte de los viajes para concurrir a los Encuentros Nacionales de Mujeres[3]*. Cuando el Encuentro se hizo en (la provincia de) Neuquén la CHA, gracias a UPCN, pudo mandar 12 compañeras. La CHA en esos años nunca tenía plata para las mujeres.*

Tampoco debemos olvidar que las Obras Sociales Sindicales fueron las primeras en proveer a los portadores de VIH la medicación necesaria. Tengamos presente que a muchos gays en ese momento los echaban de las prestadoras de servicios médicos pre-pagas.

¿Porqué fundaste AHORA (Asociación Homosexuales de la República Argentina)

Ninguna de las organizaciones LGTTB, al menos las que yo conozco, se estaba ocupando del tema del trabajo. La realidad labo-

[3] *Desde 1987, cada año se realiza en Argentina un Encuentro Nacional de Mujeres, que tiene sede en una provincia distinta cada vez y reúne a 15.000-20.000 mujeres, de todos los sectores.*

ral para las personas gays y lesbianas es muy dura. Por ejemplo, la promoción y el ascenso se vuelven difíciles. La mayoría de las personas de nuestra condición sexual se ven obligadas a mimetizarse con la heterosexualidad, haciéndose pasar por heterosexuales o viviendo una doble vida, con considerables riesgos para su psique y su paz de espíritu, a causa de la homofobia.

Las/os trabajadores/as gays y lesbianas sufren acoso, despidos y discriminación directa e indirecta en sus lugares de trabajo.

Además, muchos de los trabajadores y trabajadoras homosexuales no se sienten capaces de acudir a sus propias estructuras sindicales en busca de ayuda, porque tienen miedo al rechazo.

Sentí que era necesario el desarrollo de acciones y la creación de instancias políticas de trabajo en el tema, por eso fundamos la Asociación Homosexuales de la República Argentina, (AHORA).

A mediados de 2003, pudimos concretar la puesta en marcha del Observatorio Sindical. El observatorio está integrado por un equipo de trabajo formado por personas de distintas disciplinas, sociólogos/as, comunicadores sociales, politólogas/os, abogadas/os. También forman parte del equipo compañeras/os activistas LGTTB que pertenecen a distintos gremios de las distintas centrales sindicales argentinas (CGT[4] y CTA[5]). Tiene tres objetivos básicos: la investigación sobre discriminación laboral hacia personas glttb; la recepción de denuncias sobre discriminación laboral y el desarrollo de actividades de sensibilización y conocimiento sobre cuestiones GLTTB en sindicatos.

[4] *Confederación General del Trabajo. Es la más antigua de las centrales sindicales, agrupa principalmente a gremios industriales y es extremadamente conservadora en su ideología política.*

[5] *Central de los Trabajadores Argentinos. Es la más nueva de las centrales sindicales, agrupa a trabajadoras/es estatales y a una enorme variedad de "nuevos sujetos" en el tema sindical, como las trabajadoras del sexo y las desempleadas/os. Políticamente tiene posturas muy progresistas, y tal vez por ello el estado aún no le ha otorgado personería jurídica.*

¿Qué es el convenio de no discriminación? ¿Cómo fue el proceso que culminó con su aprobación?

El Convenio es para producir una Ley Macro por la que se regirán todos los sindicatos de empleadas y empleados de la administración pública, que por esa ley se comprometerán –entre otras cosas- a sancionar toda instigación a la homofobia en los espacios laborales del estado.

Vengo trabajando en esto desde el año 2000, y he contado con el apoyo de las compañeras de la Secretaría de Igualdad de Trato y Oportunidades de mi sindicato, UPCN. Hicimos una alianza para apoyarnos mutuamente, porque ellas querían incluir la figura del hostigamiento sexual.

Esta Ley se va a ir homologando (aprobando) en cada sindicato. Hasta ahora ya la han aprobado UPCN y el PAMI (organismo de salud y prestaciones sociales para jubiladas/os y pensionadas/os).

A partir de este convenio, cualquier trabajadora/or estatal afiliada/o a UPCN puede discutir en las paritarias situaciones de homofobia y discriminación que haya vivido como LGTTB, que son tan importantes como el salario o cualquier otra reivindicación, y el gremio se compromete a apoyar su reivindicación frente al sector patronal, que en este caso es el estado.

B. RESOLUCIONES DE CONFEDERACIONES SINDICALES

SOBRE NO DISCRIMINACIÓN POR ORIENTACIÓN SEXUAL.

1. Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) y su rama hemisférica, ORIT.

Es una confederación de centrales sindicales nacionales, creada en 1949. Cuenta con más de 234 organizaciones afiliadas en 152 países y territorios. La ORIT se fundó en 1951. Agrupa a 33 centrales sindicales de 29 países del continente americano.

La Resolución 11 de la ORIT Contra Toda Forma de Discriminación Racial para Construir Sociedades Más Justas reconoce que "... homosexuales y lesbianas... enfrentan múltiples formas de discriminación" y pide a sus afiliadas que tomen todas las acciones que juzguen pertinentes para presionar a los Estados de manera tal que estos combatan las causas y manifestaciones del racismo, la xenofobia y otras múltiples formas de discriminación.

2. Internacional de Servicios Públicos (ISP)

Creada en 1907, la ISP agrupa a 600 sindicatos de servicios públicos de 140 países.

En su 25mo Congreso Mundial (Helsinki, 2-6 agosto de 1993), la ISP aprobó su Resolución 27, en la que reconoce que "lesbianas y homosexuales se enfrentan a diversos tipos de opresión y discriminación basadas en su sexualidad...", y recomienda que las afiliadas a la ISP apoyen activamente las iniciativas de las trabajadoras lesbianas y los trabajadores homosexuales para prevenir o combatir la discriminación en sus lugares de trabajo, así como que incorporen cláusulas antidiscriminatorias en sus políticas internas.

3. La Internacional de la Educación (IE)

Fundada en 1993, la IE agrupa a 319 sindicatos de trabajadoras/es de todos los sectores de la educación (preescolar a universitario), provenientes de 162 países. Con 29 millones de afiliadas/os, la IE es la federación sindical más numerosa del mundo.

En su Segundo Congreso Mundial (Washington, 25-29 de julio de 1998) la IE incluyó entre sus recomendaciones las siguientes:

- Declarar que cualquier discriminación contra docentes y estudiantes a causa de la orientación sexual es una violación a sus derechos humanos.
- Promover la educación contra los prejuicios, la discriminación y el acoso por orientación sexual.
- Aplicar políticas antidiscriminatorias y de igualdad de oportunidades en lo relativo a la orientación sexual en sus procedimientos y organización internos.
- Apoyar el derecho de los docentes a no ocultar su orientación sexual en el lugar de trabajo, así como a registrar y denunciar todos los casos de discriminación, violencia y trato desigual en las condiciones de trabajo de las personas con orientaciones sexuales diferentes de la heterosexual.

Anexos

Los cuadros que presentamos en este Anexo tienen como objetivo ayudar a que las lectoras y lectores puedan analizar problemas o preocupaciones específicas suyas desde la perspectiva de los derechos humanos, y enfrentarlos utilizando estrategias de derechos humanos.

Para comenzar, resulta útil entender cuatro principios fundamentales en materia de derechos humanos:

- Universalidad: los derechos humanos se entienden como universales, es decir que se aplican a todas las personas por igual, por el solo hecho de ser seres humanos;
- Indivisibilidad: todos los derechos humanos están conectados entre sí. Si bien agrupamos los derechos en distintas categorías – civiles, culturales, económicos, políticos y sociales – en última instancia resulta imposible separarlos unos de otros en cuanto a la posibilidad que tienen las personas y colectivos de ejercer y disfrutar de esos derechos.
- Interdependencia: todos los derechos tienen la misma importancia, y la posibilidad de ejercer y disfrutar de un derecho depende de que se tenga la posibilidad de ejercer y disfrutar de todos los otros.
- Carácter inalienable: los derechos le pertenecen a cada persona, que por eso puede reivindicarlos. Si bien es deber de los gobiernos proteger y promover los derechos, quienes poseen esos derechos son las personas y las colectivos, *no* los gobiernos.

Basándose en estos cuatro principios, el activismo en derechos humanos es una herramienta adaptable para hacer que los gobiernos rindan cuentas acerca de cómo cumplen con su deber de proteger y promover los derechos de las lesbianas como trabajadoras.

La Tabla I, Como analizar problemas desde una perspectiva de Derechos Humanos, creada por la Comisón Independiente sobre educación pública (Nueva York, EE.UU) está pensada como herramienta para traducir un problema o un tema en eje de una estrategia de derechos humanos. Su objetivo es llevarlas/os paso a paso a través de un proceso que identifica una gama potencialmente amplia de actores como objetivos, aliados y recursos. Comienza por pedirles que identifiquen un tema o preocupación que tengan en términos de derechos humanos, es decir, que definan el/la perpetrador/a(as/es), la violación (es) cometida (s) y la ruta de responsabilidades. Luego les pide que relacionen el tema con protecciones específicas a los derechos humanos que ya existen en el plano internacional, así como con leyes y políticas regionales y nacionales (ver ejemplos de ellas en el Anexo II).

Una vez identificado el problema en términos de derechos humanos y los derechos que se le vinculan, el ejercicio les pide que identifiquen: 1) aquellas personas de quienes ustedes esperan alguna acción/cambio; 2) un remedio (lo que quieren que esas personas hagan/dejen de hacer, explícitamente) y 3) sus metas, y las mejores estrategias para alcanzarlas. Luego el ejercicio se centra en lo que será necesario para lograr esas metas, en términos de destrezas y recursos. Y por último la tabla les pide que identifiquen indicadores - en otras palabras, que definan cómo medirán que han alcanzado sus metas o no.

El Anexo II brinda una lista de protecciones internacionales, regionales y nacionales en materia de derechos humanos de mayor relevancia para la problemática de las lesbianas y la discriminación laboral. Pero esta lista tampoco debe considerarse exhaustiva: aconsejamos siempre buscar para ver si existen otros instrumentos que puedan apoyar sus demandas de derechos.

Esperamos que estos anexos les ayuden a pensar estrategias de derechos humanos y desarrollar de manera efectiva el activismo en estos temas.

	Familia	Comunidad (definir)	Instituciones Religiosas	Medios	Sector Empresarial/privado	Autoridades Locales/Estatales	Autoridades Regionales	Autoridades Internacionales	Militares/Par
¿Cuál es el problema o tema?									
¿Por qué es un problema de derechos humanos?									
¿Quién o quiénes son los/as perpetradores/as y cuáles son sus acciones?									
¿Cuál es la dimensión de género?									
¿Por qué son responsables el/la o los/as perpetradoras y el o los actores?									
¿Acción? ¿Inacción?									
¿Cuáles son los instrumentos de derechos humanos pertinentes?									
¿Cuales son las leyes, reglamentos u otras medidas locales y nacionales?									

	Familia	Comunidad (definir)	Instituciones Religiosas	Medios	Sector Empresarial/Privado	Autoridades Locales/Estatales	Autoridades Regionales	Autoridades Internacionales	Militares/Paramilitares	Otros (Especif
¿Quiénes son los actores idóneos para seleccionar los remedios legales disponibles?										
¿Qué esperan lograr/cuáles son sus metas?										
¿Cuáles son las destrezas que se necesitan para realizar las estrategias?										
¿Cuáles son los recursos que se necesitan para realizar las estrategas?										
¿Cómo van a medir sus logros? ¿Qué indicadores van a usar?										

Adaptada de Julie Mertus, Nancy Flowers, Mallika Dutt, 1999. Local Action, Global Change.: Learning About the Human Rights of Women and Girls. NY: UNIFEM and Center for Women's Global Leadership.

Anexo II
Marco Legal Internacional

En este Anexo ofrecemos una lista – de ninguna manera exhaustiva – de los instrumentos internacionales de derechos humanos así como de la legislación nacional que protegen los derechos de las esbianas como trabajadoras.

Los Pactos y Convenciones de derechos humanos son acuerdos nternacionales. A continuación detallamos el proceso por el que esultan aplicables en el plano nacional:

- El Pacto o Convención se aprueba en la Asamblea General de Naciones Unidas.
- Los países lo "firman". La firma no los obliga a nada, sólo expresa su buena voluntad para iniciar el proceso de ratificación del Pacto.
- Cada país establece, en su Constitución, cómo será el proceso de ratificación de los instrumentos internacionales. Generalmente es el Poder Legislativo el que analiza los instrumentos y decide (o no) su ratificación. En algunos países, esa decisión la toma la Corona o el Poder Ejecutivo.
- Cuando un país ratifica un Pacto o Convención, eso quiere decir que se compromete a aceptar las disposiciones del mismo, a presentar informes ante el Comité de la ONU encargado de monitorear el cumplimiento de ese Pacto, y a que su desempeño sea evaluado allí.
- Una vez ratificado el Pacto o Convención, este/a debe ser incorporado a la legislación nacional para que resulte aplicable (es decir, para que los estados estén obligados por ley a cumplir sus disposiciones) En algunos países, la Constitución afirma que los tratados internacionales de derechos humanos

ratificados por el país se convierten automáticamente en parte de la legislación nacional y tienen preeminencia sobre ella. Esto significa que si alguna ley nacional contradice al instrumento internacional, esta debe ser reformada. En otros países, ese proceso no es automático y debe hacerse para cada tratado en particular.

- Al momento de ser creado, cada tratado establece el número de estados que necesitarán ratificarlo para que entre en vigencia. Por ejemplo: la Convención de los Derechos del Niño fijó ese número en 20. Al mes de haber sido ratificada por el estado número 20, entró en vigencia en todos los países que hasta ese momento la habían ratificado.

A. DERECHO A LA IGUALDAD Y LA NO DISCRIMINACIÓN

Instrumentos internacionales

Declaración Universal de Derechos Humanos[1]

Artículo 1: Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.

Artículo 2: 1. Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales[2]

[1] *La Declaración Universal se considera derecho consuetudinario para todos los estados miembros de Naciones Unidas, entre ellos los estudiados en este informe.*

[2] *Ratificaciones: Bolivia (12/8/82), Brasil (24/1/92), Colombia (29/10/69), Honduras (17/2/81) y México (23/3/81).*

Artículo 2.2. Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social[3].

Artículo 3. Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a asegurar a los hombres y a las mujeres igual título a gozar de todos los derechos económicos, sociales y culturales enunciados en el presente Pacto.

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos[4]

Artículo 2.1. Cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto se compromete a respetar y a garantizar a todos los individuos que se encuentren en su territorio y estén sujetos a su jurisdicción los derechos reconocidos en el presente Pacto, sin distinción alguna de raza, color, sexo[5], idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

Artículo 26: Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A

[3] *En 2000, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales produjo el Comentario 14, sobre el Derecho a la Salud, que en su párrafo 18 interpreta que la orientación sexual está incluida entre las causales mencionadas en los Artículos 2.2 y 3 del Pacto. Esa interpretación es extensiva a todos los otros derechos garantizados por el Pacto. (E/C.12/2000/4, CESCR)*

[4] *Ratificaciones: Bolivia (12/8/82), Brasil (24/1/92), Colombia (29/10/69), Honduras (19/12/65) y México (23/3/81).*

[5] *En 1994 el Comité de Derechos Humanos de Naciones Unidas en el caso Nicholas Toonen c/Australia, llegó a la conclusión de que la "orientación sexual" está incluida en la referencia al "sexo" en los Artículos 2.1 y 26 (UN GAOR Comm, Der.Hum. Sesión 15va., Caso. no. 448/1992, UN Doc CCPR/c/50/D/488/1992)*

este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial[6]

Artículo 1.1. En la presente Convención la expresión "discriminación racial" denotará toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública.

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)[7]

Artículo 1 A los efectos de la presente Convención, la expresión "discriminación contra la mujer" denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en

[6] *Ratificaciones: Bolivia (22/9/70), Brasil (27/3/68), Colombia (2/9/81) y México (20/2/75). Honduras no la ha ratificado.*

[7] *Ratificaciones: Bolivia (20/06/90), Brasil (01/02/84), Colombia (19/01/82), Honduras (14/07/80) y México (15/03/02).*

cualquier otra esfera.

Artículo 2: Los Estados Partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto, se comprometen a...

e) Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas;

f) Adoptar todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer;

Instrumentos regionales

Convención Americana de Derechos Humanos[8]

Artículo 1: Los Estados partes en esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

Declaración Americana de los derechos y deberes del hombre[9]

Artículo 2: Todas las personas son iguales ante la Ley y tienen los

[8] *Ratificaciones: Bolivia (19/7/79), Brasil (25/9/92), Colombia (31/7/73), Honduras (8/9/77), México (3/4/82).*

[9] *La Declaración Americana se considera derecho consuetudinario para todos los estados miembros de la Organización de Estados Americanos, como lo son Bolivia, Brasil, Colombia, Honduras y México.*

derechos y deberes consagrados en esta declaración sin distinción de raza, sexo, idioma, credo ni otra alguna

Tratado de Ámsterdam (acta fundacional de la Unión Europea, modificado en 1993).

Artículo 13: "Los organismos gobernantes de la UE pueden tomar las acciones apropiadas para combatir la discriminación basada en... orientación sexual." Este enunciado significa que las leyes o políticas discriminatorias en los Estados miembros pueden objetarse ante las instituciones de la UE, incluso ante la Corte Europea de Justicia.

LEGISLACIÓN NACIONAL CON REFERENCIA ESPECÍFICA A LA ORIENTACIÓN SEXUAL

En América Latina, la Constitución del Ecuador (Artículo 23.3 -1998) prohibe la discriminación por orientación sexual; la Ley 28.237 (2004) de Perú, reconoce el recurso de amparo que procede en defensa del derecho a no ser discriminada/o por orientación sexual (Artículo 37); y el Código Penal del Uruguay (2003) considera delito la "incitación al odio, al desprecio, o a cualquier forma de violencia moral, física o psicológica contra una o más personas en razón del... orientación sexual e identidad sexual..." (Artículo 149 bis), así como la comisión de "actos de violencia moral o física, de odio o de desprecio contra una o más personas en razón del... orientación sexual e identidad sexual..." (Artículo 149 ter).

En América del Norte, la Corte Suprema del Canadá confirmó en 1995 (Egan c/Canadá) que la orientación sexual debe leerse entre las categorías explícitamente protegidas contra la discriminación en la Sección 15.1 de la Carta Canadiense de los Derechos y Libertades (1982).

Sudáfrica fue el primer país del mundo en prohibir la discriminación por orientación sexual en su Constitución (Cláusula 9.3, 1997).

En Europa, la no discriminación por orientación sexual tiene estatus constitucional en los **Países Bajos** (Artículo 1), **Portugal** (Artículo 13 – 2004) y **Suiza** (Artículo 8.2 – 1999). Las siguientes naciones europeas penalizan la discriminación y la violencia motivadas por la orientación sexual a través de sus Códigos Penales: **Bosnia Herzegovina** (Artículo 141 – 2000); **España** (1995); **Islandia** (Sección 180, Artículo 19 –1996); **Lituania** (Artículo 169 – 2000); **Noruega** (Párrafo 439 – 1981); **Países Bajos** (Artículos 137 c, d, e,f –1992). **Rumania** hace lo propio mediante Ordenanza del 31 de agosto de 2000

1. REFERENCIAS ESPECÍFICAS A LA NO DISCRIMINACIÓN POR ORIENTACIÓN SEXUAL EN EL EMPLEO

Instrumentos regionales

En América Latina, la Declaración Número 10 de los países del MERCOSUR (**Argentina, Brasil, Paraguay** y **Uruguay** como miembros plenos y **Bolivia, Chile, Perú** y **Venezuela** como estados asociados) afirma en su Artículo 1 que "Todo *trabajador tiene garantizada la igualdad efectiva de derechos, trato y oportunidades en el empleo y ocupación, sin distinción o exclusión en razón de... sexo u orientación sexual*". A la fecha, esta normativa no se ha incorporado al derecho interno de ninguno de los países miembros del MERCOSUR. Por el momento, su importancia se limita a una declaración de principios –válida en sí misma- que abre la posibilidad de acciones concretas en los distintos países para dotarla de fuerza legal.

En Europa, el Parlamento Europeo en su Resolución Nº 924 de 1984 solicitó el cese de la discriminación basada en la orientación sexual en el trabajo. Desafortunadamente, el Parlamento Europeo tiene poco poder práctico. Sus declaraciones se pueden usar como apoyo para campañas activistas y de defensa de derechos. El Consejo Europeo en su Resolución Nº R6 del año 2000 referida al estatus de los funcionarios públicos en Europa afirma que "*No debe haber ninguna discriminación injusta fundada en, inter alia... orientación sexual... sobre todo en cuanto al acceso a puestos públicos y la promoción en ellos*" (Párrafo 9). La Directiva que Establece un Marco General para el Trato Equitativo en los Empleos y Ocupaciones (Consejo Europeo, 2000/78/EC), vigente desde el 2 de diciembre de 2002 establece un "*marco general para luchar contra la discriminación por motivos de... orientación sexual en el ámbito del empleo y la ocupación, con el fin de que en los Estados miembros se aplique el principio de igualdad de trato*". En el Artículo 3 se aclara que la Directiva deberá aplicarse tanto a los sectores públicos como privados.

Legislación nacional

En América Latina, la Ley Orgánica del Trabajo Nº 5292 vigente en **Venezuela** desde el 25 de enero de 1999 afirma el "*Principio de no discriminación arbitraria en el empleo, por razones de género o preferencia sexual,...* " (Artículo 8.e)

En América del Norte, la Ley **Canadiense** de Derechos Humanos (1985) prohibe la discriminación por orientación sexual (Artículo 3, 1996). Y en EE.UU., la Ley H.R.2692 de No Discriminación en el Empleo (Employment Non-Discrimination Act - ENDA) del 31 de julio de 2001 está específicamente destinada a prohibir la discriminación laboral por orientación sexual. Esta ley crea un doble estándar porque no se aplica a organizaciones religiosas ni a las fuerzas armadas o veteranas/os.

En **Namibia** la Ley de Trabajo Nº 6 (1992) dispone en su Sección 107 que la discriminación y el acoso por una gama de causales entre las que se encuentra la orientación sexual son pasibles de sanción por el Tribunal Laboral. **Sudáfrica** promulgó en 1998 la Ley Nº 55 de Igualdad en el Empleo, que prohibe la discriminación injusta basada en una lista de motivos que incluye la orientación sexual,. Esta ley se aplica tanto al sector público como al privado.

En **Israel**, el Knesset (Parlamento) aprobó en enero de 1992 la Ley de Igualdad de Oportunidades que prohibe a empleadores discriminar a sus empleados y solicitantes de empleo debido a su orientación sexual.

En **Australia**, la Ley de Igualdad de Oportunidades (1991) incluye la "orientación sexual" como categoría protegida contra la discriminación en todos los aspectos del empleo. En **Nueva Zelanda** la Ley de Derechos Humanos (1993) ofrece protección contra la discriminación por orientación sexual en el empleo, entre otras áreas.

En Europa prohiben explícitamente la discriminación por orientación sexual en el ámbito laboral **Dinamarca** (Ley 289/87 para el sector público y 459/96 para el privado), **Eslovenia** (Ley de Relaciones Laborales, 1998), **España** (Ley 62/2003 de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social y Código Penal, 1995), **Finlandia** (Ley de Contrato de Trabajo No. 55, 2004, Ley de Trabajadores de Altamar No. 423, 2004 y Código Penal, 1995), **Francia** (Ley Relativa a la Lucha Contra Todas las Formas de Discriminación Nº 2566, 2001), **Irlanda** (Ley 21 de Igualdad en el Empleo, 1998 y Ley Nro. 10 contra Despidos Injustificados, 1993), **Luxemburgo** (Código Penal, 1997), **Malta** (Ley subsidiaria Nº 452.89 de Interpretación de las Relaciones en el Empleo y la Industria 2003), **Noruega** (Ley Nro. 4 sobre el Entorno Laboral, 1998), **Países Bajos** (Ley General de Trato Igualitario, 1994 y Código Penal, 1992),

República Checa (Código de Trabajo, 2000), **Suecia** (Código Penal, 1999) y **Suiza** (Código de Obligaciones, 2001). En todos los casos, se aplican tanto al sector privado como al público. En los casos de Dinamarca, Irlanda y Suecia, las leyes en vigencia crean un doble estándar ya que las instituciones religiosas están exentas de aplicarlas.

B. DERECHO AL TRABAJO

Instrumentos internacionales

Declaración Universal de los Derechos humanos.

Artículo 23: Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Artículo 6: Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.

Artículo 7: Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:

a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:

i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual;

ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para

sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto;

b) La seguridad y la higiene en el trabajo;

c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad;

d) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las variaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos.

Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW)

Artículo 11

Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular:

a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;

b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo;

c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico;

d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual

valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo;

e) El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas;

f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.

INSTRUMENTOS REGIONALES

Declaración Americana de derechos y deberes del hombre

Artículo XIV: Toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas y a seguir libremente su vocación, en cuanto lo permitan las oportunidades existentes de empleo... Toda persona que trabaja tiene derecho de recibir una remuneración que, en relación con su capacidad y destreza le asegure un nivel de vida conveniente para sí misma y su familia.

C. DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL

INSTRUMENTOS INTERNACIONALES

Declaración Universal de Derechos Humanos

Artículo 25: Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias

independientes de su voluntad.

Artículo 22: Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Artículo 9: Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona a la seguridad social, incluso al seguro social.

El 6 de agosto de 2003, el Comité de Derechos Civiles y Políticos de la ONU, se pronunció en el caso Young c/Australia (CCPR/C/78/D/941/2000). Edward Young reclamaba el acceso a la pensión por fallecimiento de su compañero, veterano del ejército. El Comité consideró que la distinción entre parejas casadas o heterosexuales en unión de hecho –cuyas/os integrantes podían considerarse "dependientes" con derecho a pensión- y parejas homosexuales, que carecían de esa posibilidad, violaba el Artículo 26 del Pacto (ver Derecho a la igualdad y la no discriminación). Afirmó también que esa distinción no es "razonable ni objetiva".

Instrumentos regionales

En 1994, la llamada "Roth Resolution", del Parlamento Europeo (A3-0028/94) solicitó –entre otros puntos - el cese de toda discriminación contra personas homosexuales en materia de beneficios sociales, herencia, vivienda, u otras áreas legales o políticas.

RECONOCIMIENTO DE UNIONES ENTRE PERSONAS DEL MISMO SEXO (que incluye el derecho a la seguridad social para el cónyuge y la familia)

El matrimonio civil –con todos los derechos y obligaciones que este implica- ha sido legalizado para las parejas del mismo sexo

en los **Países Bajos** (2000), **Bélgica** (2002), **Canadá** (2005), y **España** (2005).

En **Sudáfrica**, la Ley Especial de Pensiones N° 69 contiene una definición de "familia" que es ejemplar por su amplitud: "personas que por contrato o acuerdo eligen vivir íntima y funcionalmente juntos como unidad en un sistema social y económico. La familia se presenta en una variedad de formas y estructuras, todas las cuales se reconocen." La Ley N° 131 1998-09 de Tratamientos Médicos de septiembre de 1998 efectiva desde enero de 2000 permite a las personas homosexuales y lesbianas que cuentan con sistemas de asistencia médica incluir a sus parejas si así lo desean. La Ley de Compensaciones Laborales fue enmendada por la ley N° 59 de 2000 para incluir a las parejas del mismo sexo. El Supremo Tribunal de Apelaciones declaró el 30 de noviembre de 2004 que la definición de matrimonio (como sólo posible entre) sexos opuestos que rige para la ley común es inconstitucional. El veredicto del Tribunal Supremo tuvo efecto inmediato sobre la definición de matrimonio pero todavía falta cambiar muchas leyes relativas al matrimonio para alcanzar la plena igualdad.

En **Nueva Zelanda** entró en vigencia una ley amplia de unión civil para parejas del mismo sexo en 2004.

En Europa existen leyes de unión civil que reconocen a las parejas del mismo sexo todos los mismos derechos que a las de sexos diferentes, con excepción del matrimonio religioso y –en algunos casos- la adopción, en los siguientes países: **Alemania** (2004), **Croacia** (2003), **Dinamarca** (1989), **Francia** (Ley del Pacto Civil de Solidaridad, 1999), **Hungría** (Ley de Cohabitación, 1996), **Islandia** (1996), **Noruega** (1993), **Portugal** (2001), **Reino Unido** (2004), **Suecia** (1994) y **Suiza** (2004).

En **Israel** en 1994, la Corte Suprema (Danilowitz c/El Al) reconoció la igualdad de derechos entre parejas del mismo y de diferentes sexos en cuanto a beneficios sociales laborales. En 1997, en el caso Steiner c/Fuerza de Defensa Israelí, la justicia reconoció también el derecho a pensión para las parejas del mismo sexo. En diciembre de 2004 se reconoció a las parejas del mismo sexo el derecho a la propiedad, rendición de impuestos y herencia comunes.

D. DERECHO A LA LIBERTAD

Declaración Universal de los Derechos humanos[10].

Artículo 3 :Todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona.

Declaración Americana de derechos y deberes del hombre[11]

Artículo I. Todo ser humano tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona

E. DERECHO A LA INTIMIDAD

Declaración Universal de los Derechos humanos.

Artículo 12. Nadie será objeto de injerencias arbitrarias en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques a su honra o a su reputación. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra tales injerencias o ataques.

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

Artículo 17 Nadie será objeto de injerencias arbitrarias o ilegales

[10] *También Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (Artículo 9).*

[11] *También Convención Americana de Derechos Humanos (Artículo 7)*

en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques ilegales a su honra y reputación

Declaración Americana de derechos y deberes del hombre

Artículo V. Toda persona tiene derecho a la protección de la Ley contra los ataques abusivos a su honra, a su reputación y a su vida privada y familiar.

Convención Americana de Derechos Humanos

Artículo 11. Protección de la Honra y de la Dignidad

1. Toda persona tiene derecho al respeto de su honra y al reconocimiento de su dignidad.
2. Nadie puede ser objeto de injerencias arbitrarias o abusivas en su vida privada, en la de su familia, en su domicilio o en su correspondencia, ni de ataques ilegales a su honra o reputación.
3. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra esas injerencias o esos ataques

F. DERECHO A LA LIBERTAD DE EXPRESIÓN

Declaración Universal de los Derechos humanos.

Artículo 19 Todo individuo tiene derecho a la libertad de opinión y de expresión; este derecho incluye el de no ser molestado a causa de sus opiniones, el de investigar y recibir informaciones y opiniones, y el de difundirlas, sin limitación de fronteras, por cualquier medio de expresión.

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

Articulo 18. Toda persona tiene derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión; este derecho incluye la libertad de tener o de adoptar la religión o las creencias de

su elección, así como la libertad de manifestar su religión o sus creencias, individual o colectivamente, tanto en público como en privado, mediante el culto, la celebración de los ritos, las prácticas y la enseñanza.

Declaración Americana de derechos y deberes del hombre

Artículo IV. Toda persona tiene derecho a la libertad de investigación, de opinión y de expresión y difusión del pensamiento por cualquier medio.

Convención Americana de Derechos Humanos

Artículo 13. Libertad de Pensamiento y de Expresión 1. Toda persona tiene derecho a la libertad de pensamiento y de expresión

3. DERECHO A LA INTEGRIDAD PERSONAL Y A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA

Convención Americana de Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica)

Artículo 5. Derecho a la Integridad Personal 1. Toda persona tiene derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral.

Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer "Convención de Belem do Pará" [12]

Artículo 3 Toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado.

Artículo 4 Toda mujer tiene derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y a las

[12] *Ratificaciones: Bolivia 26/10/94, Brasil 16/11/95, Colombia 3/10/96, Honduras 4/7/95 y México 19/6/98*

libertades consagradas por los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos. Estos derechos comprenden, entre otros: a. el derecho a que se respete su vida; b. el derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral

H. DERECHO A DEFENDER LOS DERECHOS HUMANOS

Declaración sobre el Derecho y el deber de los individuos, los grupos y las instituciones de promover y proteger los derechos Humanos y las libertades fundamentales universalmente reconocidas, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas (85a sesión plenaria, 9 de Diciembre de 1998) :

Artículo 1 Toda persona tiene derecho individual o colectivamente, a promover y procurar la protección y realización de los derechos humanos y las libertades fundamentales en los planos nacional e internacional.