

Cuba: Diversidad sexual: alianzas para la inclusión laboral

Por Lirians Gordillo Piña  
liriansgp@gmail.com

La Habana, mayo (Especial de SEMlac).- Cristal sigue buscando trabajo. Ella es enfermera y licenciada en laboratorio clínico. Pero, aunque tiene experiencia y ganas de trabajar en el sector de la salud, no ha podido ocupar ningún puesto. Cristal es una mujer transexual.

“Se valen de todo tipo de pretextos, principalmente prejuicios sobre lo que pensarán las personas. No siempre tienen en cuenta tu preparación y disposición para el trabajo”, declaró la joven habanera a SEMlac.

Aunque el acceso al empleo es un derecho refrendado por el artículo 45 de la Constitución cubana, especialistas apuntan que los prejuicios de administrativos ponen barreras al pleno ejercicio de este derecho por parte de personas LGBTI (lesbianas, gays, bisexuales, transgénero e intersexuales).

Es por ello que el programa científico de la VIII Jornada cubana contra la homofobia y transfobia tomó el espacio laboral y sindical como tema de debate. Durante el encuentro académico, celebrado el pasado 6 de mayo, Mariela Castro Espín, directora del Centro Nacional de Educación Sexual (Cenesex), calificó de histórico el momento actual y el apoyo de la Central de Trabajadores de Cuba (CTC) a la lucha por espacios laborales más inclusivos.

Pese a la falta de investigaciones y estadísticas, los numerosos casos que ha acompañado la institución cubana han puesto la mira en la discriminación laboral.

A este problema se enfrentan muchas personas homosexuales y transgénero, para quienes a veces es la prostitución una vía de supervivencia.

“Muchas muchachas trans no tendrían que prostituirse si pudieran tener un trabajo o mayores oportunidades de estudio”, declaró a SEMlac Yan Martínez, de la Red Trans Cuba.

Para aquellas que logran insertarse en espacios laborales es difícil mantener las exigencias administrativas en colectivos poco tolerantes. El caso de Daniela reúne expresiones discriminatorias y de acoso comunes.

Cortarse el pelo “como un macho”, no arreglarse las cejas, cortarse las uñas y no usar ropas ajustadas eran exigencias que debía cumplir la joven y, de no acatarlas, terminaría su relación laboral y se afectaría su matrícula universitaria como estudiante de licenciatura en enfermería.

El caso, según relata Manuel Vázquez Seijido, jefe del Servicio de Orientación Jurídica (SOJ) del Cenesex en la revista *Sexología y Sociedad*, tuvo una salida administrativa y un final feliz.

El contexto actual posibilita más oportunidades a partir de la inclusión en el artículo 2 del Código del Trabajo de la orientación sexual y el género entre los motivos por los que se prescribe la discriminación ante el empleo. También el artículo 146 establece que los empleadores deben responder por la integridad física y mental de las y los trabajadores.

No obstante, juristas resaltan las limitaciones de los medios de prueba en procesos legales laborales. También los nuevos escenarios económicos muestran otros rostros de la discriminación.

### **Exclusión sin barreras**

La investigadora Yamirka Robert Brady, profesora del departamento de sociología de la Universidad de Oriente, afirma que los estereotipos sociales inciden con fuerza en la exclusión social de homosexuales masculinos en la oriental ciudad de Santiago de Cuba, ubicada a más de 860 kilómetros de La Habana.

Robert Brady expuso parte de sus resultados de investigación en el panel “Abordaje sobre discriminación por orientación sexual e identidad de género”, que formó parte del programa académico de la VIII Jornada cubana contra la homofobia y la transfobia.

El estudio incluyó en una primera fase entrevistas a 40 hombres homosexuales y arrojó que la exclusión laboral en Santiago de Cuba se concentra en el sector estatal y se expresa en diversas formas.

Negar plazas o cargos de dirección estando profesionalmente preparadas; no participar en actividades profesionales a las que sí han podido acceder personas heterosexuales; no asumir una identidad trans, ni asistir con sus parejas a actividades de trabajo a las que acuden acompañadas el resto del personal laboral heterosexual son algunas de las restricciones mencionadas por las personas estudiadas por Robert.

La investigadora reconoció incluso la autoexclusión en personas homosexuales y trans en estos espacios, pues “reflejan la internalización de la heteronormatividad, siendo ellos mismos portavoces de lo socialmente correcto, normal o moral”.

“Llama la atención que casi siempre no se excluye al sujeto homosexual que cumple con las normas de la institución y reproduce los roles masculinos socialmente aceptados en su forma de ser y conducirse, reservando la expresión de su homosexualidad a lo oculto o al espacio que nosotros llamamos no sociedad”, comentó la investigadora en el encuentro científico.

Pasar inadvertido parece entonces una opción común, incluso para mujeres lesbianas como Argelia Fellové Hernández, quien ha evitado dar a conocer su orientación sexual para no ser discriminada en varios centros laborales.

“Yo trabajaba en una Empresa de Seguridad y Protección. Nunca hablé sobre mi orientación sexual, pero al parecer sospechaban y mi vida laboral fue muy

difícil. Por eso decidí trabajar por cuenta propia, pero esto tampoco es un nido de rosas”, comentó Argelia a SEMlac.

Al ser su propia jefa, Argelia no sufre discriminación, pero su pareja sí ha experimentado la lesbofobia solapada en el sector privado. Aunque la aceptaron para ocupar un puesto de vendedora en un punto de venta de artesanías, cuando se presentaron juntas el primer día de trabajo fueron testigos de los comentarios en voz baja y las “señas al dueño”.

“El puesto estaba sin dependiente, pero de buenas a primeras nos dijo que ya tenía a alguien y que habían cometido un error”, recuerda.

Si bien el actual Código del Trabajo ofrece herramientas para enfrentar la homofobia, Fellové aprueba las alianzas con los sindicatos cubanos para ganar aliados en esta batalla, aunque opina que falta mucho por hacer.

“Nosotros como trabajadores estatales y no estatales muchas veces no nos sentimos identificados con los sindicatos porque unas veces responden más a la administración y otras no reconocen a las personas LGBTI”, añadió la activista.

El secretario general de la CTC, Ulises Guilarte, reconoció durante el encuentro con activistas LGBTI y líderes sindicales que sumarse a la Jornada Cubana contra la Homofobia y comenzar un trabajo conjunto por la defensa de los derechos de todos los trabajadores es muy importante, pero no por ello “existirá una comprensión y asimilación inmediata” en las secciones sindicales.

“Será una lucha marcada por el carácter persuasivo, de fundamentación y, sobre todo, de alcanzar el compromiso de más compañeros. Sí puedo asegurar que sentirán el acompañamiento de nuestra central obrera y sus sindicatos”, afirmó Guilarte.