

UNA MIRADA A LA PARTICIPACIÓN DE LA COMUNIDAD SEXODIVERSA EN EL ÁMBITO SOCIAL



A LOOK AT GENDER DIVERSE COMMUNITY PARTICIPATION IN THE SOCIAL
ENVIRONMENT

Eva Vanessa González Rojas

Universidad de Oriente

Cumaná, Venezuela

evagr212@gmail.com

Ensayo (pp. 1-15)

Recibido: Dic., 13, 2021 - Revisado: Feb., 23, 2022; Marzo, 21, 2022

Aceptado: Mayo, 09, 2022 - Publicado: Mayo, 26, 2022

DOI: 10.5281/zenodo.6617532

Nota de la Autora

Doctoranda en Estudios Sociales (Universidad de Oriente, Venezuela). Magister en Educación Mención Gerencia Educativa (Universidad Pedagógica Experimental Libertador, Venezuela). Licenciada en Educación Integral (Universidad Nacional Experimental de las Fuerzas Armadas, Venezuela). Docente de Educación Primaria. Participante del Programa de Fundamentación para Investigación Académica (Universidad de Oriente, Venezuela).

CODIGO ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8260-696X>



Resumen

La comunidad sexodiversa, se caracteriza por mostrar diferentes orientaciones e identidades sexuales en la especie humana. Incluye a una multiplicidad de vidas en la sociedad y una variedad de orientaciones, expresiones e identidades con cargas afectivas, de género y sexo, como: las lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersex. La participación social de estas personas aún no es aceptada en muchas sociedades, por situaciones complejas como la homofobia, lesbofobia, bifobia y transfobia; las cuales, favorecen la violencia en contra de estas las personas. El objetivo fundamental de este ensayo es analizar la participación de la comunidad sexodiversa en el ámbito social. Posee un enfoque cualitativo, diseño documental, apoyado en la revisión bibliográfica y en el análisis de contenidos. Como conclusiones se destaca, que, a pesar de las luchas y movimientos sociales de protesta, las comunidades sexodiversas, aún enfrentan dificultades para acceder a empleos formales, y son víctimas de conductas discriminatorias en los contextos educativos; por ello, deben promoverse acciones sociales, políticas y culturales, para el verdadero reconocimiento a este colectivo. Es fundamental incluir el abordaje de la sexodiversidad en el pensum de estudios de las instituciones educativas escolares, lo que supone reforzar la educación sexual, con inclusión de la diversidad, a los fines de erradicar las conductas de discriminación y propiciar el encuentro de saberes, sobre modelos familiares diversos.

Palabras clave: sexodiversidad, participación, sexualidad disidente, derechos humanos.

Abstract

The gender diverse community is characterized by showing different orientations and sexual identities in the human species. It includes a multiplicity of lives in society and a variety of emotional, gender and sexual orientations, expressions and identities, such as: lesbian, gay, bisexual, trans and intersex. The social participation of these people is still not accepted in many societies, due to complex situations such as homophobia, lesbophobia, biphobia and transphobia; that favor violence against these people. The fundamental objective of this article is to analyze the participation of the gender diverse community in the social sphere. It has a qualitative approach, documentary design, supported by bibliographic review and content analysis. As conclusions, it is highlighted that, despite the struggles and movements of social protest, gender diverse communities still face difficulties in accessing formal jobs, and are victims of discriminatory behavior in educational contexts; therefore, social, political and cultural actions must be promoted for the real recognition of this group. It is essential to include the approach to gender diversity in the curricula of school educational institutions, which means reinforcing sexual education, including diversity in order to eradicate discriminatory behaviors and promote the meeting of knowledge on diverse family models.

Keywords: gender diversity, participation, dissident sexuality, human rights.

Introducción

Las diferencias sexuales entre hombres y mujeres han ocasionado el establecimiento de estructuras de poder que para Lamas (2005), dan forma al modelo dominante de sexualidad: la heterosexualidad, con pautas culturales de dominación, subordinación, control y resistencia que moldean lo sexual, discursos sociales que organizan los significados, procesos psíquicos que estructuran las identidades sexuales; y con ello, los distintos modos de concebir la participación y actuación de hombres y mujeres en diferentes espacios sociales. La normatividad heterosexual aún no ha mostrado las múltiples identidades de personas que habitan en el mundo, originando desigualdades e inequidades de género.

Quizá, por ello, la sociedad heteropatriarcal, que tradicionalmente ha predominado a nivel mundial, excluye fácilmente aquellas personas que escapan de la norma social establecida, en la cual, la orientación sexual es clara y no admite desviaciones. De esta manera, las personas que no se identifican con los patrones masculinos o femeninos quedan excluidas de lo "normal" y se convierten en una desviación, al comparar sus formas de comportamiento que resultan diferentes e inaceptables, como caminar, hablar y vestirse de cierta manera, con dichos patrones; por esta razón, muchas de ellas, tienden a ocultar su personalidad, quizá por miedo al rechazo, al acoso.

La diversidad sexual ha existido desde épocas remotas. Suárez (2016), afirma que dicha diversidad hace referencia a las posibilidades que tienen las personas de expresar y vivir su sexualidad, asumiendo sus preferencias, orientaciones e identidades sexuales; al reconocer, que todos los cuerpos, sensaciones y deseos tienen derecho a existir y manifestarse, respetando tales

derechos a todos los individuos. Por su parte, Carrillo (2011) expresa que la diversidad sexual se caracteriza por mostrar diferentes orientaciones e identidades sexuales en la especie humana. Araujo (2018) define el género sexo diverso, como aquel que busca reconocer:

La existencia de una multiplicidad de vidas en la sociedad y una variedad de orientaciones, expresiones e identidades que contienen cargas afectivas, de género y sexo entre las personas como lo son el grupo de personas; Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans e intersex (LGBTI). (p.133)

Sin embargo, la participación social de estas personas aún no es aceptada en muchas sociedades. Bastidas y Torrealba (2014), explican que se han generado situaciones complejas como la homofobia, lesbofobia, bifobia y transfobia; las cuales, favorecen la violencia contra las personas de la comunidad sexodiversa, apoyada en chistes, ofensas, insultos, bromas y hostigamiento, considerados en su mayoría, como frases del buen sentido del humor socialmente aceptados, pero que en realidad son formas sutiles y efectivas de violencia simbólica.

De hecho, muchas investigaciones ponen de manifiesto que la diversidad sexual ha permanecido silenciada durante siglos en la evolución de la humanidad; por ello, la sociedad se ha enmarcado en una postura heterosexual que tiende a invisibilizar cualquier otro comportamiento sexual no aceptable socialmente, haciendo que aquellos comportamientos no

heterosexuales se consideren como una desviación del individuo.

En este contexto, Rocco Tedesco (2010) expone, que muchos estudios han tratado de ubicar genéticamente la explicación de una sexualidad no heterosexual, pero nada ha sido comprobado. En tal sentido, destaca la autora la existencia de un prejuicio bastante extendido, según el cual la homosexualidad es una anomalía y la heterosexualidad es lo "normal". Por lo tanto, la sociedad presenta una postura heterosexual y normativa, nociva para la integridad de muchas personas que no "calzan" en este espacio; lo que induce a considerar cualquier otra relación sexual del individuo, fuera de los parámetros genéticos "normales", como una alteración de la naturaleza humana.

Se evidencia, entonces, que, a pesar de los múltiples cambios sociales, nuevos conocimientos y pluralidad de pensamientos, aún prevalecen en la humanidad ideologías religiosas enraizadas en el patriarcado; por lo cual, la mayoría de las sociedades mantiene prejuicios y normas que dominan su cultura.

Ante esta realidad, los miembros de la comunidad sexodiversa, se mantienen en bajo un perfil minoritario, en un estado de casi invisibilización de su existencia, sufriendo, actos de discriminación y violencia. Esto, a criterio de Bastidas y Torrealba (2014), es un "proceso cultural utilizado por un grupo hegemónico sobre otro grupo social, que considera minoría, sobre el cual pretende mantener la dominación y control, mediante la estereotipación, violencia y deslegitimación, logrando desarraigar su identidad ante el resto de la sociedad" (p. 516).

Las luchas y movimientos sociales de protesta han generado algunos logros a favor de la comunidad sexodiversa. En el año 2011, el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas

reconoció los derechos LGBT+ (Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans, y otros más), e hizo un llamado a la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos a documentar las leyes discriminatorias contra los sujetos LGBTI (Ramírez y Lozada, 2017). La Comisión Internacional de Derechos Humanos (2015), desde la adopción del Plan Estratégico 2011-2015, decidió, dar un trato especial a los derechos de las personas LGBTI (Plan de Acción 4.6.i, 2011-2012, "Personas LGBTI"), al comprobar una grave discriminación de hecho y de derecho hacia estos colectivos en países de América.

Sin embargo, a pesar de tantas décadas de lucha, todavía no se ha logrado el reconocimiento de los derechos de estas personas de manera universal. Jardim (2016) informa que aún en la época actual, existen más de 70 países con leyes que criminalizan la homosexualidad, sancionando jurídicamente sus acciones e imponiendo penas que van desde la prisión hasta la muerte. Se deduce, entonces, que los logros obtenidos son pequeños, comparados con el gran desafío que significa una verdadera igualdad de derechos y oportunidades para esta comunidad. Esto es avalado por Castedo y Tombesi (2019), cuando expresan:

La situación de la homosexualidad difiere mucho entre países, desde los más protectores que incluyen en sus constituciones la prohibición de discriminar por orientación sexual, a los que establecen pena de muerte contra quienes mantienen relaciones con personas de su mismo sexo. (p. 2)

Lo cierto es que, incluso las sociedades que se promueven como políticamente correctas, discriminan a aquellas personas que se ven de forma distinta. Sin embargo, a pesar de haber superado muchos obstáculos, aún existen retos y limitantes para el desarrollo y bienestar de la comunidad sexodiversa. Noknoi y Wutthirong (2010) explican que la igualdad buscada por esta comunidad no pretende tratos especiales o medidas retributivas al maltrato y la discriminación que han sufrido sus integrantes, sino más bien, un trato igualitario en todos los ámbitos de su vida, incluyendo aquellos que no deberían verse afectados por sus preferencias, como es su desempeño laboral; situación que ha ido evolucionando a través de la historia.

En este sentido, Vásquez y Arredondo (2021), sostienen que en la década de los 50 existían políticas públicas para no contratar personas homosexuales en algunos trabajos. Restricciones que les negaban a estos grupos el derecho a ser docentes, pertenecer a la milicia o a trabajar en servicios de salud fueron bastante apoyados por los grupos tradicionalistas de los Estados Unidos (Jiménez et al., 2017). Sin embargo, al paso del tiempo, se fueron aprobando leyes y normativas internacionales que dejaron estas políticas sin efecto y obligaron, en muchos casos, a que las organizaciones tuvieran cautela al manejar tipos de comportamientos que pudieran ser considerados como discriminatorios (Luiggi et al., 2015).

De esta forma, la Organización Internacional del Trabajo OIT (2009), reconoce que no basta solo con establecer leyes o normativas internacionales dirigidas a la promoción de la inclusión laboral de los miembros de la comunidad LGBT+ o que sean protegidos contra la discriminación, sino que es necesario implementar de manera simultánea a

estas políticas, programas para modificar las creencias y los entornos en donde estas personas se desempeñan. Múltiples empresas a nivel mundial han establecido programas de inclusión laboral, que enfatizan la necesidad de desarrollar entornos seguros para hablar públicamente de la orientación sexual de sus miembros (Monroy, 2015).

En el marco de esta tendencia, se han concretado acuerdos y avances a nivel internacional que favorecen el respeto a la igualdad de género y la protección contra la violencia en la sociedad, la comunidad y la familia. Dentro de estas iniciativas se destacan los Principios de Yogyakarta (2006) suscritos en Indonesia, que abordan los derechos humanos y su aplicación a los asuntos de la orientación sexual y la identidad de género; se reitera, igualmente, la obligación primordial de los Estados de implementar los derechos humanos, con sugerencias para su cumplimiento.

El principio 12 de la declaración de Yogyakarta se enfoca en el derecho al trabajo digno, equitativo y la protección contra el desempleo y la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género. El principio 16 hace referencia a la educación y enfatiza que el estado debe garantizar el trato y atención igualitaria para evitar la discriminación, principalmente, en personas con orientación sexual diferente. Basado en ello, se presentó en el año 2013 el primer proyecto dedicado exclusivamente a la orientación sexual y la identidad de género, para la re promoción de los derechos, la diversidad y la igualdad laboral (OIT, 2013).

En regiones como Europa y Estados Unidos, la diversidad sexual es reconocida oficialmente, incluida la de estudiantes, por eso, se realizan estudios poblacionales a fin de cuantificar a las

miembros de la comunidad LGBT+ (Foundation Jasmin Roy, 2017; Gallup, 2017). De igual forma, propuestas y programas para una educación inclusiva de la diversidad sexual en universidades de estos países favorecen los procesos de enseñanza-aprendizaje de la población LGBT+, basados en la no discriminación. Esto, para lograr la disminución y erradicación de la heteronormatividad, con elaboración de un currículum inclusivo en términos de equidad de género y diversidad sexual, al igual, que la formación profesional docente para la enseñanza y acompañamiento de esta alternativa (Goehring y Whittington, 2017; Stafford, 2016).

El presente ensayo tiene como objetivo fundamental analizar la participación de los miembros de la comunidad sexodiversa en el ámbito social, destacando las limitaciones y responsabilidades de las autoridades a cargo de esta materia; el acceso de estos grupos al trabajo, con énfasis en el aspecto social y educativo; el trato brindado a los miembros de la comunidad analizada y la discriminación sufrida por los mismos. Estos elementos temáticos se exponen en dos secciones principales: la primera es la participación como elemento clave para el reconocimiento social, en cuyo contenido se conceptualiza a la comunidad sexodiversa, se puntualizan algunos aspectos sobre la empleabilidad de estos grupos, la protección de sus derechos; y los logros alcanzados en esta materia, tanto en el contexto internacional, como Venezuela; la segunda sección aborda la inclusión de la comunidad sexodiversa en el ámbito laboral y educativo.

El enfoque del trabajo cualitativo, enmarcado en un diseño documental, basado en las técnicas de revisión bibliográfica.

Desarrollo

La Participación como Elemento Clave para el Reconocimiento Social

El ser humano siente la necesidad de participar para considerarse importante en la sociedad. Este acto se logra cuando el individuo es incluido y valorado en actividades que le permitan expresar con libertad sus ideales, y pueda realizar una adecuada toma de decisiones, que lo dirijan al cumplimiento de sus responsabilidades financieras, económicas o de cualquier índole.

Werthein y Argumedo (1984) sostienen que la necesidad de participación o de ser protagonista de su propia historia es una de las necesidades no materiales que debe asumir la persona, como condición y resultante de un proceso de transformación dirigido a elevar la calidad de vida de una población. Esto alude a que cada individuo sea dueño de sus propias decisiones, lo que le permitirá mejorar, su calidad de vida. De esto se deduce que la participación es una acción que va a variar en cada persona y esto va a depender del ámbito donde se encuentre y del interés que el individuo tenga en un determinado tema o área de acción.

En el manual de educación de Amnistía Internacional (1996), se plantea la participación desde dos puntos de vista. El primero, vinculado con los derechos humanos, que postula el derecho de cualquier persona a intervenir en la toma de decisiones y en la realización de las metas políticas, económicas, sociales y culturales de la sociedad. Esto plantea una noción de persona con valores y capacidades que puede aportar y servir a su comunidad. La segunda perspectiva, concibe la participación como una actividad privilegiada para el desarrollo humano, "aquello que permite en mayor medida que cada miembro del grupo despliegue sus atributos y potencialidades

individuales y haga aportes decisivos a la vida del conjunto" (Amnistía Internacional, 1996, p. 9).

Lo cierto es que la acción de participar provoca en el individuo el fortalecimiento de la confianza en sí mismo y el desarrollo de valores como la solidaridad, respeto, compromiso y tolerancia; que le permiten llegar con plenitud al logro de sus objetivos. Linares (2000) explica que en el quehacer cotidiano, la promoción de la participación se relaciona con tres grados de incidencia: el primero, que ocurre a nivel de la conciencia individual, donde el sujeto reconoce su derecho a participar y a ser tomado en cuenta; el segundo, a nivel grupal, que implica la conciencia de pertenecer a un grupo y compartir la responsabilidad de lo que en el mismo suceda; y el tercero, cuando existe la percepción de pertenencia a un ámbito más amplio, como la escuela, la comunidad y/o la sociedad.

Tanto la participación individual, como la participación grupal, tienen una gran relevancia en la toma de decisiones, pues ayudan al ser humano a indagar, proponer, intercambiar y, lo mejor, a enfrentar ese miedo a expresar su sentir. Sin embargo, muchos temores, frustraciones, apatía y rechazo pueden encontrarse con frecuencia en algunos jóvenes de hoy en día, porque no son valorados, ni motivados por sus compañeros para transmitir o difundir su pensar. Ejemplo de ello son los grupos de la comunidad sexodiversa, integrada por personas con características y actitudes no heterosexuales, diferentes a lo que la sociedad establece como normal.

La participación de hombres y mujeres en el trabajo productivo ha sido constante a través de los tiempos y las formas de la división sexual del trabajo responden a la organización social de la producción en situaciones específicas, acordes con la época respectiva. Por tanto, no puede afirmarse,

que los hombres están en la producción y las mujeres en la reproducción, ya que tantos hombres como mujeres, participan de las actividades económicas.

De hecho, un estudio sobre carga de trabajo y salud en trabajadores administrativos de una industria alimenticia, puso de manifiesto, que las mujeres extendían, con más frecuencia que los hombres, la jornada laboral; efectuando en el centro de trabajo más de 20 horas extras a la semana; "además de esto, llevaban trabajo a su casa, utilizando las mujeres un promedio de 2 horas diarias, y 1,2 horas diarias los hombres" (Galbán 1998, citado en Acevedo, 2002, p. 18). En este orden de ideas, Avendaño et al. (2019) sostienen que, a partir de 1950, existen registros estadísticos más confiables sobre la participación de la fuerza de trabajo por sexo, en la sociedad venezolana. Diversos autores sostienen que, a partir de este período, comienza una mayor participación de las mujeres en la fuerza de trabajo, y esto significó un importante aporte a la actividad económica.

En países de América Latina, existen datos sobre empleabilidad e inclusión laboral que demandan un cambio social. En Colombia, Macías (2021) cita un estudio realizado por la Cámara de Comerciantes LGBT, el cual se evidenció que el 53% de las personas de grupos sexodiversos han sido discriminadas en el ámbito laboral y no han denunciado por temor a ser despedidos; por otra parte, el 70% manifestó haber sentido incomodidad cuando se ha revelado su identidad sexual en el entorno laboral. Esto evidencia que ser parte de la comunidad LGBT representa una vulnerabilidad frente a diversos factores, especialmente, personales y laborales.

A pesar de las limitaciones y obstáculos presentados, en América Latina, se han dado logros

importantes, cambios y transformaciones sociales que favorecen a la comunidad sexodiversa. Argentina, en el año 2010, reconoció, el matrimonio entre personas del mismo sexo, ampliación de derechos ciudadanos e implementación de políticas públicas inclusivas, estructuradas en torno a objetivos de igualdad, con una retórica de reconocimiento pluralista (Meske 2013). Uruguay, en el año 2013, aparece como el segundo país en aprobar la Ley de Matrimonio Igualitario, logrando también, la adopción por parejas de gays o lesbianas, y el cambio jurídico, sin necesidad de hacer cambios quirúrgicos.

Cerruti (2010) informa que en Chile se realizó una propuesta de inclusión en el sistema educativo, denominada "Educando en la Diversidad. Orientación Sexual e Identidad de Género en las aulas". En el año 2015 se aprobó la Ley de Acuerdo de Unión Civil, tanto para parejas homosexuales como heterosexuales y ahora se discute para legislar el matrimonio igualitario. En abril de 2016 aprobaron en Colombia la validez del matrimonio entre personas del mismo sexo, así como también las uniones maritales de hecho para parejas tanto homosexuales como heterosexuales, que tengan más de dos años de convivencia.

En Venezuela, en 1997, se derogó la "Ley de Vagos y Maleantes", que se aplicaba para reprimir a la comunidad lésbica, gay, transexual y todas aquellas personas considerados en ese entonces, de una dudosa calificación moral. Eran condenados sin abogado, sin el debido proceso a más de dos años de encierro en la cárcel de El Dorado, estado Bolívar.

A pesar de que la Ley Orgánica del Trabajo (2012), carece de mecanismos que permitan implementar estrategias reales y efectivas para evitar la discriminación y la desigualdad laboral de la comunidad sexodiversa, se han dado otros logros importantes, principalmente, a partir de 1999,

gracias a lo establecido en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999).

Hasta finales del siglo XX, la toma de decisiones sobre la gestión pública, era exclusiva del gobierno, quien poseía el poder de crear, estructurar y modificar planes. Sin embargo, a inicios del siglo XXI, emerge la participación de diversos actores, gracias a la Constitución de 1999, que permite ahora, un mayor protagonismo ciudadano, en los asuntos públicos, al considerar, que, todas las personas son iguales ante la ley, sin lugar a discriminaciones de ningún tipo; debiendo ser reconocidos, según sus derechos y libertades.

No obstante, hasta la fecha, no existe alguna política pública explícita sobre educación en sexualidades, normativas, ni estatutos jurídicos referidos a la comunidad sexodiversa, a pesar de haberse promulgado algunas leyes y directrices ministeriales que consideran la sexodiversidad, en el marco de los derechos consagrados en la Constitución de 1999. Ejemplo de ello, son los proyectos de ley presentados ante la Asamblea Nacional para su discusión, destacando: la Propuesta de Ley para las Minorías Sexuales, la Solicitud de Modificación de Artículo 77 de la Constitución sobre el matrimonio, el Proyecto de Ley del Matrimonio Civil Igualitario, y la Ley de Equidad e Igualdad de Género (Rojas, 2020).

La igualdad y reconocimiento también representa una necesidad sentida, por muchos sectores de la población venezolana, donde existen muchas personas que aún no manifiestan públicamente su orientación sexodiversa; quizá, por haber sido objeto de discriminación y burla. Por ello, a criterio de Gutiérrez et al. (2017), la postura estatal debe ser coherente, lo que requiere la revisión permanente de las contradicciones entre la nueva praxis política y los resabios homofóbicos y heterosexistas manifiestos, irreflexiva y frecuentemente, en los discursos y

acciones de instituciones, colectivos e individuos que conducen el nuevo socialismo. Alegan los autores que esta contradicción se expresa, por ejemplo, en el hecho de que, mientras la Alcaldía Metropolitana de Caracas atiende abiertamente las solicitudes de la comunidad LGBTTI, el alcalde profiere frases homofóbicas y misóginas para atacar al adversario, contradiciendo el discurso institucional.

Lamentablemente, a pesar de los cambios jurídicos ocurridos en Venezuela, los miembros de la comunidad sexodiversa, aún no han sido admitidos totalmente por la sociedad, pues las normas y leyes existentes no los incluyen de manera específica, lo cual favorece la vulneración de sus derechos humanos.

Inclusión de la Comunidad Sexodiversa en el Ámbito Laboral y Educativo

Ámbito Laboral

En las sociedades modernas, la existencia de personas discriminadas y excluidas de la vida social, refleja los niveles de desigualdad y negación de sus derechos humanos para la vida. Young (2007) sostiene que existe una necesidad apremiante de justicia hacia la diferencia y frente a todas las formas de opresión, a los efectos de lograr que quienes pertenecen a un grupo subordinado, como lo es la población de lesbianas, gays, bisexuales y transgeneristas, tengan un espacio de reconocimiento de sus particularidades y garantías, que les permita asumirse como sujetos de derechos. El citado autor alega que:

Muchos grupos sociales históricamente excluidos como los sujetos de la diversidad sexual y de género, han terminado por naturalizar prácticas y acciones de

discriminación y exclusión que no son problematizadas, y que incluso en muchos contextos son justificadas. (Young, 2007, p. 82)

Esta problemática implica que el reconocimiento y protección de la comunidad sexo diversa aún no se concreta, y, por lo tanto, persisten las barreras que limitan la participación y respeto hacia los miembros de esta comunidad en los espacios sociales. Al respecto, Grueso y Castellanos (2010) expresan que es necesario averiguar si todos esos grupos sociales son conscientes de las injusticias que sufren, de las formas de exclusión, explotación, discriminación y violencias, que deberían motivar sus agendas reivindicativas, en la búsqueda de los conceptos de una sociedad justa que opere como horizonte normativo común.

Ante las situaciones aludidas, pueden aparecer en ocasiones conductas de autoexclusión en espacios laborales. La misma es entendida por Pérez et al. (2013) como el comportamiento de las personas que se niegan a sí mismas el derecho a ser incluidas en un campo laboral dentro del cual podrían desempeñarse perfectamente por su formación académica, experiencia laboral y demás cualidades o habilidades; no obstante, prefieren abstenerse de ejercer una función determinada, antes de sentirse excluidas de una u otra forma, por lo que desarrollan ideas de auto estigmatización.

Como consecuencia de la discriminación existente en el ámbito laboral, la OIT (2016) informa que las personas LGBTI presentan mayores dificultades para acceder a un empleo formal; que en oportunidades se les despiden injustamente o se

les niegan oportunidades de tener un plan de vida dentro de la empresa, lo que limita su acceso a las capacitaciones y promociones internas que los proyectarían a otros espacios; a pesar de cumplir las mismas funciones y tener iguales habilidades, reciben salarios inferiores a otros compañeros que ocultan su preferencia sexual o manifiestan tener atracción heterosexual.

Pero, se debe tener presente que la exclusión laboral de la cual son objeto los miembros de la población sexodiversa no implica solamente marginación o falta de integración; pues muchas de estas personas pueden estar integrados a la sociedad, pero son invisibles para los sistemas funcionales, ya que no cuentan con los patrones exigidos para ser tenidos en cuenta. Datos aportados por la OIT (2012) indican que:

Las personas transexuales son las que enfrentan las formas más severas de discriminación laboral. Muchas de ellas declararon ser rechazadas en la entrevista de trabajo debido a su apariencia (...) Las mujeres trans en particular declararon gozar de mayor aceptación social y una mejor remuneración en el trabajo sexual, lo cual, aumenta su vulnerabilidad al VIH y disminuye significativamente su esperanza de vida. (p. 2)

Estas acciones de discriminación, que se realizan de forma inconsciente o consiente, son contrarias a los valores constitucionales de la dignidad humana y la igualdad, ya que imponen a

estas personas, un problema complejo, sin asidero jurídico ni moral. Incluso, este trato desigual e injustificado, se presenta de manera tan frecuente, que puede confundirse con la institucionalidad misma, o con el modo de vida de la comunidad. En este orden de ideas, Espinoza (2017) detectó en su estudio, que "las mujeres trans se autolimitan en su búsqueda de trabajo por miedo al rechazo por parte de los empleadores, aun cuando consideren que tienen las calificaciones para el puesto al cual aspiran" (p. 82).

Para evitar ser víctimas de estas acciones discriminatorias, algunos miembros de la comunidad sexodiversa utilizan estrategias como el ocultamiento y el autocontrol, para mantener en silencio su orientación sexual (Bastidas y Torrealba, 2014). Sin embargo, el tener que ocultar sus sentimientos, puede ocasionarles repercusiones importantes en sus vidas, al tener que llevar una doble vida y estar pendientes de los rumores sociales, lo cual les genera un mayor impacto psicológico, al sumarse la tensión, el estrés y ansiedad, generada por esta problemática. Muchos miembros de la comunidad sexodiversa, pueden incluso, sufrir estados de disociación entre la vida afectiva y la vida laboral, por tener que manejarlas en la mayoría de las oportunidades, como dos mundos separados.

En este orden de ideas, Ramos et al. (2017) manifiestan que, si bien a la fecha, la comunidad LGBTI logró el reconocimiento social para que su decisión de vida no deba juzgarse como enfermedad mental, sino como parte de la naturalidad del ser, hoy se enfrenta a una fuerte discriminación en el escenario laboral, puesto que la empleabilidad para este sector no es fácil.

La discriminación basada en el género es la construcción simbólica que determina unos roles y remuneraciones económicas específicos en la sociedad de acuerdo al género, favoreciendo la

inequidad y desigualdad social (Blanco, 2017), A pesar de ello, los miembros de la comunidad sexodiversa, constantemente, buscan sus reivindicaciones personales y colectivas, como personas integrantes de una misma sociedad. Blanco (2017) alega que la población LGBTI tiene diversos intereses, en detalle, los gays y las lesbianas buscan reconocimiento y trato equitativo, mientras que los trans buscan empleabilidad formal; esto, por los tratos discriminatorios y excluyentes con ellos. Persiguen, por tanto, tener un trabajo orientado a brindar igualdad de oportunidades y trato en el mundo del trabajo

En el ámbito educativo, se hace necesario aplicar diversas estrategias para contribuir a superar la discriminación de los miembros de la comunidad sexodiversa, entre ellas, incluir el tema de la sexodiversidad en el pensum de estudios de las instituciones educativas, lo cual favorecería la aceptación de este colectivo. Esto supone reforzar la educación sexual (con inclusión de la diversidad), a los fines de erradicar conductas de discriminación, y propiciar el encuentro de saberes, sobre modelos familiares diversos, teniendo en cuenta, que la heterosexualidad debe coexistir con la sexodiversidad.

Ámbito Educativo

Para Araujo (2018), las leyes nacionales e internacionales referidas a la igualdad de género e inclusión social de la comunidad sexodiversa se quedan en lo enunciativo y no pasa al plano práctico. Igualmente, Chan et al. (2013) estiman que la inclusión social y permanencia de grupos tradicionalmente excluidos en universidades latinoamericanas se hace desde preceptos abstractos y enunciativos, pero que no se traducen en prácticas reales de estas instituciones. A esto se suma la ocurrencia de acoso a estas personas, que

suele ocurrir en cualquier espacio social, provocándoles miedo al rechazo, al no tener la protección de las autoridades gubernamentales hacia su condición personal.

En una orientación similar, Kure et al. (2018) encontraron en su estudio el comportamiento común de no intervención asumido por autoridades universitarias en casos de discriminación o violencia contra las personas sexodiversas. Por otra parte, señalan estos autores que las personas del grupo LGBTI en la universidad estudiada, sienten irrespeto hacia su forma de ser, de expresarse y de presentarse socialmente y perciben una exhortación a ocultar, simular o velar su identidad de género u orientación sexual.

En tal sentido, la Campaña Latinoamericana por el Derecho a la Educación (2014, p. 8), señala que:

El ámbito educativo es uno de los espacios donde más frecuentemente se encuentran presentes las situaciones de discriminación (directa o indirecta) por motivos de orientación sexual e identidad de género, lesionando el derecho a una educación en condiciones de igualdad... De ahí la importancia de visibilizar el papel de la educación en los procesos de construcción de identidades: la identidad de género, las denominadas "identidades hegemónicas" y las denominadas "identidades sexuales

disidentes o discrepantes"; así como las actitudes y prácticas existentes hacia la diversidad sexual. (p. 8)

La Ley Orgánica de Educación (2009) y el Currículo Nacional Bolivariano (2007), aun cuando promueven valores de respeto y tolerancia, individualidad de pensamiento e identidad; no abordan de manera clara y directa la protección, trato o participación de la comunidad sexodiversa, tampoco la reflejan como temática específica, ni obligatoria. Díaz y Vásquez (2016) explican que en el estado Carabobo, y en otros estados venezolanos, los ciudadanos con orientación sexual no heterosexual reciben agresiones, insultos, amenazas y ataques, sobre todo en instituciones educativas de educación media general.

Conclusiones

La participación social de los miembros de la comunidad sexodiversa, en el ámbito laboral y educativo, se ve limitada por la no aceptación de su condición en muchas sociedades, al punto que en más 70 países sus comportamientos son sancionados jurídicamente, con prisión y hasta con la muerte. Esto, por situaciones complejas como la homofobia, lesbofobia, bifobia y transfobia; que favorecen la violencia en contra de estas personas.

Las luchas y movimientos sociales de protesta de las comunidades sexodiversas han generado algunos logros sociales, sin embargo, los integrantes de las mismas, aún enfrentan dificultades para acceder a empleos formales, por la discriminación que sufren debido a su orientación sexual e identidad de género. En muchos casos reciben salarios inferiores a otros compañeros que ocultan su preferencia sexual o manifiestan tener atracción heterosexual, otras veces, son despedidos injustamente o les niegan

oportunidades de tener un plan de vida dentro de la empresa.

En el contexto educativo se presentan situaciones de acoso, rechazo y falta de protección de derechos en perjuicio de la comunidad sexodiversa, sin que exista un abordaje curricular sobre el respeto a la diversidad sexual, que contribuya a la superación de esta problemática. Por ello, se requiere, reforzar el papel de la educación sexual con enfoque de equidad de género y respeto a la diversidad, a los efectos de modificar patrones de conducta discriminatorios.

Existe, por tanto, la necesidad de concientizar a la comunidad sobre los derechos humanos propios de personas sexodiversas, para tratar de disminuir y/o eliminar esta problemática y mejorar su participación social. Es importante promover acciones sociales, políticas y culturales, para su verdadero reconocimiento, ya que tradicionalmente han sido vulnerados en sus derechos humanos.

El Estado venezolano, debería adoptar las medidas para hacer valer y respetar los derechos de este colectivo, favoreciendo en los contextos laborales y educativos, la reflexión y tolerancia en torno a la comunidad lesbiana, homosexual, bisexual y transexual, dándole cabida para el diálogo y el debate, donde se puedan colectivizar principalmente las interrogantes, dudas y tabúes, para erradicar los actos discriminatorios.

Referencias

- Acevedo, D. (2002). *El trabajo y la salud laboral de las mujeres en Venezuela. Una visión de género*. Universidad de Carabobo.
- Amnistía Internacional (1996). *Manual de educación*, 9 (9).
- Araujo, J. (2018). La violencia contra las personas sexo-género diversos y tratamiento en el

- sistema jurídico venezolano. *Telos.Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 20(1), 129-158.
- Avendaño, M.; Álvarez, M. y Moreras, E. (2019). *Inclusión laboral en población LGBTI desde el marco de la Responsabilidad Social Empresarial* (Trabajo de especialización). Corporación Universitaria Minuto de Dios.
- Bastidas, F., y Torrealba, M. (2014). Definición y desarrollo del concepto "proceso de invisibilización" para el análisis social. Una aplicación preliminar a algunos casos de la sociedad venezolana. *Espacio Abierto*, 23(3), 515-533.
- Blanco, G. (2017). *Marco legal protectorio de las personas LGBT ante la discriminación laboral*. Universidad Empresarial Siglo Veintiuno.
- Campaña Latinoamericana por el Derecho a la Educación (2014). *Diversidad sexual e identidad de género en la educación. Aportes para el debate en América Latina y el Caribe*. CLADE.
- Carrillo, K. (2011). *Diversidad sexual: políticas reivindicativas y políticas transformadoras, he ahí el dilema*. Universidad Central de Venezuela.
- Castedo, A. y Tombesi, C. (2019). *Stonewall: los mapas que muestran los países que protegen o criminalizan por orientación sexual (y cuál es la situación en América Latina)*. BBC News Mundo.
- Cerruti, S. (2010). *Políticas educativas y diversidad sexual: de la omisión a la vigencia de los derechos humanos*. Memorias del I Seminario Internacional Sexualidades, Diversidad Sexual y Derechos Humanos.
- Chan, J., García, S., y Zapata, M. (2013). Inclusión social y equidad en las instituciones de educación superior de América Latina. *ISEES*, (13), 129-146.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela* (1999). Gaceta Oficial de Venezuela, 36.860.
- Comisión Internacional de los Derechos Humanos (2015). *Violencia contra personas lesbianas, gay, bisexuales, trans e intersex en América*. <http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/violenciapersonaslgbti.pdf>
- Currículo Nacional Bolivariano (2007). Publicaciones del Ministerio del Poder Popular para la Educación.
- Díaz, Y. y Vásquez, R. (2016). *Vivencia de los jóvenes homosexuales entre 21 y 24 años ante la discriminación por su orientación sexual en el contexto de la Gran Valencia en el 2016* (Trabajo de Grado). Universidad de Carabobo.
- Espinoza, R. (2017). *Trans-pasando barreras: discriminación laboral percibida por mujeres trans en centros estéticos de Caracas*. Tesis de grado. Universidad Católica Andrés Bello.
- Foundation Jasmin Roy (2017). *The values, needs and realities of LGBT people in Canada in 2017*. <http://foundationjasminroy.com/en/survey-values-needs-realities/>.
- Gallup (2017). *LGBT identification rises in USA*. <http://news.gallup.com/poll/201731/lgbt-identification-rises.aspx> Google Scholar

- Goehring, C. y Whittington, H. (2017). Genderdiversity and inclusivity in the classroom. *MontessoriLife*, (2), 50-53.
- Grueso, D., y Castellanos, G (2010). *Identidades colectivas y reconocimiento. Razas, etnias, género y sexualidades*. Universidad del Valle.
- Gutiérrez, C., Navarrete, R. y Tovar, M. (2007). Diversos y socialistas: La diversidad sexual en el socialismo del siglo XXI. *Revista Venezolana de Economía y Ciencias Sociales*, 13(2), 103-123.
- Jardim, J. (2016). Sexualidades e políticas públicas: uma abordagem queer para tempos de crise democrática. *Saúdeem Debate*, (40), 73-86.
- Jiménez, J.; Cardona, M.; y Sánchez, M. (2017). Discriminación y exclusión laboral en la comunidad LGBT: un estudio de caso en la localidad de chapinero, Bogotá Colombia. *Papeles de Población*, 23(93), 1-32.
- Kure, Y., Sarabia, D. y Guayta, N. (2018). Inclusión de personas sexodiversas en la educación pública universitaria. *Ciencias Sociales y Políticas*, 3(6), 65-78.
- Ley Orgánica de Educación* (2009). Gaceta Oficial No 5.929 Extraordinaria de fecha 15 de agosto de 2009.
- Lamas, M. (2005). *Cuerpo: diferencia sexual y género*. Madrid: Taurus Pensamiento.
- Ley Orgánica del Trabajo* (2012), Gaceta Oficial No 6.076 Extraordinario Caracas, lunes 7 de mayo de 2012.
- Linares (2000), *Diálogos de saberes sobre participación infantil "¿Qué entendemos por participación?"*
<https://www2.compromisoeducativo.edu.uy>
- Luiggi, J., Laborde, G., González, J., Carrasquillo, G., Piñedo, M., Castro, D. y González, C. (2015). Outing the discrimination towards LGBT people during the hiring process: what about their well-being? *Revista Puertorriqueña de Psicología*, 26(2), 194-213
- Macías, J. (2021). *Comunidad LGBT: una revisión de la realidad de la inclusión laboral en Colombia desde la perspectiva de la Psicología Comunitaria*. Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD.
- Meske, V. (2013). Las políticas de sexualidad y el reconocimiento de la diversidad sexual: Reflexiones en torno al programa de Educación Sexual Integral. *Tandil*, 6(10), 118-140.
- Monroy, A. (2015). Protección en el trabajo para la comunidad LGBT. ¿Qué ha dicho el sistema internacional? *Revista Tribuna Internacional*, 4(8), 107-122.
- Noknoi, C., y Wutthirong, P. (2010). Leveraging diversity through raising awareness: sexual orientation discrimination in the Thailand workforce. Implications for human resource management. *International Journal of Human Resources, Development and Management*, 10(3), 254-271.
- OIT (2009). *La igualdad de género como eje del trabajo decente*.
- OIT (2012). *La discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género: Resultados del proyecto PRIDE de la OIT*.
- OIT (2013). *Discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género: resultados del estudio piloto*.

- OIT (2016). *Un estudio sobre la discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género en Costa Rica*.
- Pérez, A., Correa, G., y Castañeda, W. (2013). *Raros... y oficios: diversidad sexual y mundo laboral: discriminación y exclusión*. Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO).
- Ramírez, A. y Lozada, J. (2017). *Entre el estigma homofóbico y el orgullo gay. Una aproximación a la historia del activismo LGBTI en Venezuela (Tesis de pregrado)*. Universidad de Los Andes.
- Rocco Tedesco, D. (2010). *La homosexualidad a través de la historia antigua*. Lupa Protestante.
<https://www.lupaprotestante.com/la-homosexualidad-a-traves-de-la-historia-antigua/>
- Rojas, M. (2020). Políticas del estado venezolano en materia educativa que reivindicquen a la comunidad sexo diversa en la actualidad. *Revista Digital La Pasión del Saber*, (17).
- Stafford, A. (2016). "I feellike a girlinside": Possibilities for gender and sexual diversity in earlyprimaryschool. *BC Studies*, (189), 9-29.
- Vásquez, J. y Arredondo, F. (2021). La inclusión laboral. Un compromiso pendiente hacia la comunidad LGBTQ+. *Revista Universitaria del Caribe*; 26 (1): 1-9
- Werthein, J y Argumedo. M. (1984). *Elaboración curricular y aprendizaje colectivo en la educación participativa*. IICA, MEC-SEPS.
- Young, I. (2007). *La justicia y la política de la diferencia*. Editorial Cátedra. Madrid.