

DEFENSA Y PROMOCIÓN DEL DERECHO AL TRABAJO DE LESBIANAS, GAYS, BISEXUALES Y PERSONAS TRANS

Es una realidad evidente en relación con la garantía de derechos de la población de lesbianas, gays, bisexuales y personas trans que “a mayor visibilidad de la expresión de la sexualidad y de la identidad de género, mayor exclusión y discriminación”, asunto que se hace verificable en los espacios laborales; donde: una división sexual de trabajo termina cosificando roles y oficios, la participación significativa en la economía informal y en generación de microempresas por parte de éste grupo poblacional, como salidas a la discriminación y a la exclusión. Y los pocos que permanecen en los sistemas formales del trabajo, bajo las premisas del ocultamiento de la orientación sexual para ascender a cargos directivos; son realidades que han generando distancias en el acceso al trabajo para la población LGBT o precarización de las condiciones laborales.

Esta situación en un Estado Social de Derecho, resulta dicotómica; pues, ante la ganancia en la reivindicación de libertades individuales y reconocimiento social, aparece la ausencia de derechos económicos y sociales: se generan acciones en el mundo del trabajo de discriminación soterrada y simbólica; se identifican mayores riesgos laborales; se presenta una marcada ausencia de bienestar laboral; se producen imaginarios que reproducen discursos de la diversidad sexual como enfermedad, como diversión, como irresponsabilidad, etc; situaciones que se derivan de la falta de políticas, programas de atención y promoción de derechos laborales por parte del Estado y la inexistente discusión y movilización social de éstas agendas en el sindicalismo y la invisibilización de sus necesidades laborales en las luchas sociales.

La discriminación en ambientes laborales es muy alta en Colombia, pero cuando está referida a sesgos prejuiciosos motivados por la orientación sexual de las personas o su identidad de género parecen ser mayores, pero mas invisibles y poco denunciadas por los mecanismos de dominación sexista preexistentes en el mundo del trabajo. El alto grado de control en la vida privada de los vinculados laboralmente y la falta de proceso de formación en el trabajo en lo que se refiere a los roles que emergen en las acciones y ejercicios laborales.

La Corte ha definido a la discriminación (Sentencia T-098 de 1994) como:

“un acto arbitrario dirigido a perjudicar a una persona o grupo de personas con base principalmente en estereotipos o prejuicios sociales, por lo general ajenos a la voluntad del individuo, como son el sexo, la raza, el origen nacional o familiar, o por razones irrelevantes para hacerse acreedor de un perjuicio o beneficio como la lengua, la religión o la opinión política o filosófica (...) El acto discriminatorio es la conducta, actitud o trato que pretende - consciente o inconscientemente - anular, dominar o ignorar a una persona o grupo de personas, con frecuencia apelando a preconcepciones o prejuicios sociales o personales, y que trae como resultado la

violación de sus derechos fundamentales. || Constituye un acto discriminatorio, el trato desigual e injustificado que, por lo común, se presenta en el lenguaje de las normas o en las prácticas institucionales o sociales, de forma generalizada, hasta confundirse con la institucionalidad misma, o con el modo de vida de la comunidad, siendo contrario a los valores constitucionales de la dignidad humana y la igualdad, por imponer una carga, no exigible jurídica ni moralmente, a la persona”.

Sobre la orientación sexual como criterio de discriminación, en Sentencia C-481 de 1998 la Corte Constitucional manifestó que: *“la específica orientación sexual de un individuo constituye un asunto que se inscribe dentro del ámbito de autonomía individual que le permite adoptar, sin coacciones ajenas, los proyectos de vida que considere pertinentes, siempre y cuando, con ellos, no vulnere el orden jurídico y los derechos de los demás. Así, la doctrina constitucional ha señalado que la Carta eleva a derecho fundamental “la libertad en materia de opciones vitales y creencias individuales”, lo cual implica “la no injerencia institucional en materias subjetivas que no atenten contra la convivencia y organización social. Es evidente que la homosexualidad entra en este ámbito de protección y, en tal sentido, ella no puede significar un factor de discriminación social.”*

Ya la sentencia T-152 de 2007 había establecido en concreto que la orientación sexual es un criterio prohibido de discriminación en materia laboral; sin embargo, no es posible encontrar acceso a la igualdad económica y social en Colombia a la hora de acceder al trabajo por parte de la población LGBT; pues acciones prejuiciosas como la discriminación y la exclusión social inciden negativamente en la obtención y mantenimiento del empleo, en el acceso a los procesos de selección y convocatoria y a los procesos de promoción en los espacios laborales; todo ello, cimentado en el modelo económico que tiende a profundizar la exclusión a motivar la disparidad y falta de oportunidades hacia las personas por su orientación sexual no heterosexual y sus identidades de género diversas, ya que este es un hecho, para construir a partir de roles definidos y estandarizados en los prototipos de macho productor, mujer cuidadora y familia heteroparental como motor de desarrollo.

Es necesario entonces, contribuir a generar condiciones de trabajo decente para brindar al mundo del trabajo de las prácticas discriminatorias sexistas y homofóbicas que vulneran estos derechos a las personas LGBT. Desde la presentación misma de los trabajos en convocatorias, publicación y promoción de empleos hasta el repertorio de ofertas laborales que están marcadas por los estereotipos de lo masculino. Es importante promover acciones afirmativas que logren eliminar los estereotipos sexistas, homofóbicos y excluyentes en la contratación y mantenimiento de los empleos y que se establezcan leyes y normas para proteger a las personas cuyo trabajo vigente o potencial está siendo afectado por razones de prejuicios sexuales o de discriminación homofóbica.

La promoción del trabajo decente, desde donde se reconozca la diversidad en áreas de funcionalidad, en donde normalmente se evidencia una situación de

discriminación social por una condición de Identidad de Género y/o de Orientación Sexual, como lo es el ámbito laboral. buscan no solo generar un reconocimiento de las condiciones laborales de personas del sector, sino también una sensibilización en los espacios laborales ante dichas discriminaciones, las cuales suelen presentarse por el desconocimiento de la sociedad de las habilidades, condiciones y formas de actuar y pensar de Lesbianas, Gays, Bisexuales y en especial de personas Transgénero.