

ARGENTINA



CAPÍTULO ARGENTINA

Análisis y redacción: **Virginia Meneghello**
Nodos Consultora

INTRODUCCIÓN

Las legislaciones internacionales y nacionales ocupan un rol fundamental al aportar visibilización sobre la temática de la diversidad sexual, poner de manifiesto las desigualdades como argumento de mostrar las inequidades e injusticias y señalar la necesidad de legislar sobre esa situación. Sabemos que durante muchísimo tiempo hubo derechos básicos que les fueron negados a las personas LGTBQ+ y que aún hoy en nuestra región hay países que no reconocen derechos fundamentales a este grupo. Y cabe aclarar que no se necesita legislar sobre derechos diferentes sino reconocer los derechos de todas las personas y así reafirmar el acceso a derechos que gran parte de la población si tiene acceso, sin perjuicio de su orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales (OSIGEGCS).

Estas dos primeras décadas del siglo XXI han sido muy activas a nivel internacional, regional y local en relación con la proclamación de leyes, principios y garantías destinadas a diferentes grupos. Se puede observar la importancia de que se haya generado ese marco que incluye a los Principios de Yogyakarta en 2007 a través del cual realizaban recomendaciones a los Estados para la aplicación de DD.HH., donde cada Principio fue acompañado de recomendaciones para los Estados principalmente pero también para otros actores.

La aplicación de estos marcos comenzó a convocar más fuertemente a los espacios de trabajo y así interpelar a las empresas como lo son los Principios de John Ruggie en 2011 de Naciones Unidas. Si bien no incluye un apartado específico para el colectivo LGTBQ+, si pone en primer plano las responsabilidades y obligación que tienen las empresas a la hora de respetar y hacer respetar y proteger los derechos humanos.

En 2013 la Organización de Estados Americanos aprobó la Convención Americana contra toda forma de Discriminación e Intolerancia, este instrumento está orientado a condenar cualquier acto de discriminación basado en diferentes motivos entre ellos la identidad de género, orientación sexual y la expresión de género.

En 2017 un nuevo documento orienta sus esfuerzos sobre respeto de los derechos humanos al ámbito del trabajo a través de la publicación de Los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos establecen normas para que el sector privado no solo para que respeten los derechos humanos sino también se le convoca para que sea un actor de cambio.

Es conocido que Argentina ha sido pionero en desarrollar leyes que legitimaran los derechos de las personas LGTBQ+ en la región latinoamericana, primero al legalizar el matrimonio igualitario y todo lo concerniente a la constitución de una familia y luego con la Ley de Identidad de Género. Estas leyes constituyeron un punto de inflexión frente a la marginación estructural en el acceso a derechos y generaron que

organizaciones e instituciones del ámbito público y privado tuvieron que actualizarse y adaptarse para estar en línea con la aplicación de las leyes.

Sin embargo, sabemos que las leyes por sí solas no son suficientes para modificar prácticas institucionales en los diferentes ámbitos y las relaciones sociales que de ella deriven porque existe un cúmulo de creencias y prejuicios arraigados en la cultura de cada sociedad donde las personas no siempre están dispuesta a desaprender y dejar atrás prejuicios y generar nuevos comportamientos en línea con las legislaciones y dejar de reproducir comportamientos y actos estereotipados que continúan generando violencia y discriminación hacia las personas.

Acorde al mapa de la discriminación de 2013 del Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI), en Argentina destaca que entre el período 2014 y 2017 se registraron 9.266 denuncias de discriminación y que el 12% pertenece a personas LGBTQ+, ocupando el segundo lugar de denuncias después de las realizadas por discapacidad (20,8%). Y el ámbito que es escenario de la mayor cantidad de actos discriminatorios es el laboral con un 23,7%. No hay muchos registros y datos actualizados de los actos de violencia y discriminación en Argentina hacia la población LGBTQ+ en el espacio del trabajo, pero en el 2019 Nodos realizó una encuesta en esta materia dando cuenta que el 31% de las personas LGBTQ+ sufrió experiencias vinculadas a la discriminación, maltrato y discriminación en el ámbito laboral (Nodos, 2019).

Los actos de discriminación se despliegan en muchas ocasiones de manera silenciosa y sigilosa y tan bien cumple su cometido que hace que las personas que son objeto de esas acciones perjudiciales no lleguen a registrarlos como actos negativos, sino que en muchos casos observamos que se acostumbraron a ellos.

Así como las leyes nacionales, la adhesión a Convenios, Pactos internacionales que se realiza a nivel país constituyen el marco de lo que acepta y lo que no, las políticas, códigos de conducta constituyen el cuerpo legislativo dentro de las organizaciones.

Existen conversaciones y prácticas que perpetúan las inequidades y en consecuencia siguen legitimando ciertas prácticas al interior de los espacios de trabajo. Y si quien ejerce un acto de esta naturaleza es las formas en cómo se manifiesta la violencia se da a través de múltiples formas y ello hace que pueda ser invisibilizada por algunas personas porque la violencia es estructural y cultural (Galtung J., 1994).

Reconocemos que se avanzó mucho en el marco legislativo internacional, nacional y de las organizaciones para que las personas independientemente de su OSIGEGCS vivan con la misma dignidad y respeto que todas las personas, pero este informe nos demuestra que debemos reafirmar el compromiso de trabajo en la temática porque aún en 2020 se viven situaciones de acoso, discriminación y violencia solo por no ser heterosexual y es necesario realizar una revisión de las estructuras de las instituciones, sus normas y sistema de creencias para respetar y proteger los derechos de todas las personas.



PH: Sharon Mccutcheon | www.unsplash.com

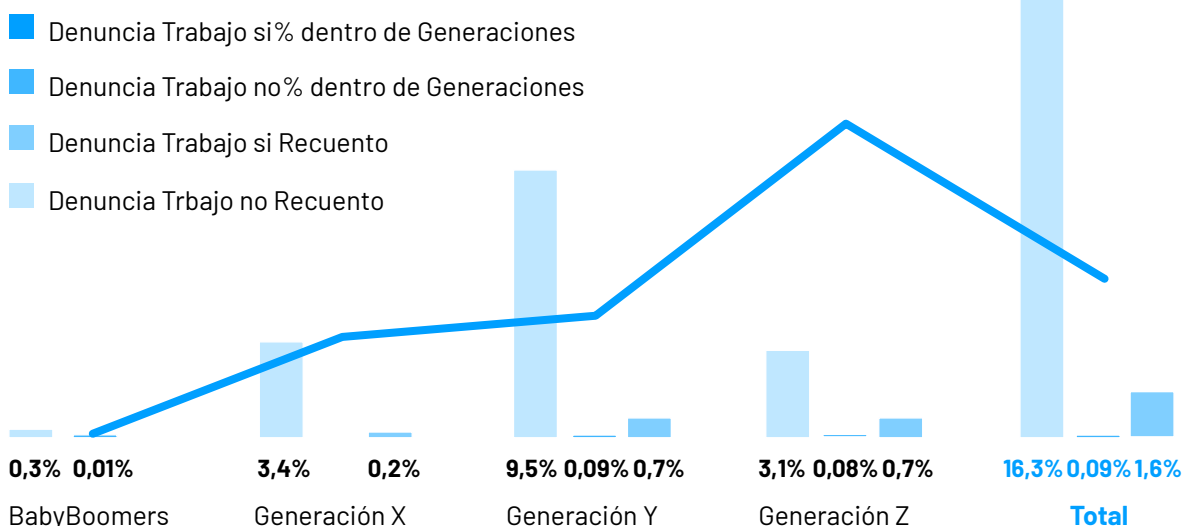
ANÁLISIS DE LA MUESTRA

La discriminación en el ámbito laboral es un comportamiento que busca ser erradicado por los códigos de conducta de las organizaciones, por sus políticas en contra de estos actos pero que sigue vigente. No se encuentran casos de discriminación a personas por ser heterosexuales, en todo caso es por alguna o varias de sus características que hacen a su identidad, pero no esa. En este sentido comprendemos que **la cultura heterosexual es una construcción entre otras generadas y se sigue presentando como un modelo único y universal (Tin G. 2012). Pero esto si pasa en las personas que pertenecen al colectivo LGTBIQ+, personas que no están comprendidas dentro del paradigma heterosexual, tan solo por esta característica son objeto de burlas, menosprecio, acciones de discriminación que operan de un modo integral porque no solo afecta a la convivencia, sino que puede impactar de manera negativa al desarrollo de la propia carrera de las personas dentro del trabajo pero también pueden tener consecuencias nocivas por fuera y afectar su espacio personal e integridad.** Por lo cual contar con métricas sobre situaciones de discriminación a personas LGTBIQ+ en el ámbito laboral es un modo de visibilizar este panorama para que sea un tema abordado al interior de los espacios de trabajo.

Tener registros permite visibilizar la situación y no quedarnos solamente en algún caso que conocemos o hemos accedido a través de un medio de comunicación. En Argentina el Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI) describe en un informe que recopila situaciones de discriminación por distintas causas en el período de 2014 a 2017 que la segunda causa de discriminación nacional registrada correspondía a las personas LGTBIQ+ con un 12%. La primera razón de discriminación corresponde a las personas que cuentan con alguna discapacidad con un 20,8%. Si tomamos en cuenta ambos datos veremos como las personas LGTBIQ+ si cuentan con alguna discapacidad sufren los mayores índices de discriminación. La comprensión de la diversidad sexual de las personas LGTBIQ+ es abordada desde un enfoque de derechos humanos basado en el reconocimiento y respeto de sus diferencias.

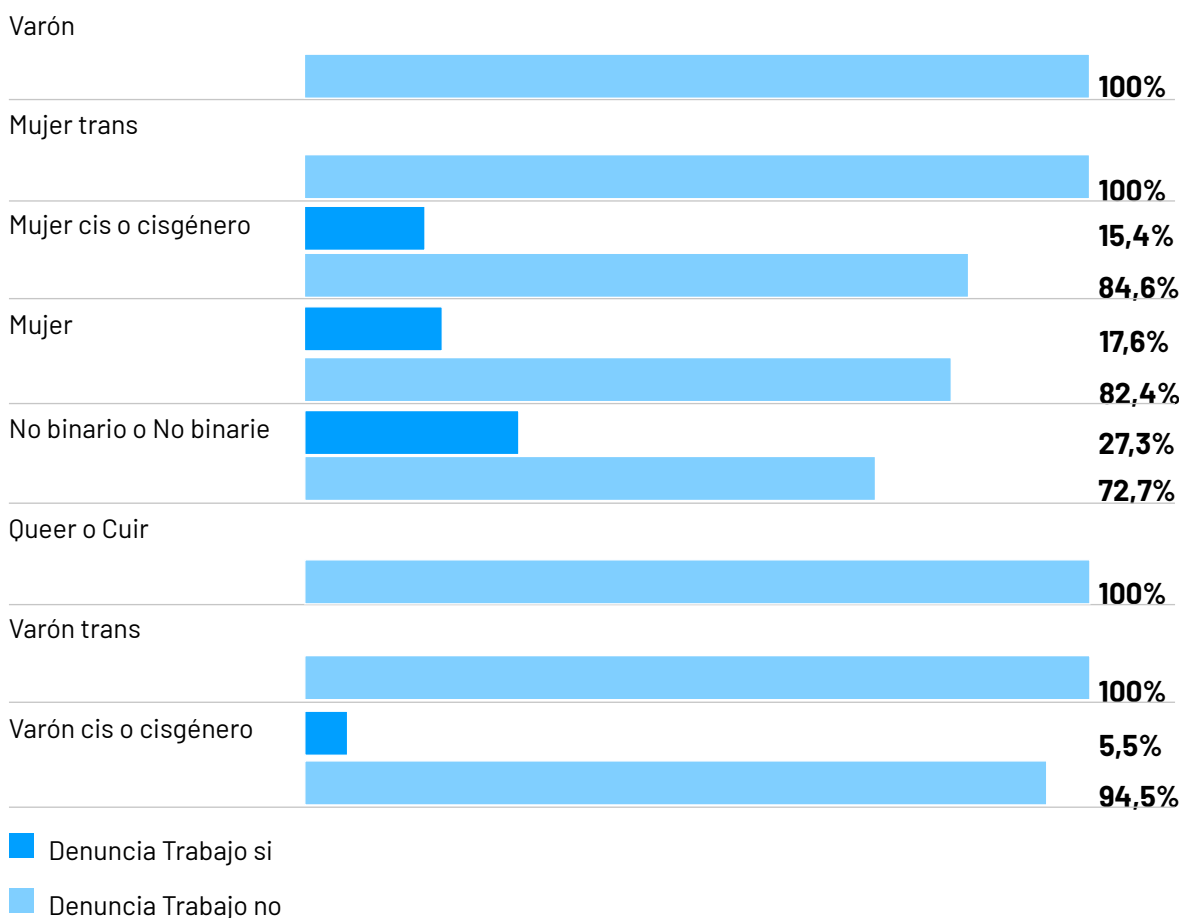
La muestra de Argentina está compuesta por 182 casos, con fuerte representación en las respuestas por parte de quienes pertenecen a la generación X, siendo el 56,6% de los respondientes. Acorde a los últimos datos del INDEC sabemos que las poblaciones más jóvenes pertenecientes a la generación Z o millenials son una franja poblacional que posee una alta tasa de desocupación, es el doble en comparación con los adultos.

GENERACIONES



Sólo el 10,9% de quienes respondieron sienten que hay una diferencia entre el sexo o género asignado al momento de nacer y su realidad actual. Esta es una muestra que posee una fuerte presencia de la voz masculina, dado que el 24% de los respondientes son varones y el 30, 2% son varones cis género. Esto nos habla o bien de que los varones están más dispuestos a hablar sobre estas situaciones y que en el futuro se deberá hacer mayores esfuerzos para llegar a más poblaciones. Y en cuanto a la orientación sexual el 51,6 % de la muestra es gay, seguido por un 19,2% de lesbianas.

IDENTIDAD DE GÉNERO



En cuanto al enfoque interseccional de la diversidad, el 95,6% declara no tener ninguna discapacidad. Y dentro del 4,4% que, si posee alguna discapacidad, la más importante se encuentra en la discapacidad visual, seguida por la psicosocial, y en un menor porcentaje se halla la motora y la auditiva. No se han detectado casos en la muestra de discapacidad intelectual.

Siguiendo con el análisis interseccional, el 6,6% de la muestra respondió afirmativamente respecto de reconocerse como descendiente de un pueblo indígena u originario. Según datos de la Organización de Naciones Unidas, los pueblos indígenas representan el 5% de la población mundial y en nuestro país existen aproximadamente 38 pueblos en todo el país. El porcentaje refleja en parte un desconocimiento al reconocimiento de los orígenes de pueblos originarios dado que ha existido un relato oficial del país que invisibilizó por siglos a las poblaciones indígenas. Y el 0,5% se reconoce afrodescendientes, en Argentina esta comunidad está integrada por argentinos de origen afrodescendientes, inmigrantes

latinoamericanos afrodescendientes e inmigrantes africanos.

En cuanto al país de nacimiento de los respondientes el 91,8% nació en Argentina. Del 8,2% que nacieron en otros países y residen en Argentina, el 4,4% pertenecen a Venezuela. Esto responde al fuerte movimiento migratorio de los últimos 5 años y que en la actualidad constituye la primera corriente migratorio de la Argentina acorde a la dirección Nacional de Migraciones. Y lo sigue Uruguay con un 1,6% y Colombia con un 1,1%.

En materia de educación alcanzada por la población muestra un alto nivel de alfabetización, dado que el 64,1% finalizó sus estudios universitarios o terciarios y continuó con algún tipo de estudio superior. Si a este porcentaje le sumamos las personas que no han finalizado sus estudios universitarios o terciarios, pero si la secundaria, este porcentaje asciende a 95,6%.

Respecto a la clase socio económica Argentina tiene una larga trayectoria donde sus habitantes dicen y se sienten parte de la clase media, esto también se ve reflejado en esta encuesta, donde el 76,4% siente que pertenece a esta clase. Para algunos es un aspiracional y para otros denota “una falsa humildad” de sentirse parte de esa clase media, aunque su poder adquisitivo pertenezca a una clase social más alta.

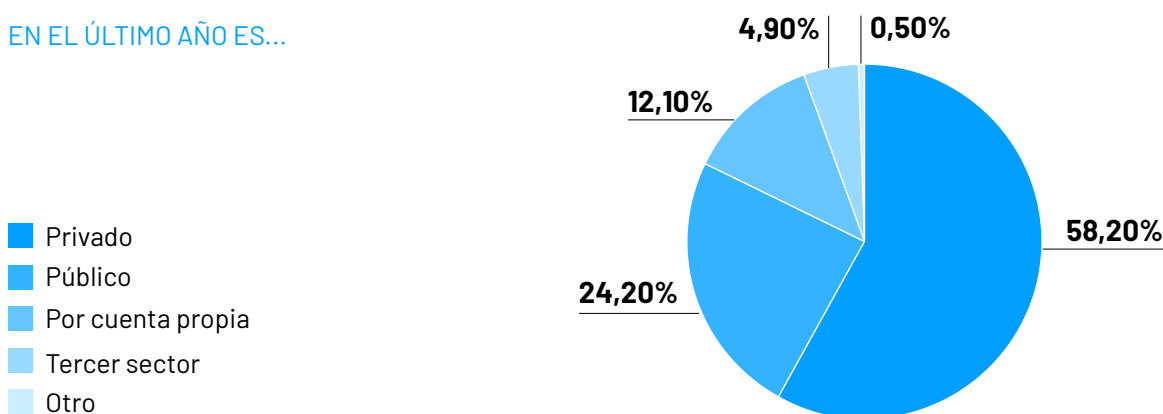
Una lectura que debemos hacer es si tenemos en cuenta el nivel educativo alcanzado por la muestra y la clase social a la cual sienten que pertenecen estamos frente a un público que probablemente conozca sobre sus derechos y también como responder frente a la situación de no cumplimiento a diferencia de otros grupos que frente a las mismas situaciones pudieran estar ante una situación de mayor vulnerabilidad o exposición a maltratos, abusos y situaciones de violencia.

A lo largo del informe nos vamos a encontrar con diferentes situaciones de discriminación y violencia, pero recordemos que el gran porcentaje de respondientes son gays y lesbianas. Y aquí conviene recordar que no todas las personas del colectivo LGTBIQ+ se encuentran frente a las mismas condiciones y ni siquiera a la misma expectativa de vida, donde se sabe que en la región la expectativa de vida de las personas trans es de 35 años, por ende, los trabajos que muchas personas trans realizan y las condiciones de socio laborales son más precarias, así también hay un entendimiento diferente acerca de las situaciones de violencia y discriminación a las cuales se enfrentan.

Respecto del ámbito donde las personas desempeñan sus tareas laborales, el 58,2% pertenece al ámbito privado seguido del 24,2% del ámbito público. Y en menor escala están quienes forman parte del tercer sector con un 4,9%, e independientes en un 12,1%.

EL ÁMBITO DE TU TRABAJO O EL QUE TUVISTE

EN EL ÚLTIMO AÑO ES...



El espacio de trabajo físico y/o virtual es un gran ordenador de nuestras vidas y nos demanda más tiempo del cual estemos conectados o físicamente en un lugar. Hay un antes y después de esas horas diarias. Se torna sumamente difícil cuando ese lugar se denota hostil hacia nuestra persona y sabemos que las experiencias de discriminación por motivos de OSIGEG (orientación sexual e identidad de género y expresión de género) no son eventos que ocurren una sola vez en la vida de las personas (BID, 2020).

El 27,5% de las personas respondientes de la muestra expresan haber sufrido algún tipo de discriminación en Argentina, si observamos el número de toda la región ese número asciende al 37,2%. Acorde al informe del INADI anteriormente citado se encuentra que el primer ámbito donde mayormente las personas adultas son objeto de discriminación es el laboral con un 23,7% (INADI, 2017). Si miramos la encuesta realizada por Nodos en 2019 sobre violencia y acoso en el ámbito laboral, el 31% de los respondientes expresan haber sufrido una experiencia vinculada al acoso y/o discriminación en su trabajo.

EN EL ÚLTIMO AÑO EN TU TRABAJO HAS SUFRIDO ACOSO, VIOLENCIA Y/O DISCRIMINACIÓN POR TU...

No sé/ No corresponde		4,4%
No he sufrido acoso, violencia o discriminación por mi orientación sexual y/o identidad de género		68,1%
... orientación sexual e identidad de género		2,2%
... identidad de género		6,6%
... orientación sexual		18,7%

El avance de derechos y marcos jurídicos constituyen el marco de las relaciones de la ciudadanía un país y también a través de las leyes y penalizaciones se marca una intención y un límite y freno hacia ciertos comportamientos. **Como país, al igual que en muchos otros de la región, existe una situación asimétrica respecto del cuerpo legislativo dependiendo en donde habiten las personas, así hay ciudades donde el ejercicio del respeto de los derechos y la no tolerancia hacia actos de violencia son claros y otras jurisdicciones en los cuales persisten normativas que van en contra del real ejercicio de derechos humanos para el colectivo LGTBQ+ (ADC, 2017).**

Dentro del universo de la discriminación, acoso y situaciones de violencia se presentan diferentes expresiones todas violentas y muchas veces entrelazadas entre ellas. Por ello es importante descomponer el porcentaje mencionado anteriormente citado para componer una radiografía de esos comportamientos organizacionales inapropiados. En este marco es importante destacar que la violencia que sufren las personas LGTBQ+ son una "forma de violencia de género, impulsada por el deseo de castigar a quienes se considera que desafían las normas de género" acorde a lo expresado por el Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNU, 2011).

Las acciones de discriminación y acoso no solo no suelen ser aisladas, sino tampoco individuales, en muchos casos son compartidas por otros miembros de la organización, lo que lo hace más grave al hecho. En general la consideramos una violencia social contextualizada donde la o las personas que realizan estas acciones en general no están aisladas, sino que se debe comprender como "un fenómeno complejo y multifacético (CIDH, 2015).

Quien ejerce el acto de discriminación lo realiza desde un sentirse en una posición habilitada para ejercer ese juicio. Esa habilitación puede estar dada por la posición jerárquica, por la antigüedad, por la cercanía de esa persona a otra con poder, por sentir que su juicio está legitimado en ese contexto organizacional. El proceso de socialización organizacional es un proceso de inserción y adaptación del individuo a la organización (Schein, 1968).

Esa socialización se da a través del aprendizaje donde la persona incorpora conocimientos acerca de lo que se valora, se acepta y también se condena en ese contexto. Esta idea presupone que los actos sociales de quien ejerce la discriminación de alguna manera se encuentran avalados, no formalmente, por algún sector de la organización. también puede suceder que sea un acto aislado, pero en esos casos quien ejerce ese acto es condenado fuerte y rápidamente por los integrantes de la organización independientemente de su jerarquía, porque esa persona queda desencajada de esa cultura. Pero lo que normalmente encontramos son al menos más de un caso dentro de la organización.

Las políticas, los códigos de conducta y reglamentos son difundidos al interior de las organizaciones con la intencionalidad que todos sus integrantes los incorporen y se manejen acorde a los mismos, pero no siempre sucede de esa manera. Sin embargo, las prácticas suelen tener una potencia mayor a la palabra escrita y publicada, porque la acción es, en definitiva, lo que muestra que tiene vigencia en el aquí y ahora. Por ello es tan importante actuar de manera rápida frente a casos de discriminación y hacer comprender que esos actos no se toleran dentro de esa cultura.

Sabemos que las organizaciones como su cultura no son homogéneas, si es el sueño desde el diseño organizacional, pero no es tan realista en la práctica. Si hay rasgos que muestran la consistencia y perfil de la identidad organizacional, pero luego la forma en cómo se hacen las tareas, como se resuelven los conflictos, como se llevan adelante los procesos, lo que tiene valor y lo que no lo tiene, está fuertemente relacionado con características propias de las áreas, sus integrantes y quienes representan ápice de esa área.

En la encuesta que Nodos realizó en el 2019 muestra que el 31% de las personas LGBT sufrió experiencias vinculadas al acoso y/o discriminación en el ámbito laboral, y en esta edición ese número desciende levemente al contar con un 27,5%. Pero cuando se le formuló la pregunta para que identificaran una o más de una situación en un listado de 20 prácticas que iban desde burla a acoso sexual, el porcentaje asciende a 68,1%. ¿Cómo explicamos esta gran diferencia del 40,6%?

En el camino de la comprensión de ese tan exultante 40,6% surgen algunas reflexiones que posiblemente no se constituyan de manera aislada en fuente de una única respuesta absoluta, sino que en su conjunto interconectado se pueda arribar a tener mayor claridad en torno a la causa que nos llevó esta pregunta.

La negación es un mecanismo interno de defensa, que actúa como si un determinado suceso no existiera. Este mecanismo aflora frente a situaciones que causan un gran dolor y que hace que el sujeto no pueda enfrentar esa situación y por el contrario lo ayuda a seguir como si ese hecho no hubiese transcurrido.

El no reconocimiento de un acto de discriminación que han ejercido sobre mi persona puede funcionar como una forma de evasión. Su no reconocimiento implica que la persona no está dentro del grupo de las personas que son discriminadas, porque el reconocimiento de este acto conlleva a poner al sujeto en igualdad frente a otros que sufren y experimentan exclusión.

La cultura opera de manera omnipresente en todas las personas que forman parte de esta. Esa cultura otorga estatus y roles, donde las personas sin cuestionarlo lo asumen, por ejemplo, encontramos el rol de cuidado de menores como durante siglos las mujeres lo tomaron como algo innato, algo que venía con el rol de ser mujer y madre y eso implica en que hay una sobreestimación de su propia participación y declaran el cuidado del menor como una responsabilidad casi exclusiva frente a sus parejas (Wainerman,

2003). **En el caso de la población LGTBQ+ pareciera que el asumirse como personas por fuera de la cultura heteronormativa conlleva consigo la vivencia de actos de desvalorización, discriminación y exclusión en diferentes niveles. Esto implica que la realización de bromas, comentarios inapropiados negativos no se consideren agravios ni actos de discriminación y por ello no se denuncien. Así estos actos se naturalizan en las personas y al hacerlo se tornan invisibles e imperceptibles por quienes son sujetos de los mismos.**

El concepto de discriminación es fuerte, tiene un gran peso y muchas veces se lleva en soledad y se tiene miedo de que un acto de esta naturaleza atraiga a otro por ello mejor no reconocerlo. La discriminación es una forma de exclusión, de mostrar que no se quiere que esa persona forme parte de ese grupo, es un trato diferencial que perjudica al sujeto que es blanco de esta situación.

La violencia verbal a diferencia de otros tipos de violencia posee la particularidad que en muchos contextos no es percibida como violencia, sino que se encuentra en una categoría inferior, "no tan nociva" y esto sucede tanto al emisor, receptor como los testigos de esa situación.

En este camino de explicación y siguiendo el análisis de Bourdieu de violencia simbólica, el problema no es sólo que haya personas que a través de diferentes manifestaciones verbales generen violencia, sino las relaciones de dominación invisibles que están presentes e incorporadas en las personas a tal punto que no lo perciben como violencia en sí. «La violencia simbólica es esa violencia que arranca sumisiones que ni siquiera se perciben como tales apoyándose en unas «expectativas colectivas», en unas creencias socialmente inculcadas» (Bourdieu, 1999).

La violencia simbólica como otros tipos de violencia constituyen un mecanismo de la reproducción social donde quien ejerce la violencia se siente con la autoridad y legitimación para hacerlo y quien o quienes lo reciben no sienten la autoridad de enfrentar o denunciar ese hecho, sino que son minimizadas y de esta manera se siguen reproduciendo un orden social con normas que no se cuestionan. Y esto es posible porque se da en un marco donde la persona agraviada es cómplice de esa situación.

La broma o el chiste es el indicador más alto de la vivencia reconocida como situación de discriminación, siendo el 48,4% de la muestra. El chiste/ humor cumple diferentes funciones sociales para Meyer (2000) el humor es un arma de doble filo que posee diferentes funciones. Algunas de estas funciones, que son las de identificación y clarificación, tienen como objetivo acercar a la audiencia, o sea a quienes están en ese momento como pares y espectadores y llevarlos hacia su razonamiento expuesto y encubierto en forma de broma. En este camino de acercar a las audiencias lo hace a través de un proceso de identificación con la audiencia donde se evidencia una toma de posición y valores.

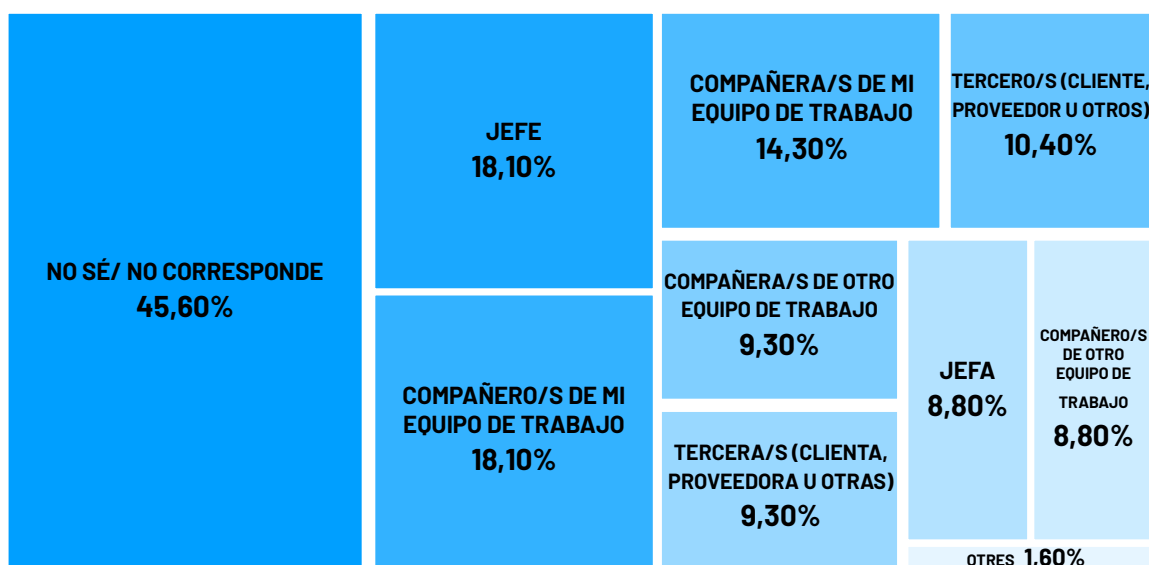
Hay diferentes tipos de chistes, uno de ellos es el humor de denigración, donde están presentes los elementos de denigración, humillación y menosprecio por el otro, donde objetiva a la persona y por lo tanto es una forma simbólica de anular su condición humana. La información vertida en ese breve, pero potente discurso, se suele tomar de forma poco crítica por parte de quienes escuchan al mismo (Attardo, 1993).

EN EL ÚLTIMO AÑO, EN MI LUGAR DE TRABAJO POR MI ORIENTACIÓN SEXUAL Y/O IDENTIDAD DE GÉNERO (POR PARTE DE LÍDERES, COMPAÑERES, CLIENTES, ETC.) ...	Sí
He recibido comentarios inadecuados acerca de mi cuerpo, gestualidad y/o vestimenta.	40,1%
Me han solicitado (amablemente o no) que modifique mi apariencia (vestimenta, corte de pelo, gestualidad, etc.).	17%
He sufrido por bromas o comentarios negativos.	48,4%
Me he enterado que a mis espaldas se hacen comentarios negativos sobre aspectos relacionados con mi OSIEG	33%
Me sacaron del closet o visibilizaron mi identidad de género sin mi consentimiento.	14,8%
Me han aislado del equipo de trabajo. No me hacen sentir parte del grupo.	6,1%
Me han excluido de reuniones de trabajo o sociales.	12,2%
Me han cambiado de puesto de trabajo (ej. un lugar menos visible al público, tareas que no impliquen interacción con personas ajenas a la empresa)	4,4%
No utilizan mi nombre o los adjetivos (él, ella, elle) que corresponden con mi identidad de género auto percibida	8,2%
Me han impedido acceder a algún espacio físico, como baños, comedor u otro lugar.	1,6%
He percibido un trato desigual en cuanto a beneficios, desarrollo de carrera (ascensos) y/o salario.	21,4%
No he recibido los beneficios familiares (seguridad social de la pareja, licencias familiares, salarios familiares, etc.)	8,2%
He sufrido una disminución drástica o sobrecarga de tareas, cambios de funciones constantes y/o de objetivos laborales.	12,7%
Me despidieron del trabajo.	4,9%
He sufrido violencia verbal (insultos, agresiones verbales, daño de mi reputación, descalificaciones, humillaciones).	14%
He sufrido ciber-acoso; hostigamiento y persecución por correo electrónico, redes sociales, blogs, whatsapp, websites, teléfono, etc.	9,3%
Me han solicitado favores sexuales a cambio de beneficios / promociones laborales o como forma de amenaza para no perder mi trabajo.	3,8%
He recibido contacto físico indeseado/inadecuado.	11,7%
He sufrido violencia física como golpes, empujones, cachetadas, etc..	3,8%
He sufrido abuso sexual o agresión sexual, entendida como cualquier forma de contacto físico con o sin acceso carnal, con violencia y sin consentimiento.	2,7%

No todas las acciones de acoso, violencia y discriminación suceden en el espacio físico de trabajo, con el advenimiento de las nuevas tecnologías y el uso de las redes sociales, el acoso se torna omnipresente en cualquier espacio y tiempo incluyendo los fines de semana, vacaciones u otros tiempos. así los casos de ciberacoso representan el 9,3%. Y si bien no todas las acciones ocurren en el espacio de trabajo, sus consecuencias sí se ven trasladadas en el trabajo.

La vestimenta más frecuente que utiliza el acoso es la del ejercicio de bromas, comentarios negativos sobre aspectos relacionados a la orientación sexual e identidad de género con un 48,4%, seguida de comentarios inadecuados acerca del cuerpo, gestualidad o vestimenta con un 40,1% y los comentarios negativos que las personas realizan a escondidas de la persona agraviada con un 33%. Así vemos como la violencia verbal es la forma más habitual del ejercicio del acoso y maltrato. Esta violencia es ejercida por el núcleo más cercano de sujetos con quienes se convive de manera presencial o virtual diariamente. Así los pares del mismo equipo o de otro equipo constituyen el grupo más representativo con un 50,5%, seguido de las/os jefes con un 26,9% y en última instancia están las personas que forman parte de un círculo más extendido como ser clientes, proveedores, entre otros con un 19,7%.

¿QUIÉN EJERCIÓ PRINCIPALMENTE LA/S CONDUCTA/S ANTERIORMENTE DESCRITAS?



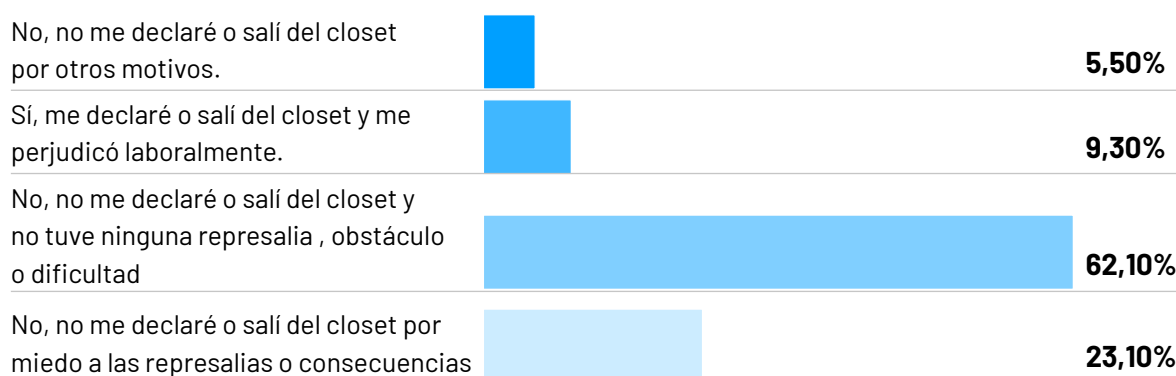
Dentro del régimen de las y los iguales a los cuales muchas veces las organizaciones aspiran, es en definitiva a que haya casi un único modelo de ser dentro de la misma, así es posible ver como las personas adquieren modismos, lenguajes y hasta formas de vestirse que sean aceptados por la cultura organizacional. Dentro de este paradigma de los “iguales” no presentan gran tolerancia a ser diferente, porque se aleja de los estándares establecidos que de alguna manera otorgan tranquilidad a quienes hacen uso de ellos porque sabrán que para esos ojos están dentro de lo que consideran correcto. Esta homogenización torna invisible a quien es diferente, es en esta trama donde se puede observar que un 17% de las personas les han solicitado que modifiquen su apariencia, ya sea vestimenta, corte de pelo, gestualidad entre otras como forma de “encajar” en un único modelo avalado.

En cuanto a trabajo, según la encuesta de NODOS realizada en 2019, como mencionara anteriormente, el 31% de las personas LGBT sufrió experiencias vinculadas al acoso y/o discriminación en el ámbito laboral y el 24 % trabaja con incomodidad en sus lugares de trabajo.

Las personas heterosexuales tienen una ventaja por sobre las otras identidades y es que en ningún momento tienen que declarar ese aspecto de su ser. La decisión de cuando, donde y porque comunicarlo es sumamente personal y se deben dar una serie de condiciones internas y externas para que la persona desee comunicarlo. Es una característica de su identidad, pero a veces se torna en exclusiva.

Los marcos legales son de suma importancia, pero no suficientes, junto a esos marcos se debe tener presente cuan permeable ha sido la cultura para incorporar cambios y transitar hacia la naturalización de estos. En Argentina se cumplieron los diez años de matrimonio igualitario y ocho de la identidad de género. Dos hechos que son de suma importancia en el reconocimiento de los derechos humanos y la equidad, sin embargo, aún existe un alto temor a ser objeto de consecuencias negativas que la persona que lo comunica pudiera recibir a nivel personal y/o a nivel de desarrollo de carrera. El 9,3% declara que haber salido del closet lo perjudicó. Estas situaciones son comentadas y vistas por otras personas que, si están pensando en hacerlo, seguramente retrasen la comunicación y hay un 23,1% que conscientemente decidió aun no salir por miedo a las consecuencias negativas. Por ende, entre el temor ya sea como sospecha o confirmación de ser perjudicado sigue siendo alto en la muestra dado que representa un 32,4%.

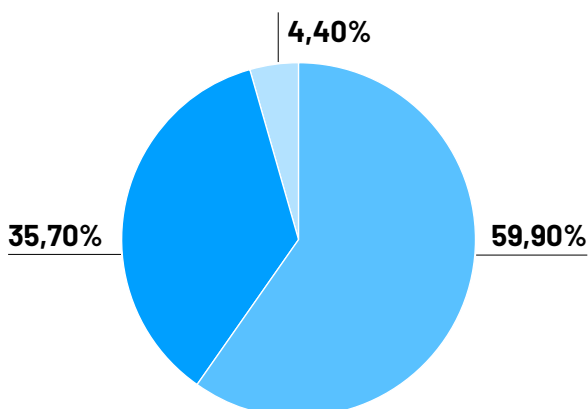
¿EN TU LUGAR DE TRABAJO, SENTISTE ALGUNA REPRESALIA, OBSTÁCULO O DIFICULTAD LUEGO DE DECLARARTE LGBTIQ+ O SALIDO DEL CLOSET (EXPRESAR LA ORIENTACIÓN SEXUAL Y/O LA IDENTIDAD DE GÉNERO)?



Las situaciones de acoso y violencia, como ya mencionamos no son aisladas y esporádicas, sino que tienen cierta regularidad. A veces se inician sin que otras personas estén presentes, mas que quien ejerce ese acoso y el receptor de este, pero a medida que avanza el tiempo y el productor de esas conductas percibe que no hay consecuencias negativas hacia su accionar se va sintiendo con más confianza para sostenerlo y ya no le preocupa hacerlo en soledad, sino que el hecho de que haya público es parte de esa trama. Ese público son los testigos, que están allí más allá de su voluntad. En la muestra el 35,7% de las personas respondió que al menos alguna vez fue testigo de una situación de discriminación u acoso. Así como entre quien ejerce el acoso y quien lo recibe no se presenta una situación de paridad en términos de poder, tampoco con quienes son testigos. Son personas claves pero que muchas veces optan por hacerse pasar por invisibles porque temen ser ellas objeto de ese maltrato, miedo a no ser escuchadas, miedo a “denunciar” a una persona que tiene poder y que por ende puede afectar su desarrollo y carrera también sin conseguir ni siquiera que se tome en cuenta la denuncia que esta persona pudiera realizar.

¿HAS PRESENCIADO SITUACIONES DE ACOSO O DISCRIMINACIÓN HACIA OTRAS PERSONAS LGBTIQ+ EN EL ÚLTIMO AÑO EN TU LUGAR DE TRABAJO?

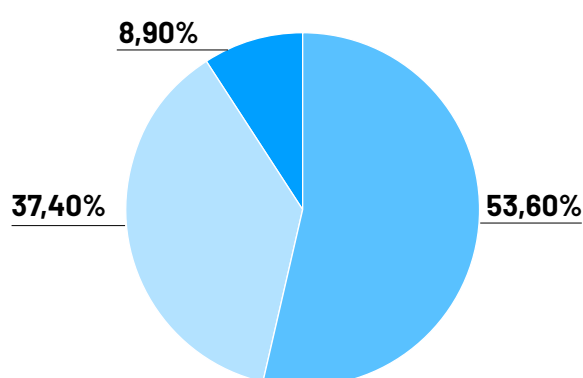
- Sí
- No
- No sé/ no corresponde



Entre las personas que vivieron situaciones de violencia, acoso y discriminación y reconocen haberlas vivido, solo un porcentaje muy bajo son quienes efectivamente realizan la denuncia, siendo sólo el 8,8%. Esto no sucede solo con esta población, sino que suele ser un patrón que encontramos en otros grupos y otras sociedades, solo para citar un ejemplo el 4% de las personas que habían sufrido discriminación por temas de raza habían efectuado la denuncia en España (2011) y en Australia 1 de cada cinco personas que sufrieron acoso sexual en el espacio de trabajo en los últimos cinco años realizó una denuncia formal.

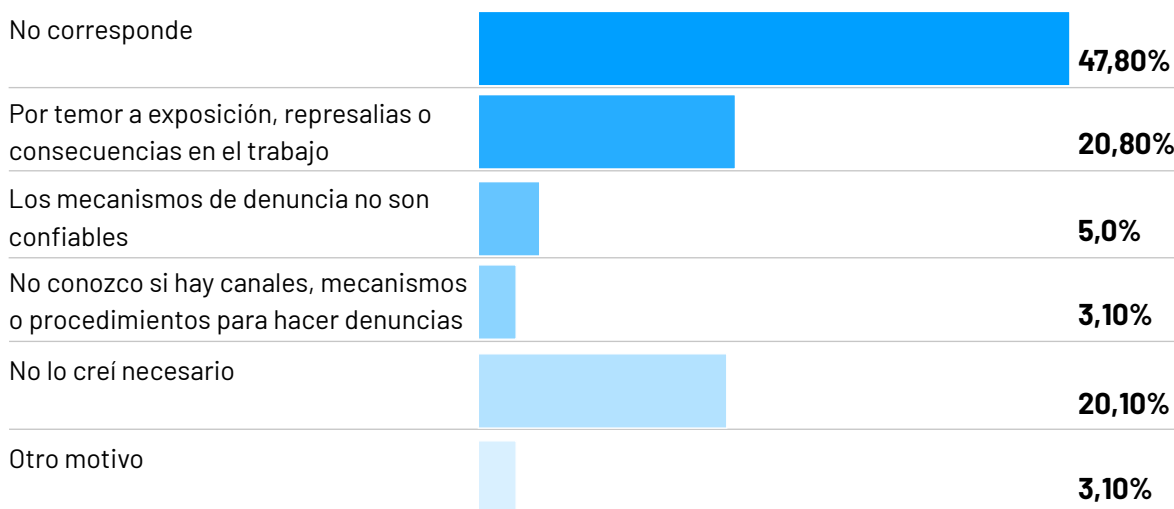
¿REALIZASTE UNA RENUNCIA O QUEJA (SEGÚN CORRESPONDA) POR LA SITUACIÓN O LAS SITUACIONES QUE VIVISTE EN TU EMPRESA Y/O EN UN ORGANISMO ESTATAL?

- Sí, en mi lugar de trabajo
- No hice ninguna denuncia
- No corresponde



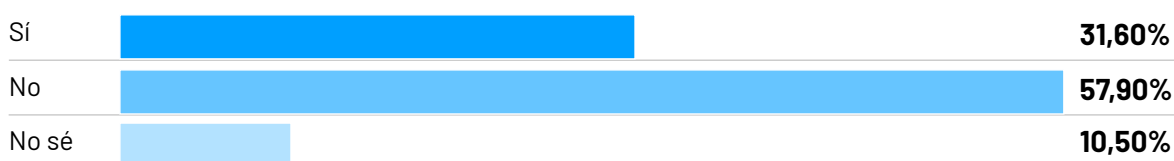
Cuando se les preguntó a las personas los motivos por los cuales no había realizado la denuncia aparece en primer lugar el temor a sentirse expuesta y las posibles represalias o consecuencias en el trabajo en un 20,8%, seguido de un 20,1% de no haber considerado ese acto vivido como necesario para ejercer la denuncia y en tercer lugar con un 5% por no considerar confiables los canales que la organización dispone para ejercer la denuncia.

¿POR QUÉ NO REALIZASTE LA DENUNCIA EN TU TRABAJO?



Frente a este fenómeno global de personas que sufren distintos tipos de acoso y no generan la denuncia, la Universidad Fraser Valley de Canadá reconoce que las personas temen las consecuencias que pudiera acarrear ya sea porque las han vivido anteriormente o porque intuyen por otros casos que vieron que podría conducirse de manera negativas. Dentro del listado de posibles causas frente a la no presentación de la denuncia figuran en primera instancia el temor a que no se haga nada, por ende, las cosas quedan igual y esto genera una sobre exposición a la persona que realizó la denuncia, en segunda instancia el temor a que la denuncia propiamente dicha o la persona no sea tomada con seriedad y el miedo a las represalias o venganza que la persona denunciada pueda realizar y afectar su carrera.

¿HUBO ALGUNA RESPUESTA, CONSECUENCIA O SANCIÓN POR PARTE DE LA EMPRESA U ORGANIZACIÓN HACIA LA PERSONA O PERSONAS QUE EJERCIERON EL ACOSO, LA VIOLENCIA Y/O LA DISCRIMINACIÓN?

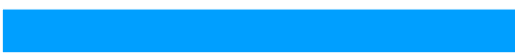
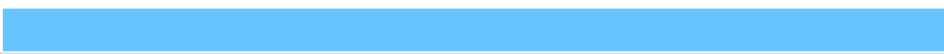
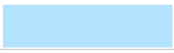


Un análisis que también se debe considerar sobre todo en el ámbito empresarial es que muchas veces se ve negativamente el realizar una denuncia en el espacio de trabajo y está asociado a “debilidad” por parte de quien la realiza y que va en contra del desarrollo de la carrera, por ende este discurso también sobrevuela en la consideración de las personas a la hora de decidir realizar una denuncia o no.

Existen diferentes acciones proactivas que las organizaciones pueden realizar a fin de evitar actos de discriminación, pero sin lugar a duda uno de los más relevantes a la hora de mostrar el compromiso de la organización con la temática es el tratamiento que le dan a las denuncias recibidas en referencia a la facilidad o no de recibir las denuncias, la confidencialidad, el tiempo de respuesta, y sobre todo la decisión que toman respecto de cada caso. Esto complementa la explicación que tratábamos de



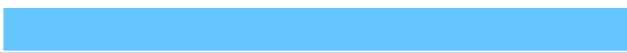


encontrar más arriba. Así vemos que el 68,4% de los casos en los cuales se presentaron denuncias formales no hubo respuesta por parte de la organización. Esto demuestra que a veces las organizaciones implementan mecanismos que van de la mano del “deber ser” pero que se encuentran lejos de un real convencimiento. Estas decisiones perjudican en primera instancia a las personas que realizaron la denuncia, pero también desalienta a otras personas porque saben que no habrá respuesta. Esto claramente demuestra que no basta solo con poseer los mecanismos internos o externos disponibles para realizar la denuncia, sino que los mismos deben funcionar en tiempo y calidad adecuadas.

¿TUVISTE ALGUNA CONSECUENCIA, REPRESALIA O DESVENTAJA LABORAL POR HABER REALIZADO UNA DENUNCIA?

Sí		31,60%
No		57,90%
No sé		10,50%

En este sentido acerca de las acciones que las empresas pueden realizar en post de lograr espacios libres de discriminación hacia todas las personas y aquí con foco a personas del colectivo LGTBQ+ son las políticas de diversidad sexual e inclusión, en este sentido el 50% de la muestra respondió favorablemente en torno a la necesidad de contar con políticas y que en sus espacios organizacionales no había. Mientras que el 32,8% se sentía a gusto y representado con la política existente en su organización y un 6,3% reconoce que hay políticas pero que las mismas no las representan, aquí se presenta una oportunidad de revertir y de poner la intención en acción con compromiso.

¿CONOCÉS ALGUNA POLÍTICA Y/O PROGRAMA SOBRE INCLUSIÓN DE LA DIVERSIDAD SEXUAL Y LA NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS DEL COLECTIVO LGTBQ+ EN TU LUGAR DE TRABAJO?

Sí, lo hay y me siento a gusto con ello		32,80%
Sí, lo hay pero no me representa		6,30%
No, y es necesario que exista		50,0%
No, y no creo que sea necesario		4,0%
No sé/ no corresponde		6,90%

El 31,6% las personas reconocen haber sufrido alguna consecuencia negativa post haber realizado la denuncia.

Uno de los peligros de la naturalización del maltrato, es que se deja de ver y sentir como algo que está mal, sino que es considerado como algo asociado a la identidad de la persona, esto genera que quienes ejercen ese tipo de maltrato lo sostengan y es probable que otras personas comiencen a imitar ese mal comportamiento porque de alguna manera pasa a estar legitimado por ese espacio de trabajo. Así encontramos que el 69,5% de los respondientes de la encuesta se encuentran entre algo y muy cómodos en su espacio de trabajo.

COMODIDAD

Trabajo con mucha incomodidad		8,0%
Trabajo con algo de incomodidad		10,90%
Ni comodidad, ni incomodidad		11,50%
Trabajo con algo de comodidad		24,10%
Trabajo con mucha comodidad		45,40%

Este dato es significativamente diferente si lo comparamos con la encuesta que Nodos realizó a este mismo colectivo en el 2019, donde se encontró un 24% de las personas trabaja con incomodidad en sus ambientes laborales.



PH: Divya Jain | www.unsplash.com

CONCLUSIONES

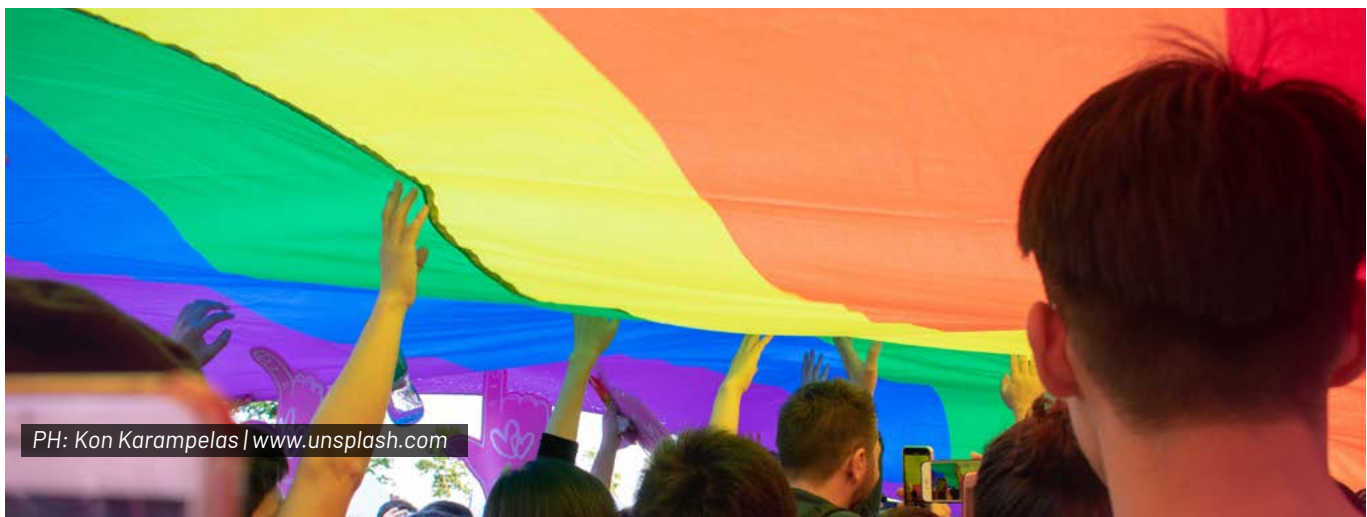
El avance en materia de legislación genera las bases de una sociedad más equitativa y justa. Las leyes son grandes marcos de acción de una sociedad que delimitan los comportamientos aceptados y lo no dentro de su territorio, establece los derechos y deberes de las personas. Lo mismo sucede al interior de las organizaciones donde sus políticas organizacionales, códigos establecen lo que se acepta se espera y se acepta como comportamiento dentro de la misma.

Argentina es un país con un gran avance en materia legislativa pero aún así uno de los grupos que son objeto de actos y dichos discriminatorios sigue siendo el colectivo LGTBQ+.

Sin leyes no hay derechos, sería muy difícil el establecimiento de parámetros de conductas. Pero las leyes sino se practican, sino se ponen en acción quedan en buenas expresiones. Existe una expresión muy conocida en el mundo de las organizaciones privadas que la podríamos trasladar a todos los ámbitos de trabajo públicos o privados "walk the talk" expresión cuyo sentido interpela a las personas que actúen en consonancia con lo que predicán, con lo que dicen que es el deber ser. Y sabemos que un acto, comportamiento muchas veces vale más que muchos discursos políticamente se puedan decir alrededor de una temática.

Los actos de violencia, acoso y discriminación pueden afectar todos los órdenes y ámbitos de la vida de una persona, si nos enfocamos en lo laboral, estas acciones afectan el desarrollo, carrera, proyección dentro de la organización y la convivencia a diario con pares y personas en posiciones de jerarquía. Por ello es tan importante tener políticas, código de conducta, protocolos como también difundirlos internamente, hacerlos cumplir y accionar en consecuencia, porque esta es una forma de hacer cultura, de traducir la letra en valor de acción. Así el 50% de la muestra respondió favorablemente en torno a la necesidad de contar con políticas y que en sus espacios organizacionales no había. Y la importancia de que las personas se sientan representadas en las mismas.

Siguiendo en línea con la reflexión del papel fundamental que ocupan las leyes, políticas y reglamentaciones pareciera que aún existen espacio para que sigan en escena comportamientos negativos como la realización de comentarios inadecuados, bromas, hablar indirectamente de forma negativa sobre las personas LGTBQ+. Esto nos demuestra que hay una base de trabajo y compromiso por parte de los espacios laborales pero que falta aún mucho para construir espacios donde todas las personas se sientan incluidas y vivan un ambiente de equidad y justicia más allá de su OSIGEGCS, donde estos marcos son necesarios pero no suficientes sino se tiene un compromiso diario y visible para que vaya construyendo una cultura de inclusión.



PH: Kon Karamelas | www.unsplash.com

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Asociación por los derechos civiles. *Los derechos LGTB (2017) Estándares internacionales y nacionales* Buenos Aires.
- Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (2011) *Leyes y prácticas discriminatorias y actos de violencia cometidos contra personas por su orientación sexual e identidad de género.*
- Attardo S. (1993) *Violation of conversational maxims and cooperation: the case of jokes.* Journal of Pragmatics.
- BID (2020) *Hacia un mejor entendimiento de la discriminación por orientación sexual e identidad de género.*
- Bourdieu P. (1999) *Razones prácticas. Sobre la teoría de la acción*, 2ª edic, Anagrama, Barcelona.
- Bourdieu (2000) *La dominación masculina*, Anagrama, Barcelona.
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos (2015) *Violencia contra Personas Lesbianas, Gay, Bisexuales, Trans e Intersex en América*
- Galtung, J. (1994) *Human rights in another key.* Cambridge: Polity press.
- Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo – INADI. (2014). *Mapa nacional de la discriminación.* 2a ed. INADI, Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Recuperado de: <http://www.inadi.gob.ar/mapa-discriminacion/>
- Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo -INADI (2017) *Denuncias radicadas en el INADI (2014-2017).* Buenos Aires
- Meyer J. (2000) *Humor as a double-edged sword: Four functions of humor in communication.* Communication Theory
- Nodos (2019) *Ser LGTBQ en el trabajo. Experiencias de discriminación y acoso laboral en Argentina.* Buenos Aires
- Nodos – ELA (2019) *Visibilicemos el acoso laboral. Encuesta sobre experiencias de acoso laboral por género en Argentina*
- Piñuel I. (2013) *Por si acaso te acosan. 100 cosas que necesitas saber para salir del acoso psicológico en el trabajo.* Códice Empresa. Buenos Aires
- Ruggie, J. (2011) *Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para " proteger, respetar y remediar.* Nueva York, Naciones Unidas. Disponible de: https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_sp.pdf
- Schein E. (1968) Tin L., (2012) *La invención de la cultura heterosexual.* El cuenco de plata. Buenos Aires.

