

Discriminación Laboral de las Lesbianas y su Nexo con la Migración

Indyra Mendoza Aguilar

Catrachas-Organización Lésbica Feminista de Honduras

2014

Honduras, se encuentra en Centroamérica y cuenta con una población de 7.6 millones de habitantes y con una tasa de crecimiento natural de 1.9%. La pirámide poblacional indica que la mayoría de los habitantes son jóvenes, pues se tiene una base muy ancha, y los grupos etarios se reducen según aumenta la edad. La edad promedio de los hondureños es de 21 años.

La distribución de la población total por sexo es del 50.1% para las mujeres y un 40.9% para los hombres. Por área de residencia, el 50.5% habita en la zona urbana, mientras el 49.5%, en la zona rural. La relación de dependencia alcanza el 69.8%, la que resulta de la relación de los grupos poblacionales menores de 14 años (36.8%) y mayores de 65 años (4.3%).

Honduras además es el país más violento del mundo, según la ONU (2012) y en la última década prácticamente ha duplicado la tasa de homicidios violentos. De 52 por cada 100 mil en el año 2000 a 80 muertes violentas por cada 100.000 habitantes en 2013. El informe muestra también que Centroamérica y México conforman la región más violenta del planeta, equiparándose en la cifra de muertes a la de cualquier zona en conflicto bélico.

En relación a la violencia hacia la comunidad sexo género diversa, desde el golpe de Estado del 28 de junio de 2009 hasta enero de 2014, se registran 157 muertes violentas de la comunidad LGTTBI 83 hombres homosexuales, 62 personas transexuales y 12 lesbianas, según registros del monitoreo de medios de comunicación y el Observatorio contra la violencia LGTTBI de Catrachas.

Con respecto a la situación de empleabilidad de las mujeres en Honduras, la mujer en el mercado laboral del sector formal (remunerado) de la economía, muestra una baja participación respecto a la del hombre. Se observa en el período 2008 – 2011 que en materia de empleo la mujer participó con el 35.6% en promedio, en tanto el hombre participa con el 64.4%. En cuanto a la participación en la fuerza de trabajo en el mercado laboral, la mujer manifiesta un porcentaje de participación similar al de la participación en la PEA (Población Económicamente Activa) de 35.6%, mientras que el hombre participa con el 70.6%. La tasa de desempleo por sexo indica que la mujer presenta una tasa de desempleo más alta que el hombre. En efecto, en el último año la mujer alcanzó 6.1% de desempleo, mientras que el hombre la tasa más alta fue de 3.3%. El problema más agudo que enfrenta el mercado laboral hondureño es el subempleo; en esta categoría, la mujer presenta también una tasa más baja en comparación al hombre. Y si a estas tasas de desempleo le agregamos la variable orientación sexual, la situación para optar al mercado laboral de una lesbiana es más precaria, por no decir nula.

Aunque la Constitución de la República de Honduras especifica en su artículo 60 que todos los hombres nacen libres e iguales en derechos, que en Honduras no hay clases privilegiadas y que todos los hondureños son iguales ante la Ley por lo que se declara punible toda discriminación por motivo de sexo, raza, clase y cualquier otra lesiva a la dignidad humana.

La Ley establece los delitos y sanciones para el infractor de este precepto en el artículo 321 del Código Penal, pero hasta el momento no se ha podido penalizar a nadie.

En el II Plan de Igualdad y Equidad de Género de Honduras, 2008-2015, Eje 5, Política 1, Objetivos Estratégicos OE 1.1. Se proclama: “Establecer políticas y programas de empleo para mujeres, a nivel del Estado nacional, departamental y local, asegurando el derecho a la no discriminación por razones de sexo, edad, ideología, origen étnico-cultural, **orientación sexual** y capacidades diferentes”.

Esta normativa existente no garantiza el derecho al trabajo para las lesbianas, debido a que el fundamento de discriminación para las lesbianas en el ámbito laboral es la heteronormatividad, definida esta como la imposición violenta de la heterosexualidad como norma obligatoria.

De esta heteronormatividad, emergen formas de discriminación hacia las lesbianas de acuerdo al género de la persona que ejerce el poder dentro de la institución laboral, cuando el poder esta ejercido por una mujer, la discriminación no esta cruzada por competencias entre pares, la discriminación está implícita en la heteronormatividad, que le indica a la mujer que ejerce el poder, que es “mejor” que la lesbiana, por ser heterosexual.

Aunque el heteropatriarcado convierta en victimas a mujeres heterosexuales, por no tener las características propias de la mujer ideal (dentro de la supremacía masculina), estas se convierten en agresoras activas o pasivas por el “poder” que da la heteronormatividad sobre las mujeres lesbianas, en el ámbito laboral. (Reconocemos que es por la construcción heteropatriarcal, no por el hecho de ser mujeres, entendiéndose el heteropatriarcado como el conjunto de relaciones sociales entre hombres con base material constante en el control de las mujeres y todo lo feminizado, restringiendo su acceso a los recursos productivos y de su sexualidad”).

Si además a estas formas de discriminación se entrelazan las creencias religiosas, la discriminación se convierte en una redención personal de la que ejerce el poder. Esta discriminación va acompañada de memorándums, quejas, llamados de atención escritos o verbales, frecuentemente frente a sus compañeras de trabajo.

Un ejemplo de este tipo de discriminación es el caso de Carolina *“joven lesbiana de 23 años que trabaja en una institución pública en Tegucigalpa, Honduras, en una invitación al Facebook, su jefa inmediata se dio cuenta que era lesbiana y comenzó el acoso laboral, se le pidió que cerrara la cuenta de Facebook por tener fotos sugestivas de su orientación sexual, por medio de llamados de atención verbales y públicas se le pidió que cambiara su vestimenta, se le*

cambio el horario de salida para obstruirle su estudio universitario. Al hacerle la audiencia de descargo se le despidió por no cumplir con las normas laborales”¹

En el caso de ser un hombre quien ejerza el poder en el ámbito laboral de una lesbiana, la discriminación laboral que esta recibe esta encubierta de acoso sexual y/o violencia sexual, el riesgo real y/o percibido por la lesbiana producido del acoso sexual es más significativo que la discriminación laboral hacia ella.

Aunque existan leyes que penalicen el acoso sexual, en el ámbito laboral las lesbianas no hacen uso de estas leyes debido a que su sexualidad quedaría expuesta, así mismo el acoso sexual es difícil de comprobar ante un sistema de justicia heteropatriarcal y conservador.

Ejemplarizaremos el caso de “Rose Mary”, 21 años, San Pedro Sula, Honduras.

Se dio en el Hotel donde laboraba en el área de mercadeo y ventas, nadie en mi trabajo se había enterado de que era lesbiana, hasta el día que me escucharon una llamada telefónica con mi pareja. El problema lo ocasionó el jefe administrativo, que siempre anduvo acosándome. Cuando se dio cuenta de mi orientación sexual, el acoso se incrementó de tal forma que ya no quería ir a trabajar. Un día mi pareja me aconsejó que le dijera que lo iba a acusar de acoso laboral y así se lo dije. Pero no le importo! Ya que me “quería curar” de ser lesbiana porque no había conocido todavía a un verdadero hombre que me hiciera sentir de verdad. La situación se volvió tan incómoda que renuncié porque me estaba causando mucho estrés.²

Que decir de la violación al derecho a la libre expresión “Toda persona tiene derecho a la libertad de opinión y de expresión, con independencia de su orientación sexual o identidad de género. Esto incluye la expresión de la identidad o la personalidad mediante el lenguaje, la apariencia y el comportamiento, la vestimenta, las características corporales, la elección de nombre o por cualquier otro medio...”

Sonia (Honduras)

Yo me visto siempre masculinamente, cuando aplicaba a trabajos en instituciones bancarias o tiendas, era evidente que no me contrataban por mi “vestir” ya que tenía que tener contacto con los clientes y preferían a mujeres que usaran ropas provocativas.³

La suma de estas y otras discriminaciones, más los miedos interiorizados de las personas de la diversidad sexual en el ámbito laboral que se sienten “seguras” dentro del closet también limitan el acceso a los trabajos, cuando alguien que está dentro del closet se encuentra en una posición laboral de toma de decisión se encuentra con alguien libremente diverso, el miedo tanto real como percibido a que las demás personas se den cuenta de su propia orientación sexual, crea barreras para optar a trabajos o ascensos.

¹ La invisibilidad aseguraba el puchero. Lesbianas y discriminación laboral en Colombia, Bolivia, Brasil, Honduras y México. 2006. Caso Honduras

² Iden

³ Iden

Sonia: *“al final siempre lo señalan de una u otra manera. El círculo de oportunidades se van cerrando, hasta que se siente una agobiada”*⁴

Es aquí cuando la migración lésbica está directamente ligada a las limitaciones para el acceso a un trabajo digno.

Sonia: *“yo emigre porque estaba sin empleo y vi muy pocas oportunidades de crecer profesionalmente”*⁵

Las lesbianas al vivir abiertamente y en libertad su sexualidad, puede optar a una expresión de género masculina, si así lo desean, esta expresión es la que trae la discriminación implícita, la discriminación laboral puede ser directamente a la lesbiana con expresión masculina o a la pareja de esta.

Mirian *“yo migre a España con mi pareja, me despidieron del trabajo porque mi pareja es muy masculina”*⁶

Esta discriminación a una de la pareja motiva a la migración de ambas en la búsqueda de estabilidad laboral. Cabe mencionar que las lesbianas en su mayoría que migran por discriminación laboral lo hacen en pareja, no así los homosexuales y mujeres transexuales.

Karla: *“Aquí respetan mucho tu preferencia sexual”*⁷

El estatus legal al que optan las lesbianas en el país de acogida generalmente es la residencia, en contraste con el que solicitan los homosexuales y mujeres transexuales que es el asilo político. Esta característica está ligada a varias razones entre las cuales expresaron que ellas emigraban para encontrar un trabajo que le permitieran sostener a su familia, buscar una vida estable con su pareja, tener la libertad de visitar su país de origen y que las organizaciones lésbicas a que ellas estaban relacionadas en su país de origen no utilizan el asilo político como salida a un estatus legal.

Carmen: *“yo tenía trabajo en Honduras pero mi novia no, ella se quería superar económicamente y ayudar a su madre por eso migramos a España”*⁸

Esta característica está ligada a los lazos emocionales con sus familiares, amistades e idiosincrasia de su lugar de origen, lazos que tienen consecuencias en la vida emocional de las lesbianas migrantes. Actualmente existen múltiples medios de comunicación inmediata, pero el saber que no pueden estar presentes en celebraciones familiares, velorios, enfermedades, partidos de fútbol las hace sentir tristes y en algunas ocasiones con depresión clínica, especialmente en aquellas que migraron sin su pareja.

Sonia: *“yo aún los extraño, los llamo, texteo, solo pienso en poder tener la oportunidad de ir a buscarlos, creo que eso no se supera, una solo adormece los pensamientos y sentimientos, pero están allí a flor de piel, en mi caso así es.”*⁹

⁴ Consulta sobre discriminación laboral y su nexa con la migración de lesbianas hondureñas, 2014, Indyra Mendoza Aguilar

⁵ Iden

⁶ Iden

⁷ iden

⁸ Iden

⁹ Iden

Carmen: *“Por muy lindo que sea España no hay como estar en su tierra y yo no quisiera quedarme aquí para siempre, hace falta tu familia, tu gente, tu país”, “Creo que se acostumbra uno y le mantiene el saber que iras aunque sea de paseo y les volverás a ver, pero nunca se supera, yo muero por ver a mi padre que tiene ya 86 y mi madre”*¹⁰

En conclusión las lesbianas usan sus propios recursos en procesos migratorios, corren más riesgos de deportación que las otras identidades u orientaciones sexuales, por no optar al asilo político u otros mecanismos de protección, o por no contar con apoyo de organizaciones LGTTBI que no consideran la discriminación laboral hacia las lesbianas como motivo de migración.

¹⁰ Iden