

CAJA DE HERRAMIENTAS

LGBT+

17 DE MAYO

Día mundial contra el odio homofóbico, lesbiano y transgénero
(IDAHO)



INSTITUTO DE POLÍTICAS
PÚBLICAS LGBT+

1- ¿Qué se conmemora?

El 17 de mayo de cada año se conmemora el Día Internacional contra el odio contra el homo, lesbo, trans y bi odio. Esta fecha recuerda el 17 de mayo de 1990, año en que la Organización Mundial de la Salud (OMS) quitó a la "homosexualidad" del listado de desórdenes mentales.

Popularmente conocido como IDAHOT (International day against homophobia, biphobia and transphobia por sus siglas en inglés) la celebración comenzó en 2004 y hoy es un día de visibilidad y reclamo de igualdad en todo el mundo.

Su principal objetivo es concientizar sobre el efecto que la discriminación basada en la orientación sexual e identidad de género de las personas tiene sobre las poblaciones, la vigente criminalización de las personas LGBT+ en numerosos países y la necesidad de asumir un compromiso colectivo para poner fin al odio y la persecución.

2- Algunos conceptos básicos

Hablemos de orientaciones sexuales

La orientación sexual es la capacidad que cada persona tiene de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo, o de su mismo género, o de más de un género, así como a la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas.

De acuerdo a su orientación sexual, las “personas lesbianas” son mujeres que se sienten emocional, sexual y románticamente atraídas a otras mujeres; las “personas gay” son hombres que se sienten emocional, sexual y románticamente atraídas por otros hombres, las “personas bisexuales” son personas que se sienten emocional, sexual y románticamente atraídas a hombres y mujeres y las “personas heterosexuales” aquellas que sienten atracción por personas de un género diferente al propio.

La heterosexualidad también es una orientación sexual.

Estas cuatro orientaciones sexuales no son las únicas, pero sí las que más frecuentemente se hacen visibles.

La orientación sexual de las personas no se encuentra condicionada ni por el sexo que les fue asignado al nacer, ni por su identidad de género.

3- ¿Y qué es la identidad de género?

Puede definirse como la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente profundamente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento.

Una “persona cis” es aquella cuyo sexo asignado al nacer coincide con su identidad de género. Una “persona trans” es aquella cuyo sexo asignado al nacer no corresponde con su identidad de género.

También hay personas que expresan un género variable o no binario, es decir por fuera del binarismo Masculino/Femenino.

La vivencia del género incluye dimensiones tales como el cuerpo (podría involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida).

La identidad de género no está determinada por las transformaciones corporales, las intervenciones quirúrgicas o los tratamientos médicos, aun cuando éstos pueden resultar necesarios para la expresión de la identidad de algunas personas transgénero.

4- ¿Por qué hablamos de odio y no de fobia?

Durante mucho tiempo se identificó este día como el Día “contra la homofobia” para luego ampliarse e incorporar la “lesbofobia”, “transfobia” y “bifobia”.

Sin embargo, desde el movimiento LGBTQ+ se ha insistido en reemplazar ese término por homo, lesbo, bi y trans odio, que representan más cabalmente lo que implican estas conductas.

Esto motivado en que se considera que una fobia es “un trastorno de salud emocional o psicológico que se caracteriza por un miedo intenso, desproporcionado e irracional”, lo que sugiere que quien acciona de un modo homo lesbo bi trans fóbico, estaría eximido de responsabilidad por sus actos.

En cambio, el término “odio” refiere a un sentimiento de profunda antipatía, disgusto, aversión, enemistad o repulsión hacia una persona o grupo de personas, así como el deseo de evitar, limitar o destruir al objeto de su odio, por lo que se considera que describe más apropiadamente éste fenómeno.

5- ¿Cuál es la situación del colectivo LGBT+ en nuestro país?

Argentina es uno de los países más avanzados en materia de derechos para el colectivo de lesbianas, gays, bisexuales, trans y otras orientaciones e identidad de género.

En los últimos años, a instancias de las organizaciones de la sociedad civil (en especial la FALGBT) y un amplio consenso político, el país cuenta con leyes que protegen y garantizan la igualdad ante la ley de todas las personas.

Algunas de las normas más destacadas son:

- Educación Sexual Integral (Ley 26.150)
- Matrimonio Igualitario (Ley. 26.618)
- Identidad de Género (Ley 26.743)
- Acceso a la reproducción médicamente asistida (Ley 26.862)
- Des patologización de las identidades de género y orientaciones sexuales no cis heterosexuales (ley 26.657)
- Agravante por orientación sexual e identidad de género en delitos contra la integridad personal (Art. 80 Código Penal argentino)

Sin embargo, la igualdad “legal” no garantiza una efectiva “igualdad real”, por lo que aún queda mucho camino por recorrer.

6- Qué pasa con el homo lesbo trans odio en el mundo?

En la actualidad más de 70 países criminalizan y penalizan al colectivo LGBTQ+ en diversos grados que van, desde sanciones leves a la pena de muerte.

Son más del doble los países que persiguen a la diversidad sexual, que aquellos que han aprobado el matrimonio igualitario.

En total 58 países aplican penas a las personas LGBTQ+ que pueden alcanzar los 8 o 10 años de prisión efectiva, e incluso la prisión perpetua. Y otros 12 han legislado, y mantienen vigente, la pena de muerte.

Para combatir el estigma y la discriminación, la Organización de Naciones Unidas ha establecido el mandato de un Experto independiente para la protección de los derechos humanos basados en la orientación sexual y/o identidad de género de las personas (SOGI).

Entre los avances recientes cinco países han prohibido las mal llamadas “terapias de conversión sexual”, tras el objetivo de proteger el derecho de las personas a la autodeterminación sexual.

7- Cómo transita la diversidad sexual los ámbitos laborales?

La vivencia de las personas LGBT+ en sus ámbitos laborales difiere sustancialmente según diversas características.

Mientras lesbianas, gays y bisexuales pueden decidir ser “visibles” en cuanto a su orientación sexual y su vida afectiva en los espacios de trabajo, las personas del colectivo trans, de género variable y de género no binario, llevan en su propia expresión social su vivencia de la sexualidad. Por ello están mucho más expuestas al estigma y la discriminación.

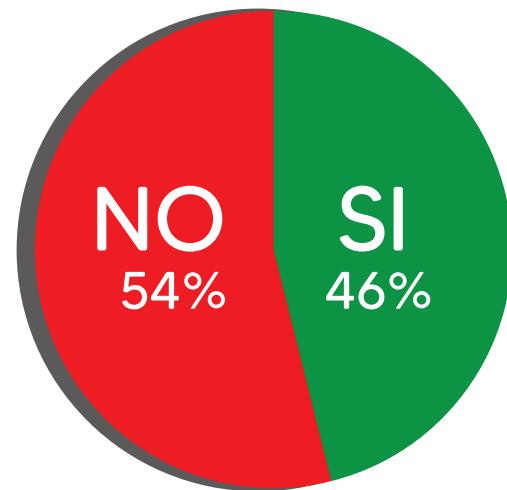
Habitualmente lesbianas, gays y bisexuales tienen mayores posibilidades de acceder tanto a las oportunidades de formación y capacitación, como al empleo registrado.

Sin embargo, en muchas ocasiones se encuentran con obstáculos para hablar abiertamente de su vida afectiva, familiar y sexual.

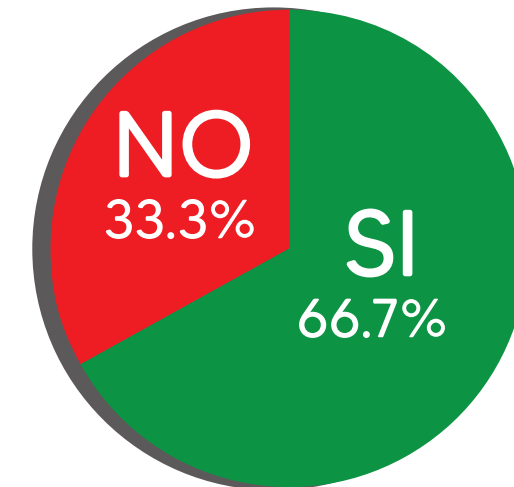
Un estudio realizado por la FALGBT para la Organización Internacional de Trabajo determinó que el acoso, el uso de lenguaje verbal y no verbal discriminatorio, el hostigamiento y las condiciones laborales desiguales siguen constituyendo un “armario de cristal” que impide un desarrollo laboral y social adecuado, desaprovecha las potencialidades de las personas y lleva muchas veces a empleadas y empleados a ocultar aspectos relevantes de su vida personal.

Un reciente estudio del IPP LGBT+ con 300 entrevistas a personas LGBT+ en espacios laborales de toda la provincia de Santa Fe arrojó como resultados, entre otros, que:

¿El lugar en que trabajas, tiene políticas de diversidad corporativa?

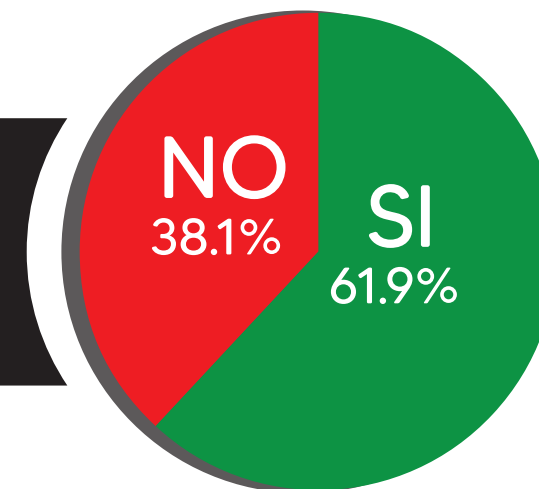


En caso de no tenerlas, te interesaría que se implementen y participarías de ellas?

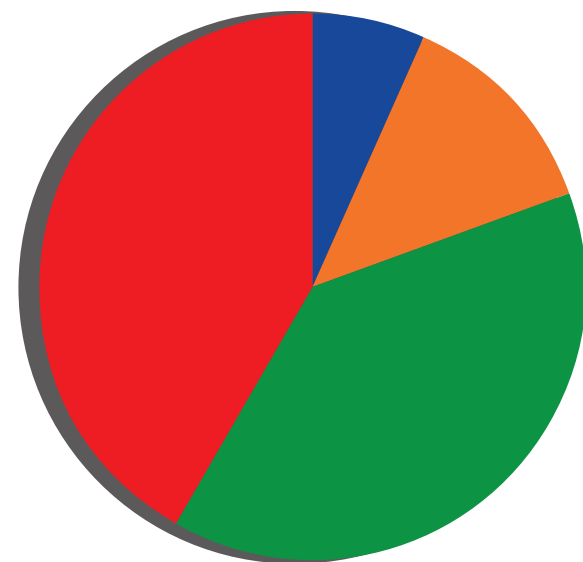


El 24% de las encuestades refirió no ser visible completamente en sus espacios laborales. Dentro de ese porcentaje el 35,7% argumentó no serlo ya que “No me interesa compartir temas de mi vida privada con otras personas”, el 14,3% porque “Creo que puede impactar negativamente en mi trabajo y el 14,3% porque “En mi trabajo es un tema que no está bien visto”.

Ante la pregunta sobre si sufrieron situaciones discriminatorias por su orientación sexual y/o identidad de género en el empleo



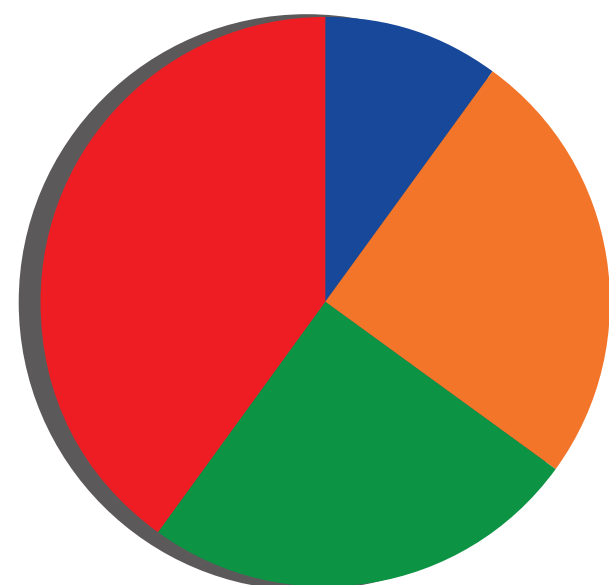
Quienes sufrieron situaciones identificaron que eran provenientes de:



- 41,9% Compañeros de trabajo
- 38,7% de superiores jerárquicos
- 12,9% usuarios o clientes
- 6,5% otros

El 65,6% expresó percibir que su orientación sexual y/o identidad de género podría impactar negativamente en algún momento en su trabajo.

Sobre cómo impactaría, respondieron:



- 40% No tener las mismas oportunidades de carrera y ascenso,
- 25% temor por la estabilidad laboral,
- 25% No soy tenido en cuenta/
No se me asignan tareas de responsabilidad,
- 10% otro

Para el colectivo de personas trans, de género variable y de género no binario la principal barrera es el mero acceso al empleo.

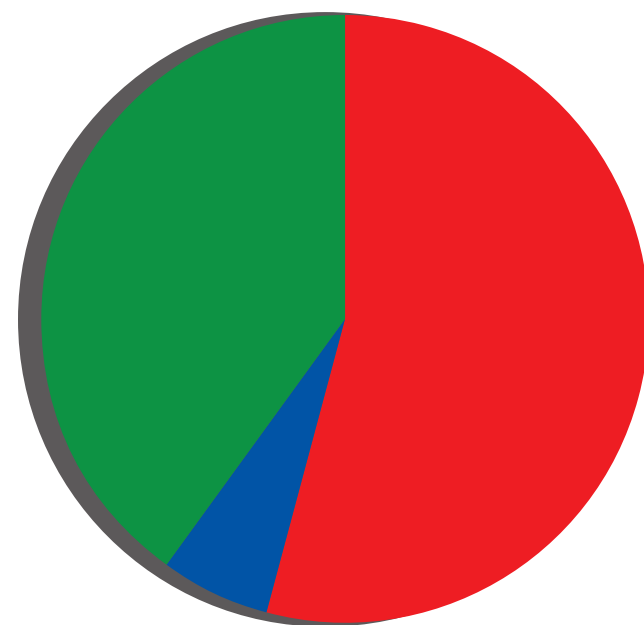
Diversos estudios han determinado que más del 90% de las personas de esos colectivos no acceden a las mismas oportunidades laborales que otras personas, incluso cuando hubieran logrado sortear las barreras para el acceso a la educación y la formación con que muchas veces se enfrentan.

Asimismo, la Encuesta sobre vulnerabilidad de derechos de personas trans en Santa Fe (Realizada en 2019 por el IPEC y la Subsecretaría de Políticas de Diversidad Sexual del Gobierno provincial) determinó que el 48,5% de las personas trans no finalizaron la educación básica.

Referido específicamente a la experiencia en el ámbito laboral algunos datos se destacan:



Sos visible respecto a tu identidad de género en el trabajo?



— Si 40%

— Si, pero con algunas personas solamente 6%

— No 54%

El 31% relató haber sufrido situaciones de discriminación en su ámbito de trabajo y el 10% prefirió no contestar (lo que hace inferir que también las habría sufrido)

En el caso del colectivo trans, de género variable y no binario, el 12% sufrió las situaciones de discriminación por parte de clientes/usuarios de los servicios que presta.

Sobre el impacto de avances, tales como la ley de Identidad de Género, varones y mujeres trans expresaron que “reciben menos maltratos en la vía pública, pero que, todavía, se impone el trabajo sexual como una de las pocas salidas laborales para ellas, por razones de discriminación”.

8- Promoviendo la Igualdad LGBT en los ámbitos de trabajo

- ✓ Garantizar procesos de selección de personal libres de sesgos discriminatorios
- ✓ Promover ambientes laborales abiertos y libres de prejuicio, a partir de capacitaciones y formación al cliente interno
- ✓ Favorecer la conformación de comités internos de diversidad o LGBT
- ✓ Adecuar los procesos internos y los ambientes de cotidianidad laboral a todas y todos (baños, planillas, formularios, tarjetas de acceso, entre otros)
- ✓ No presuponer la orientación sexual y/o identidad de género de nadie
- ✓ Evitar los chistes o comentarios que refuerzan estereotipos
- ✓ Promover la visibilidad de las personas del colectivo LGBT+ en el ámbito laboral, brindando apoyo explícito
- ✓ Implementar medidas de acción afirmativa en materia de acceso al empleo, licencias y acceso a la salud para el colectivo LGBT+ en cada espacio laboral
- ✓ Trabajar con nuestra cadena de valor para ampliar las posibilidades de inclusión

Sobre el Instituto de Políticas Públicas LGBT+

Somos una organización que tiene por objetivo promover el diseño e implementación de políticas públicas y acciones que permitan derribar las barreras discriminatorias que impiden el pleno ejercicio de la ciudadanía por parte del colectivo de lesbianas, gays, bisexuales, trans y demás personas que sufren la violencia y exclusión basadas en la orientación sexual y la identidad y/o expresión de género.

Brindamos servicios y orientación para:

Diseño de procesos para la visibilidad de personal LGBT+, la inserción laboral de personas del colectivo trans y prevención de la discriminación por orientación sexual e identidad y/o expresión de género en ámbitos laborales.

Certificación de prácticas inclusivas para el colectivo LGBT+ y elaboración de indicadores de igualdad corporativa LGBT+.



INSTITUTO DE POLÍTICAS
PUBLICAS LGBT+

Director Ejecutivo: Esteban Paulón
www.politicaslgbt.org