



SER LGBTQ EN EL TRABAJO

Experiencias de discriminación y acoso laboral en Argentina

Por: Arturo Mercado Gurrola,
Gisela Dohm y Eduardo Otero

Buenos Aires, Argentina. 28 de junio de 2019

Índice

	Página
Introducción	3
¿Cómo se hizo y quienes respondieron?	5
La muestra y la metodología	
¿Qué encontramos?	12
Principales hallazgos y resultados	
Salir del Closet	17
La importancia de los programas de diversidad en los ámbitos laborales	20
Comodidad en los ámbitos laborales	23
Algunas voces de quienes son LGBTIQ	26
Análisis cualitativo	
Conclusiones, recomendaciones y preguntas	35
Glosario	39
Bibliografía	43

Introducción

“En una sociedad que nos educa para la vergüenza, el orgullo es una respuesta política”

Carlos Jáuregui

En el último decenio, en Argentina, se han logrado importantes avances normativos en materia de diversidad sexual¹, que garantizan la igualdad de trato y no discriminación por motivos de orientación sexual, identidad y expresión de género. Con la sanción de las leyes 26.618 de Matrimonio Igualitario y 26.743 de Identidad de Género, así como con la incorporación de dicha perspectiva en otras leyes como la 26.150 de Educación Sexual Integral, 26.657 de Salud Mental, 26.862 de Reproducción Médicamente Asistida y en el Código Civil y Comercial de la Nación (ley 26.994), entre otras, el país se ubica en la vanguardia en cuanto a reconocimiento derechos de lesbianas, gays, bisexuales, trans, intersex y queer (LGBTIQ). Sin embargo, esta igualdad legal aún no se condice con igualdad real. Por una parte, persisten prejuicios y estereotipos negativos que dificultan el ejercicio pleno de derechos por parte de las personas LGBTIQ; y por otro lado, porque esta perspectiva no encuentra aún su correlato en algunas esferas del ordenamiento jurídico previo, siendo necesaria la actualización del marco legal vigente, por ejemplo, en materia de derecho laboral.

En el caso de la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo aun cuando ésta contempla disposiciones contra la discriminación, no incluye la orientación sexual, la identidad de género y/o su expresión como pretextos discriminatorios. Asimismo, la falta de adecuación de esta norma a la diversidad familiar deja importantes lagunas para el pleno ejercicio de derechos igualitarios por parte de las personas LGBTIQ, como en el caso de asignaciones y licencias familiares y parentales.

¹Para revisar definiciones y conceptos vinculados con la temática de diversidad sexual remitirse al Glosario.

A pesar de esta ausencia, el ámbito de trabajo no ha sido del todo indiferente al desarrollo normativo previamente señalado, ya que éste avance ha dado oportunidad a una mayor visibilidad y empoderamiento de esta población, presentándose personas LGBTIQ solicitando el respeto y pleno goce de sus derechos en los espacios de trabajo. Además, cada vez hay mayor conciencia de la importancia que reviste para las empresas la protección y fomento de espacios abiertos a la diversidad sexual y la promoción de una cultura de respeto e igualdad hacia las personas LGBTIQ. No obstante, la aplicación de la ley queda librada al criterio de la parte empleadora, pudiéndose suscitar situaciones discriminatorias directas e indirectas.

En este contexto, varias empresas han desarrollado políticas y acciones para llevar a la práctica su compromiso con la inclusión de esta población. Empero, este aún no ha sido plenamente incorporado por la mayor parte de estas organizaciones por lo que persiste la discriminación hacia este grupo poblacional en el espacio de trabajo, evidenciado, por ejemplo, en dificultades para la inclusión laboral de personas trans y acoso hacia lesbianas, gays y bisexuales, que se ve en formatos de chistes y bromas, incluso de violencia física y verbal.

Aun cuando se reconocen estas situaciones de desigualdad en el ámbito de trabajo, en nuestro país no hay datos suficientes para dimensionar esta problemática. En este sentido, el presente informe plasma los resultados de la encuesta sobre acoso, violencia y discriminación vivida por personas LGBTIQ en el ámbito laboral, desarrollada por Nodos en el marco de los 50 años de las revueltas de *Stonewall* (28 de junio de 1969), fecha que se celebra en el mundo entero como el Día Internacional del Orgullo LGBTIQ. Esta encuesta fue motorizada para visibilizar el impacto que tienen el acoso y la discriminación en el ámbito laboral para las personas LGBTIQ, teniendo en cuenta la relación entre la salida del closet o la visibilización de la orientación sexual y/o identidad de género en el lugar de trabajo.

¿Cómo se hizo y quienes respondieron?

La muestra y la metodología

“En el actual trabajo cuido de no revelar mi identidad porque sé a ciencia cierta que me despedirían”.

Mujer Bisexual

Este estudio está orientado a conocer y describir -desde una perspectiva cuantitativa- las experiencias de discriminación y acoso sufridas por parte de la población LGBTIQ en el ámbito laboral en Argentina. No obstante, es importante señalar que no es representativo, ya que no se conoce el universo de este grupo poblacional en el país, y además, no hay estudios suficientes respecto de esta temática, salvo una investigación cualitativa realizada en 2015 por parte de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) con el apoyo de la Federación Argentina LGBT (FALGBT) donde se reconoce que “persisten situaciones discriminatorias hacia trabajadores/as LGB al momento de visibilizar su orientación sexual en los ámbitos laborales, y persisten barreras muy fuertes en el acceso al empleo formal y decente para la población trans”². Por ello el presente trabajo es de carácter exploratorio descriptivo.

Como estudio exploratorio propone esbozar un panorama general, de tipo aproximativo, de las experiencias de discriminación y acoso vividas por personas LGBTIQ en el ámbito laboral en Argentina, a partir del cual se pueden identificar tendencias y relaciones potenciales entre variables. Y como investigación descriptiva tiene como fin especificar y medir

²ORGULLO (PRIDE) en el trabajo: un estudio sobre la discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género en Argentina. Oficina Internacional del Trabajo. Servicio de Género, Igualdad y Diversidad. Ginebra: OIT, 2015. p. 47.

diferentes dimensiones de estas experiencias, definidas como explicativas del fenómeno a describir.

En este sentido, es importante señalar que no se trata de una muestra estadísticamente representativa de la población LGBTIQ, sino una muestra que permitirá un acercamiento a la temática para identificar diversas problemáticas a profundizar en un futuro. Para ello, se diseñó un formulario con preguntas semi-estructuradas donde se indagó sobre acoso, discriminación y expectativas por parte de personas LGBTIQ en el trabajo. Posteriormente este cuestionario fue circulado principalmente por redes sociales, mails y mensajes de WhatsApp a personas referentes y de organizaciones sociales para que pudieran reenviarlo a sus contactos.

Asimismo, en cada pregunta se dio la posibilidad de ampliar respecto de cada uno de los temas que se indagan en el cuestionario. De tal forma, se pidió que, quienes quisieran, pudieran relatar experiencias con relación a las preguntas de la encuesta. Las mujeres bisexuales y gays, son quienes más comentarios y descripciones de sus vivencias dejaron. Ningún varón trans dejó comentarios, mientras que algunas personas queercomentaron lo que es vivir en una sociedad que impone estereotipos binarios (sobre lo masculino y lo femenino).

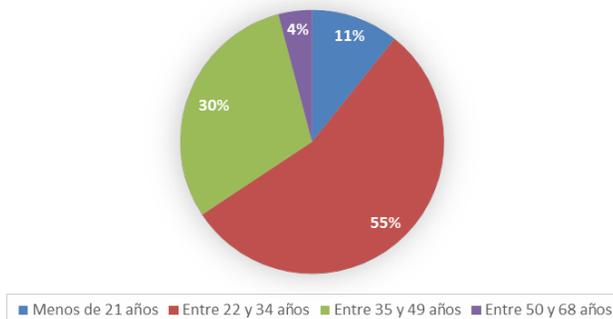
En principio se recibieron 340 encuestas. No obstante, algunas fueron respondidas por mujeres (35) y varones (10) heterosexuales que fueron eliminados de la base al no tener forma de identificar si son cisgénero o transgénero y, por lo tanto, parte de la población LGBTIQ y de los objetivos del presente estudio. Es importante aclarar que la identidad de género, tal como lo establece la Ley 26.743, es "la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente"³, es decir, que al ser la identidad de género una autopercepción, hay personas que desde la noción de identidades trans puede ser identificada como tal, pero se autodefinen solamente como varón o mujer. De tal forma, tal como se aclaró con anterioridad, no hay elementos suficientes para determinar si este primer grupo pertenece o no a la población LGBTIQ. Asimismo, se eliminaron 53 encuestas que presentaron muchas preguntas sin respuesta. Una vez realizada esta limpieza de la base como resultado la muestra cuenta con 242 encuestas efectivas. En futuras investigaciones se podrá indagar respecto de experiencias de acoso y discriminación, en especial de mujeres y varones cisgénero heterosexuales, desde una perspectiva comparativa en cuanto a las personas LGBTIQ.

³ Art. 2° de la Ley 26.743. disponible en:
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/195000-199999/197860/norma.htm>

Es importante señalar que ninguna persona intersex respondió a la encuesta. De esta manera, a lo largo de este trabajo se va a utilizar la sigla LGBTQ, sin la "I" de intersex. Futuras investigaciones deben propender por visibilizar la situación de las personas intersex en relación con el trabajo.

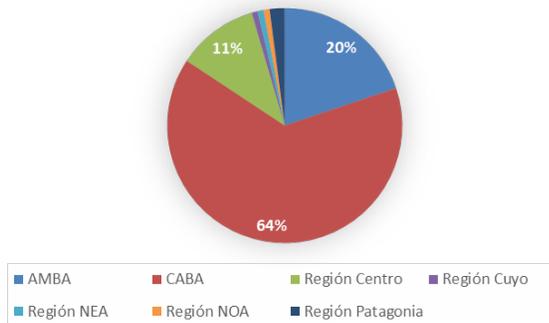
La muestra se compone por 242 personas, de las cuales el 66% son jóvenes de hasta 34 años de edad, es decir *centennials*—menores de 21 años- (11%) y *millennials*-22 a 34 años- (55%). El grupo de 35 a 49 años – generación Y- es el segundo de mayor representación (30%), siendo las personas mayores de 50 años el menor porcentaje (4%). Ninguna persona de 69 años o más respondió la encuesta. Si bien, se encuentran las cuatro generaciones que conforman el mercado laboral actual, el 85% de las personas encuestadas son de las generaciones "Y" y de *millennials*, siendo esta última la de mayor representación.

¿Qué edad tenés?



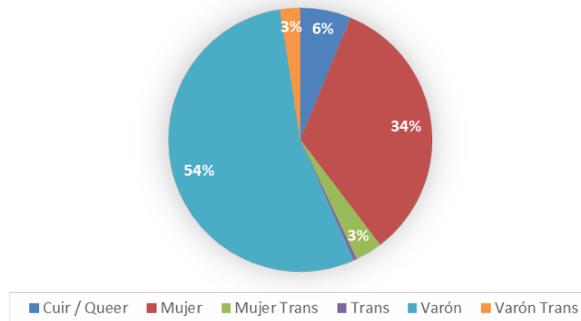
Por otra parte, El 64% de las personas que respondieron viven en CABA, el 20% en AMBA y el 11% en Región Centro (Córdoba, Entre Ríos y La Pampa). Otras regiones como Patagonia (2,1%), NEA (0,8%), NOA (0,8%) y Cuyo (0,8%) representan una pequeña proporción de la muestra.

¿Cuál es tu lugar de residencia?



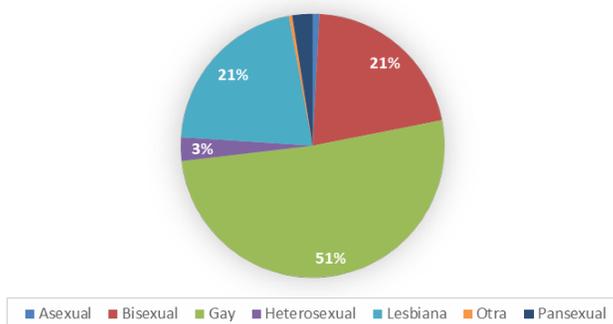
En relación con la identidad de género la mayor parte de las personas se identifican como varón (54%) y mujer (34%). Por otra parte, el 6% de las personas que contestaron refieren tener una identidad de género *queer* (cuir) y el 6,5% se identifica como trans (mujer trans 3%, varón trans 3% y trans 0,5%).

¿Cuál es tu identidad de género?



En cuanto a la orientación sexual el 51% se identifica como gay, el 21% como lesbiana y bisexual respectivamente. Otras orientaciones sexuales como la heterosexualidad (3%), la pansexualidad (3%), la asexualidad (1%) y otras (0,5%) tienen baja proporción.

¿Cuál es tu orientación sexual?



Cuando se analizan comparativamente las categorías de identidad de género y orientación sexual se puede observar que por cada una de las identidades de género se encuentran diferentes orientaciones sexuales y viceversa. Por ejemplo, aun cuando la mayor parte de varones de identifican como gays, también respondieron el cuestionario varones bisexuales, asexuales y pansexuales. De la misma forma, respecto de las mujeres se encuentran mujeres lesbianas, bisexuales, asexuales y pansexuales. Por otro lado, hay mujeres, varones y personas queer y varones trans bisexuales.

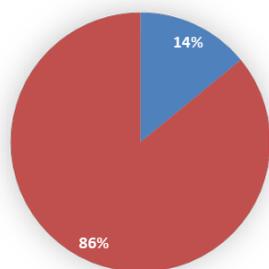
Al respecto es relevante señalar que la diversidad sexual es mucho más amplia que las categorías estancas de orientación sexual y/o identidad de género por sí solas como identificatorias de las personas y de las experiencias de acoso y discriminación. De esta manera, estas experiencias dependen de la relación entre identidad de género y orientación sexual, al igual que de otras múltiples variables, como la expresión de género, la pertenencia étnica y racial, la clase social, la edad, el lugar de procedencia y de residencia, entre otros.

Identidad de Género	Orientación Sexual							Total
	Asexual	Bisexual	Gay	Heterosexual	Lesbiana	Pansexual	Otra	
Mujer	1	38			41	1		81
Varón	1	8	121			1		131
Cuir / Queer		1	3		8	2	1	15
Mujer Trans				6	1	1		8
Varón Trans		4		1	1			6
Trans						1		1
Total	2	51	124	7	51	6	1	242

Para el análisis en este trabajo se toman las variables de identidad de género, orientación sexual y edad para caracterizar las experiencias de acoso y discriminación de la población LGBTQ. En términos generales se analizan las identidades que presentan mayor representación. En cuanto a la identidad de género se toman las mujeres, varones, personas queer y "trans" como las variables principales, encontrándose en la última categoría mujeres trans, varones trans y personas trans. Por otra parte, en cuanto a la orientación sexual se tienen en cuenta a las lesbianas, gays, bisexuales y dentro de la categoría "otras" se incluyen heterosexuales, pansexuales, asexuales y otra. Para futuras investigaciones es importante considerar otras interseccionalidades para comprender las experiencias de acoso y discriminación de la población LGBTQ+ en un sentido complejo y amplio.

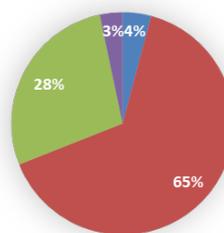
En cuanto al empleo, el 86% de las personas que respondieron la encuesta tienen actualmente trabajo. Es preocupante que el **14% no trabaja actualmente** reconociendo que el contexto laboral reinante tiene una tendencia a la reducción. Será objeto de un estudio de otro alcance conocer el impacto desigual de la pérdida o falta de empleo entre la población LGBTQ. Por otra parte, el **65% tiene un empleo privado**, mientras que el 28% lo hace en el ámbito público. En menor medida el 4% trabaja en la academia y el 3% en el tercer sector (organizaciones de la sociedad civil).

¿Actualmente, tenés trabajo?



■ No ■ Si

El ámbito de tu trabajo actual (o último que tuviste) es:

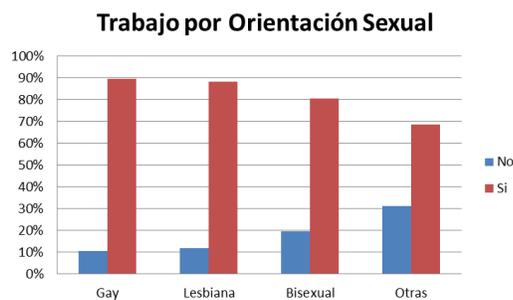
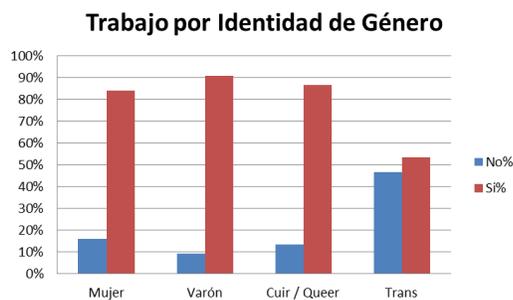


■ Academia ■ Privado ■ Público ■ Sociedad Civil (OSC)

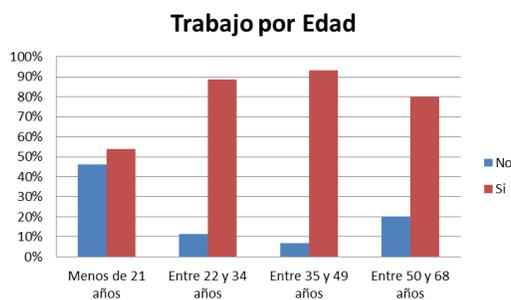
Analizando por identidad de género, las personas trans son las que menor inserción laboral manifiestan. Casi la mitad de ellas (47%) no estaban trabajando en el momento de la encuesta, siendo la inclusión laboral de varones trans (67%) mayor que en el caso de las feminidades

trans (50%). En cuanto a las personas queer y mujeres la inclusión laboral ronda el 85% y en gays del 91%, siendo quienes tienen mayor presencia en el espacio del trabajo.

Si se examinan estos datos desde la orientación sexual, las personas con otras orientaciones e identidades de género -trans heterosexuales y pansexuales y asexuales de varias identidades de género- son las que menor inserción manifiestan (69%), seguidas de bisexuales (80%), lesbianas (88%) y gays (90%) respectivamente.



Por edad se encuentra que las personas de entre 18 y 21 años son las que menos se encuentran actualmente trabajando con el 54%, entre tanto le siguen las personas entre 50 y 68 años con el 80%, luego la generación *millennial* de entre 22 y 34 años con 89% y la de mayor inserción laboral es la generación X con un 93% de los casos.



¿Qué encontramos?

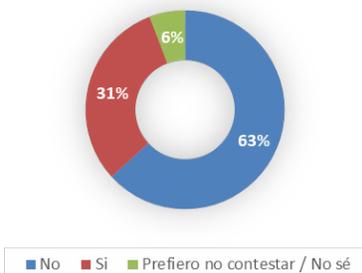
Principales hallazgos y resultados

“Una compañera me dijo que las personas LGBT somos ‘generaciones de serpientes’, podridas por dentro, otra dijo que somos ‘como animales’, varios comentarios sobre enfermedad mental y un compañero dijo que habría que ‘encerrarnos a todos en un boliche y prenderlo fuego’.”

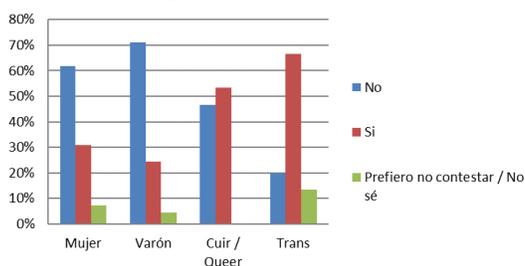
Mujer Bisexual

Un dato revelador -y preocupante- es que el **31% de la muestra contestó que sufrió experiencias laborales vinculadas con acoso y discriminación por su orientación sexual y/o identidad de género**. Al respecto, se encuentra que las personas trans (67%) expresan sufrir o haber sufrido mayor acoso que las personas queer (53%), mujeres (31%) y varones (24%). De igual forma, las personas con orientaciones sexuales e identidades de género calificadas como “otras” (44%) presentan mayores porcentajes de acoso que las personas bisexuales (35%), lesbianas (33%) y gays (27%) respectivamente. En consecuencia, se puede afirmar que las personas trans y de “otras” orientaciones sexuales e identidades de género sufren mayores niveles de discriminación que el resto de las identidades en valores que duplican la media de la muestra. Las mujeres y lesbianas se encuentran sobre ese promedio, mientras que los varones y gays presentan los niveles de acoso y discriminación más bajos, no por ello considerables.

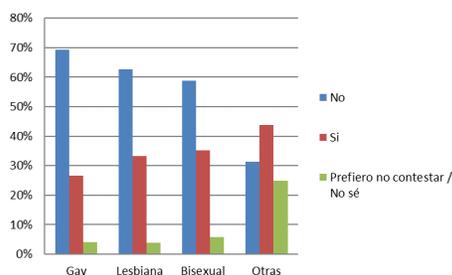
¿Sufrís o sufriste acoso o discriminación en el ámbito laboral por tu orientación sexual y/o identidad de género?



Acoso por Identidad de Género

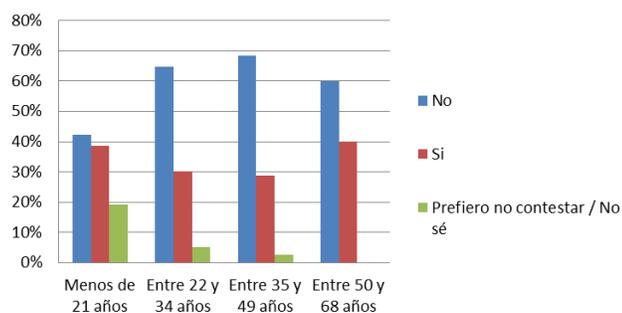


Acoso por Orientación Sexual



El acoso por edad de las personas entrevistadas muestra también datos reveladores al encontrarse que las personas entre 50 y 68 años (40%) y aquellas menores de 21 años (39%) son los grupos que mayor referencia hacen a estos hechos. Las personas entre los 22 y 34 años (30%) y aquellas entre los 35 y 49 años (29%) expresan menores niveles de acoso y discriminación. A manera de hipótesis estas diferencias por edades se pueden explicar a partir de los mayores niveles de represión hacia las personas LGBTIQ en personas de mayor edad, naturalizando la misma y muchos de sus estereotipos, mientras que en las personas de la generación de *millenials*, gracias al cambio cultural de aceptación y reconocimiento de la diversidad sexual, no sólo se visibilizan más y por ende aumenta la probabilidad de ser objeto de discriminación, sino que también presentan mayor conciencia de ésta.

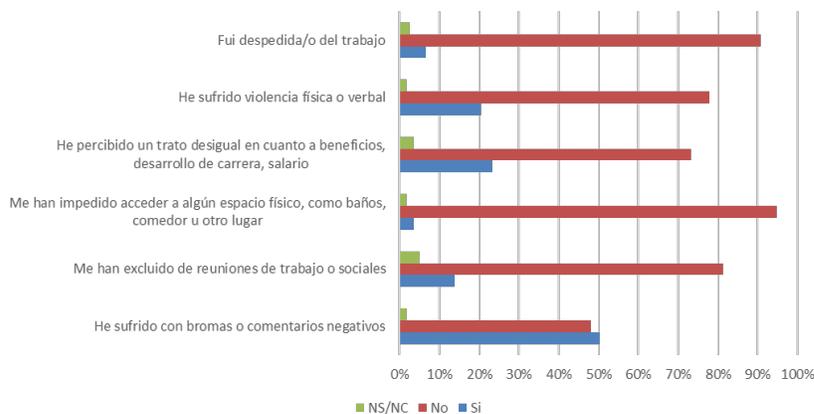
Acoso por Edad



Sobre los tipos y situaciones de acoso y discriminación los datos señalan que **un poco más de la mitad (50,2%) sostiene que ha sufrido comentarios negativos y bromas vinculadas con su orientación sexual e identidad de género.** Igualmente, **el 23% ha percibido un trato desigual respecto a su carrera, beneficios o salarios.** El 14% sostiene que ha sido excluido de reuniones de trabajo o encuentros de carácter social y **El 7% fue despedido de su trabajo.** Un dato alarmante es que **casi el 20% sufrió violencia (física o verbal).**

En mi lugar de trabajo por mi orientación sexual / identidad de género...	Si	No	NS/NC
He sufrido con bromas o comentarios negativos	50,2%	48,1%	1,7%
Me han excluido de reuniones de trabajo o sociales	13,8%	81,3%	4,9%
Me han impedido acceder a algún espacio físico, como baños, comedor u otro lugar	3,5%	94,7%	1,8%
He percibido un trato desigual en cuanto a beneficios, desarrollo de carrera, salario	23,2%	73,2%	3,5%
He sufrido violencia física o verbal	20,4%	77,8%	1,8%
Fui despedida/o del trabajo	6,6%	90,8%	2,6%

En mi lugar de trabajo por mi orientación sexual / identidad de género...



Al analizar estos datos comparativamente entre lesbianas, gays y personas trans se revela que si bien las bromas y comentarios negativos son los hechos donde se presenta mayor discriminación, es la población trans la que manifiesta mayores niveles al respecto con un 83% en masculinidades trans y un 71% en feminidades trans, seguido por bisexuales en un 55% y, finalmente, lesbianas y gays hacen referencia a esta situación en el 48% y 49% de los casos respectivamente. En todos los tipos y modalidades de acoso y discriminación las personas trans son las que muestran mayores niveles, en segundo lugar, las personas bisexuales, y en menor medida, lesbianas y gays pero aún con porcentajes relevantes.

De tal forma se encuentra que el 71% de mujeres trans ha percibido un trato desigual en cuanto a beneficios, desarrollo de carrera y salario, en tanto el 32% de las lesbianas asegura haber vivido esta situación y el 20% de gays. La violencia física o verbal ha sido experimentada por el 50% de feminidades trans, el 25% por parte de lesbianas y el 16% de gays. Por otra parte, el 67% de mujeres trans ha sido excluida de reuniones de trabajo o sociales, el 18% en el caso de las lesbianas y el 12% de los gays.

Resulta llamativo, que el 33% de las mujeres trans y el 17% de varones aseguran que se les ha impedido acceder a algún espacio físico, como baños, comedor u otro lugar, situación que no parece ser relevante en el caso de lesbianas (5%) y gays (3%). **En cuanto a los despidos por identidad de género u orientación sexual las feminidades trans han sufrido esta situación en la mitad de los casos cuando lesbianas y gays en un 7%.**

En mi lugar de trabajo por mi identidad de género...	Mujer	Varón	Cuir / Queer	Mujer Trans	Varón Trans	Total
He sufrido con bromas o comentarios negativos	50,6%	46,1%	64,3%	71,4%	83,3%	50,2%
Me han excluido de reuniones de trabajo o sociales	14,7%	11,3%	14,3%	66,7%	0,0%	13,8%
Me han impedido acceder a algún espacio físico, como baños, comedor u otro lugar	1,3%	2,4%	7,1%	33,3%	16,7%	3,5%
He percibido un trato desigual en cuanto a beneficios, desarrollo de carrera, salario	25,3%	17,6%	35,7%	71,4%	33,3%	23,2%
He sufrido violencia física o verbal	24,0%	15,4%	35,7%	50,0%	16,7%	20,4%
Fui despedida/o del trabajo	2,7%	7,2%	6,7%	50,0%	0,0%	6,6%

En mi lugar de trabajo por mi orientación sexual...	Lesbiana	Gay	Bisexual	Heterosexual	Pansexual	Otra	Total
He sufrido con bromas o comentarios negativos	48,0%	48,8%	54,9%	50,0%	66,7%	100,0%	50,2%
Me han excluido de reuniones de trabajo o sociales	18,2%	12,0%	12,0%	40,0%	16,7%	0,0%	13,8%
Me han impedido acceder a algún espacio físico, como baños, comedor u otro lugar	4,5%	3,4%	2,0%	20,0%	0,0%	0,0%	3,5%
He percibido un trato desigual en cuanto a beneficios, desarrollo de carrera, salario	31,8%	19,5%	19,6%	50,0%	50,0%	0,0%	23,2%
He sufrido violencia física o verbal	25,0%	15,5%	23,5%	40,0%	33,3%	100,0%	20,4%
Fui despedida/o del trabajo	6,7%	6,8%	3,9%	40,0%	0,0%	0,0%	6,6%

Por Edad se encuentra que en los diferentes tipos de acoso y discriminación tanto la generación de personas de entre 50 y 68 años y aquellas menores a los 21 años expresan mayores niveles en todos los tipos frente a las otras generaciones intermedias.

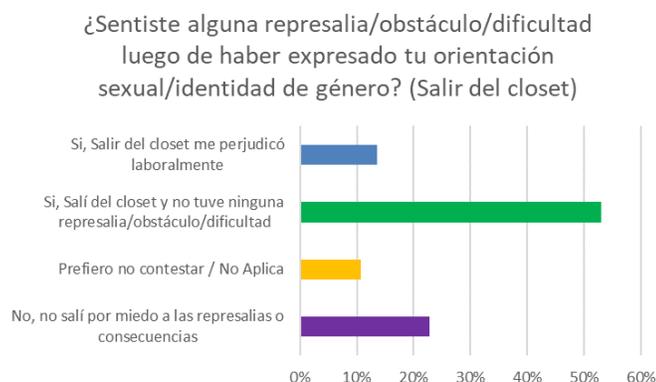
En mi lugar de trabajo por mi orientación sexual / identidad de género por Edad...	Menos de 21 años	Entre 22 y 34 años	Entre 35 y 49 años	Entre 50 y 68 años	Total
He sufrido con bromas o comentarios negativos	65,4%	50,4%	42,9%	60,0%	50,2%
Me han excluido de reuniones de trabajo o sociales	20,0%	11,1%	15,4%	22,2%	13,8%
Me han impedido acceder a algún espacio físico, como baños, comedor u otro lugar	12,0%	0,8%	6,1%	0,0%	3,5%
He percibido un trato desigual en cuanto a beneficios, desarrollo de carrera, salario	28,0%	20,5%	23,9%	44,4%	23,2%
He sufrido violencia física o verbal	24,0%	19,8%	16,9%	44,4%	20,4%
Fui despedida/o del trabajo	4,0%	7,0%	7,7%	0,0%	6,6%

Salir del Closet

“En el caso actual donde cumplo un rol de exposición pública, muchas veces prefiero no hablar de mi orientación por temor a prejuicios que afecten en vínculo laboral”

Mujer Bisexual

Otro dato revelador da cuenta que el **14%** afirmó que **“salir del closet” le perjudicó laboralmente** y el **23%** **no se visibilizó por miedo a las represalias**. El 53% de las personas asegura haber salido del closet y no haber tenido ninguna represalia, obstáculo o dificultad. El 11% prefiere no responder esta pregunta.

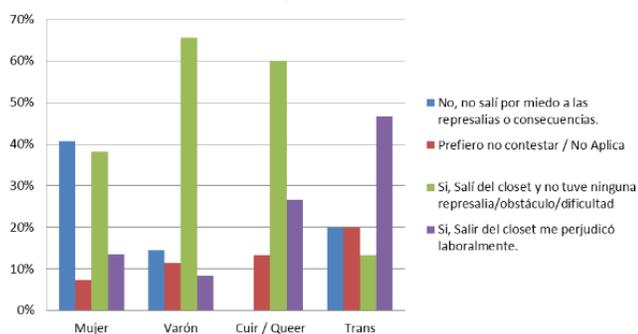


Del 12% que dijo que salir del closet y le perjudicó, el 31% son de “otras” orientaciones sexuales, el 24% lesbianas, el 10% es bisexual y el 9% son gay. Desde la perspectiva de la identidad de género esta situación se dio en el 47% de casos de personas trans (63% mujeres trans, 33% varones trans), 27% en personas queer, 14% en mujeres y 8% en varones.

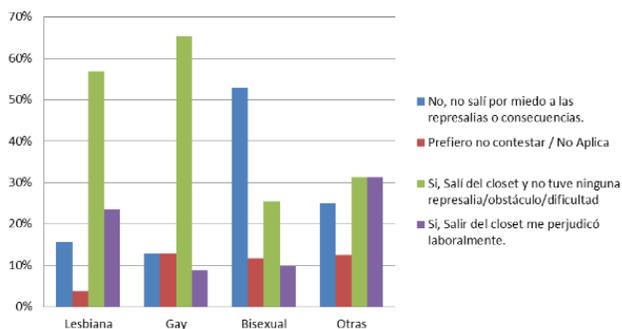
Además, del 20% de las personas que no salieron del closet por miedo a las represalias el 52% son bisexuales, el 25% de “otras” orientaciones sexuales, el 16% son lesbianas y 13% son gays. Sobre la identidad el 41% son mujeres, 20% personas trans y 15% varones.

La visibilización de las identidades de género y orientaciones sexuales LGBTIQ genera diferentes experiencias y percepciones respecto de las consecuencias de la misma. Al igual que en los casos anteriores, las personas trans y las de "otras" orientaciones sexuales presentan mayores niveles de acoso y discriminación fuente de la visibilización de la identidad, mientras los varones y gays los menores niveles.

Salida del closet por Identidad de Género

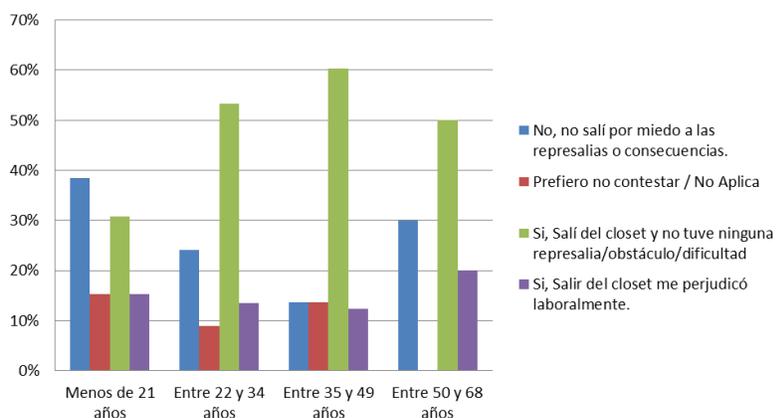


Salida del closet por Orientación Sexual



Estos datos a la luz de la edad de las personas encuestadas refuerzan lo dicho anteriormente. Las personas del grupo de mayor edad (20%) y los de menor edad (15%) evidencian mayores represalias al visibilizar su identidad de género y/u orientación sexual que los otros dos grupos de edad. Al mismo tiempo estos dos grupos de mayor y menor edad manifiestan porcentajes más altos en cuanto a no salir del closet por temor a las represalias con porcentajes de 38% en el caso de los menores de 21 años y de 30% en las personas de 50 a 68 años.

Salida del closet por Edad



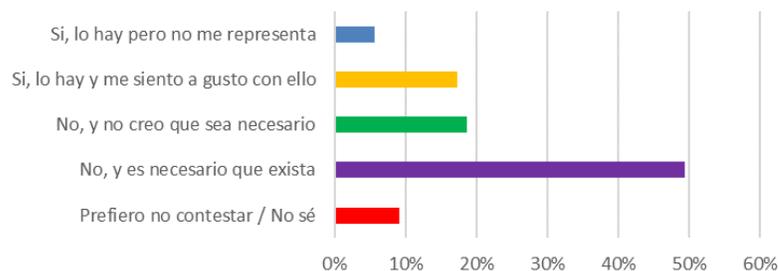
La importancia de los programas de diversidad en los ámbitos laborales

"Volvería a elegir ser trans porque así soy feliz"

Claudia Pía Baudracco

En cuanto a si en el lugar de trabajo existen políticas y/o programas explícitos sobre inclusión y respeto a la diversidad sexual y la no discriminación de las personas LGBTQ casi la mitad de las personas que contestaron esta pregunta afirma que no existen y son necesarios (49%). **El 23% menciona la existencia de estos programas en sus organizaciones, de los cuales un 17% se siente a gusto con los mismos mientras un 6% dice no sentirse representados por ellos.** Finalmente, se encuentra que un 18% considera que no es necesario contar con estos programas y el 9% prefiere no contestar.

En tu lugar de trabajo, ¿existe una política y/o programa explícito sobre inclusión y respeto a la diversidad sexual y la no discriminación de las personas LGBTIQ?

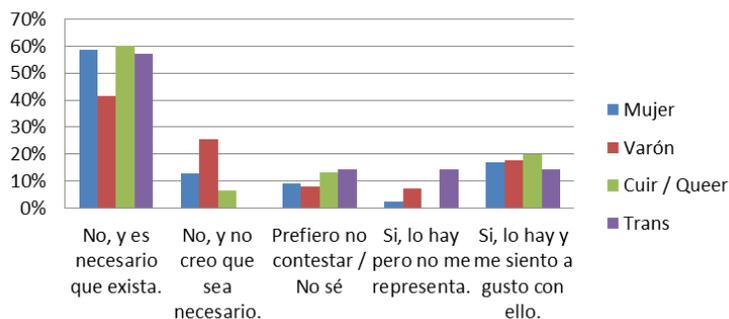


Desde la mirada de la identidad de género, la orientación sexual y la edad, si bien la mayoría manifiesta la necesidad de contar con Políticas y Programas con perspectiva de diversidad, lesbianas (58%) y personas bisexuales (57%) son las que mayor referencia hacen al tema. No obstante, el número de gays (43%) y personas de "otras" orientaciones sexuales (44%) son importantes también. De igual forma, personas queer (60%), trans (57%), mujeres (58%) y varones (42%) expresan la importancia de contar con estas políticas y programas. Y en cuanto a la edad son las

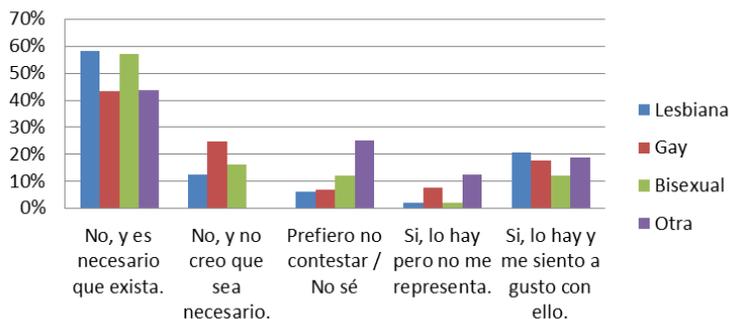
generaciones de menor edad las que reconocen esta relevancia en mayor medida. Se hace referencia a menores de 21 años (68%), entre 22 y 34 años (52%), aunque aquellas entre los 34 y 49 años (41%) y de 50 a 68 años (40%) se expresan al respecto en porcentajes relevantes.

Ahora bien, en aquellos casos en los que se cuenta con estos programas quienes se sienten más a gusto con los mismos son lesbianas (21%), personas queer (20%) y gays (18%). Las personas que se sienten menos representadas por estas acciones son las personas trans (14%) y bisexuales (12%).

Políticas y Programas por Identidad de Género

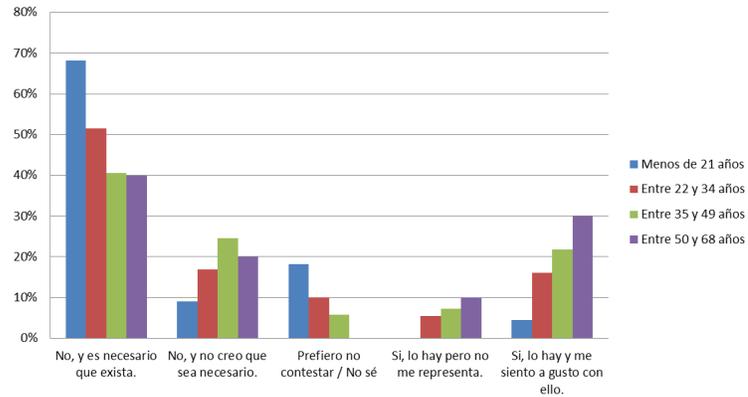


Políticas y Programas por Orientación Sexual



En cambio, desde los grupos de edad, quienes se sienten mayormente representados por estos son las personas de entre 50 y 68 años (30%) y de entre 35 y 49 años (22%). Por otra parte, por debajo de la media general están los jóvenes de entre 22 y 34 años 16% y en muy baja proporción las personas menores de 21 años (5%).

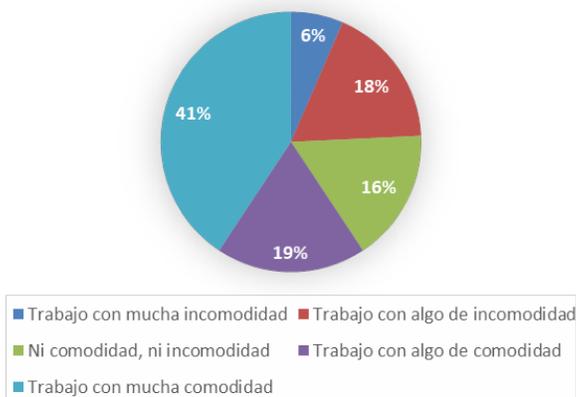
Políticas y Programas por Edad



Comodidad en los ámbitos laborales

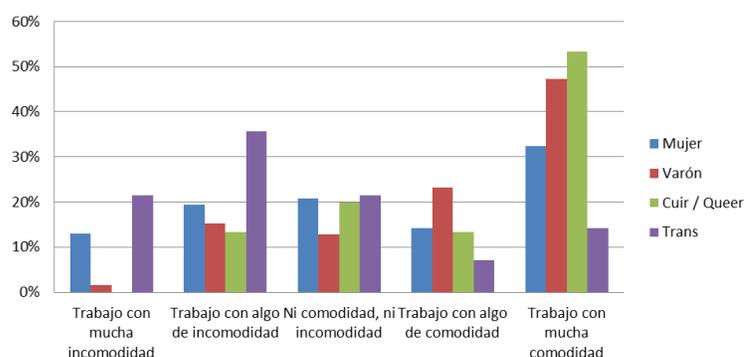
Si bien los índices de personas LGBTQ que dicen trabajar con comodidad -algo (19%) o mucha comodidad (41%)- representa el 60% de los casos. **El 24% de las personas que contestaron dicen que trabajan con incomodidad** -algo (18%) o mucha incomodidad (6%)-y el 16% ni comodidad ni incomodidad.

¿Qué grado de comodidad tenés en tu trabajo actual (o último que tuviste) en relación con tu orientación sexual / identidad de género?



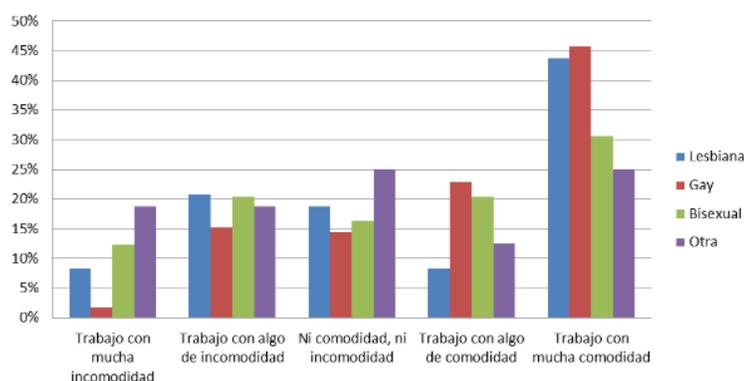
A la luz de la identidad de género, la orientación sexual y la edad estos datos, como en los casos anteriores, adquieren otros matices. Por una parte, se encuentra que aquellas personas que expresan algo o mucha incomodidad son personas trans (57%) y personas de "otras" orientaciones sexuales (37%).

Comodidad en el trabajo por Identidad de Género



Por el otro lado, gays (69%), lesbianas (52%) y bisexuales (51%) expresan algo o mucha comodidad en el trabajo. Esto no significa que haya altos niveles de incomodidad entre gays, lesbianas y bisexuales, sino que expresa la mayor situación de acoso y discriminación vivida por las identidades trans y de "otras" orientaciones sexuales, siendo muchas de estas últimas personas trans.

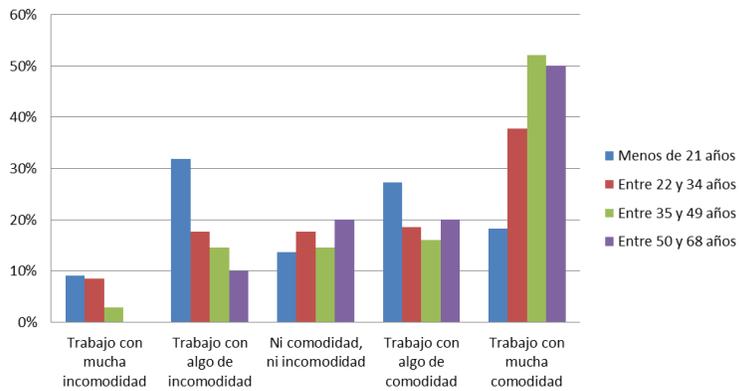
Comodidad en el trabajo por Orientación Sexual



Respecto de la edad, las personas de mayor edad manifiestan sentirse más cómodos en el trabajo. El 70% de las personas entre 50 y 68 años y el 68% entre los 35 y 49 años asegura trabajar con algo o mucha comodidad, seguidos por el 56% de personas de entre 22 y 34 años y en menor medida los de menos de 21 años con un 46%. Si se miran los datos de algo o mucha incomodidad son los del menor rango de edad los que se manifiestan mayoritariamente con un 41%, el 26% entre 22 y 34 años,

el 17% entre 35 y 49 años y el 10% entre 50 y 68 años. Llamen la atención estos datos, sobre todo en las generaciones menores que expresan mayor incomodidad en el trabajo por su identidad de género y/u orientación sexual.

Comodidad en el trabajo por Edad



Algunas voces de quienes son LGBTIQ

Análisis cualitativo

El presente apartado incluye un extracto de las narraciones de las 74 personas que dejaron sus vivencias de acoso, violencia y/o discriminación. Se juntaron por conjunto de análisis que permitiera tener distintas miradas sobre la misma categoría. Cada historia abre una puerta a más preguntas. Cada palabra vertida nos da cuenta que los números no son datos fríos, sino que, muchas veces, implican dolor y sufrimiento. Sin embargo, es interesante que no todas las historias se refieren a vivencias negativas, sino que hay personas que han podido defenderse y defender sus derechos, pero también que cuentan con compañeras y compañeros que les acompañan, e inclusive con empresas que también abrazan la diversidad y la potencian.

La violencia, el acoso y la discriminación: Un popurrí de intersecciones

La vivencia de acoso y violencia no es solo una, y tampoco se vive de una sola manera, es múltiple y variada, es evidente y disimulada, es verbal, simbólica y psicológica. Puede haber periodos de total calma, situaciones de una sola vez, y vivencias cotidianas que afectan la salud psíquica y física de quien la vivencia. Algunas veces de tan diversificada no podemos definir en que categoría ubicarlas. Acá algunos ejemplos:

Me perjudicó para tener ascensos. Sé que mi jefa y colegas se burlan de mí a mis espaldas. Me hacen sentir incómoda en conversaciones ya que me perciben como algo sexual y no como una persona.

Mujer CisBisexual

Mis jefes eran piolas, e inclusivos, pero no estaban nunca y tenía un compañero apañado por la encargada (ellos tenían una especie de relación muy tóxica) y como nunca le di bola, se encargó de hacerme sentir inferior. Cada vez que todo el grupo hablaba de una clienta y yo opinaba algo lindo sobre su vestimenta, aspecto físico, etc. (Él) Hacía comentarios hirientes, o chistes súper despectivos y recalando que yo no "encajaba" en el grupo... Pero por suerte mis compañeros le pusieron los puntos...

Mujer Cis Lesbiana

Por parte de un supervisor de otra área, que por mi orientación sexual se sentía con el derecho de decir cualquier barbaridad sexual que se le

ocurría o comentarios que me ponían en un lugar de incomodidad. En reiteradas oportunidades manifesté mi desagrado por esos dichos y actos, pero no acusaba recibo ya que tiene la habilidad de dar vuelta las cosas y hacer pensar que el que estaba mal era yo. Con el tiempo aprendí que este tipo de actitudes son típicas de un acosador/abusador. Un día me puse firme y le dije que no me toque mas, ya que tenía esta costumbre. Dejó de molestarme.

Varón Cis Gay

Violencia simbólica y verbal: más que simples comentarios

La violencia verbal es la más típica. Comentarios negativos que "se dicen porque sí", "sin intención de dañar", "comentarios al pasar" que hieren la subjetividad de las personas y son vividas como acoso, violencia y discriminación. Esta sería la más típica, a la que están más sometidas las personas LGBTQ.

Una compañera me dijo que las personas lgbt somos "generaciones de serpientes", podridas por dentro, otra dijo que somos "como animales", varios comentarios sobre enfermedad mental y un compañero dijo que habría que "encerrarnos a todos en un boliche y prenderlo fuego".

Mujer Cis Bisexual

Si me he enterado que algunas cumpas han hablado mal de mí con respecto a mi identidad. Hay dos de mis compas que no me saludan de beso sino de palabra y eso dice mucho. Cuando llegué una no tomaba mates, entre otras cosas.

Mujer Trans

He tenido que lidiar con comentarios bifóbicos en horario laboral, particularmente durante el almuerzo, ya que compañerxs se dedicaban a "debatir" sobre la validez de la bisexualidad y la importancia de la representación LGBT.

Mujer Cis Bisexual

Viendo un partido de fútbol de la selección femenina viví agresión verbal por parte de mis compañeros hombres.

Mujer Cis Bisexual

Estaba trabajando con un superior, le pedí si podía alcanzarme algo pesado porque estaba mal de la espalda y se empezó a quejar diciendo: ¡ah! ¿Ustedes piden igualdad? ¡A partir de mañana te llamo Cacho!

Mujer Cis Lesbiana

Lo que me pasó es que los compañeros (uno en particular) hacía comentarios de "hay que matar a todos los putos". Lo encaré y lo dije

que si no quiere quedarse sin trabajo que la corte. No pasó a más. No lo reporté. No me dijo nada. Siguió con sus chistes a mis espaldas.

Varón Cis Gay

En mi anterior empleo un compañero realizaba comentarios negativos sobre la homosexualidad en voz alta y se dirigía a mi persona de manera indirecta, estando yo presente.

Varón Cis Gay

Las bromas y los chistes también son violencia

¿Cuál es el límite de las bromas?, esta es debería ser una pregunta seria que nos hagamos como sociedad ya que las bromas hieren y duelen. Las bromas pueden ser motivo para no salir del clóset.

Me contaron que casi cada vez que mi gerente me llamaba a su oficina por algún tema relacionado con el trabajo, al irme, hacia chistes sobre mi apariencia.

Mujer Trans

En el trato diario. Con compañeros de trabajo que haciéndose los graciosos me dicen "puto".

Varón Cis Gay

Nadie se salva del acoso sexual

Uno de los estigmas o tabúes que llevan a quienes pertenecen a las disidencias sexuales es que son "promiscuos" (se pone entre comillas ya que es un término subjetivo y moralista que no se sabe a qué se hace referencia), que lo único que quieren en la vida es tener relaciones sexuales con cualquiera, que son "hipersexualizadx". Todos mitos que se han instaurado en la mente de las personas y que conllevan a comportamientos discriminatorios.

Compañeras mujeres tienen miedo de "gustarme"

Mujer Cis Lesbiana

Pero también llevan a sufrir acoso sexual, como algo que podría estar validado ya que "así son las personas de la diversidad sexual, siempre quieren sexo". Varios de los comentarios que dejaron relacionados con las vivencias están vinculadas directamente a haber sido acosadas por alguna persona dentro de su entorno laboral.

*Cuando dije que era bisexual mis compañeros cis hetero me ofrecían orgias, me hablaban como si fuera un varón. Ponían puntaje de *belleza* a chicas mientras yo estaba al lado.*

Mujer Cis Bisexual

También me sentí incómoda por comentarios sexuales hechos en la oficina como, por ejemplo, preguntas sobre mi experiencia sexual, que tanto sabía de tal o cual acto, si estaba en pareja, etc. Preguntas lascivas que se escudaban detrás de "es charla entre amigos, somos gente grande".

Mujer Cis Bisexual

En otro trabajo fui acosado sexualmente por un varón en una posición laboral superior a la mía. Por suerte pude resolverlo.

Varón Cis Gay

Acoso de un compañero que quería salir conmigo, que no entendía que yo no quería que me bese y/o me toque.

Varón Cis Gay

La exclusión de los espacios, una acción que duele

No saberse incluido, o no sentirse parte le duele a cualquiera. Como seres humanos buscamos construir y ser parte de tribus, pequeñas o grandes, y por cierto diferentes. Los ámbitos laborales no solo son espacios donde uno se desarrolla profesionalmente, cumple objetivos y recibe un salario, es un espacio de socialización donde se busca compartir vivencias más allá del espacio físico. La exclusión es discriminación y es violencia. El no sentirse parte por ser diverso sexualmente es una de las vivencias narradas en la encuesta desarrollada desde Nodos.

No sufrí discriminación ni acoso, pero sí me sentí afuera de cosas porque gran parte de la socialización del equipo de trabajo gira en torno a comentarios sobre mujeres.

Varón Cis Bisexual

Fui excluido de varias actividades fuera del ámbito laboral por parte de mis compañeros.

Varón Cis Bisexual

El no respeto a la identidad y la expresión de género también es discriminación

La expresión de género es inherente a toda identidad sexual, sea cis o trans, hetero u homo. Es la forma en cómo los seres humanos decidimos ser vistos por otras personas. Sin embargo, hay ciertas expresiones de género que no son respetadas, validadas o incluidas y visibilizadas. Al contrario, por no cumplir ciertos estereotipos, o cánones de apariencia se pueden recibir castigos.

La persona encargada de mí no respeta mis pronombres y los usa estratégicamente cuando estamos en una discusión. Me "expone" ante los demás mandando mensajes cuando hago el mínimo error frente a jefes de la oficina. Cosa que no hace con nadie más.

Persona Trans pansexual

En un trabajo recalcan una y otra vez que iba con las uñas pintadas. Y hasta llegaron a prohibírmelo.

Persona Cuir (Queer)

Un día aparecí con el pelo teñido a platinado, y una de mis superiores me refirió "no tengo nada contra las personas homosexuales pero no es necesario que plantes bandera con tu sexualidad en el trabajo (sic)". No más palabras.

Varón Cis Gay

Sin embargo, al no cumplir con el estereotipo de persona socialmente aceptados en estos ámbitos, soy más invisible. Ni me tratan con los privilegios de un hombre, ni con la amabilidad (o tal vez es otra cosa) que a las mujeres. En este sistema en el que existen preferidos, ... o por cumplir con cánones socialmente aceptados, hay como un trato diferente.

Persona Cuir (Queer)

El (No) bendito closet

El closet ¿es una decisión? Es parte de un proceso y debe ser totalmente respetado. Las personas LGBTQ saben que salir del closet puede ser riesgoso y visibilizarse generar actos de acoso, violencia o discriminación. Algunas personas han decidido no hacerlo para resguardarse, por temor.

Trabajo en atención al público en una veterinaria y tengo que aguantar los comentarios desagradables de mis jefes hacia lxs clientes disidentes, por eso no me animo a salir del closet

Mujer Cis Lesbiana

Aún no salgo del clóset por miedo a incomodar. Trabajo de niñera de dos niñas en una familia muy evangelista y cerrada...

Mujer Cis Bisexual

En el actual trabajo cuido de no revelar mi identidad porque sé a ciencia cierta que me despedirían.

Mujer Cis Bisexual

En el caso actual, donde cumpla un rol de exposición pública, muchas veces prefiero no hablar de mi orientación por temor a prejuicios que afecten el vínculo laboral.

Mujer Cis Bisexual

La minería es un ámbito generalmente homofóbico y conservador. Sólo pude salir del clóset con mujeres, nunca con hombres dado que tienen muchos prejuicios difíciles de romper.

Varón Cis Gay

Trabajo en un ámbito hospitalario y nunca he tenido una discriminación por mi orientación sexual con mis compañeros ni con mis superiores. Sin embargo, en la relación enfermero -paciente no digo nunca mi orientación sexual, salvo que me pregunten. Soy yo misma la que no dice nada porque a veces creo que los incomodaría por el grado de intimidad que existe en nuestra profesión. Pero si me preguntan ellos cómo está conformada mi familia, o con quien vivo, o me preguntan algo entonces recién ahí les digo que tengo una pareja mujer, o que tuve una hija dentro de una familia homoparental.

Mujer Cis Lesbiana

Los ámbitos laborales permiten múltiples interacciones y formatos de vínculos. En estas interacciones se deslizan bromas, comentarios, palabras y prejuicios sin saber que del otro lado hay una persona que recibe esa interacción como un acto violento y cuyo impacto puede ser motor para que esa persona LGBTQ no salga del closet y se mantenga en él como auto-cuidado.

Una vez un subgerente mandó un powerpoint con un chiste homofóbico. Me sentí mal, porque no sabe que soy gay.

Varón Cis Gay

Una de las personas llamadas gerentes se refiere a mi elección sexual en forma despectiva sin saber él de la mía.

Varón Cis Gay

Lo positivo: programas, líderes y políticas diversas e inclusivas

Contar con políticas, programas y líderes sensibilizadxs a la diversidad sexual no es solo una buena acción, o haber cumplido con el mandato empresarial y/o social. Promover la diversidad y contar con estos procesos afecta directa y positivamente la experiencia de las personas que colaboran en las organizaciones. Se sienten parte, se sienten bien y pueden ser lo que son.

Actualmente el ambiente en donde trabajo es muy inclusivo y estoy sorprendida.

Persona Cuir (Queer)

Salí del closet y no hubo represalias o mal ánimo, por el contrario, cuando creen que no tienen conocimientos sobre temas LGBTQ se acercan a mí para aprender.

Mujer Cis Bisexual

Muchas veces al trabajar uso una gorra con un arcoíris, nunca me han dicho nada negativo y a veces pregunta cosas respecto a la comunidad con intención de abandonar la ignorancia.

Varón Cis Gay

En mi trabajo no he sufrido discriminación o prejuicio, me hacen sentir cómodo donde estoy.

Varón Cis Gay

Desde el primer día deje en claro que soy gay y nunca hubo ningún problema. Después me pasó que con mi novio no nos dejaron entrar en un boliche de acá de Mendoza, y desde la empresa se portaron muy bien, pude tomarme los días para ir a hacer la denuncia en el INADI y cada vez que tuve que presentarme siempre me apoyaron y dieron el tiempo para seguir adelante con esa denuncia.

Varón Cis Gay

Actualmente trabajo en una ONG, donde la orientación sexual e identidad de género son respetadas. Contamos con un protocolo de violencia de género y diversidad sexual, y a su vez también trabajamos con organizaciones con las mismas políticas. Comparto esta experiencia porque sé que en empresas, negocios u organismos estatales la realidad no es así, pero de todas maneras las personas del colectivo LGBTIQ+ aún podemos encontrar algunos espacios seguros y convertirlos en mejores.

Mujer Cis Bisexual

Sin embargo, estas políticas deben ser transversales en toda la empresa, alcanzando a todas las personas, ya que quienes son parte de las disidencias

sexuales no solo comparten espacios con sus pares, sino que son influidxs por sus líderes.

De parte de mi compañerxs es un trato de iguales y existe mucho respeto y aguante para con todxs. Hay más gente de la comunidad en el ambiente laboral, por parte de los altos cargos administrativos, todos varones cis religiosos, eres visto como inferior y existe muy poco respeto hacia tu persona e integridad.

Persona Cuir (Queer)

Tengo una compañera transgénero que si bien ha tenido una experiencia muy positiva en mi trabajo, se ha visto discriminada por personas específicas (específicamente su jefa) y la empresa no ha respondido de forma correcta ante su incomodidad

Mujer CisHetero

La misma persona que constantemente resalta que tengo una "enfermedad", es la misma que se ofreció a pagarnos la torta de casamiento a mi marido y a mí. Nos aprecia, pero no entiende porque "somos así". Inentendible en muchos niveles

Varón Cis Gay

Con relación al closet, para otras personas, salir de él ha tenido un sentido y vivencia positiva. De hecho, ha sido motor para que el ámbito laboral genere acciones proactivas de respeto a la diversidad sexual y la inclusión. Esto habla de la importancia de tener espacios abiertos a la diversidad, con líderes sensibles y políticas que respalden.

Creo que el desafío es poder ser natural cuando uno habla de su sexualidad en lugar de estar inventando historias o parejas para ser parte de la normalidad. Me costó mucho ser abierta en mi entorno laboral, me llevó cerca de 8 años y lo hice cuando cambié de trabajo donde podés redefinirte, creo que es difícil salir del closet cuando hace tiempo que trabajas en el mismo lugar.

Mujer Cis Lesbiana

Como positivo puedo decir que en los trabajos en los que "salí del armario", mi desempeño fue mucho mejor.

Varón Cis Gay

Fui ampliamente aceptado en mi empresa, e incluso mi salida del closet provocó que la empresa empezara a adoptar una comunicación LGBTfriendly. Pero creo que mi caso es bastante excepcional

Varón Cis Gay

Honestamente, solo me trajo cosas buenas. Converso naturalmente con mi equipo de trabajo y creo que me aporta una perspectiva diversa sobre las cosas.

Varón Cis Gay

Las mujeres cis

Esta encuesta no buscó indagar en la vivencia de acoso, violencia y discriminación de otras poblaciones. Sin embargo, en el sistema sexo-género sabemos que las mujeres cis, sean hetero u homo/bis/asexuales son víctimas de ello. No queremos invisibilizar sus historias ya que dos participantes nos dejaron sus vivencias con estas líneas y son motivo para que en noviembre desde Nodos generemos una encuesta similar.

Subestimación por el hecho de ser mujer.

Mujer CisHetero

En el ámbito de mi trabajo, mi jefe quería relaciones íntimas conmigo. En varias oportunidades sufrí acoso. ¡¡¡Y trabajaba incómoda en ese ámbito asfixiante!!!

Mujer CisHetero

Conclusiones, recomendaciones y preguntas

Este estudio tiene como propósito el de conocer y describir experiencias de discriminación y acoso sufridas por parte de la población LGBTIQ en el ámbito laboral en Argentina. El presente informe plasma resultados sobre acoso, violencia y discriminación vivido por personas LGBTIQ en el ámbito laboral en Argentina. Debemos dar cuenta que los mismos no son representativos para ser extrapolados a la población en general. Por ello, más que presentar una visión acabada y representativa de esta realidad, su objeto es el de identificar tendencias, relaciones y dimensiones de una situación conocida, mas poco estudiada. En este sentido, más que definiciones y explicaciones, lo que se propone es abrir preguntas a ser profundizadas en futuras investigaciones.

Para la consolidación de la muestra fueron entrevistadas 242 personas LGBTQ del país. El 85% de ellas son jóvenes de 22 a 34 años (55%), seguido por personas de entre 35 a 49 años (30%), *millenials* y generación "Y" respectivamente. En menor medida está conformada por *centennials* (11%) y personas mayores de 50 años (4%). Por otra parte, el 64% reside en CABA, el 20% en AMBA y el 11% en la Región Centro (Córdoba, Entre Ríos y La Pampa).

Por otra parte, aunque la mayoría se identifica como varón (54%) y mujer (34%) se encuentran otras identidades de género como queer (6%), mujer trans, varón trans y trans (6,5%). En relación con la orientación sexual el 51% se identifica como gay, el 21% como lesbiana y bisexual respectivamente. De igual forma, que en relación con la identidad de género, otras orientaciones sexuales son mencionadas: heterosexualidad (3%), pansexualidad (3%), asexualidad (1%), etc. Ninguna persona intersex respondió la encuesta y dos demisexuales lo hicieron.

Esta muestra da cuenta de la complejidad en la construcción de las identidades sexuales y de la riqueza identitaria y de experiencias de las personas LGBTIQ+. Esta perspectiva es tenida en cuenta en el análisis reparando en las similitudes y diferencias por identidad de género, orientación sexual y edad de las personas encuestadas. Sin embargo, otras variables e

interseccionalidades, como la diversidad corporal, la clase social, la pertenencia étnica y sindical, el país de origen, la religión, el nivel educativo, etc. deben ser consideradas para comprender las diferentes experiencias, pudiendo visibilizar realidades que bajo las categorías estancas LGBTIQ no pueden serlo. Por ejemplo, no es lo mismo la realidad de una lesbiana cisgénero blanca con estudios de posgrado, que la de una lesbiana trans afrodescendiente con los mismos estudios, o la de una lesbiana intersex migrante con el secundario incompleto.

En relación con los resultados de esta encuesta resulta preocupante el alto nivel de personas que actualmente se encuentra sin empleo. Mientras que en general el 14% no trabaja, en cuanto a las personas trans se revela una situación crítica, ya que el 47% no lo hace. Los gays son los que tienen mayor presencia en el trabajo con el 90% de los casos, seguidos por lesbianas (88%) y bisexuales (80%).

Un dato revelador y alarmante resulta que el **31% de la muestra contestó que sufrió experiencias laborales vinculadas con acoso y discriminación por su orientación sexual y/o identidad de género**. Al respecto, las personas trans (67%) y las personas queer (53%) expresaron sufrir o haber sufrido mayor acoso/discriminación. Las personas con orientaciones sexuales e identidades de género calificadas como “otras” –heterosexuales, pansexuales, asexuales, etc.- (44%) presentan mayores porcentajes de acoso que las personas bisexuales (35%), lesbianas (33%) y gays (27%).

En las preguntas referidas a acoso/discriminación, **un poco más de la mitad (50,2%)** de las personas que contestaron la encuesta sostiene que ha sufrido **comentarios negativos y bromas** vinculadas con su orientación sexual e identidad de género, **el 7% fue despedida** de su trabajo. Un dato alarmante es que el **20% dijo haber sufrido violencia (física o verbal)**.

En todos los tipos y modalidades de acoso y discriminación **las personas trans son las que muestran mayores niveles, en segundo lugar las personas bisexuales**, y en menor medida, lesbianas y gays pero aún con porcentajes relevantes. **El 50% de feminidades trans** han experimentado **violencia física o verbal**, mientras que el 17% de los varones trans han experimentado este tipo de situaciones extremas. Por edad se encuentra que las personas entre 50 y 68 años (40%) y aquellas menores de 21 años (39%) son los grupos que mayor referencia han manifestado a estos hechos.

Otro dato significativo es que el **14% afirmó que “salir del closet” le perjudicó** laboralmente y **el 23% no se visibilizó por miedo a las represalias** (el 52% son bisexuales, el 25% de otras orientaciones sexuales no hegemónicas y

el 47% de las personas trans). Sobre los grupos etarios refuerza lo antedicho. Las personas del grupo de mayor edad (20%) y los de menor edad (15%) evidencian mayores represalias al visibilizar su identidad de género y/u orientación sexual que los otros dos grupos de edad.

Casi la mitad de las personas (49%) contestaron que no existen y son necesarias políticas y/o programas explícitos sobre inclusión y respeto a la diversidad sexual y la no discriminación de las personas LGBTQ. El **24% de las personas que contestaron dicen que trabajan con algo o mucha incomodidad en el trabajo, siendo las personas trans** (57%) y de “otras” orientaciones sexuales (37%) las que manifiestan mayor incomodidad. En tanto, gays (69%), lesbianas (52%) y bisexuales (51%) expresan algo o mucha comodidad en el trabajo. Esto no significa que no haya altos niveles de incomodidad entre gays, lesbianas y bisexuales, sino que expresa la mayor situación de acoso y discriminación vivida por las identidades trans y de “otras” orientaciones sexuales. Respecto de la edad, las personas de mayor edad quienes manifiestan sentirse más cómodas en el trabajo, mientras las generaciones menores expresan mayor incomodidad.

Otro dato que llama la atención se refiere a aquellos casos que refieren contar con **Programas y Políticas con perspectiva de diversidad sexual** en sus trabajos. Quienes se sienten más a gusto con estos son lesbianas, personas queer y gays de la generación “Y” y de mayores de 50 años. Mientras que aquellas que se sienten menos representadas por estas acciones son personas trans y bisexuales y las personas de menos de 34 años.

Como se puede ver en estos resultados, es posible asegurar que **la experiencia del trabajo para las personas LGBTIQ aún se caracteriza, a pesar del avance legislativo y del cambio cultural, por la persistencia de situaciones de acoso y discriminación**. Estas no se manifiestan de la misma manera en cada una de las identidades, las personas trans, queer y de “otras” orientaciones sexuales viven esta realidad con mayor intensidad que gays y lesbianas, siendo la experiencia de estos últimos más positiva que la de las otras identidades, lo que no significa que ésta sea menor.

De la misma forma, en cuanto a la edad se presentan diferencias. Mayores niveles de acoso en personas mayores de 50 años y menores de 21. A manera de pregunta, se plantea en páginas precedentes, que estas percepciones se pueden explicar a partir de los mayores historias de represión, en el pasado, hacia las personas LGBTIQ mayores de edad, mientras que en las personas de la generaciones de *centennials* y *millenials*, gracias al cambio

cultural de aceptación y reconocimiento de la diversidad sexual, no sólo se encuentran más empoderada y se visibiliza más, sino que por ello aumenta la probabilidad de ser objeto de discriminación, y por otro lado mayores niveles de conciencia sobre estas vivencias.

Teniendo en cuenta estos resultados, y tal como se advirtió con anterioridad, para futuros trabajos es importante analizar estas diferencias por identidad de género, orientación sexual y edad incorporando nuevas categorías y fenómenos como:

- Lugar de residencia, migración, pertenencia étnica, color de piel, discapacidad, clase social, agremiación, sector, etc.
- Realidad de las personas intersex en relación con el trabajo.
- El impacto desigual de la pérdida o falta de empleo entre las personas LGBTIQ+.
- Análisis comparativo de la situación de acoso y discriminación entre personas LGBTIQ+ y cisgénero heterosexuales.

Finalmente, en relación con los Programas y Políticas se abre el desafío de cómo integrar las diferentes generaciones, identidades y problemáticas en acciones lo suficientemente plurales para que la diversidad dentro de la diversidad sexual pueda desplegarse en las empresas. Para ello se propone:

- Promover la participación de personas de todos los grupos en el diseño de Programas y Políticas representativas de la diversidad dentro de la diversidad sexual.
- Incorporar en las Políticas y Programas generales la perspectiva de la diversidad dentro de la diversidad sexual y diseñar políticas y acciones focalizadas.
- Poner especial atención a las poblaciones con menor inserción laboral: trans, pansexuales, intersexuales y asexuales que son quienes menos representación tienen y más vivencias de acoso muestran.

Glosario

Las definiciones aquí presentadas sirven de guía para el abordaje y comprensión de la diversidad sexual. Sin embargo, es importante señalar que estos conceptos son culturalmente situados y se encuentran en constante debate y revisión, encontrándose otras posiciones. Para su elaboración se utilizaron diferentes fuentes orgánicas nacionales e internacionales institucionalizadas y que son comunes en nuestro contexto cultural⁴.

Asexual: persona que siente atracción emocional y afectiva, más no necesariamente sexual, hacia otras personas.

Bisexual: persona que siente atracción emocional, afectiva y sexual hacia personas del mismo género y del género opuesto.

Cisgénero o cis: persona cuya identidad de género corresponde con el sexo asignado al nacer. El prefijo “cis” se utiliza como antónimo del prefijo “trans”.

Demisexual: es una persona que no experimenta atracción sexual a menos que forme una fuerte conexión emocional con el otro. Se ve más comúnmente en las relaciones románticas, pero de ninguna manera se limita a ellas.

Diversidad corporal: se refiere a la alta gama de representaciones del cuerpo en relación con las variaciones en la anatomía sexual que se expanden más allá del binario varón/mujer. Desde una dimensión política se usa el concepto para hacer referencia a la intersexualidad.

Diversidad familiar: se refiere al conjunto de configuraciones familiares existentes. Estas dependen de la historia, lo social y la cultura. Entre ellas se pueden mencionar: nuclear heteroparental y homoparental; monoparental; poligámica, ensamblada, adoptiva, de acogida, pareja sin hijos, cohabitantes, etc. Desde una dimensión política se usa el concepto para hacer referencia a aquellas conformaciones familiares no hegemónicas, invisibilizadas y estigmatizadas.

⁴Fuentes secundarias consultadas para la elaboración del Glosario, ver en la bibliografía.

Diversidad sexual: se refiere al conjunto de todas las orientaciones sexuales (incluyendo la heterosexualidad), identidades de género (trans o cis), expresiones de género y diversidad corporal. Desde una dimensión política se usa el concepto para hacer referencia aquellas sexualidades no hegemónicas, invisibilizadas y estigmatizadas.

Expresión de género: manifestación externa del género de una persona, a través de su aspecto físico, la cual puede incluir el modo de vestir, el peinado o la utilización de artículos cosméticos, o a través de manierismos, de la forma de hablar, de patrones de comportamiento personal, de comportamiento o interacción social, de nombres o referencias personales, entre otros. La expresión de género de una persona puede o no corresponder con su identidad de género auto-percibida o su orientación sexual.

Gay: varón que siente atracción emocional, afectiva y sexual hacia otros varones.

Género: Se refiere a las identidades, funciones, roles y atributos construidos socialmente de la mujer y el hombre y al significado social y cultural que se atribuye a esas diferencias biológicas.

Heterosexual: persona que siente atracción emocional, afectiva y sexual hacia personas del género opuesto.

Identidad de género: es la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, la cual puede corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento. Toda persona tiene una identidad de género y una orientación sexual y la una no depende de la otra. La identidad de género y su expresión también toman muchas formas, algunas personas no se identifican ni como hombres ni como mujeres, o se identifican como ambos.

Identidad sexual: combinación conformada por características biológicas, la orientación sexual, la identidad de género y sus expresiones, que hace que una persona sea quien es. Es una construcción única de cada ser humano, por lo que todas las personas tienen una identidad sexual.

Intersex: personas cuyos cuerpos (cromosomas, órganos reproductivos y/o genitales) no se ajusta físicamente a los estándares culturalmente definidos para el cuerpo femenino o masculino. Una persona intersex puede identificarse como hombre o como mujer o como ninguna de estas identidades. La intersexualidad no tiene relación causal con la orientación sexual o la identidad y expresión de género: las personas intersexuales

experimentan la misma gama de orientaciones sexuales e identidades de género que las personas que no lo son.

Lesbiana: mujer que siente atracción emocional afectiva y sexual hacia otras mujeres.

LGBTIQ: sigla que designa colectivamente a lesbianas, gays, bisexuales, trans o transgénero, intersex y queer. Esta sigla suele ir modificándose de acuerdo al contexto cultural y en la medida en que diferentes grupos se visibilizan, por lo tanto no es fija, existiendo otras formulaciones que incluyen a personas asexuales, travestis, transexuales, entre otras. No obstante, lo anterior, se utiliza esta sigla de forma indistinta sin que ello suponga desconocer otras manifestaciones de expresión de género, identidad de género u orientación sexual.

Orientación sexual: la capacidad de cada persona 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.

Pansexual: persona que siente atracción emocional, afectiva y sexual hacia personas independientemente del género, expresión o sexo de estas.

Salida del closet: situación de dar a conocer y visibilizar en forma voluntaria el hecho de vivir la sexualidad de una manera distinta a lo socialmente esperado, es decir, la heterosexualidad. Cada persona decide libremente cuándo y a quién contarle sobre su sexualidad.

Sexo: son las características biológicas que, en cada cultura, se seleccionan para distinguir varones de mujeres. En nuestra sociedad, al nacer, se nos asigna un género teniendo en cuenta, principalmente, la apariencia de los genitales.

Trans o trasgénero: el término trans, es un término sombrilla utilizado para describir las diferentes variantes de la identidad de género, cuyo común denominador es la no conformidad entre el sexo asignado al nacer de la persona y la identidad de género autopercibida. Una persona transgénero o trans puede identificarse con los conceptos de hombre, mujer, hombre trans, mujer trans, feminidad trans, masculinidad trans, travesti, queer y persona no binaria, entre otros.

Transexual: persona trans que se interviene quirúrgicamente y/o realiza tratamientos hormonales con el fin de adecuar su cuerpo a su identidad de género autopercibida.

Travesti: persona trans que manifiesta su expresión de género mediante la utilización de prendas de vestir y actitudes del género opuesto que social y culturalmente son asociadas al género asignado al nacer. Ello puede incluir la modificación o no de su cuerpo. En Argentina este es un concepto político utilizado reivindicativamente por el movimiento de feminidades travestis, por lo general en situación de trabajo sexual.

Queer/Cuir: se trata de personas que no está incluida o trasciende todo tipo de clasificaciones hegemónicas del sistema binario varón/mujer.

Bibliografía

BORISONIK, Diego L. Hablar de diversidad sexual y derechos humanos: guía informativa y práctica. Diego Borisonik; Lucía Bocca; contribuciones de Eduardo Otero Torres. CABA: Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación, Secretaría de Derechos Humanos y Pluralismo Cultural, 2017.

CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS. Conceptos básicos relativos a personas LGBT. Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH). <https://www.oas.org/es/cidh/multimedia/2015/violencia-lgbti/terminologia-lgbti.html>

CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS. Opinión Consultiva OC-24/17 solicitada por la República de Costa Rica. Identidad de género, e igualdad y no discriminación a parejas del mismo sexo. CIDH, 2018. http://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_24_esp.pdf

INSTITUTO NACIONAL CONTRA LA DISCRIMINACIÓN, LA XENOFOBIA Y EL RACISMO. Diversidad sexual y derechos humanos: sexualidades libre de violencia y discriminación. Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. INADI, 2016.

LEY 26.743 DE IDENTIDAD DE GÉNERO (2012). Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/195000-199999/197860/norma.htm>

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. ORGULLO (PRIDE) en el trabajo: un estudio sobre la discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género en Argentina. Oficina Internacional del Trabajo. Servicio de Género, Igualdad y Diversidad. Ginebra: OIT, 2015.

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS. Principios de Yogyakarta. Principios sobre la aplicación del derecho internacional de derechos humanos a las cuestiones de orientación sexual e identidad de género. ONU, 2007.

UNIVERSIDAD TORQUATO DI TELLA. Guía de diversidad sexual para empresas: hacia el cambio cultural. María José Sucarrat; Camila Corradi Branco; Adrián F. Barreiro; Eduardo Otero Torres; Lucila Lancioni; Natalia Giordano; contribuciones de Diego Borisonik; Lucía Bocca; Fernanda Sarricchio. CABA: UTDT, 2016.



SER LGBTQ EN EL TRABAJO

Este texto se publicó originalmente el 28 de junio del 2019.
Se terminó de editar en octubre del mismo año.

Todos los derechos reservados a Nodos Consultora. Se puede replicar y socializar la información citando la fuente.

Para más información sobre Nodos puedes escribirnos a:

info@nodosconsultora.com
www.nodosconsultora.com

También puedes seguirnos en redes sociales: FB, TW, IG
LinkedIn buscando @NodosConsultora