



Jornada contra la homofobia y la transfobia: Justicia es la palabra (+Video)

Buscar...

Detalles

Escrito por Sayli Sosa Barceló, con infografía de la autora Logo: www.radiorebelde.cu

Categoría: **Sociedad**

Publicado: 17 Mayo 2016

Visto: 551

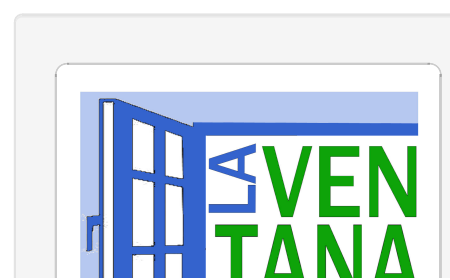


En el verano de 2014, la [Asamblea Nacional del Poder Popular](#), máximo órgano de gobierno en Cuba y único con capacidad legislativa, aprobó el [Código de Trabajo o Ley 116](#). Contrario a la práctica más común, el documento rector no contó con la unanimidad del voto. Una diputada, la Doctora en Ciencias [Mariela Castro Espín](#), levantó su mano en contra.

El hecho, si bien no fue silenciado, tampoco tuvo la repercusión que su naturaleza reclamaba ni generó debates posteriores entre la ciudadanía. Pero, ¿por qué la directora del

Centro Nacional de Educación Sexual [no estuvo de acuerdo](#) con el enunciado final del artículo Dos del cuerpo legal?

Como parte del proceso previo de discusión y análisis del Anteproyecto de Ley, que se multiplicó en unas 70 000 asambleas sindicales, con la participación de más de dos millones de trabajadores, se propuso incluir



entre las probables causas de discriminación en el ámbito laboral la orientación sexual, la identidad de género y ser portador de VIH/SIDA.

La sugerencia de modificación, generada, en lo fundamental, por el movimiento LGBTI (personas lesbianas, gays, bisexuales, transexuales e intersex) cubano, proponía ampliar el espectro de causales, a partir, no de escenarios posibles —o como parche antes de que cayera la gotera—, sino como respuesta a situaciones concretas que miembros de este grupo de personas han sufrido y sufren, todavía hoy.

Discriminación en espacios laborales

- ¿Qué es?
- Manifestaciones de aversión, odio, antipatía, prejuicio o discriminación hacia los trabajadores o trabajadoras, o hacia personas que reciben los servicios que se prestan en un escenario laboral por su orientación sexual.

por orientación e identidad sexual

- ¿Cómo se expresa?
- Obstaculizar el desarrollo y/o capacitación profesional
- Impedir de cierta forma que ocupen cargos y plazas, o que participen en la toma de decisiones
- Limitar el derecho de cada persona a expresar su sexualidad en los lugares donde trabajan

INVASOR

Las historias, aunque escasamente visibilizadas, hablan de ciudadanos con orientación e identidad sexual diferentes al patrón heterosexual dominante, vulnerables en el ámbito laboral y susceptibles de discriminación, ya sea porque les resulta muy complicado acceder a puestos de trabajo de acuerdo con su calificación (a partir de políticas de empleo que se manejan según los cánones de quien dirige), o porque se les obliga a presentarse con la imagen de género con la cual no se identifican.

• Espacios laborales sin homofobia ni transfobia

Hagamos una prueba. Mire en su entorno más cercano y piense cuántas personas transgénero trabajan en su sector. Realice un ejercicio de concentración y visualice dónde ha visto a estos “hombres vestidos de mujer” o a las “marimachos”, términos con los que también se discrimina la libre elección de ser y parecer. Puede que no encuentre muchos ejemplos. Tal vez, en un hospital o en un salón de belleza.

Ahora reflexione conmigo en que no deberían ser estos los únicos espacios en los que ciudadanos como usted y como yo, su nieto, su sobrina, el hijo de su mejor amigo, se ganen la vida. Porque, por fortuna, en



nuestro país el acceso a la educación y la formación profesional es un bien colectivo, entre esas personas a las que todavía se les mira con cara de estupor (cuando no se cambia la vista a otra parte) hay licenciados, ingenieros, técnicos de Nivel Medio —si es que los prejuicios no troncharon su futuro antes de obtener una calificación, algo que, también, es común.

¿Tenemos que entender, entonces, que quienes expresan una identidad de género y orientación sexual no heteronormativa quieren ser enfermeros, estilistas o auxiliares de limpieza? ¿Es la prostitución en estos casos una elección o la única vía de subsistencia? La respuesta es mucho, pero mucho más compleja que un Sí o un No, y alude a una sociedad donde aún deciden el irrespeto a la diversidad y donde faltan regulaciones que catalicen el cambio de mentalidad.

Por eso Mariela Castro votó en contra en la Asamblea Nacional, y por eso este es el segundo mayo consecutivo que se dedica al reclamo de espacios laborales libres de [homofobia y transfobia](#), reconociendo de esta manera que continúan las manifestaciones discriminatorias en Cuba.

En la Ley 116, finalmente, se incluyó orientación sexual como causa de inequidad, lo cual constituye un gran paso. Pero el movimiento LGBTI y muchos otros actores sociales sensibilizados con esta problemática consideran que no están contenidas ni sobreentendidas las exclusiones por identidad de género ni la de ser portadores del VIH/SIDA.

De ahí que las jornadas provinciales, y las de carácter nacional, contra la homofobia y la transfobia mantengan entre sus objetivos “generar y potenciar procesos de transformación social, producir un cambio en las conciencias y actitudes de las personas en función del fortalecimiento de valores basados en los principios de igualdad y no discriminación en nuestra sociedad”. Si le sobran palabras para acercarse al tema, retenga solo una: justicia.



Escribir un comentario

Nombre (requerido)

E-mail (requerido)

Sitio web



100000 simbolos

Suscribirse a la notificación de nuevos comentarios



🔄 Refrescar

Enviar