



Dicotomías en el ámbito laboral salvadoreño



Fotos: Marycarmen Estupinian- marcha del 28 de junio, Día de la diversidad sexual.

Contenido

- Dicotomías en el ámbito laboral salvadoreño
- Decreto Presidencial 56, discriminación por razón de identidad de género

Redacción:
Patricia Portillo

Directora Ejecutiva:
Jeannette Urquilla

www.ormusa.org
<http://observatoriolaboral.ormusa.org/>
Email. ormusa@ormusa.org
www.facebook.com/ormusa.organizacion



En el Salvador existe un grave problema en el sector laboral. Decenas de personas salen a diario de sus casas a buscar un empleo digno para la subsistencia de sus hogares o que les permita continuar sus estudios. En el caso de la Comunidad LGBTI, la realidad es aún más difícil. Muchas personas pertenecientes a esta Comunidad LGBTI a este sector se ven discriminadas y excluidas por su orientación sexual, expresión o identidad de género. Según un estudio de la Universidad de California-Berkeley, en el año 2012; las personas que tienen una identidad de género visiblemente diferente a la del régimen heterosexual en la que vivimos son excluidas inmediatamente para la contratación dentro del sector privado. A pesar que existen avances en el tema, como el decreto presidencial 56 que prohíbe la discriminación al derecho laboral por aspectos en el ámbito sexual dentro del sector público, aún existen muchos casos donde las personas pertenecientes a la comunidad no tienen una oportunidad para salir adelante, esto apegado a la falta de educación debido al mismo tópico de discriminación.

Las más afectadas en particular son Mujeres Trans. *Catalina* una joven trans de 24 años, egresada de la carrera de educación comenta que ha sido un camino difícil en el momento de querer obtener un empleo. En varias ocasiones ha buscado una oportunidad en el sector público, para poder ejercer su carrera y que ha sido discriminada “por su forma de actuar o por el poco maquillaje que lleva encima”.



Redacción: Carlos Barelle- colaborador



La explicación que recibe es la misma: Como “Maestro y Varón” debe comportarse como tal, ya que estará frente a jóvenes que podrían verse “confundidos al verla con su aspecto femenino”. A pesar que sus calificaciones demuestran una alta calidad en su profesión, eso no cuenta para nada. Esta es la difícil realidad que estas mujeres viven en el país día a día.

La falta de consideración a las mujeres Trans en el ámbito laboral, conlleva a que busquen oportunidades en el sector informal donde también son discriminadas y afrentadas por su identidad. En el imaginario de la población salvadoreña, las personas trans son “raras” y “piensan que solo sirven para ser estilistas, trabajar en comedores sirviendo o usualmente se estigmatiza pensando que todas las personas trans se dedican al trabajo sexual. Conversando durante la marcha, se visibiliza otro problema, y es, que continúan en la total impunidad los crímenes de odio, persiste la falta de investigación, personal no sensibilizado y la ausencia de unidades especializadas en la comprensión de estos crímenes. Con ello, se estaría sentando precedentes y generando todo un sistema de factores protectores para las personas LGBTI.



Uno de los avances es que el Ministerio de Trabajo y Previsión social (MTPS) ha creado una ventanilla especializada para la comunidad LGBTI desde junio del 2016, donde pueden acercarse a buscar un empleo digno y seguro en el sector privado. La Ministra Sandra Guevara declaró que el objetivo de la misma es poder minimizar la brecha de discriminación entre las personas Gays, Lesbianas, Transexuales e Intersexuales con esta clase de empleadores, y que puedan ofrecer oportunidades reales.

Sin embargo, y a pesar de los esfuerzos que hacen las ONG’s dedicadas a la defensa de los derechos humanos para la comunidad, el problema es persistente y se requiere de más trabajo para sensibilizar a todos los sectores de la sociedad, para que el rumbo de los derechos laborales, tanto para el sector heterosexual como para las personas LGBTI sean iguales en el país y que se abra una discusión real y digna, donde los empleos sean distribuidos por capacidades, competencias y talentos y no se rijan por la forma de actuar o vestir, de las personas que a diario buscan una forma de ganarse la vida fuera de sus hogares.

Decreto Presidencial 56- Discriminación por razón de identidad de género



Aunque este decreto fue creado en mayo de 2010 son pocas personas las que conocen esta disposición. Literalmente el Artículo 1 de este Decreto señala: Prohíbese en la actividad de la Administración Pública toda forma de discriminación por razón de identidad de género y/o de orientación sexual. Uno de los objetivos de este decreto es evitar toda forma de discriminación en la administración pública, por razones de identidad de género y/o orientación sexual.

Discriminación por razón de identidad de género u orientación sexual: “Es toda distinción, exclusión o restricción basada en la identidad de género y/o en la orientación sexual, que tenga por objeto o resultado la anulación, menoscabo o anulación del reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales”.

El Art. 2 señala: se prohíbe a las instituciones y demás organismos que integran la Administración Pública lo siguiente:



a) El incurrir en algún acto o práctica que de manera directa o indirecta constituya una forma de discriminación por razón de la identidad de género y/o la orientación sexual; y

b) El fomentar, propiciar, defender o apoyar cualquier acto o práctica que de manera directa o indirecta mueva a la no aceptación de determinada persona o grupos de personas que incluso, incite a la discriminación o a la práctica de acciones hostiles en contra de éstas, por razón de la identidad de género y/o la orientación sexual.

Artículo 3. Los titulares de las distintas dependencias y organismos que integran la Administración Pública deberán implementar una revisión exhaustiva de las políticas, programas y proyectos que les atañen, adoptando o proponiendo los correctivos necesarios, si en el diseño o implementación práctica de los mismos se advierten actuaciones o prácticas que de manera directa o indirecta constituyan o puedan generar cualquier forma de discriminación por razón de la identidad de género y/o la orientación sexual.

Uno de los criterios que deberán utilizar para la evaluación del desempeño de su personal será la observancia de las disposiciones del presente Decreto.

Se insta a los titulares de las distintas dependencias y organismos que integran la Administración Pública garantizar la generación de una cultura de respeto y tolerancia dentro de las actividades que desarrollan tales dependencias y organismos, cualquiera que fuese la identidad de género y/o la orientación sexual de una persona.

Discriminación por razón de identidad de género u orientación sexual: Es toda distinción, exclusión o restricción basada en la identidad de género y/o en la orientación sexual, que tenga por objeto o resultado la anulación, menoscabo o anulación del reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales.

La Secretaría de Inclusión Social de la Presidencia de la República, es la encargada de velar por el cumplimiento de este decreto, en el cumplimiento a lo establecido en el Art. 3.

Pequeños, pero importantes avances

Para Carlos Molina, miembro de la Comunidad LGBTI, estos son pequeños pero importantes avances en el país, señala que junto con este decreto se creó la línea telefónica 131 exclusiva para esta comunidad, las personas que llaman a este número pueden pedir información sobre sus derechos, asesoría jurídica si lo necesitan, apoyo psicológico o información si sufren algún tipo de discriminación.



Lamentablemente dice Carlos que, aunque la mayoría de personas de la comunidad LGBTI conocen este servicio y este decreto, pocas hacen uso de ello. De igual forma señala que la Secretaría de Inclusión Social, realiza capacitaciones y campañas de información y sensibilización en el tema.

Es esta Secretaría a través de la Dirección de Diversidad Sexual, la encargada de dar este tipo de atención, a través del 131, el cual funciona desde el 2013. “Y fíjese que sí funciona, no es como otras líneas, que uno llama y no contestan o lo dejan esperando yo he llamado en varias ocasiones, por problemas laborales que he tenido y siempre me responden” afirma Carlos.

Este joven estudiante de periodismo, quien también es bilingüe, y además escritor y muy conocedor de sus derechos, reconoce los avances del país en el tema y considera que la Secretaría de Inclusión Social, está haciendo un esfuerzo en trabajar con la Comunidad LGBTI, y la defensa de sus derechos, sin embargo, afirma que no se puede dejar de mencionar el valioso trabajo que realizan las organizaciones de mujeres y organizaciones mixtas, de la sociedad civil, quienes son las principales en impulsar la defensa de los derechos de la Comunidad LGBTI y la no discriminación, ya que sin este aporte, el trabajo de la Secretaría, sería aún más difícil.

Carlos señala que hace falta mucho para trabajar en el tema, como por ejemplo campañas de sensibilización a la población, “haciendo énfasis en la no discriminación que todas las personas vivamos en igualdad y disfrutemos los mismos derechos”. Uno de los sueños y propuestas de Carlos es que a futuro se pudiera hacer un decreto o una ley en la cual sea obligatorio, que toda empresa privada o pública, por cada 50 empleados/as que tengan, contratara una persona de la Comunidad LGBTI, de acuerdo a sus capacidades, de esta forma también contrarrestar el desempleo que también muchas veces tienen que enfrentar, por su orientación sexual.

Fuente: Decreto 56, entrevista Carlos Molina