

Universidad Nacional
Sistema de Estudios de Posgrado
Maestría en Derechos Humanos y Educación para la Paz

**Pasantía los derechos laborales en la Asociación Siwo Alar
hombres trans de Costa Rica**

**Trabajo presentado para optar al grado de Magíster en Derechos
Humanos y Educación para la Paz.**

Estudiante:
Alejandra Méndez Portuguese

Heredia, Costa Rica
Noviembre, 2023

MIEMBROS DEL COMITÉ ASESOR

MSc. Andrés Mora Ramírez

Coordinador del posgrado

Dra. Evelyn Cerdas Agüero

Tutora de tesis

MA. Luana Nieto Méndez

Miembro del Comité Asesor

Melba Alejandra Méndez Portuguez

Sustentante

RESUMEN

El objetivo principal de esta pasantía fue reflexionar acerca de la experiencia vivida en la Asociación Siwo Alar Hombres trans con respecto a la situación de sus derechos laborales como derechos humanos para visibilizar la transgresión al derecho laboral.

Para ello, se utilizó la metodología participativa y entrevistas a cinco miembros de la asociación, en un grupo etario de dieciocho a cuarenta años, trabajadores tanto de empresas privadas como instituciones públicas. Se utilizó esta metodología para tener un acercamiento a sus sentires y pensares de una forma holística e integral a su realidad social.

La normativa laboral costarricense señala la prohibición de discriminación por diversidad sexual u orientación de género, por lo que el derecho positivo es acorde con el derecho internacional pertinente a este grupo en estado de vulnerabilidad; sin embargo la realidad social es diferente; desde su primera infancia son violentados por sus familias cercanas, segregando sus ingresos económicos, pues deben abandonar sus hogares y la escuela para independizarse; esto que en el mercado dual se ubiquen, en su mayoría, en el segmento inferior con cualificación media, pues obtienen empleos de baja remuneración, la continuación de estudios hasta alcanzar niveles se produce hasta su edad adulta; además la violencia intersectorial que ejerce la sociedad sobre este grupo en estado de vulnerabilidad, siendo que en los centros educativos, no aceptan su diversidad sexual, generando el “*bullying*” entre sus compañeros y compañeras.

Otra forma de violencia intersectorial encontrada es, la persecución que ejercen las agencias de policía, por cuanto al querer disgregar a este grupo en estado de vulnerabilidad, arremeten contra ellos, vulnerando sus derechos humanos; por su parte la injusticia social obedece a patrones sociales androcentristas y transfóbicos influidos en la cultura, que invisibilizan a los

hombres trans, al no satisfacer con su diversidad sexual, las normas impuestas socialmente y no satisfacer las obligaciones ante la sociedad, de preservar la vida humana.

En el ambiente laboral, son discriminados tanto en empresas privadas, como en instituciones públicas, en las empresas privadas a falta de reglamentos internos de trabajo, se encuentran imposibilitados de accionar legalmente, ante las miradas satíricas, llamarles por su “*death name*” o sea el nombre impuesto al nacer administrativamente, los mensajes de discriminación en redes sociales y el despido solapado por “reorganización de personal” son formas de discriminación que se encontraron en esta pasantía.

Los aspectos positivos de pertenecer a esta asociación son la aplicación de la pedagogía del cuidado pues en sus relaciones grupales se encontró el cuidado, la confianza, el respeto y pertenecer a un lugar seguro libre de discriminación.

Las recomendaciones al realizar esta pasantía son concientizar a la población universitaria a realizar pasantías, artículos científicos, trabajo de campo para el estudio de la diversidad sexual, pues son escasos los estudios a nivel latinoamericano sobre este grupo en estado de vulnerabilidad, asumir desde la academia la educación en derechos humanos y una cultura no violenta. Es el sentido de la academia que la enseñanza no quede en las aulas universitarias, sino llevar el contexto a la realidad social; la implementación de becas universitarias no solo para los hombres trans, sino que abarque a toda la población LGTBQ+, a fin de que continúen o culminen sus estudios universitarios; la unión interuniversitaria con la población LGTBQ+ es esencial para llevar propuestas conjuntas a entidades gubernamentales para la protección de los derechos humanos y los derechos laborales; el apoyo a iniciativas tributarias, a fin de que las personas emprendedoras pertenecientes a la población tengan incentivos fiscales.

AGRADECIMIENTOS

Primero que todo, gracias a las fuerzas infinitas del universo por permitir culminar mis estudios en tan prestigiosa institución.

A mi ángel en el Cielo que me enseñó la fortaleza interna.

A mi hija, Luana Nieto, por ser mi bastión todos los días y guiarme con sabiduría a cada momento.

A Alejandra Jiménez por apoyar mis instantes

A la profesora, Dra. Evelyn Cerdas Agüero, por creer en mí y ser la educadora modelo en cada paso para culminar esta maestría, siempre será “Mi último vagón”.

A la licenciada, Alejandra Rodríguez, por su paciencia y empatía.

Y a los chicos de la Asociación Siwo Alar Hombres Trans de Costa Rica, por dejarme entrar en sus sentires y pensares, por su cariño y respeto en cada momento compartido.

DEDICATORIA

A la comunidad LGTBIQ+, para que la lucha por los derechos humanos y la enseñanza de la cultura no violenta siga en pie.

Tabla de contenido

Miembros del Tribunal Examinador.....	¡Error! Marcador no definido.
RESUMEN.....	IV
AGRADECIMIENTOS.....	VI
DEDICATORIA.....	VII
LISTA DE CUADROS.....	IX
LISTA DE FIGURAS.....	X
LISTA DE ABREVIATURAS.....	XI
DESCRIPTORES.....	XII
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I.....	7
Contextualización.....	7
Justificación.....	9
Marco teórico.....	13
Derechos laborales.....	18
Educación en derechos humanos.....	23
Objetivo general.....	24
Objetivos específicos.....	24
Marco metodológico.....	25
CAPÍTULO 2.....	32
DESCRIPCIÓN DE LA PASANTÍA.....	32
CAPÍTULO 3.....	37
SISTEMATIZACIÓN DE HALLAZGOS Y ANÁLISIS CRÍTICO DEL PROCESO.....	37
CAPÍTULO 4.....	83
REFLEXIONES FINALES Y RECOMENDACIONES.....	83
Bibliografía.....	88
ANEXOS.....	94

LISTA DE CUADROS

LISTA DE FIGURAS

LISTA DE ABREVIATURAS

DESCRIPTORES

Biopoder

Focault

Derechos laborales

Educación en derechos humanos

Educación para la paz

Heteropatriarcal

Hombres trans

Migración

Población LGTBIQ+

Teoría de la performatividad de género

INTRODUCCIÓN

Esta pasantía sobre los derechos laborales en la Asociación Siwo Alar Hombres Trans, pretende dar una visión de la igualdad en los derechos laborales como derechos humanos, invisibilizados y discriminados desde las instituciones públicas y empresas privadas, dado que, con la revisión de bibliografía y estudios jurídicos con respecto a los derechos laborales para este colectivo, se encuentra escasa a nivel costarricense.

Esta pasantía se llevará a cabo por medio de talleres, mediante el diálogo y el acercamiento a la realidad social que viven sus miembros acordes con los derechos laborales y así generar una sistematización. Lo anterior permitirá un acercamiento a esta realidad de vida cotidiana, que desde el punto de vista de los miembros de la Asociación no han tenido un diálogo dirigido a sus sentipensares como población diversa sexual.

A pesar de tener instrumentos internacionales y nacionales relativos a derechos humanos en el colectivo LGTBI (llamado así por incluir lesbianas, gays, bisexuales y transgénero) no se ha podido romper con el sistema de la heteronormatividad y la homogeneidad de los cuerpos, quedando la diversidad sexual en un ámbito privado, oculto a la vista de las demás personas; surge así una inquietud para realizar una pasantía que permita dar por medio de talleres; primero, las herramientas jurídicas para defender sus derechos laborales como educación en derechos humanos, sensibilizar a los miembros de esta Asociación con respecto a una cultura de paz, dialogar sobre las experiencias vividas y segundo, establecer acciones positivas en el empleo. De acuerdo con Jares (2005) que explicó sobre los fines y medios de la no violencia:

En otras palabras, la realización de uno mismo no es posible si se niega la de los demás. De aquí que, para Gandhi y sus seguidores, al tratar el conflicto, se ven llevados a poner el énfasis en la confianza, en la amistad, la fraternización, la cooperación limitada, los intentos de comprender los puntos de vista del adversario y la aplicación de iguales normas éticas al antagonista y a uno mismo. (p.50)

El gobierno de Costa Rica ha implementado políticas públicas para colectivos LGTBI, las políticas públicas son aquellas medidas que estudian los enfoques multidisciplinarios para la

resolución de problemas en las que hay obstáculos para el bienestar público; las cuales no han sido eficaces ni eficientes.

La Corte Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) emitió la Opinión Consultiva OC-24/17 para desarrollar la diversidad sexual. Una opinión consultiva es cuando los Estados miembros de la Organización de Estados Americanos (OEA) formulan preguntas ante la Corte Interamericana de Derechos Humanos sobre la compatibilidad de una norma interna con el Derecho Internacional, es decir, un precepto jurídico en el ordenamiento interno con la interpretación del Tratado o Convención además de responder estas consultas, también interpreta en relación con el respeto de los Derechos Humanos y su protección.

Respecto a esta opinión consultiva la Corte Interamericana de Derechos Humanos (2017) indicó:

De acuerdo con ello, el Estado, en su calidad de garante de la pluralidad de derechos, debe respetar y garantizar la coexistencia de individuos con distintas identidades, expresiones de género y orientaciones sexuales, para lo cual debe asegurar que todas ellas puedan vivir y desarrollarse con dignidad y el mismo respeto al que tienen derecho todas las personas. La Corte opinó que esa protección no se refiere simplemente al contenido de estos derechos, sino que, a través de ella, el Estado también estaría garantizando la plena vigencia y ejercicio de otros derechos de las personas cuya identidad de género es diferente a la que es asociada con el sexo que les fue asignado al nacer. (p.3)

La resolución de la Corte Interamericana de Derechos Humanos OC -24/17, citada anteriormente, recomendó entre otras cosas, a la República de Costa Rica, la autorización del matrimonio igualitario; anterior a esto, la Constitución Política de Costa Rica, en el artículo 33, confirma el principio rector “la igualdad ante la ley”, de esta forma se puntualizó la protección hacia el colectivo LGTBI. Cabe destacar que la Constitución Política de Costa Rica también protege como derecho fundamental, en el artículo 56, el trabajo individual como obligación del Estado quien debe velar porque sea remunerado.

Volviendo a los Tratados y Convenios Internacionales, los Principios de Yogyakarta, establecen la aplicación de la legislación internacional, en relación con la orientación sexual y la identidad de género, el principio número 12 indica que toda persona tiene derecho al trabajo digno y productivo, a condiciones equitativas y satisfactorias del trabajo y a la protección contra el desempleo, sin discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género.

Los Estados:

- a. Adoptarán todas las medidas legislativas, administrativas y de otra índole que sean necesarias a fin de eliminar y prohibir la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género en el empleo público y privado, incluso en lo concerniente a capacitación profesional, contratación, promoción, despido, condiciones de trabajo y remuneración
- b. Eliminarán toda discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género a fin de garantizar iguales oportunidades de empleo y superación en todas las áreas del servicio público, incluidos todos los niveles del servicio gubernamental y el empleo en funciones públicas, incluyendo el servicio en la policía y las fuerzas armadas, y proveerán programas apropiados de capacitación y sensibilización a fin de contrarrestar las actitudes discriminatorias. (2017, p.11).

Y es que la legislación internacional es sumamente importante, porque los Tratados y Convenciones en donde Costa Rica sea Estado parte, deben ser implementados en el derecho interno mediante el control de convencionalidad; el control de convencionalidad, significa que todo Tratado y Convención produce obligación entre los estados parte y deben aplicarlo al derecho interno, por lo que en el ordenamiento jurídico costarricense se deben contemplar, según la Pirámide de Kelsen, los Tratados y Convenios Internacionales, los cuales prevalecen sobre la Constitución Política del Estado costarricense, siempre y cuando sean ratificados por la Asamblea Legislativa.

Asimismo, el Código Laboral de Costa Rica, (1949, Artículo 404), que en el año 2017 fue modificado, menciona: “Se prohíbe toda discriminación en el trabajo por razones de etnia,

sexo, religión, raza, orientación sexual, estado civil, opinión política, ascendencia nacional, origen social, filiación, discapacidad, afiliación sindical, situación económica o cualquier otra forma análoga de discriminación.” (Código de Trabajo, 1946, Artículo 404), además de esto, en el artículo 409, se indica que la discriminación debe hacerse valer por autoridades o parte interesada ante los juzgados correspondientes.

Estas nuevas reformas, dan una luz a medias penas, la protección inmediata jurídica ante un despido injustificado; este grupo en estado de vulnerabilidad, al interponer una denuncia ante un juzgado laboral, se topan con trámites lentos y con pocas pruebas o ninguna, por cuanto el ofrecimiento de testigos de parte del trabajador cesado o despedido no es siempre una opción, los testigos no quieren meterse en problemas, ni mucho menos ser despedidos también. En cuanto a la carga probatoria que tiene el patrono, esto quiere decir, las pruebas que tiene el patrono para despedir al trabajador son basadas en “reorganización de personal”, aunque le digan personalmente, a solas y sin testigos “usted no es escogido por ser trans”.

Además de estas leyes, también existen decretos ejecutivos, como el decreto ejecutivo 37071-S (2012) y 34399-S (2018), donde se instauró el Día Nacional contra la Homofobia y que añadió dos formas de diversidad sexual, la lesbofobia y la transfobia. Por decreto ejecutivo número 38999 emitido el 12 de mayo del 2015, se creó la Comisión institucional para la igualdad y la no discriminación hacia la población sexualmente diversa, que tiene como finalidad que todo el Poder Ejecutivo de la República de Costa Rica siga políticas de acatamiento obligatorio para desarrollar capacitaciones dirigidas a las y los funcionarios públicos sobre los derechos humanos para la población sexualmente diversa; reformando sus normativas internas para promover el respeto a los derechos humanos y la no discriminación de la población diversa.

Los Tratados Internacionales, el derecho interno y los decretos ejecutivos, no han sido eficaces ni eficientes para la defensa de los derechos laborales, en este caso, de los hombres trans. Según un estudio realizado por la OIT, las estrategias que formulan los patronos para el despido de la población LGTBI, no es para defender sus derechos laborales, sino para ocultar su identidad sexual, ya que estos aceptan el despido para ocultar su orientación sexual.

En los talleres que se implementan en esta pasantía, se utiliza el modelo problematizador, para entender la realidad social como un todo y hacer de los derechos humanos su pertenencia, instando a los miembros de esta Asociación a comprometerse y responsabilizarse con la educación de los derechos humanos y a evitar estas transgresiones. Además, mediante un momento de diagnóstico los participantes en dichos talleres definen las situaciones problemáticas en sus empleos, las emociones como el desarrollo cognitivo; también se formula un momento de alternativas y soluciones, tal como señala Magendzo (2015) “Se pueden emprender acciones tendientes a crear conciencia y sensibilizar a la población respecto al tema investigado”. Para ello, se aplican soluciones actitudinales, para que los miembros de la Asociación, basados en la problemática de la transgresión a los derechos laborales, tomen conciencia de estos derechos y que puedan dirigirse a otros miembros del colectivo compartiendo el conocimiento y generando espacios para rediseñar y replantear las acciones colectivas a seguir, acorde con los propósitos de este trabajo.

Otro aspecto importante de este trabajo es que aporta un conocimiento sobre la discriminación en el lenguaje inclusivo, el vocabulario excluyente, que se utiliza para referirse a estos miembros, palabras soeces; no utilizar el nombre por el que se sienten identificados como hombres, los ha llevado a renunciar a sus empleos y si lo conservan deben aceptar calladamente que los llamen con su nombre femenino, invisibilizando lo visible. Lo anterior, los hace sentir como sujetos inferiores de derechos, aunque existan políticas públicas que comprometen a los patronos a respetar la inclusión por diversidad sexual, esto es un llamado, como indicó Kalinoswki (2019) “a una conciencia cultural en espacios de conflictos” (p. 54); espacios conflictivos llamados así, por no encontrarse dentro de la hetero normalidad patriarcal de hombre/mujer y macho/hembra.

Estigmatizar a una persona es emitir un juicio negativo, queriendo ocultar la gran batalla ganada y aún más exteriorizada; ser una persona trans tiene un requerimiento para que se identifique con lo socialmente establecido, así pues, la construcción hombre-mujer, lleva a orientarlos a un proceso de autodeterminación de la identidad, para que, por mandato social, se vean establecidos bajo dicho constructo.

Esto tiene su razón de ser, si lo observamos desde una óptica filosófica, Rousseau, considerado el padre de la democracia, establece los derechos naturales inalienables para el

hombre, secundando a la mujer a realizar todo bajo la voluntad del hombre. Con esta “óptica democrática” se basó para que todos los Estados democráticos establecieran los mismos preceptos, ya masculinizados, para poner en desventaja a la mujer y adoptar un sistema patriarcal.

En la actualidad, la filósofa Judith Butler, despierta un tema de actualidad al incluir su teoría de la performatividad del género, en el cual, la autora afirma que el género heteronormativo hombre-mujer ha sido impuesto desde el nacimiento, una construcción social impuesta y que “cada hombre o mujer han sido predispuestos a su género con solo simple hecho de nacer y que además la homosexualidad siempre ha sido un tabú, un elemento represivo que predispone a la sociedad” (Butler, 2020, p. 50).

Ser trans, entonces para la sociedad hetero normada, ha sido satanizado

desde siglos pasados, algunos tratándolo como una enfermedad psiquiátrica, otros como una enfermedad genética, por lo que aquí, no está en disputa utilizar la filosofía de Rousseau (para armar la hegemonía política y jurídica) o solventar el problema de la performatividad del Género de Butler, sino para fomentar una cultura de paz y respetar el principio de la no discriminación para la población de hombres trans.

En aportes holísticos, se parte de talleres participativos, que serán promovidos en espacios de la Asociación Siwo Alar Hombres Trans, con la participación de 15 miembros (esto debido al espacio físico) donde a través de sus vivencias y experiencias en ambientes laborales, se aportan a este trabajo los insumos necesarios a partir de su vida cotidiana en sus ambientes laborales.

Por lo consiguiente, las personas del colectivo hombres trans tienen que afrontar el irrespeto a sus derechos laborales, pese a tener normativa internacional y nacional que tutela dicho derecho humano, a la vez no conocen los mecanismos jurídicos para enfrentar la discriminación en ambientes laborales, públicos o privados.

CAPÍTULO I

Contextualización

Al realizar la investigación exhaustiva sobre literatura e investigaciones académicas sobre la violación a los derechos humanos de la comunidad LGTBIQ+, pero sobre todo de los hombres trans, se evidenció que no hay investigaciones científicas a nivel nacional, ni centroamericano; el único gobierno que ha implementado políticas públicas es México. Por esta razón, conocí a un chico trans que me habló sobre la Asociación Siwo Alar hombres trans de Costa Rica y me dio el número telefónico de su presidente Jean Matarrita.

Recibí la invitación a visitar su local de reunión un día sábado donde algunos estaban convocados para hablar sobre otros temas; en ese momento les expliqué a grandes rasgos sobre el trabajo final de graduación; conversamos sobre la violación constante a los derechos humanos de la población LGTBIQ+ y sobre todo de este grupo específico; el señor Matarrita explicaba en ese momento que no tenían asesoría legal y que los chicos miembros de la asociación eran despedidos injustificadamente y que se violentaban los derechos laborales continuamente. La propuesta fue realizar tres talleres con los miembros que deseaban asistir voluntariamente, para ello se realizó la investigación de campo con entrevistas a los chicos que desearon participar, de allí se constituyó tres ejes importantes para este estudio; los cuales fueron: a) La raíz de los trabajos en un mercado dual, informal, que tiene como antecedente la independencia temprana, la violencia intrafamiliar, la segregación ocupacional y la discriminación solapada, de esto se tituló el taller “ El derecho al trabajo como derecho humano; b) Las narrativas que externaron los miembros participantes en la primera entrevista fue la violencia intersectorial, sufrida por las personas trabajadoras de los centros educativos, la movilidad humana hacia Costa Rica y los cuerpos policiales, para ellos se tituló el taller “Narrativas para transformar el entorno social y familiar”; c) También, la investigación de campo reflejó que pese a la normativa vigente sobre la no discriminación en los espacios laborales, la realidad social es totalmente diferente, sufren de discriminación, efectos colaterales, incluso hasta violencia ginecológica y la invisibilidad en los espacios laborales, efecto que causa no poder acceder a puestos de alto rango, pese a tener los estudios necesarios para ello, el taller se tituló “ Transformar la normativa versus narrativa de la realidad social”.

La Asociación Siwo Alar hombres trans nace de un contexto de protección contra la agresión física, así como un enfoque dirigido hacia el fortalecimiento en las habilidades de la población de hombres trans, que combina los factores socioeconómicos de esta población, que por su naturaleza diversa, no tienen apoyo económico y psicológico estatal; el 10% de esta Asociación labora en entidades públicas, mientras el 20% labora en emprendedurismo y el 10 % en empresas privadas, la mayoría “centros nocturnos” para la población LGTBI.

La Asociación inició en el año 2020, sin embargo, nació a la vida jurídica hasta el año 2022 cuando se inscribió ante el Registro Público, sección de Asociaciones, al tomo 2022 Asiento 122944. Los fondos iniciales fueron adquiridos a través de *Internacional Transfound* una ONG norteamericana que donó la suma de \$13.000.00, con este monto de donación, abrieron sus puertas en la localidad de San José, Barrio Escalante, 150 metros sur del Parque de Francia. Después, recibieron una suma menor del Fondo Cascada, también es una ONG de fondos dominicanos para microempresas, con estos fondos en la misma localidad, iniciaron un emprendimiento de confección de ropa íntima bajo el nombre de “Undertrans” proyecto que genera algún dinero para solventar servicios básicos y ya tienen proyectado registrar la marca en el Registro de Marcas.

La Asociación actualmente está conformada por 64 miembros activos, los cuales no pagan membresía, por lo que se abocan a realizar ventas de garaje y comidas para generar pocos ingresos para el pago de los servicios públicos. Su misión es, según palabras expuestas por su presidente Jean Matarrita: “Es una organización de y para hombres trans, trans masculinos y personas disidentes del género femenino impuesto al nacer en Costa Rica, que busca luchar por el reconocimiento de nuestros derechos humanos, la incidencia política, el fortalecimiento de las capacidades y el crecimiento de sus integrantes, el acompañamiento en sus procesos sociales y de transición, y la promoción de una vida digna y de calidad para la población”.

También, explicó la visión de la Asociación Siwo Alar hombres trans: “pretender ser reconocida nacional e internacionalmente como una organización consolidada que trabaja por los derechos humanos, los feminismos, la inclusión y la visibilización de los hombres trans, trans masculinos y personas disidentes del género femenino impuesto al nacer en Costa Rica, como una entidad referente y de consulta en temas trans a nivel teórico, político,

educativo y como un grupo de acompañamiento de y para hombres trans, trans masculinos y personas disidentes del género femenino impuesto al nacer, de todas las edades del país (Matarrita, comunicación personal, 11 de marzo del 2023).

Entre los objetivos de la Asociación Siwo Alar hombres trans, según la información que se recaba en la primera visita al local donde se reúnen, se encuentran: a) Promover el fortalecimiento de las capacidades de las personas integrantes de la organización mediante espacios de crecimiento, aprendizaje y desarrollo personal para mejorar su calidad de vida, b) Fortalecer los espacios de acompañamiento de las personas integrantes de la organización en procesos tanto sociales como de transición, c) Reconocer las necesidades y vivencias de los hombres trans.

Justificación

Esta investigación se centró en el tema de Los Derechos Laborales en la Asociación Siwo Alar Hombres Trans, dentro de la modalidad de Pasantía de Trabajo Final de Graduación de la Maestría en Derechos Humanos y Educación para la Paz, respondiendo al enfoque social de los derechos humanos por lo que se pretendió aportar conocimientos, diálogos y nuevas perspectivas al trabajo social que realiza la Asociación entre sus miembros.

En la revisión de literatura, a nivel costarricense, se observó la ausencia de políticas laborales de empresas privadas, que puedan evitar o restringir las injerencias arbitrarias, obstruir o negar los derechos laborales; que solamente pueden ser regulados con un Reglamento Interno de Trabajo y Seguridad Social avalado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y aún, existiendo en las instituciones estatales las Comisiones de Género, no tienen el acompañamiento y los medios de información para acceder a consultar sobre sus derechos laborales.

Este proyecto es novedoso, pues el tema de los hombres trans y sus espacios laborales no ha sido abordado en una política pública específica, tampoco las ONG en Costa Rica han presentado proyectos para visibilizar la problemática, orientada específicamente a los hombres trans.

Esta justificación tiene un valor social, para ello como nos indica Colás-Bravo y Ramírez Guerrero (2016):

Los posibles argumentos para incluir en la justificación son todos los que hagan referencia a porqué es conveniente llevar a cabo la investigación y cuáles son los beneficios que se derivarán de los resultados obtenidos, es decir, el investigador “vende” su idea haciendo énfasis en los beneficios a obtener y los usos posteriores que están aprovechados en ese conocimiento nuevo. (p.5)

Este valor social se vio reflejado en los talleres inicialmente propuestos para esta pasantía, esto por cuanto los hombres trans de esta Asociación no tienen las herramientas jurídicas para defender sus derechos laborales “pese a que algunos laboran en instituciones públicas” y que hay comisiones LGTBI nombradas por decreto; también en la empresa privada son despedidos sin responsabilidad patronal; algunos casos de los miembros de la Asociación tuvieron que iniciar como emprendedores para alejarse de la discriminación.

Este aporte como valor social es el potencial que se requiere para realizar la mejora social y en el sentido de que las empresas privadas donde muy pocos trabajan, estos puedan responder a los departamentos de recursos humanos con herramientas jurídicas para hacer valer sus derechos laborales; en tanto en las instituciones estatales donde también labora un cierto porcentaje, estos miembros puedan concientizar y sensibilizar a los respectivos Comités de Género, que, también desconocen sobre temas en derechos humanos para dicha población. Es importante recalcar que la ausencia de estas reglamentaciones o bien la escasez de sensibilización, ha causado un detrimento psico-social y laboral de los hombres trans, a su vez y no menos importante la economía de los 64 miembros que componen la Asociación Siwo Alar de Hombres Trans, ha desmejorado todos estos parámetros debido a la cohesión social de la heteronormatividad en la que vivimos.

También tiene relevancia social, al confirmar históricamente las estructuras hegemónicas estatales y el biopoder, donde la heteronormatividad y los estereotipos hombre-mujer, macho-hembra han estancado una sociedad que no tolera, reconoce, ni respeta las garantías de estos derechos humanos. Es por esto por lo que demostrar una decolonización de los derechos humanos para los hombres trans debe ser una constante de esta sociedad cambiante, para

demostrar que este grupo en estado de vulnerabilidad tiene objetivos, más allá de los que tiene una organización LGTB, sino un valor general y universal.

Con esta pasantía también se cumplieron los objetivos que persigue esta Asociación, pues esta fortaleció las capacidades de las personas de la organización en espacios de crecimiento, diálogo, problematización y desarrollo personal. Asimismo, tuvo un valor práctico, pues aprendieron con los talleres impartidos, a fomentar el diálogo, problematizar en procesos participativos dirigidos hacia la educación en derechos humanos, con las herramientas correctas y a sensibilizar mediante diálogos de paz la convivencia entre ellos y su entorno laboral.

Desde los derechos humanos, es pertinente abordar este tema, ya que la Declaración de Derechos Humanos, la Convención de Derechos Humanos y otras convenciones a nivel internacional, no apuntan a cuáles derechos en específico se refieren y esto es porque estos instrumentos internacionales hacen recomendaciones que el derecho interno (del país) debe asumir, y este asumir es obligatorio para los Estados miembros que firman y ratifican para que se crea la fuerza de ley y la legitimidad de las actuaciones.

Las implicaciones prácticas se centraron en el acercamiento, conversaciones, escuchar sus necesidades laborales, su sentipensar, la discriminación y estigmatización que ocurre de sus compañeros y compañeras hacia ellos; solamente con estos aportes se pudo demarcar la necesidad de conocimiento en lo que respecta a sus derechos laborales desde un enfoque de la educación de los derechos humanos y la educación para la paz.

Justificación teórica

La razón de esta justificación teórica para este proyecto fue la comprensión primeramente que se tiene del derecho laboral como derecho humano; pese a tener políticas públicas y ser un tema “de moda” no se tiene hasta el momento en Costa Rica reglamentos internos en empresas privadas o una política pública, y si las hay como en las instituciones gubernamentales, no se visibiliza.

Esta justificación se orientó a partir de una teoría crítica de los derechos humanos, con la creencia en el iusnaturalismo, su máximo exponente Tomás de Aquino, donde todo hombre

por nacer de Dios le eran inherentes los derechos humanos; sin embargo en la práctica iuspositivista, o sea que los derechos humanos están previstos por la ley, se encuentra que por la simple razón de ser hombre y protección hacia intereses del Gobierno, los derechos humanos no son más que una construcción del Estado, para dar vida y morir, mediante contextos históricos, la población trans no tiene los mismos derechos humanos que las demás personas. Reformular estos conceptos y analizar bajo una teoría crítica es fundamental para este análisis en la comprensión de la educación en derechos humanos.

Justificación metodológica

La razón de esta justificación se basó en las entrevistas y vivencias realizadas, mediante el diálogo y la problematización en los talleres dirigidos a los miembros de la Asociación Siwo Alar de hombres trans, esta pasantía se basó en entrevistas, donde se integró el diálogo y problematización, la experiencia de esta población, máxime que las leyes costarricenses no cuentan con reglamentaciones a nivel empresarial y a nivel institucional carecen de sensibilización en la praxis.

Justificación práctica

El aporte que dio este proyecto es una contribución para solucionar a nivel jurídico la problemática en cuanto a los derechos laborales, que están en total ausencia o minimizados, esto con el propósito de conocer de las leyes que los amparan, así como de una comunicación eficiente para lograr una cultura de paz.

La pertinencia en este campo fue el acercamiento y acompañamiento a través de talleres, cineforos y actividades lúdicas para comprender y aplicar los derechos laborales como derecho humano para los hombres trans, así como actividades participativas (tales como venta de garaje, comidas) esto con el fin de sensibilizar e implementar una cultura de paz para disminuir y aportar a esta Asociación el conocimiento jurídico y así erradicar la discriminación en los ambientes laborales.

Por lo anterior, el Proyecto final de Graduación, se justificó dentro de la modalidad de Pasantía de Trabajo Final de Graduación de la Maestría en derechos humanos y educación

para la paz, respondiendo al enfoque social de la educación en derechos humanos se pretendió aportar al trabajo que realiza la Asociación Siwo Alar Hombres Trans.

Marco teórico

Para entender la transexualidad, se deben conocer los conceptos que han determinado la diversidad sexual aplicados a teorías que hasta el día de hoy se han investigado; sin embargo, existe una teoría que, bajo los parámetros de la biopolítica hegemónica, a través de la historia han estigmatizado a la diversidad sexual y por ende la intolerancia hacia este grupo social y que por consiguiente versa de la realidad social, es por esto la importancia de delimitar los conceptos.

Bajo los aspectos dicotómicos, influenciados por la religión y el sexo observable al nacer, se impone el rol de cumplir en los parámetros socialmente aceptados (hombre-mujer, macho-hembra), para ello Sterling (1998) publicó un artículo e indicó que:

El sexo, incluso el supuestamente “normal”, de tipo heterosexual, continúa causando innumerables inquietudes en la sociedad occidental. Y por supuesto, una cultura que todavía tiene que enfrentarse-religiosa y en algunos aspectos legalmente- con la antigua y relativamente sencilla realidad del amor homosexual no está muy dispuesta a aceptar la intersexualidad. (p.88)

El anterior es un fundamento de que históricamente la diversidad sexual ha sido un tabú que no se ha logrado erradicar, y que efectivamente ha causado en la población diversa dicha estigmatización. A partir de lo expuesto, se diserta sobre algunos conceptos que fundamentan este trabajo y fortalecen el análisis, asimismo permitió abordar el trabajo con la población participante.

Es importante mencionar que la heteronormatividad en la que se definen los dos sexos, masculino- femenino, permite la diferenciación de los sexos genéticos, los cromosomas sexuales XY en los hombres y XX en las mujeres; ovarios en las mujeres y testículos en los hombres y la morfología del hombre y la mujer. Esta base médico-biológica es esencial por cuanto de allí se contempla el lenguaje discursivo médico-biológico y la teoría de la performatividad de género de la cual se habla más adelante.

Para nacer hombre, se entiende que, al momento del nacimiento, el personal médico constate que al venir al mundo se observe la presencia de la forma de genitales externos, para la designación y definición de sexo masculino y si nace mujer, constatar la presencia de la forma de genitales femeninos; sin embargo, al ser un sexo estandarizado por la heteronormatividad, esta definición se basa en los criterios médicos y el enfoque morfológico del niño o la niña al nacer.

En la categoría de hombre y mujer, se tiene el caso de los intersexuales, llamados “hermafroditas” (esta palabra proviene de los nombres griegos Hermes y Afrodita, quienes fueron los padres de Hermafrodita, quien se convirtió en mitad hombre y mitad mujer con la fusión de una ninfa). De tal manera que hermafrodita se conceptúa ante la presencia de vagina y falo al nacer, o bien un testículo y un ovario, los pseudohermafroditas masculinos que nacen con testículos y algunos aspectos femeninos (sin ovarios), pseudohermafroditas femeninos que tienen aspectos genitales masculinos (sin testículos), que, en ese caso, la madre decide, de acuerdo con la experiencia médica de las o los médicos, que definirá el sexo con el que vivirá esta niña o niño para siempre.

En un estudio realizado en 1998, según Fausto-Sterling (1993) por la Universidad John Hopkins, el psicólogo John Money realizó investigaciones sobre las malformaciones genéticas, encontró un 4 por ciento en nacimientos intersexuales; que son tratados con planificación hormonal y quirúrgica de modo que se puedan integrar bajo el concepto de heterosexuales “normales”.

El biopoder se ve reflejado en esta planificación hormonal, Foucault delimitó este biopoder en la bioquímica, la psicología, la embriología y la cirugía que ha permitido a los médicos poder ejercer el control del sexo del cuerpo humano, también la crítica de Foucault basada en la filosofía francesa del posestructuralismo niega que el género sea el resultado del sexo.

Para las categorías del término homosexual (gay) y lesbiana, se han utilizado prácticas discursivas basadas en una lógica heterocéntrica y categorías políticas del entorno heterosexual, para entender este concepto, Yang e Íñiguez-Rueda, citando a Foucault (1976) definen la sexualidad:

La “sexualidad humana” surge como un fenómeno discursivo de los tiempos modernos es, a los fines de una construcción social necesaria para disciplinar las relaciones entre sexos. Este artificio discursivo permite la puesta en marcha de un dispositivo político que (...) ordena y clasifica los cuerpos sexuados entre lo “normal” y aquello que escapa al imperativo de lo normal: lo “patológico”, siendo que los estudios científicos han adoptado la homosexualidad masculina y femenina como patología. (Yang e Iñiguez-Rueda, 2021, pp.114-115)

Siendo así, que, de acuerdo con la patología, homosexual (gay) es el hombre que le atrae su mismo sexo y lesbiana la mujer que le atrae su mismo sexo, ambos sin cambiar su identidad. De estas divergencias políticas, se encuentra el género fluido, que es quienes sienten que su identidad de género no es fija, ni disponible, sino cambiante.

Al tratar a la población diversa, se genera con base en la orientación sexual y expresión de género el sistema cisnormativo, bajo este concepto, Mirely y Trujano (2022) lo describen: “Es entendida como una serie de reglamentaciones y convenciones sobre el género que se reproducen en las prácticas sociales, a través de discursos y dispositivos de poder, regulan lo referente a la feminidad y masculinidad desde una visión binaria y biologista”. (p. 2).

En nuestra sociedad, se contextualiza que las identidades sigan dentro del cis, esto es que se debe seguir el desarrollo lineal y constante en la asignación del género impuesto al nacer. Como en la disposición heteronormativa o cis, no encuadra la diversidad sexual o la transmutación de los cuerpos, se encuentra un principio denominado igualdad de género, principio jurídico y para todas las personas, que es un componente ético que asegura a las personas una igualdad real, que venga a compensar la desigualdad que arrastra la historia en el feminismo y actualmente en la diversidad sexual. Entretanto, el concepto de identidad de género para Ekman (2022) es:

La identidad de género, se refiere a la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente profundamente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo (que podría involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que la misma sea libremente

escogida) y otras expresiones de género, incluyendo la vestimenta, el modo de hablar y los modales. (p.14)

De este concepto de identidad de género, se encuentra el transexualismo. Un transexual es una persona que identifica su identidad con la del sexo “opuesto”, el sexo físico y la identidad sexual son conceptos diferentes, pero los transexuales tienden a difuminar las barreras al confundir el carácter performativo de la identidad sexual, las personas transexuales tienen la percepción que su cuerpo es “equivocado”.

A través de la historia, se han identificado casos históricos de transexualismo, documentados por Stone (1991). El caso más antiguo, es del rey asirio Sardanapalus, que, según los relatos, vestía de mujer y paseaba con sus esposas, casos más recientes de algo muy semejante a la transexualidad fueron recogidos por Filo de Judea durante el Impero Romano. En el siglo XVIII el Caballero. (Stone, 1991, p.2).

El análisis médico-biológico y la teoría de la performatividad de género (teoría queer) es necesario mencionarlas en este trabajo, para las personas que no se ajustan con identidades heteronormativas y por ende no encajan en la sociedad heteropatriarcal.

Análisis médico-biológico de la persona trans

Anteriormente, se habló sobre el biopoder en la medicina, donde se encaja el género heteronormativo, aunado al sexo al nacer, los profesionales de la salud, a simple vista, designan el sexo normativo con respecto a la primera información observada en el momento del nacimiento del niño o la niña.

La homosexualidad era considerada como un trastorno psiquiátrico por ser una alteración de la conducta que con terapias y tratamientos se podía curar, fue hasta el año 1990 que la Organización Mundial de la Salud retiró la homosexualidad de la lista de enfermedades mentales, que igualmente se eliminó del “Manual de Diagnóstico de los trastornos mentales DSM-IV”, este manual definió como trastorno de la identidad sexual:

Las disfunciones sexuales, las parafilias y los trastornos de la identidad sexual. Las disfunciones sexuales se caracterizan por una alteración del deseo sexual, por cambios psicofisiológicos en el ciclo de la respuesta sexual y por la provocación de malestar y problemas interpersonales. Las disfunciones sexuales comprenden los

trastornos de deseo sexual, trastornos en la excitación en la mujer, trastornos de la erección en el varón, trastornos en el orgasmo, disfunción orgásmica masculina, trastornos sexuales por dolor. Los trastornos de identidad sexual se caracterizan por una identificación intensa y persistente con el otro sexo, acompañada de malestar persistente por el propio sexo. (Asociación Americana de Psiquiatría, 1994, p. 454).

Una identificación persistente con el otro sexo se manifiesta con el deseo de pertenecer al otro sexo, vivir y ser tratado, tener la convicción de pertenecer y las sensaciones que le da pertenecer a dicho sexo; inadecuaciones en el rol representativo heteronormativo y la preocupación por eliminar las características del sexo al nacer conllevan a que este grupo pida tratamiento hormonal y quirúrgico para modificar de su físico los rasgos sexuales y parecerse al otro sexo.

En el Manual de Diagnóstico de Trastornos Mentales DSM-V, que es el que actualmente utiliza la psiquiatría, han clasificado estos trastornos de identidad sexual, como disforia de género, el Manual refiere a esta disforia como la insatisfacción afectiva de un sujeto con el género natal asignado. Al introducir la palabra “género” en el Manual DSM-V, se toma a los sujetos, primero con los indicadores biológicos, pero también se toma en cuenta el desarrollo del sexo que no coincide con los indicadores biológicos heteronormativos; también refieren como categoría social a la heteronormatividad varón – mujer y al transgénero a los sujetos que de manera transitoria se identifican con el género diferente que al natal.

Es por esto que la posición de la Asociación Americana de Psiquiatría, a quien corresponde la elaboración del Manual DSM-V, concordando con las teorías contemporáneas donde lo social y la igualdad de género tienen connotación marcada, deciden llevar su diagnóstico a llamarlo “disforia a nivel clínico” y no respecto a la identidad, ya que se considera la incongruencia de género (entre el sexo entre sus caracteres primarios y lo que uno expresa por medio de sus sentimientos) que sustituyó en el Manual DSM-IV (1994) al trastorno de identidad sexual.

Teoría de la performatividad de género

La teoría del género o teoría *queer*, de la cual su máxima exponente es la filósofa Judith Butler, basada en el posestructuralismo francés, con corrientes filosóficas de Jacques Derrida

y Michael Foucault, centra la teoría en la performatividad de género para hacer lo posible en la sociedad, haciéndola más inclusiva, sin hacer daño a nadie y eliminando los términos de “aberración” o “anormalidad” dados en el discurso de poder. Este discurso cimentado en la hegemonía y la heteronormatividad es discursivo, ya que desde el lenguaje, la cultura y el texto se genera esta heteronormatividad; el género e identidad no pueden ser naturales, ya que existe una construcción histórica, voluntariamente las y los sujetos naturalizan los atributos a nivel personal y los reproducen continuamente, no obstante el sexo es construido y también cultural, construido por el género natal que le fue asignado dentro de una cultura social y administrativa, conceptuado desde la matriz patriarcal obligatoria para proteger la heterosexualidad y asegurar la supervivencia humana.

La teoría ofrece repensar y desnaturalizar el género y al sujeto, no desde el género natal, sino desde una perspectiva de autonomía de los cuerpos y la voluntad de no conformarse con las normas existentes; de definir al sujeto performativo, o sea de acuerdo con sus actuaciones.

En este sentido, para Butler (2004), refiere al transgénero como:

Aquellas personas que se identifican con o viven como el otro género, pero que pueden no haberse sometido a tratamientos hormonales u operaciones de reasignación de sexo. Los transexuales y las personas transgénero se identifican como hombres (caso de los transexuales de mujer a hombre), como mujeres (caso de los transexuales de hombre a mujer), o como trans, esto es, como transhombres o transmujeres, ya se hayan sometido o no a intervenciones quirúrgicas o a tratamiento hormonal; y cada una de estas prácticas sociales conlleva a diferentes cargas sociales y promesas. (p.20)

Derechos laborales

Según la Organización Internacional del Trabajo (2014), el derecho del trabajo es “un conjunto de principios y normas jurídicas que regula las relaciones que surgen del hecho social del trabajo dependiente y las emanadas de las asociaciones sindicales, las cámaras empresariales y el grupo de empleadores, entre sí y con el Estado” (OIT, 2014, p.8).

Esto es que ese conjunto de normas regula la relación obrero-patronal mediante un contrato de trabajo, verbal o escrito y para que exista esta relación, en esta rama del derecho, debe existir, subordinación y remuneración.

De esta regulación jurídica, también se desprende los elementos que la componen: El patrono, que es toda aquella persona física o jurídica que emplea servicios de otras personas mediante un contrato de trabajo, ya sea verbal o escrito; el trabajador quien es toda persona quien preste sus servicios de cualquier índole que se generan a través de un contrato de trabajo; el contrato de trabajo es todo acuerdo firmado por ambas partes, patrono y empleador, este contrato debe ser: voluntario, consensuado, libre y expreso para ejecutar específicamente labores encomendadas por el patrono; los elementos del contrato, son: subordinado o sea que debe recibir órdenes expresas de orden jerárquico, remunerado; esto significa que se debe emitir un pago en moneda de curso legal a cambio de los servicios prestados por el trabajador.

Principios protectores del derecho de trabajo

Todo trabajador o trabajadora que goce de un contrato laboral, verbal o por escrito, debe estar regido por principios que protege el derecho al trabajo, los cuales son:

- **Principio protector:** Se encuentra inspirado en una igualdad entre las partes, patrono-trabajador, se encuentra considerado en proteger a la parte más débil (el trabajador) en la relación laboral, este principio se encuentra integrado por el in dubio pro operario; que significa que en caso de duda en un proceso, aplica la norma más beneficiosa para el trabajador.
- **Principio de irrenunciabilidad:** El trabajador no puede renunciar a derechos tales como el preaviso, la cesantía, vacaciones y aguinaldo.
- **Principio de continuidad:** Se prefiere el contrato por término indefinido, para dar permanencia a la relación obrero-patronal; esto es debido a que se debe dar un respaldo de subsistencia económica al trabajador.
- **Principio de Primacía de la realidad:** Se toma en cuenta las circunstancias reales en el trabajo, incluso sobre los acuerdos formales; la situación que se analiza en un contexto jurídico el servicio que efectivamente realizó el colaborador.
- **Principio de Razonabilidad:** En este principio, se debe proceder, tanto patrono como empleado al sentido común, para que las actuaciones en el empleo sean compatibles y coherentes al contrato laboral.

- **Principio de buena fe:** La confianza recíproca es un postulado general, realizando el cumplimiento de deberes entre patrono y empleado de forma leal y con buenas intenciones. (Cijul, 2007, 3-7)

Principios protectores internacionales específicos para la población LGTBI.

En el año 2006, un grupo de especialistas en Legislación Internacional de Derechos Humanos y en orientación sexual e identidad de género, se reúnen en Yogyakarta, Indonesia donde se adoptan principios dirigidos al disfrute universal de los derechos humanos en relación con la orientación sexual e identidades de género; estos principios denominados “Principios de Yogyakarta” son aplicables a todo lo relativo a la orientación sexual y la identidad de género, cada Estado parte afirma la obligación de la implementación de los derechos humanos para la diversidad sexual.

En estos principios, en especial el número 12, se aplica el derecho al trabajo, que indica “Toda persona tiene derecho al trabajo digno y productivo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo, sin discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género”(p. 20); por lo que los Estados deben adoptar todas las medidas administrativas y necesarias, con el fin de eliminar la discriminación en el empleo público o privado por motivos de orientación sexual; inclusive a la igualdad en capacitación profesional y condiciones de trabajo.

Instrumentos internacionales vinculados con el derecho al trabajo.

En primera instancia la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, establece, en el artículo 20 la libertad de reunión de forma pacífica para todas las personas, también dispone en el artículo 23 la libertad de sindicalizarse para defender sus derechos; en ese mismo artículo establece que todas las personas tienen derecho a elegir el trabajo bajo condiciones equitativas, además de ser remunerado (elemento esencial del contrato laboral), digno y sin discriminación alguna, también el derecho de gozar de la protección social de parte del Estado y las prestaciones en caso de enfermedad, maternidad, invalidez, vejez y muerte.

En cuanto a la discriminación, se tiene el derecho de obtener igual salario por igual trabajo, por nacer seres humanos libres e iguales en derechos y dignidad. La Organización

Internacional del Trabajo en el Convenio sobre la discriminación en el empleo y la ocupación, número 111 (1958), estableció el término discriminación como “Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación.” (Convención 111, art. 1).

En lo concerniente al derecho internacional, las normas jurídicas aplicables que se han originado en distintos países soberanos son aplicables al derecho interno de un país, es por ello que se establece en las normas del derecho de cada país el control de convencionalidad. Este control de convencionalidad se define como la aplicación firmada en un convenio internacional y que, al ratificarlo la Asamblea Legislativa, en el caso de Costa Rica, se toma como ley de la República y que los Estados parte deben cumplir en todas las ramas del derecho y adoptarlo en las decisiones judiciales.

Asimismo, contrariar dicha aplicación genera una demanda contra el Estado parte ante la Corte Interamericana de Derechos Humanos, quien, a su vez, es la instancia suprema para la defensa de los Derechos Humanos en América, una vez que se ha agotado la vía judicial en el derecho interno.

Derechos laborales en la Constitución Política de Costa Rica

Siendo que la Constitución Política de Costa Rica (1949), refiere en el artículo 56:

El trabajo es un derecho del individuo y una obligación con la sociedad. El Estado debe procurar que todos tengan ocupación honesta y útil, debidamente remunerada, e impedir que por causa de ella, se establezcan condiciones que de alguna forma menoscaben la libertad o la dignidad del hombre o degraden su trabajo a la condición de simple mercancía. (1949, p. 22)

De lo anterior, figura de manera fundamental la defensa de los intereses personales, tanto de manera individual como colectiva; individualmente garantiza la libertad personal de escoger una ocupación honesta y útil y que el Estado se abstenga o incida en la libre escogencia del trabajo.

Asimismo el artículo 57 de la Constitución Política de Costa Rica (1949), hace referencia al derecho al salario mínimo, el cual es fijado periódicamente por el Ministerio de Trabajo, en la tabla de salarios mínimos, se procura bienestar y economía digna para el trabajador y su

familia; también en el artículo 58 de la Constitución Política de Costa Rica (1949) se establece la jornada ordinaria diurna que no puede exceder de ocho horas diarias, y en jornadas nocturnas no puede exceder de seis horas diarias; estas jornadas son fijadas como máximas, sin embargo si se tiene un contrato estipulado en diferentes jornadas, nada impide que se puedan realizar, siempre y cuando se establezcan los principios rectores del derecho al trabajo.

De lo anterior, a lo largo del Código de Trabajo (1943) se encuentran los derechos laborales para las personas trabajadoras, estos postulados se agrupan en derechos individuales y colectivos.

El Código de Trabajo establece en el numeral 12, que es prohibido despedir o tomar represalias contra los trabajadores, para ello establece un proceso justo ante los juzgados laborales; también se establece el derecho a sindicalizarse; este derecho es libre y voluntario ya que la Constitución Política de Costa Rica establece también el derecho a reunirse pacíficamente para velar por los intereses de las y los ciudadanos.

El diálogo social también es un derecho por cuanto toda y todo trabajador puede exponer sus opiniones al empleador, así como a las autoridades judiciales en caso de un conflicto laboral; el derecho a un trabajo decente, esto es acceder a un empleo que genere ingresos justos y que sirva para la manutención de la o el trabajador y sus familias.

En tanto que distinguimos que el derecho no persigue la justicia, como muchos creen, sino principios de legalidad, por lo que llega al parecer de muchas personas, como injusticias que el sistema procesal dé la razón o no al trabajador.

Esta rama del derecho es sensible, por las condiciones que el trabajador o la trabajadora están ante esa subordinación de parte de su patrono; por lo que el principio de buena fe es corolario en esta relación; esta buena fe lleva al trabajador a regir sus actuaciones contractuales (derivadas del contrato real) con su patrono y también de este con sus colaboradores; sin embargo, estas relaciones no siempre son fructíferas, por lo que no se tiene una relación laboral perfecta.

Como las normas jurídicas, muchas veces abstractas, no señalan casos específicos, se suple mediante reglamentos, decretos ejecutivos (emanados del Poder Ejecutivo), todas las ramas

del derecho persiguen el iusnaturalismo (Todo ser humano tiene los derechos inalienables solamente por nacer), la justicia y la armonía social es el fin de toda rama del derecho.

El fin debe ser eficaz y eficiente y la justicia como señaló el gran pensador y filósofo romano Ulpiano, tiene como espíritu de la ley “dar a cada uno lo suyo”, sin embargo, no toda norma jurídica es eficaz y eficiente, pues tiene vacíos legales, llamados “lagunas”; estas lagunas constatan la insuficiencia de las leyes para resolver los conflictos en su totalidad y poder expandir la lógica y eficacia para lo que fueron instauradas.

Este poder coercitivo del Estado impone el denominado biopoder, esto por cuanto la hegemonía estatal persigue un interés o fin común; por tanto, al seguir el Estado como fin un interés común, establece las denominadas Políticas Públicas, que son instrumentos con intenciones, metas y objetivos claros para solucionar problemas y ponerlos en práctica para un bien social.

Educación en derechos humanos

Cuando se habla de derechos humanos, generalmente se comprende la universalidad, de este modo, estos derechos son para todas las personas, lo que hace que las normas jurídicas los protejan; sin embargo, en la práctica existe el desconocimiento o el desprecio de los derechos humanos hacia grupos en estado de vulnerabilidad.

Las y los ciudadanos comúnmente muestran desinterés por los derechos de las demás personas, debido a la idiosincrasia individualista arraigada en la sociedad latinoamericana, por lo que se traduce en “mientras no les cause perjuicios, no importa”.

Es por esto que educar en derechos humanos es importante, por cuanto ante tales amenazas a los derechos humanos de estos grupos, enseñar una cultura de paz es sumamente importante, para que las personas reconozcan y practiquen individual y colectivamente nuevos preceptos encaminados a las formas de relaciones sociales.

Por lo que educar en derechos humanos significa trascender de lo que se encuentra estipulado en las normas jurídicas de protección a los derechos humanos y llevarlo a la práctica mediante acciones y sentimientos, desde una concepción humana dirigida a respetar la dignidad de cada persona mediante el diálogo y la comunicación.

Al ser un aprendizaje significativo, se parte de sus sentimientos, pensares y necesidades de cada persona, por cuanto cada uno tiene su realidad consigo mismo y con la sociedad, de esta manera aprende a construir conceptos desde su experiencia en busca de la solidaridad y empatía con su entorno.

Los elementos que comprende la educación en derechos humanos son la dignidad humana, por cuanto todas las personas nacemos con derechos inalienables, los cuales son personalísimos; la igualdad de que todas las personas nacen iguales, la inclusión en los derechos humanos, este elemento inclusivo hace que todas las personas se integren a políticas y actitudes a la sociedad en igualdad de condiciones y no discriminación, no se puede discriminar a las personas por su condición social, raza, etnia, creencias religiosas y tampoco en el género.

Así, a continuación, se presentan los objetivos de este trabajo final de graduación.

Objetivo general

Reflexionar acerca de la experiencia de pasantía en la Asociación Siwü Alar Hombres Trans con respecto a la situación de sus derechos laborales como derechos humanos para visibilizar la transgresión al derecho laboral de un grupo de hombres que pertenecen a la asociación.

Objetivos específicos

- Analizar la problemática del derecho laboral en relación con los derechos humanos de los miembros de la Asociación Siwu Alar hombres trans por medio de un proceso de educación en derechos humanos mediante talleres.
- Problematizar los derechos laborales con los miembros de la Asociación Siwü Alar Hombres Trans para de-construir las narrativas históricas de la disforia sexual en torno a los ambientes laborales.
- Dialogar sobre sus experiencias en las instituciones privadas y estatales para conocer las diferencias en la realidad social de sus derechos laborales

Marco metodológico

Enfoque del proyecto

El enfoque del proyecto se circunscribió a la educación en derechos humanos, basado en el aprendizaje integrador y significativo, concebido por Mujica (2007) en el sentido de que:

Educación en derechos humanos no puede reducirse al orden intelectual, pertenece al reino de los sentimientos, de las pasiones, porque supone trascender la palabra y pasar a la acción. Es el desafío de ser más humanos. Educar sería en este sentido el intento de transmitir y adquirir actitudes que encarnan la utopía de los derechos humanos. (p.23)

Desde la realidad de las personas participantes, se necesita comprender y reconocer que son sujetos de derechos, con sus sentires y pensares como seres que reflexionan y piensan desde su vida cotidiana, en el contexto de sus relaciones. De manera que el proceso pedagógico permita construir desde las subjetividades como menciona Magendzo (2008): “Debemos construir la educación en derechos humanos desde las subjetividades del cuerpo, el espacio, la actividad y el mundo” (p. 18).

Desde el cuerpo implica que las personas comprendan que es su territorio, de dónde nace el afecto, el cuidado y la ternura, sus valores y su parte física y mental; desde el espacio donde se construyen sus derechos “políticamente correctos” para que se apropien de sus derechos; no desde una teorización de los derechos humanos, sino desde un concepto social y vivencial, que de forma justa y legal apliquen los conceptos a sus vivencias; para que así, ellos puedan enseñar y practicar desde formas no violentas y dirigidas a la afectividad y tolerancia.

También es importante una dimensión holística, pues se construye desde los sentimientos para interiorizar y generar conciencia, para que los miembros de la Asociación Siwü Alar Hombres Trans defiendan y promuevan sus derechos, la educación de los derechos humanos y sean capaces de llevar estos procesos y conocimientos a la promoción de los derechos humanos.

Así, educar en derechos humanos, parafraseando a Mujica (2007) tiene las siguientes características:

- ✓ Se fundamenta en el respeto y la dignidad de la persona.

- ✓ Se centra en el aprendizaje significativo. Educar desde la interioridad, cada persona es el eje de la educación que va-construyendo con sus aprendizajes: (intereses, necesidades, sentimientos y competencias de cada persona). Es significativo porque cada quien da un significado propio de la realidad o contenido que pretende aprender, para que este aprendizaje llegue a formar parte de sus sentimientos y afectos para su desarrollo y, además, se refleje en sus actitudes.
- ✓ Es un aprendizaje holístico: Compromete al ser total (cuerpo, afectividad, vivencias individuales y sociales).

Estas características definen el camino de los y las educadoras en derechos humanos para racionalizar el afecto y el compromiso por una sociedad más humana, de construir la historia del otro mirándose uno mismo, desde nuestros sentimientos y actitudes con los demás, propiciando el respeto mutuo, formando personas críticas y reflexivas ante las narraciones y desarrollar los valores dirigidos hacia las otras personas.

Metodología participativa

La pasantía se enmarcó como un proceso pedagógico participativo de sensibilización de Educación en Derechos Humanos, por medio del diálogo y la participación que permitió conocer aspectos relevantes de las vivencias laborales y experiencias de los hombres trans para abordar sus derechos laborales por medio de talleres y grupos de discusión.

A su vez, Carrasco (2017) dice que la metodología participativa se refiere a:

métodos y enfoques activos que animan y fomentan que las personas se apropien del tema y contribuyan con sus experiencias. Los participantes contribuyen de forma activa al proceso de enseñar y de aprender en vez de recibir pasivamente la información de expertos de afuera, que en ocasiones pueden desconocer o no entender debidamente los temas locales. (p.4)

Esta metodología nos hace responsables primero con uno mismo de educar en los derechos humanos, enseñar desde la subjetividad, lo que sienten, piensen y responsabilizar a los miembros de la Asociación Siwo Alar Hombres Trans, a que también transmitan los sentires y pensares a la actuación desde sus subjetividades hacia la práctica, y así adquirir experiencia para que las promuevan en la Asociación y sus ámbitos laborales. Es por esto que la

metodología participativa, llamó a la reflexión, al ejercicio de una escucha activa, a compartir conocimientos y experiencias sobre los temas en los que se enfoca esta pasantía.

Las ventajas de una metodología participativa fue sinónimo de utilizar los propios recursos con los que cuenta la Asociación (espacio físico, mobiliario, pizarra), quedó en su memoria, más allá de un aprendizaje teórico de derechos humanos, se llevaron un afecto y empatía, aunado al respeto y la responsabilidad de actuar para transmitir lo aprendido, poniendo en práctica la autoestima, el afecto, la ternura el cuidado y el autoconocimiento de los miembros de dicha Asociación.

Con este modelo dialéctico y confrontación de saberes, que tiene como base las vivencias, las experiencias laborales, se permitió transformar su realidad y a partir de esta, confrontar sus necesidades para teorizar los derechos humanos en la continuidad de los grupos de discusión.

Sobre la metodología participativa, la Asociación Coordinadora Comunitaria de Servicios para la Salud (2015), indica:

La educación popular toma como punto de partida la realidad, de manera que a través de la reflexión de lo que el grupo hace, sabe, vive y siente se construyan de manera ordenada, sistemática y progresiva los conocimientos que permitirán contribuir a la transformación de la realidad. (p.9)

Acercarse al problema en estudio y dar un significado a la teoría de la diversidad de género, permitió comprender desde un cuerpo, que es su territorio, los sentires y pensares de los sujetos en investigación, es por esto que, Hernández *et al.* (2014), menciona que:

Las investigaciones se originan en ideas, sin importar qué tipo de paradigma fundamente nuestro estudio ni el enfoque que habremos de seguir. Las ideas constituyen el primer acercamiento a la realidad objetiva (desde la perspectiva cuantitativa), a la realidad subjetiva (desde la aproximación cualitativa) o a la realidad intersubjetiva (desde la óptica mixta) que habrá de investigarse. (p. 24)

Entre las características de la metodología participativa están entre otras, la realidad social que viven los participantes y no cómo es concebida en la teoría, aprender de la educación en derechos humanos, desde un ámbito integral, sentimientos, pasiones, pensamientos; dialogar

con los participantes y problematizar las vivencias cotidianas; criticar estas realidades y promover que los participantes expresen sus afectos mediante grupos de discusión.

Población participante

En este proceso pedagógico participaron 5 miembros de los 61 que componen la Asociación Siwo Alar Hombres trans, con un rango etario de 20 a 40 años, que laboran para Instituciones Estatales, empresas privadas y pequeñas empresas de emprendimiento, estos participantes provienen del Gran Área Metropolitana.

Lugar de los talleres

Se realizó en el local propio de la Asociación Siwo Alar Hombres Trans, para que se sintieran en un lugar conocido y seguro para ellos, con los espacios físicos generados por el mismo colectivo adornado con sus insignias, fotografías y colores representativos de la comunidad LGTBI.

Técnicas de la pasantía

Técnicas participativas. La pasantía se llevó a cabo por medio de talleres, según Cano (2012), un taller se define como:

Un dispositivo de trabajo con grupos, que es limitado en el tiempo y se realiza con determinados objetivos particulares, permitiendo la activación de un proceso pedagógico sustentado en la integración de teoría y práctica, el protagonismo de los participantes, el diálogo de saberes, y la producción colectiva de aprendizajes, operando una transformación en las personas participantes y en la situación de partida.
(p 33)

En los talleres, se utilizaron técnicas participativas, las cuales facilitaron formas de compartir conocimientos con las personas incentivando sus conocimientos y problematizando sus experiencias, para que con el apoyo del grupo se puedan convertir en constructores activos y protagonistas de una cultura no violenta para enfrentar las situaciones adversas en el ámbito laboral. Así, se utilizarán las siguientes técnicas:

Entrevistas. Una entrevista se define como “una reunión para conversar e intercambiar información entre una persona (entrevistador) y otra (el entrevistado). En la entrevista, a

través de las preguntas y respuestas se logra una comunicación y la construcción conjunta de significados respecto al tema” (Hernández, 2014, p. 403).

Dentro de la clase de entrevistas realizadas, se formuló la entrevista abierta, con una guía fundamental, pero el entrevistador puede ser flexible para manejarla, con el propósito de escuchar con atención las narrativas de cada punto a tratar; estas entrevistas se realizaron a cinco miembros de la Asociación Siwo Alar Hombres Trans de manera individual y configuraron los temas y actividades seguidas. El instrumento para realizar consistió en una guía de entrevista, un cuaderno de notas y observaciones, así como grabaciones en video por la plataforma “*Teams*”.

Estas entrevistas abiertas, tuvieron como punto de partida preguntas generadoras (con flexibilidad de parte de la entrevistadora de ampliar las mismas) tales como: a) ¿En qué lugar labora: estatal o empresa privada? b) ¿Conoce qué es un derecho humano? c) ¿Se le ha violentado un derecho humano? d) ¿Existe alguna comisión o departamento que defienda sus derechos laborales como derecho humano? e) ¿En algún momento se ha sentido discriminado? f) ¿Cómo le ha afectado sus emociones y sentimientos? g) ¿Cómo le hubiese gustado que le tratara su patrono? h) ¿Qué le gustaría hacer por los otros miembros de la Asociación?

Posteriormente, se realizó la sistematización de la información de las entrevistas, con esta sistematización se prepararon los materiales y los temas impactantes de la problemática de los derechos laborales como derecho humano. También, se logró la identificación de necesidades o aspectos tratados a partir de los sentires-pensares y diálogos de las personas entrevistadas, así a partir de esta sistematización de la información, se identificaron las necesidades que tienen los miembros de la Asociación para crear los temas tratados en los grupos de discusión.

Actividad lúdica. Para Candela y Benavides la actividad lúdica “es concebida como la forma natural de incorporar a los estudiantes en el medio que los rodea, de aprender, relacionarse con los otros, entender las normas y el funcionamiento de la sociedad a la cual pertenecen” (Candela y Benavides, 2020, p 82). Estas actividades se realizaron para que cada participante se familiarizara con el entorno empático de los talleres, fue así que en el primer taller se realizó un concurso de “trabalenguas”, por lo que se escribió en una pizarra el trabalenguas,

con el cual cada participante debió leerlo tres veces, en forma rápida y sin equivocarse; el que lo dijo correctamente recibió un premio como ganador.

Para el segundo taller, la actividad lúdica fue el “rompehielos” para lo cual el grupo participante se dividió en parejas y cada uno debió presentar al otro compañero; esta dinámica fue importante, por cuanto algunos miembros no son constantes, se les conoce muy poco y hay algunos más activos que otros; esta actividad tuvo un mayor acercamiento, por ejemplo (ser de la misma localidad, tener las mismas habilidades, coincidir en tipos de lectura, sus gustos, del lugar donde provienen, qué no les gusta, dónde se sienten felices y por qué situaciones en que se sienten tristes, para esta actividad cada miembro recibió una bolsita de chocolates

Herramientas visuales.

Cineforo. El cineforo, según Campos y Árraga (2005) es “ la estrategia de incluir cine en la educación de estudiantes, con el fin de educarlos en temas “sensibles” como la homosexualidad, la multiculturalidad y salud mental entre otros” (2005,p. 249), propiciando una enseñanza única y motivadora mucho más versátil que emplear el aprendizaje convencional en el aula; el cineforo que se llevó a cabo con el documental “Discriminación Laboral en la población LGTBI” (2014) que refiere una vista antropológica a la diversidad sexual y su inherencia en los entornos laborales.

Esta actividad ubicó a los miembros participantes, después de observar el documental, en un contexto libre de discriminación, por cuanto se reflejó a jóvenes en sus entornos laborales libres de discriminación, aparte de una mirada antropológica del porqué las personas LGTBI son excluidas de la sociedad.

Las técnicas de investigación.

Las técnicas de investigación que se utilizaron fueron los grupos de discusión con temáticas abordadas de diversidad de género, preguntas y reflexiones, moderando la discusión. Para Arboleda (2018) los grupos de discusión son importantes porque:

No es solo un análisis de discurso ni una experiencia lingüística, sino una situación de interacción en la que se da un encuentro entre los actantes y una experiencia comunicativa en que se enlazan sistemas simbólicos y míticos, así como series de

códigos, rituales, valores, actitudes, opiniones y, sobre todo, un sentido de lo práctico y de la relación del tema tratado con el sentido de la vida cotidiana de los actores.
(p.4)

Papelógrafo. Esta técnica visual ayudó a los participantes a describir las situaciones laborales que más les ha afectado y también cuáles recuerdos laborales son afectivos.

Narraciones (historias de vida). También, se utilizaron las narraciones (historias de vida), para retomar problemas específicos en cuanto a su situación laboral y la diversidad de género, tal como expresa Borboa- Quintero (2012) sobre las historias de vida “La historia de vida se emplea de acuerdo con Angrosino (1994) cuando un solo individuo necesita ser estudiado como sugerido por literatura o cuando ese individuo puede iluminar un problema específico” (p. 303).

Estas narraciones surgieron de la lectura de una carta, titulada “Carta a mi madre”, que es una historia de una chica lesbiana que deseó que su madre la aceptara con su diversidad sexual y deseó crecer visibilizada por la sociedad y ser reconocida por su afecto, amor y por sus logros académicos. De seguido, los miembros participantes escribieron una carta desde la perspectiva de cada uno de ellos, las cuales se invitó a leer y con esto, expresaron lo que sienten y lo que piensan. Es importante conocer estas narrativas de historias de vida, para sensibilizar a que veamos en el otro lo que realmente necesita y el cómo quiere que lo vean.

CAPÍTULO 2

DESCRIPCIÓN DE LA PASANTÍA

En este capítulo, se describe la forma en que se realizó la pasantía y las diferentes actividades, lo cual se refleja en el siguiente cuadro:

Objetivos	Enfoque metodológico	Estrategias	Instrumentos	Fases
Reflexionar acerca de la experiencia de pasantía en la Asociación Siwü Alar Hombres Trans con respecto a la situación de sus derechos laborales como derechos humanos para visibilizar la transgresión al derecho laboral	Participativo	Taller de apertura.	Actividad “conociéndonos” juego de rompehielos y conocimiento para que las personas se conozcan y generar confianza.	<p>I. En esta primera etapa, con la recopilación de la información de las entrevistas se dispondrán los temas a tratar en las siguientes etapas.</p> <p>II. Posteriormente se harán parejas de miembros de la Asociación, se dará diez minutos de tiempo para que compartan entre ellos, nombre completo, qué le motivó a pertenecer a dicha Asociación”, dónde trabaja y estudia.</p> <p>III. Seguidamente, cada miembro, presentará a su pareja con la información recopilada y viceversa.</p> <p>a). Conversarán acerca del ambiente laboral donde se desempeñan.</p> <p>b) Compartirán sus narrativas.</p> <p>Preguntas generadoras: ¿Conocía usted a su compañero? ¿Qué le motivó a pertenecer a la Asociación?</p>
		Grupo de discusión.	Hoja con 3 preguntas generadoras.	I. En esta fase, cada participante conversará sobre sus vivencias (positivas y negativas) en el ambiente laboral.

			Papelógrafo participativo de respuestas.	<p>II. Sistematizar la información para plantear elementos del taller a partir de sus necesidades.</p> <p>Preguntas generadoras:</p> <p>¿Qué circunstancia le provocó enojo?</p> <p>¿Qué experiencia laboral recuerda con afecto?</p>
<p>Analizar la problemática del derecho laboral en relación con los derechos humanos de los miembros de la Asociación por medio de un proceso de educación en derechos humanos por medio de un proceso participativo mediante grupos de discusión</p>	Participativo	Taller de narraciones	<p>Diálogos individuales a partir de la lectura de un poema o cuento.</p> <p>Se leerá un cuento a partir del cual se motiva a las personas a que narren su historia a partir de la escritura de su propio cuento.</p>	<p>I. Leer el cuento “Sobre mi rostro”.</p> <p>II. Los participantes vinculan su sentir y pensares de acuerdo a su experiencia y su narrativa.</p> <p>III. Se propone a los participantes generar dichas narraciones y observar que todos tenemos la responsabilidad de pensar en el otro.</p> <p>a) Cada participante leerá su cuento.</p> <p>b) Cada participante discutirá desde una perspectiva crítica qué le hizo sentir y pensar el cuento de los participantes.</p> <p>Preguntas generadoras</p> <p>¿Cómo le hubiese gustado que le trataran en el trabajo? ¿Si usted fuese el jefe, qué acciones tomaría ante un colaborador trans?</p>

<p>Dialogar sobre sus experiencias en las instituciones privadas y estatales para conocer las diferencias en la realidad social</p>	<p>Participativo</p>	<p>Cineforo</p>	<p>Cineforo, Documental Passing (2015)</p>	<p>I. Observar el documental que trata de tres hombres trans sobre los obstáculos en la vida cotidiana.</p> <p>II. Dialogar sobre las experiencias en el ambiente laboral de los tres hombres trans del documental.</p> <p>a) Cada participante comentará qué le llamó la atención del documental</p> <p>III. Comparar las expectativas que tuvieron al ingresar al empleo con la realidad y vida cotidiana.</p> <p>Preguntas generadoras ¿Cómo le gustaría que fuese su ambiente laboral actual?</p>
	<p>Escucha- Participativo</p>	<p>CANCIÓN EN VIVO “No quiero que sea un sueño” (escrita para los hombres trans de la Asociación Siwü Alar)</p>	<p>Cantautora nacional Alejandra Jiménez</p>	<p>I. Se escuchará la canción en vivo, cantada por Alejandra Jiménez.</p> <p>a) Seguidamente se darán cinco minutos de reflexión, para analizar cómo desean que sea su ambiente laboral.</p> <p>II. Se compartirán los sentir y pensares que evoca la canción.</p> <p>a) Cada participante comentará qué sintió y pensó al escuchar la canción.</p> <p>Preguntas generadoras: Después de escuchar la canción, ¿Qué sentimientos y afecto recordó?, ¿Cuál es su responsabilidad para proteger y educar</p>

--	--

	al otro con relación a los derechos humanos?
--	--

CRONOGRAMA I SEMESTRE		Abril				Mayo				Junio			
Actividades / Meses/ semanas		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1. Contacto con la Asociación Siwü Alar hombres trans		E											
1.1. Reunión con el presidente de la Asociación													
1.2. Acercamiento con otros miembros de la Asociación													
2. Actividades en la Asociación Siwü Alar hombres trans		E											
2.1. Ventas de garaje		E											
2.2. Tarde de café													
3. Entrevista de prueba													
3.1. Entrevista de prueba (para generar conocimiento sobre la problemática laboral)		E											

Cronograma– II semestre		Julio				Agosto				Setiembre				Octubre				Noviembre			
Actividades / Meses/ semanas		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
2.Trabajo de campo		P																			
2.1 Entrevistas		E																			
3. Sistematización y análisis de la información		P																			
3.1. Planeación de taller																					
3.2. Ejecución de taller de apertura		E																			
4. Taller de Narraciones		P																			
4.1 Planeación del taller		E																			
4.2. Ejecución de taller de narraciones																					
5. Cineforo		P																			
5.1. Planeación del cineforo																					
5.2. Ejecución del cineforo																					
6. Procesamiento de datos		P																			

CAPÍTULO 3

SISTEMATIZACIÓN DE HALLAZGOS Y ANÁLISIS CRÍTICO DEL PROCESO

Actividades previas a los talleres

Entrevistas

Para la elaboración del primer taller, se realizaron entrevistas como medio de conocimiento de sus emociones, sus sentimientos y pensamientos por la plataforma virtual *Teams*. Las entrevistas se realizaron a cinco miembros activos de la Asociación Siwo Alar Hombres Trans, con edades entre 18 y 40 años. En cada entrevista, se trabajó con preguntas generadoras, enfocadas en sus sentimientos, emociones y desarrollo en el entorno laboral.

Las preguntas generadoras fueron las siguientes:

- ¿Ha sufrido de discriminación en su etapa adolescente?
- ¿Ha sufrido discriminación en su entorno laboral?
- ¿Cómo le tratan sus compañeros y compañeras en su lugar de trabajo?
- ¿Cómo le trata sus jefaturas?
- ¿Existe un Comité de Diversidad Sexual en su empleo?

Experiencia vivida. De estas entrevistas, se generaron los puntos estratégicos para desarrollar los talleres, por cuanto todos han sufrido de discriminación en edades tempranas, baja autoestima producto del rechazo familiar y de las personas más cercanas en un control social primario; entendido este como la familia, la escuela y la sociedad.

Por ejemplo, Ronald, miembro participante de las entrevistas, manifestó que su profesora de Colegio fue quien le apoyó en sus decisiones de adolescente, inclusive fue quien ayudó con el cambio de nombre en el título de educación secundaria.

Asimismo, Steven, otro miembro participante, quien es migrante salvadoreño, comentó que vivió en un hogar comunitario y que la policía nacional lo detuvo una vez y al enterarse que él es un chico trans, le amenazaron para que dijera los nombres de los demás hombres

pertenecientes al colectivo y que así no le llevaban preso, esto como represalia para acabar con los hombres trans.

En lo que concierne a su situación laboral, Steven tuvo que renunciar a una empresa privada, porque la trabajadora social quería poner en su gafete el “*death name*”, (nombre impuesto al nacer) fue acosado constantemente hasta que decidió renunciar al puesto de trabajo.

Las entrevistas mostraron discriminación, limitación del acceso al trabajo, lo cual es una violación clara a los derechos humanos que de acuerdo con la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) y el Código de Trabajo de Costa Rica (1943), legalmente regula la no discriminación por diversidad sexual y género.

Para Ismael, quien narró que hace algún tiempo (antes que el Registro Civil autorizara el cambio de nombre en las personas trans), se presentaba a entrevistas de trabajo; los entrevistadores cuestionaban por qué en su cédula de identidad figuraba dos nombres, el dado al momento de nacer y el “conocido como” por lo que le decían “nosotros le llamamos”, situación que no se daba.

Esto les generaba además de la situación estresante, la inseguridad laboral de ir a múltiples entrevistas y no ser escogidos por ser hombres trans.

Continuó indicando Ismael, que, en los baños de la institución pública para la que labora, cuando ingresó a dicha institución estatal, fue un problema, pues no podía entrar al baño destinado para las mujeres, tampoco para los varones; hasta que expuso su situación ante la Comisión de Género y su jefe inmediato aceptó que utilizara el baño de los hombres.

Esta discriminación está basada en discursos de odio, Toro-Alfonso (2021) señala que:

Aquellos hombres que se inscriben en el modelo dominante de una masculinidad heterosexual, agresiva y dominante, tienden a manifestar conductas dentro del continuo de la homofobia. Esto va desde el chiste impersonal, el rechazo, los comentarios, la agresión y la posibilidad del suicidio. (2021p.72)

Desde los estereotipos que impone la sociedad, se estandarizan roles rígidos que provienen desde la designación del sexo biológico, por lo que la transexualidad la perciben como un

problema hormonal o genético, así tal discriminación se traduce en problemas de salud mental y una limitación al pleno goce de una vida digna, afectando la inserción social y económica de este colectivo.

En cuanto a la segregación ocupacional, al no ser reconocidos como sujetos con derechos laborales, se genera una desigualdad en los parámetros del mercado laboral que afecta la economía de estos.

Venta de Garaje

Esta actividad se realizó en el local de la asociación, abierta al público en general, en la que los miembros del colectivo llevaron comidas, refrescos, ropa reutilizable y libros; además de exponer las prendas de vestir que elabora un miembro fundador de la Asociación.

Con respecto a estas creaciones de prendas de vestir, se proyecta realizar su inscripción en el Registro de Marcas del Registro Público, la marca “Undertrans”, constan de camisetas, suéter, jackets con el distintivo de la Asociación; además de confeccionar ropa interior para hombres; esta inscripción de marca se pretende realizar en los próximos meses. Los recursos para la elaboración de las prendas provienen del miembro que realiza los trabajos de confección de prendas y que son vendidos a todas aquellas personas que deseen adquirirlos.

Experiencia vivida. De la venta de garaje, se observó que tuvo poca afluencia de sus miembros por cuanto muchos laboran en emprendimientos, los días sábados deben trabajar en sus pequeñas empresas; sin embargo, se notó el interés de los miembros que asistieron, por cuanto cada uno de ellos aportó diferentes artículos para ponerlos en venta; este aporte fue muy significativo, pues se mostró la empatía y fraternidad de los miembros.

Como un aspecto a mejorar, se debe hacer más publicidad en redes sociales para generar mayores aportes económicos a la Asociación.

A continuación, se muestran algunas fotografías de los productos:

Figura 1

Botellas que tienen a la venta en el local de la Asociación



Nota: Para conseguir el producto pueden llamar al teléfono 60-164629 con el presidente de la Asociación, el señor Jean Matarrita.

Figura 2

Fotografías de taller



Nota: Taller de elaboración de prendas de vestir, la que pueden adquirir por medio del número telefónico 85-236660 con Guillermo Matute.

Talleres

Primer taller: El derecho al trabajo como derecho humano

A continuación, se describe y analiza el primer taller realizado cuyo tema fue “El derecho al trabajo como derecho humano”.

Figura 3

Fotografía de participantes en el primer taller



Nota: Grupo participante del I taller.

En el siguiente cuadro se muestran los objetivos, instrumentos, categorías y preguntas generadoras correspondientes al primer taller.

Cuadro 1*Cuadro de objetivos y actividades del taller 1*

OBJETIVO	INSTRUMENTOS	CATEGORÍAS:	PREGUNTAS GENERADORAS
<p>Analizar la problemática del derecho laboral en relación con los derechos humanos de los miembros de la Asociación Siwu Alar hombres trans por medio de un proceso de educación en derechos humanos mediante talleres</p>	<p>Actividad “conociéndonos” juego de rompehielos y conocimiento para que las personas se conozcan y generar confianza.</p>	<p>Problemática;</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Inestabilidad laboral. ➤ Discriminación laboral y familiar. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Un aspecto negativo de su adolescencia. 2. Un aspecto positivo de su adolescencia. 3. Un aspecto positivo de su vida adulta. 4. Un aspecto negativo de su vida adulta. 5. Experiencia laboral positiva.
	<p>Papeles de distintos colores denominados “post it” 5 bolígrafos.</p>		
<ul style="list-style-type: none"> • Problematizar los derechos laborales con los miembros de la Asociación Siwü Alar Hombres Trans 	<p>Hoja con 3 preguntas generadoras. Papelógrafo participativo de respuestas Diálogos individuales Sobre las experiencias negativas y positivas en el entorno laboral actual.</p>	<p>Problemáticas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Movilidad Laboral • Procesos de cambio hormonales • Acoso laboral 	<p>Escriba experiencias negativas y positivas en su actual trabajo.</p>

- | | | | |
|--|--|---|--|
| | | <ul style="list-style-type: none"> • Discriminación de jefaturas | |
|--|--|---|--|

Aspectos centrales de la experiencia vivida. Técnicas utilizadas: Se utilizó la entrevista primaria a cinco miembros activos de la Asociación Siwu Alar Hombres Trans, como se explicó anteriormente con el fin de conocer sus necesidades, sentimientos y pensamientos de los asistentes al primer taller, así como actividades lúdicas y participativas de los participantes.

Actividades realizadas.

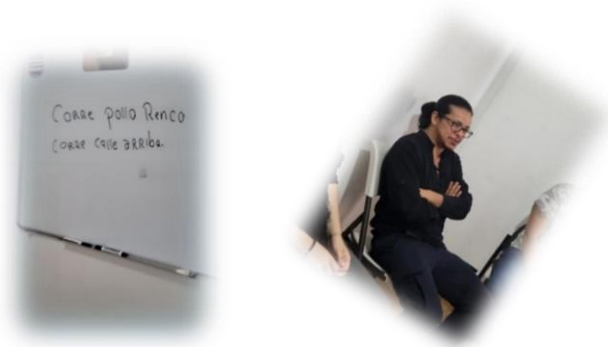
a. Trabalenguas:

Se inició con la actividad de escribir un trabalenguas en la pizarra, el cual cada miembro debía decirlo rápidamente sin equivocación, así uno de los miembros obtuvo el premio. El trabalenguas era: “corre pollo renco corre calle arriba”.

Esta actividad causó la risa de los y las que estábamos en el taller, debido a la complejidad de las palabras al pronunciarlas rápidamente, marcó la empatía y la comunicación más fluida entre mi persona como facilitadora y los miembros participantes.

Figura 4

Fotografías de la actividad trabalenguas



b. Conociéndonos:

En esta segunda actividad “rompehielos”, las personas se ubicaron en parejas, bajo la temática: ¿Cómo llegó o se dio cuenta de la Asociación Siwo Alar Hombres Trans? La información recopilada con esta actividad evidenció que los miembros buscaron redes de apoyo empático-emocional; encontrando en redes sociales grupos del colectivo LGTBIQ, pero ninguno exclusivo para los hombres trans.

En esta asociación, han encontrado apoyo emocional, ya que frecuentemente se reúnen y comparten experiencias y realizan actividades culturales (poesía, teatro), por lo que se sienten identificados y apoyados entre todos.

Experiencias vividas. Entre los cinco miembros, existe mucha comunicación, saben de dónde proviene cada uno y parte de sus historias vividas con respecto a la discriminación familiar y laboral, se observó que hay miembros fundadores, que iniciaron su primera reunión “en el Mac Donalds de Plaza de la Cultura”, de allí que la gran labor de estos miembros fundadores ha dado paso a que otros chicos los busquen en redes sociales, pues necesitan un lugar seguro y confiable donde puedan expresarse sin miedo a ser juzgados. La labor de su presidente Jean Matarrita es increíblemente inclusiva y se nota un apoyo emocional y esfuerzo diario entre todos los miembros de la Asociación Siwo Alar Hombres Trans.

Análisis crítico

La discriminación que causa la heteronormalidad socialmente aceptada, impone que las personas diversas sexualmente silencien sus emociones y pensamientos; la problemática de actitudes negativas hacia las personas transgénero no disminuye el perjuicio social en el que se desenvuelven, por lo que los miembros buscan redes de apoyo, que han encontrado en la asociación, donde cada miembro es acogido por personas que ya tienen más años y experiencia en procesos de transexualidad.

Sobre el perjuicio social, Barreras et al., indica que:

El estigma también los persigue en los ámbitos escolar y laboral, donde la discriminación y el acoso generalizado las obligan a abandonar estos espacios, lo que limita sus oportunidades de desarrollo personal, por eso la población LGTBIQ se desplaza en busca de espacios seguros. Huyen de la violencia y la pobreza al igual

que otras poblaciones centroamericanas, pero también en busca de espacios menos hostiles hacia su orientación sexual e identidad de género. (2022, p.5)

Por este estigma social es que los miembros de la asociación buscan espacios libres y seguros, donde sean comprendidos en el camino estigmatizado y vulnerado de la transexualidad.

Figura 5

Fotografías de actividad rompehielos



Nota: Participante realizando narrativas y vivencias laborales.

Aspectos positivos y negativos en el entorno laboral.

Papelitos de Colores “Post It”: El objetivo de esta actividad fue analizar la problemática del derecho laboral en relación con los derechos humanos de los miembros de la Asociación Siwu Alar Hombres Trans en grupos de discusión, además de aspectos positivos para generar una cultura de paz. En esta actividad, se contó con los cinco miembros presentes a los cuales, se les entregó cinco papelitos de colores y un bolígrafo para cada uno; estos papelitos, contenían preguntas generadoras que contaban con los siguientes elementos: Un aspecto negativo de su adolescencia, un aspecto positivo de su adolescencia, un aspecto negativo de su edad adulta, un aspecto positivo de su edad adulta y un aspecto positivo de su entorno laboral. Después de tener cada uno los papelitos de colores procedieron a escribir lo consignado en ellos.

Esta actividad se realizó para analizar la discriminación y estigmatización en la adolescencia y el inicio de la edad adulta con respecto a los entornos laborales.

El análisis grupal se realizó por medio de papeles denominados “post it” de diferentes colores, donde incluyeron respuestas cortas a las preguntas generadoras.

La misma se llevó a cabo por medio de los siguientes pasos:

Paso 1. Se entregó un post it con un bolígrafo a cada uno, para las cinco preguntas generadoras.

Paso 2. Se realizaron preguntas generadoras explicadas anteriormente en el cuadro del primer taller.

Paso 3. Se escribió en cada post it la respuesta corta a las preguntas generadoras.

A partir de las preguntas generadoras, se elaboró el siguiente cuadro.

Cuadro 2

Aspectos negativos y positivos de la adolescencia según participantes

<i>Aspectos negativos</i>	<i>Aspectos positivos</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Independencia temprana • Violencia intrafamiliar • Ciclos menstruales • Discriminación familiar y en espacios educativos 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Aceptación de su diversidad sexual ✓ Estudios universitarios ✓ Conocer otros chicos trans

Nota: Cuadro elaborado según las respuestas de los participantes.

Análisis crítico

Desde que nacemos y en todas las etapas de crecimiento es fundamental, cualquiera que sea el concepto de familia que se tenga hoy en día; el resguardo, cuidado y afecto que proporcionan la filiación consanguínea; es por esto que nos desarrollamos con el afán de que las personas que están a nuestro alrededor, transmitan amor y tranquilidad.

Sin embargo, debido a preceptos religiosos, culturales y sociales, la heteronormatividad ha llevado a discursos de odio hasta en el seno familiar, estos discursos de odio son, según Rosales (2021):

Todas las formas de expresión que propaguen, inciten, promuevan o justifiquen el odio racial, la xenofobia, el antisemitismo u otras formas de odio basadas en la intolerancia, incluida la intolerancia expresada por agresivo nacionalismo y el etnocentrismo, la discriminación y la hostilidad contra las minorías, los inmigrantes y las personas de origen inmigrante. (p.15)

Estos discursos de odio hacia la población LGTBI se relacionan con los estereotipos y realidades históricas, estereotipos basados en que la que nace mujer tiene que comportarse como mujer y el hombre debe comportarse como tal, en apariencia, en comportamiento y costumbres impuestas socialmente; históricamente desde un sistema patriarcal, se encuentra la masculinidad dominante, por lo que no da lugar a que una mujer cumpla un rol diferente al que tal les ha impuesto.

Así pues, no es socialmente aceptable que se observe la inversión de género como normal, dentro de los parámetros heteronormativos, esto confluye a que las familias arraigadas religiosa, social y culturalmente no acepten que una persona trans tenga libertad de expresión, expresar lo que verdaderamente siente y el cómo quiere que el mundo lo perciba.

En la adolescencia y en la edad adulta, se muestra que son aceptados, al salir de sus espacios cotidianos y familiares y enfrentar al mundo laboral; el conocer a otros hombres trans donde les muestran respeto, empatía, que los hace empoderar y sentirse como externaron los participantes de este taller “a sentirse uno mismo”.

En lo que respecta a la inestabilidad laboral y los derechos humanos, los miembros participantes, son segregados laboralmente, por cuanto, al no terminar la secundaria, independizarse en etapas tempranas de sus familias, hacen su vida independiente, sin embargo, en la corriente laboral encuentran trabajos con baja remuneración económica al no tener estudios concluidos de secundaria ni estudios universitarios. El derecho humano en el ámbito laboral a tener un salario justo y que la persona se desenvuelva en un lugar libre, sin discriminación alguna por su raza, religión, etnia o diversidad sexual, no se contempla en

este grupo de estudio. Aunado a esto, no validan sus derechos laborales como derecho humano, por cuanto los patronos no protegen su diversidad sexual; chistes, burlas hacia el colectivo en general en horas laborales es lo que más sufren los hombres trans; es por esto donde queda claro la violación a los principios rectores en materia laboral, la no discriminación a personas diversas sexualmente y a la igualdad.

El derecho a la libertad de expresión también es tan importante para este colectivo, pues establece un equilibrio de poder con la sociedad, al respecto Rosales (2021) señala:

El derecho a la libertad de expresión también es fundamental para asistir a los grupos vulnerables a restablecer el equilibrio de poder entre los componentes de la sociedad. Además, este derecho es útil para promover la comprensión y la tolerancia, entre las culturas, favorecer la deconstrucción de estereotipos, facilitar el libre intercambio de ideas y ofrecer opiniones alternativas y puntos de vista distintos. (p.48)

En los aspectos positivos, logran encontrar una pareja estable, terminar los estudios universitarios, aceptarse a sí mismos, como el norte a seguir y concretar los sentimientos que anhelan desde la etapa de la adolescencia.

También con respecto a los derechos laborales en aspectos positivos, al concluir los estudios universitarios, tienen acceso a ocupaciones mejor remuneradas, a que los acepten en el ambiente laboral con su identidad sexual; al existir la libertad de expresión y la igualdad como derecho humano, los miembros de la asociación, son sujetos de derecho, para los cuales es esencial garantizar la dignidad humana como tal.

Cuadro 3.

Aspectos negativos y positivos de la vida adulta según participantes

Aspectos negativos	Aspectos positivos
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Segregación ocupacional ✓ Discriminación 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Validación personal ✓ Pertenecer a la Asociación ✓ Independencia económica ✓ Amistad y amor ✓ Respeto

Nota: Cuadro elaborado según las respuestas de los participantes.

Análisis crítico

Por medio de las entrevistas y el primer taller, se observó que los hombres transgénero, al imponerles el sexo biológico, que es el sexo asignado al nacer (solamente por la observación de los órganos externos), sienten un rechazo al momento de tener los cambios hormonales propios de la adolescencia (ciclo menstrual), al incidir la conceptualización heteronormativa impuesta por la sociedad, tales como forma de comportarse y de vestir.

Esta imposición social y de la cual, es férrea desde nuestro nacimiento, es sinónimo de una lucha constante por los derechos humanos de las personas con identidad trans, indican Aparicio y García (2021):

Para muchas personas trans en determinados momentos de sus tránsitos, la asunción de estos roles de género y su expresión social forma parte del proceso de que la sociedad “lea” correctamente su identidad de género. Por tanto, al igual que es un reto para toda la sociedad ser capaces de superar esta visión normativa sobre cuáles son las conductas adecuadas o “correctas” asociadas a una determinada identidad de género, también será un reto para las personas trans aprender a cuestionarlas y modelarlas de una manera única y personal más allá de los mandatos de la norma. (p.23)

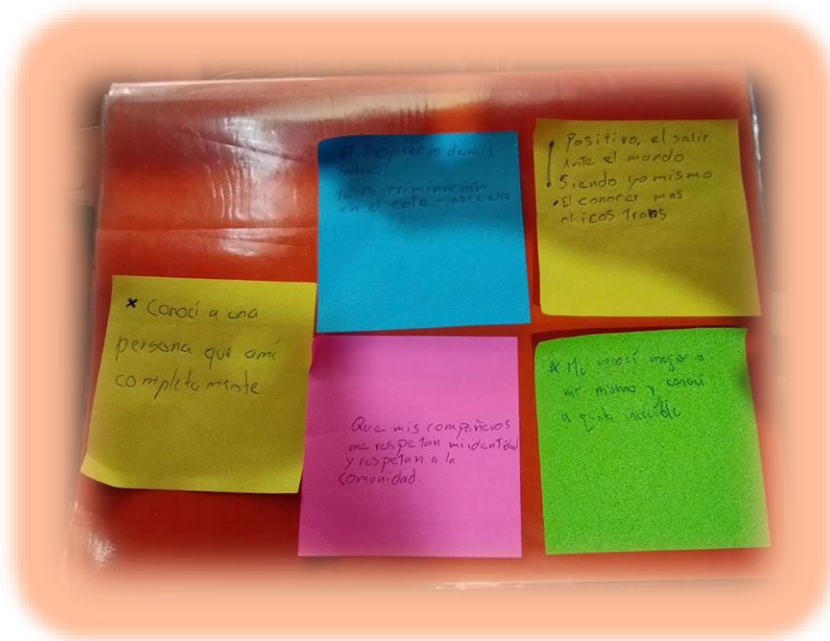
Asimismo, con respecto a la separación e independización a edades tempranas, no fue el deseo de los participantes, sin embargo toman decisiones al inicio de su edad adulta por el rechazo que sufren de la familia y personas allegadas; esta actividad arroja el sentimiento de búsqueda a sentirse amados y respaldados por una persona afín a sus sentimientos, es importante recalcar que al independizarse en edad adolescente, no concluyen sus estudios en secundaria, por lo que deben buscar empleos con baja remuneración económica.

Otro aspecto importante para destacar es que encuentran amor y amistad en los compañeros y compañeras cercanas, que les apoyan en su identidad de género. A su vez, en la edad adulta son víctimas de la discriminación por ser personas migrantes y transgénero; revictimizados por su identidad de género; adquieren deudas por su inestabilidad laboral, producto de no concluir educación universitaria, en su mayoría.

Como aspectos positivos, se encontró que en la Asociación Siwo Alar Hombres Trans, encontraron aceptación, amigos, empoderamiento y conocerse a sí mismos.

Figura 6

Fotografía de actividad post it



Nota: Papelitos de colores utilizados en la actividad.

d. Papelógrafo

Objetivo: Enfocar los aspectos negativos y positivos en el entorno laboral actual

Descripción:

Paso 1: Se entregó un pliego de papel periódico para que anotaran aspectos positivos y aspectos negativos del entorno laboral actual.

Paso 2: Procedieron a escribir libremente.

Cuadro 4

Aspectos negativos y positivos en el entorno laboral actual

Aspectos negativos	Aspectos positivos
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Irrespeto ➤ Discriminación solapada ➤ Imposibilidad de denunciar ante estrados judiciales. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Compañerismo ➤ Empatía ➤ Espacios seguros ➤ Desarrollo personal ➤ Empoderamiento

Nota: Cuadro elaborado según las respuestas de los participantes.

Análisis crítico

Al concluir la actividad del papelógrafo, quedó evidenciado el irrespeto de parte de las jefaturas inmediatas hacia los miembros de la asociación. Steven comenta que las personas en los entornos laborales no comprenden los procesos de transición, ya sea por ignorancia o porque no desean conocer sobre los cambios; asimismo señala que las y los compañeros inmediatos, le apoyan mucho y le llaman por su nombre; en su trabajo anterior, tenía problemas con las jefaturas en general, que no le llamaban por su nombre; sin embargo en la actualidad labora para un restaurante reconocido y su jefatura inmediata le indicó que mientras haga bien su trabajo lo demás no es problema. Asimismo, su jefatura inmediata emitió un documento sobre el acoso sexual y laboral en el empleo, por lo que recalcó al momento de realizar la reunión para todas y todos los colaboradores, que aplica a todas las personas por igual; por lo que Steven ahora se siente a gusto en dicha empresa, y recuerda el mal rato y el estrés que le hizo pasar la jefatura del empleo anterior.

Por su parte, Fernando, indicó que en la institución pública que labora, hay mucho compañerismo, tiene un entorno laboral seguro y le llaman por su nombre, lo respetan y se desenvuelve profesional y exitosamente; además en la vida adulta encontró a su pareja, actualmente se encuentra casado y feliz. Con respecto a situaciones laborales, en el primer centro educativo que laboró, a la hora del almuerzo se dirigió al comedor, allí se encontraba la trabajadora social, quien comentó en voz alta “que él era mujer”, porque lo había visto en

la red social “Facebook”, por lo que Fernando se sintió molesto por el irrespeto a su privacidad e identidad.

Sobre la discriminación solapada, Gabriel comentó que trabaja en la actualidad en una empresa trasnacional, que pese a tener políticas inclusivas respecto a la diversidad de género, su jefa inmediata publica en “sus estados en la plataforma whatsapp” mensajes transfóbicos con palabras soeces. Él se siente mal de leer estos mensajes, sin embargo, está imposibilitado a denunciar ante sus superiores por temor a ser despedido. En lo que respecta a su perfil profesional, es un joven que estudia ingeniería química y está muy contento, pues se siente empoderado y seguro de sí mismo.

Ismael comenta sobre las instituciones públicas: que la Comisión de Género a veces ayuda, que entre los mismos compañeros diversos sexuales aconsejan y conversan sobre cómo defenderse de la discriminación de la cual son víctimas en la institución; que algunos compañeros que conocen de su transición le han irrespetado, llamándole con adjetivos femeninos.

En la etapa de vida adulta, respecto a los entornos laborales, se notó que las jefaturas de sus entornos laborales desconocen los procesos de transición, por dicha ignorancia no aceptan llamarles por su nombre real, sino como ellos dicen “mi *death name*” o sea el nombre que les asignaron respecto al sexo biológico.

Asimismo, la discriminación recibida, no es del todo de sus compañeros y compañeras que les han aceptado con su identidad de género (en su mayoría), sino que la discriminación proviene de los altos mandos, trabajadoras y trabajadores sociales, que no se muestran empáticos con la inclusión diversa sexual.

Esto es una forma de segregación ocupacional, Jiménez et al. (2017), citando a Baquero la define como “La tendencia de que los individuos se empleen en diferentes ocupaciones por pertenecer a un grupo específico (mujeres, indígenas, negros, etc), separados unos de otros en la estructura ocupacional, lo cual significa la exclusión de estas personas por construcciones sociales”. (p 232).

Esta segregación que está dentro de los parámetros de desigualdad contrapone los principios rectores del derecho laboral y asimismo el derecho humano a un trabajo digno y remunerado, al no ser reconocidos como sujetos de derechos laborales.

Y es que los entornos laborales gustan de la discriminación, pues en los grupos mayoritarios se tienen prejuicios sobre la diversidad sexual, es por esto la preferencia hacia personas heteronormativas, señala Jiménez et al. (2017) que “Este tipo de discriminación ocasiona el desplazamiento del grupo minoritario a oficios en donde la presencia del grupo mayoritario es nula y su efecto es la reproducción de la segregación laboral” (p. 233).

De esto, se puede definir que los miembros de la asociación se encuentran dentro de las teorías de la segmentación de un mercado dual, dividido en dos sectores primarios y secundarios; en el primario se encuentra el sector formal (estabilidad laboral y mejores salarios) y el sector secundario o informal (inestabilidad laboral, salarios menores), sobre esta teoría de segmentación dual expone Jiménez et al. (2017) que: “El sector primario es un segmento superior específico de los empleos profesionales muy cualificados y un segmento inferior característico de los empleos de cualificación media; el sector informal tiende a tener peores condiciones de trabajo y contratos temporales”. (p.233).

También este grupo de trabajo narró que muchos de sus empleadores invisibilizan la capacidad y conocimiento por su condición transgénero; esta situación social; que es importante señalar por cuanto, al invisibilizar la desigualdad laboral anulan sus capacidades intelectuales y el reconocimiento de los derechos humanos por una vida digna y a una vida plena mental y económicamente viable.

La injusticia social que confluye en la población diversa sexual, son patrones sociales que influyen en la cultura; patrones androcentristas y homofóbicos que excluyen e invisibilizan a los hombres trans, al respecto señala Jiménez et al. (2017):

La forma especial de dominación simbólica que sufren los homosexuales, afectados por un estigma que, a diferencia del color de la piel o la feminidad, puede estar oculto (o exhibido) se impone a través de los actos colectivos de categorización que hace que existan unas diferencias significativas, negativamente marcadas y a partir de unos grupos, unas categorías sociales estigmatizadas. (p. 235)

Los derechos humanos garantizan la intervención y la protección de derechos económicos y sociales, esta es la importancia de aplicar el concepto de derechos humanos, que solo por el hecho de nacer tenemos derechos inherentes, como lo es la vida digna y un ambiente equilibrado, en este caso laboralmente, tal como indicó Nikken (2002) “Por ser inherentes a la condición humana todas las personas son titulares de los derechos humanos y no pueden involucrarse diferencias de regímenes políticos, sociales o culturales como pretexto para ofenderlos o menoscabarlos” (p.22).

El irrespeto hacia los hombres trans, un modo de transgresión en la organización identitaria del estado en los cuerpos de estos miembros que enuncian y claman el respeto a su diversidad sexual; sin embargo el irrespeto es producido por lo que la heteropatriarcalidad designa como anormal, fundamentado en la amenaza a que la mujer, con tareas asignadas en esta hegemonía como inferior a los hombres y que se debe ver como un aparato reproductor para conservar la vida humana en este planeta; por lo que lo discursivo afecta directamente a la población LGTBI en general, tal y como lo expresa Valutti y Camacho (2015):

Un núcleo central donde se disputa y resuelve la normatividad es en el cuerpo de las mujeres que le encarna la norma, por medio del acto performativo, produciendo cuerpos marginales, excluidos, abyectos. En ese sentido, la marginalidad y la exclusión, producen seres fragmentados y cuerpos abyectos. (p.186)

Definiendo lo anterior que la historia al estar impregnada en una sociedad y una matriz heteropatriarcal, no considera el respeto a los hombres trans objeto de este estudio, al considerar primero, que no se encuentran bajo la norma impuesta y segundo, que no podrán satisfacer las obligaciones de la sociedad, en el sentido de que no preservan la vida humana.

En tanto, la discriminación solapada a este colectivo, se asocia a subjetividades hegemónicas propias del sistema binario, tal como lo describe Jiménez (2022):

Cuestionan las masculinidades hegemónicas caracterizadas por privilegiar narrativas que asocian la construcción de la masculinidad con sistema de género binario, cisnormativo y heteronormativo, mientras que las masculinidades subalternas abrazan aquellas narrativas que contribuyen a reconfigurar lo masculino a partir de las propias vivencias trans. (p. 2)

En tanto, que a la mayoría de este colectivo, les da temor denunciar el acoso sexual y laboral, no es denunciado o se sienten imposibilitados para interponer una denuncia, llamado “*mobbing*” laboral es una figura de las máximas en el clima estresante laboral; López et al.(2010) definió el concepto de *mobbing*:

Se define como el intento repetido y sistemático de dañar a alguien por parte de un individuo o grupo de individuos, donde las víctimas tienen dificultad para defenderse y donde existe un desequilibrio de poder (real o percibido) entre las víctimas y sus acosadores. (p. 216)

Este acoso laboral se traduce en vulneraciones, exclusión del grupo heteronormativo, los jefes inmediatos le restan importancia al desempeño laboral, produciendo así, basadas en las características de su entorno laboral, conflictos, exceso de demandas laborales y el apoyo de sus jefaturas.

Aunado a lo anterior, el colectivo de hombres trans, al tener un trabajo en el que no se sienten estables, les da temor ser despedidos y no encontrar otro empleo remunerado y con las condiciones de derechos sociales. Los espacios que comparten este colectivo, les hace sentir seguros, para ello Garavito (2018) indica que:

Cada sociedad produce su espacio, el espacio social, de una extrema complejidad, ya que en él intervienen tres niveles de interrelación: 1. La reproducción biológica. 2. La reproducción de las fuerzas de trabajo. 3. La reproducción de las relaciones sociales de producción (capitalismo). (p.189)

Este colectivo, centra sus fuerzas en las relaciones sociales entre ellos mismos, generando la empatía, el compañerismo, desarrollo personal y empoderamiento. Los espacios percibidos de la representación, es el espacio vivido directamente a través de su colectivo, desde la hermenéutica forman una interpretación de su colectividad, lejos de todas las relaciones diferenciadas producidas por la hegemonía heteropatriarcal.

Figura 7

Fotografías de la actividad papelógrafo



Nota: Los participantes realizando la actividad en el papelógrafo

Taller 2: Narrativas para transformar el entorno social y familiar

Figura 8.

Fotografía de participantes en el segundo taller



Nota: Participantes del II Taller

Actividades realizadas

- a. Baile. Se inició con música en el cual todos bailamos, la temática fue disfrutar de la vida con quienes amamos y cuidarnos mutuamente.

Figura 9.

Fotografía del baile



Nota: Participantes del taller

Experiencias vividas

Entre los miembros existe mucha empatía y son sumamente felices cuando comparten espacios de esparcimiento y fraternidad; se observó además del acompañamiento entre los participantes, se preocupan mucho por la salud y bienestar de los demás miembros, quedó visibilizado cuando Steven llegó al taller con una venda en su mano izquierda, pues había tenido un accidente en motocicleta en días anteriores; a pesar del accidente, Ismael también decidió bailar.

Cuadro 5.

Aspectos negativos y positivos sobre el entorno social y familiar según participantes

Aspectos negativos	Aspectos positivos
➤ Violencia interseccional	➤ Empoderamiento
➤ Bullying	➤ Pedagogía del cuidado
➤ Migración	

Nota: Cuadro elaborado según respuestas de los participantes.

Análisis crítico

A pesar de sentirse abandonados por su familia y sufrir violencia intrafamiliar, los miembros de la asociación al sentirse respetados y sus derechos humanos validados entre los miembros restantes, gozan de momentos de felicidad, el respeto y la confianza entre ellos genera estabilidad emocional, psicológica y física.

b. Narrativas. Para este taller, se contó con cuatro miembros presentes a los cuales se les entregó una hoja y un bolígrafo para cada uno; en la hoja debían escribir sus vivencias y experiencias personales en modo de cuento, narrativa o poesía, por lo que tuvieron libre escogencia en plasmar las mismas.

Para ello, la facilitadora leyó una carta titulada “Carta a mi madre”, que hablaba la experiencia de una mujer lesbiana y el rechazo de su madre que, al ser una mujer religiosa, invisibilizó los sentimientos y pensamientos de la mujer, además hablaba sobre la exclusión sufrida por la familia, la sociedad y el ambiente laboral.

Se realizó un análisis grupal por medio de las narrativas, donde escribieron los sentimientos de amor y rechazo familiar, así la actividad se centró en los siguientes pasos:

Paso 1. Se entregó una hoja de papel y un bolígrafo a cada uno.

Paso 2. La facilitadora leyó “Carta a mi madre”.

Paso 3. Se indicó que debían plasmar sus narrativas sobre experiencias personales.

Paso 4. Optativamente podían leer lo escrito en la hoja.

Análisis crítico

Al concluir la actividad de las narrativas, quedó evidenciado la violencia intrafamiliar al no aceptar su identidad sexual. Steven escribió una carta emotiva para su madre, pues desde que migró hacia Costa Rica, no habla ni ve a su madre, quien vive en El Salvador, y que, por la violencia sufrida de parte de su madre, que, al darse cuenta de su identidad sexual, lo empujó por las gradas de su casa, quebrándole tres costillas, al ir al hospital tuvo que decir que se había caído de las escaleras, sin embargo, después tuvo que denunciarla, lo separaron de su madre y el Estado lo dio a vivir en una casa de acogida.

En su carta emotiva indicó:

Hola, ma, sé que no nos vemos, ni hablamos hace más de 10 años, no sé si agradecerte por el daño que me hiciste, por los golpes o gritos que me diste, me enseñaste a que no debía sentir nada, ni amor por ti, ni por nadie. Todo el tiempo me dijiste que era una basura, cuando salí del closet me pegaste y quebraste mis costillas, me dijiste que era una vergüenza para ti. (Comunicación personal)

Después de leer su narrativa indicó que le había hecho muy bien escribirla, pues se sintió desahogado ante la violencia intrafamiliar que le ocurrió.

La violencia interseccional funciona desde diferentes grupos o fuentes de opresión, donde se evidencia una violencia generalizada para este grupo en estado de vulnerabilidad, el Informe de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos puntualizó:

En los últimos años, la CIDH ha recibido constantemente información sobre actos de violencia contra personas LGBT que son perpetrados por fuerzas de seguridad del

Estado, incluyendo actos de tortura, tratos degradantes o inhumanos, uso excesivo de la fuerza, detención arbitraria y otras formas de abuso. Numerosos casos de violencia estatal han sido documentados en el continente americano. De hecho, varios Estados Miembros de la OEA han expresado su preocupación sobre estos abusos. En el Registro de Violencia de la CIDH, referido anteriormente, se documentaron cuarenta y tres casos de abuso policial entre enero de 2014 y marzo de 2015; sin embargo, la Comisión enfatiza los altos niveles de subregistro de actos de violencia, particularmente cuando son cometidos por agentes estatales, como fue indicado al principio de este capítulo. Más aún, órganos de tratados del Sistema de Derechos Humanos de Naciones Unidas, varios Procedimientos Especiales y el Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos han recibido información similar y han documentado su preocupación sobre las denuncias de abuso policial contra personas LGBT en varios Estados Miembros de la OEA. Varias organizaciones han informado que las fuerzas policiales incluso se sienten facultadas para ejercer violencia contra personas LGBT (Comisión, 2015, p. 96-99)

Esta violencia no tiene solamente su eje intrafamiliar, dada la no aceptación de la diversidad sexual en el seno de la familia, sino va aunado a la violencia estructural que ejercen diferentes estadios opresores, la policía, la iglesia, las instituciones y la sociedad.

Y esta situación opresora corresponde a la defensa de sus derechos colectivos que implicaría la remoción de esa forma de dominio histórico-hegemónico, por ejemplo, en la violencia institucional, varios países de Latinoamérica incumplen regulaciones dadas por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, para incluir en sus legislaciones los actos discriminatorios contra la población LGTBI.

En cuanto a la estructura del clérigo, la cisnormatividad, de hecho, completamente histórica, desde el tiempo de la colonia española, se extiende hacia las demás religiones y sectas bajo el dominio del cuerpo, en donde bajo sus dogmas, sancionan la diversidad de género como pecado, abominación y desviaciones.

En cuanto a los cuerpos policiales, sus funcionarios, como es sabido, en su mayoría son varones, sancionando también el homosexualismo como una conducta anormal que era castigada con sanciones administrativas y retiro del servicio policial o militar.

Por su parte, Ismael, expone en su narrativa: “Al pequeño niño que llamaban mujer” en su carta realiza una introspección de su infancia, de cómo no sabía expresar lo que sentía verdaderamente “fue una época llena de inocencia, no tenías conocimiento de nada”, pregunto ahora ¿qué nos enseñan en nuestras casas, para que algunos niños sientan la potestad de amedrentar a otros? Al igual continúa narrando “Mucha gente se apartó, tu familia y amigos, muy pocos quedaron”.

Este amedrentar, lo que en la actualidad conocemos como “*Bullying*” es un acto en el cual una persona o grupo de personas, maltrata o discrimina en forma reiterada y sistemática a alguna persona en especial, denominado el ataque a la diversidad sexual como *bullying* homofóbico, Ruiz et al. (2018) lo definen como:

Una forma de violencia que opera a partir de una relación de poderes diferenciales asentada en patrones físicos, sociales o económicos, que tiene la intención de perjudicar, que entre sus características se encuentra la falta de compasión de parte del agresor, frecuente y persistente. (p. 6)

Fernando escribe su narrativa desde el empoderamiento, al igual que Ismael, escribe desde su introspección “A los 32 años descubrió que era posible ser quien siempre estaba destinado a ser y así lo hizo. Entre burlas, comentarios y negativas, tomó una decisión ser un hombre trans, un guerrero”. Para finalizar, Gabriel realiza su introspectiva “Soy, soy más que yo, no importa en donde la sociedad me ha encarcelado, yo solo sé que quiero ser yo”.

La autopercepción de empoderamiento de este colectivo, es un largo proceso que requiere de introspección y reflexión, de cómo desean enfrentar a la sociedad, desde las narrativas de los miembros del colectivo que construyen y deconstruyen las estructuras hegemónicas e históricas, logrando desde sus experiencias vividas, erigirse con sus fortalezas para lograr los objetivos personales y profesionales deseados.

Las narrativas históricas implican signos temporales, que se mueven socioculturalmente, al constituirse estos signos en historias particulares, las narrativas son abiertas, se deconstruyen individualmente por lo que rompen la universalidad social heteronormativa, estas al no ser escuchadas y silenciadas durante tantos años, en el momento que afloran se encuentra que cada historia tiene su particularidad, historias pequeñas o grande es sumamente importante

conocer los sentires y pensares de cada miembro de la asociación, pues estos discursos transfóbicos desde la vida en familia son repetidos y culturalmente aceptados.

Sobre las autonarrativas, Squire citando a Butler indica que “las autonarrativas responden al llamado social, a ser sujetos morales” (Squire, 2006, p.283) y es allí, en estas autonarrativas donde los miembros participantes exponen sus sentimientos que, a pesar de sufrir, maltratos físicos, psicológicos, burlas y vejaciones, a la edad adulta son hombres empoderados y libres de expresarse.

La migración de las personas LGTBI. La movilidad humana en Latinoamérica ha incrementado en los últimos años, por cambio climático, por guerras civiles, por una mejor calidad de vida. El colectivo LGTBI no escapa de esta realidad, que bien el sujeto migrante se ve como una amenaza para el Estado y la población LGTBI se sigue observando como “minoría” estigmatizada históricamente y que se ha visto violentada en derechos humanos.

La realidad social de la migración en lo que respecta a los derechos humanos, en el colectivo LGTBI se ve afectado por la heteronormatividad y la violencia estructural que ejerce, Stang y Galaz (2023) indican:

Considerar a las normas y políticas públicas no solo en su afán axiológico, sino contemplando los efectos que se producen a la hora de desarrollarse a partir de un sujeto preexistente de fácil identificación, puede permitir develar, como diría Sabsay “los modelos sociopolíticos y los imaginarios excluyentes dentro de los cuales las nociones hegemónicas de la diversidad, el reconocimiento y la autonomía se han configurado (p.8)

Es por esto que la migración de las personas LGTBI no escapa de lo político, pues el contrato social establece en los Estados la heterosexualidad representada en la sociedad, la familia y los ciudadanos en general, no se manifiesta en leyes propiamente que criminalizan la homosexualidad, sino también en ausencia de leyes que protejan estos colectivos, es por esto que las personas migrantes LGTBI migran a ciudades más grandes donde el anonimato de su vida sexual y que dicho lugar les reconozca sus derechos, Careaga y Batista lo explican “ Esta tendencia, se sustenta de algún modo en que las grandes urbes son los lugares ideales

para el anonimato sexual y, al mismo tiempo, donde existe algún tipo de reconocimiento legal que ofrezca protección” (Careaga y Batista, 2017, p 109).

Pedagogía del cuidado. De acuerdo con los trabajos de Chodorow (1984), según Comins, existe diferencia entre los hombres y mujeres, es debido a la socialización temprana:

Las mujeres han sido tradicionalmente, las principales cuidadoras de la infancia (tanto de niñas como de niños, mientras que las niñas se socializan en contacto con un sujeto de distinto género. Una consecuencia de este fenómeno es que los chicos tienen que negar su primera identificación con sus madres para desarrollar su identidad como chicos, mientras que las niñas se socializan en contacto con un sujeto de su mismo género, los niños se socializan en contacto con un sujeto de distinto género. (2003, p. 64)

Este desarrollo moral, se encuentra basado en las relaciones sociales (cuido, confianza y respeto), por lo que estudios científicos han utilizado el mismo patrón para determinar que mediante dinámicas de observación las mujeres en su infancia mostraron más tolerancia que el sexo masculino, mejor resolución a conflictos y hacer excepciones a la regla; sin embargo no se debe tomar la ética del cuidado desde una postura feminista, en estudios antropológicos, se demostró que la ética del cuidado no proviene del sexo, sino de una determinación social, para ello Comins (2003), indica:

A partir de sus investigaciones, Mead llega a la conclusión de que en todas las sociedades analizadas por ella se hace distinción entre aquello que se considera propio de varones y aquello que se considere propio de las mujeres; pero el tipo de actividades y aptitudes que se atribuyen a unos y otras, como características propias, varía... Por lo tanto, si las capacidades y aptitudes atribuidas a las mujeres y a los hombres, varían de una a otra sociedad, de una época a otra, ello significa que no están establecidas por la biología, sino que su determinación es social. (2003, p.74)

Se observó el cuidado, el afecto y la ternura que hay entre el colectivo y sentirse seguros y empoderados y es que esta ética de la ternura, el afecto y el cuidado, no es exclusiva de la mujer como tal, explica Comins (2003) que:

La perspectiva del cuidado en mi interpretación no está ni biológicamente determinada ni es exclusiva de las mujeres. Es, sin embargo, normalmente contemplada en las teorías y escalas psicológicas, y es una perspectiva que fue definida escuchando tanto a mujeres como hombres en la descripción de sus propias experiencias. (2003, p.75)

Por lo tanto, el cuidado y la ternura no es ajena a los miembros participantes, dado que las carencias emocionales y sentimentales propias de la violencia intersectorial sufrida por algunos de los miembros en socializaciones tempranas, son canalizadas en mejor manera por otros miembros de la Asociación al integrarse a este colectivo.

La ética de la ternura, el afecto y el cuidado debe seguir un modelo de construccionismo social, que pueda aprehender y desaprehenderse, para generar una cultura de paz y es un constructo social, según investigaciones, en la primera infancia la persona cuidadora si es del mismo género o diferente al infante a cuidar, por lo que se transmite de generación en generación, al ser la mujer la que asume normalmente el papel de cuidadora, por lo que se debe reaprehender el afecto, la ternura y el cuidado para que sea extensivo a la diversidad sexual y no como históricamente se ha canalizado en el sexo biológico de la mujer.

Desde la educación. El concepto de familia enmarca el afecto, la ternura y el cuidado, al existir la transexualidad desde la infancia son encasillados en conceptos psicológicos y fisiológicos, las familias subjetivizan desde la heteronormatividad, el cuidado de la madre en función maternal y el padre a ser duro y tener todo bajo control; esta subjetivización (asignada por el sexo biológico) se encuentra “entre lo normal y el orden natural de las cosas” a esto le llaman “violencia primaria”. Cánepa (2018) dice al respecto:

Debates académicos actuales, que retoman discusiones de ciertos activismos, vienen señalando con precisión la existencia de la violencia heteropatriarcal. Desde el campo de los estudios de género en educación, y ahora con mayor énfasis desde las llamadas teorías queer, se vienen visibilizando algunos de los procesos cotidianos escolares que sostienen la desigualdad entre varones y mujeres y que, naturalizando el binarismo de género y la heteronorma, violentan derechos de las personas con identidades y orientaciones diversas. (p.260)

En la escuela primaria, se marca la heteronormatividad, roles cisgénero se transmiten en la educación, marcando lo femenino y masculino en todo el recorrido institucional hasta volver natural la heteronormatividad; en cuanto al patriarcado, el primer poder jerárquico social y cultural, marca la masculinidad, ausencia de empatía, tratamientos crueles e insensibles.

¿Por qué es tan cruel esta pedagogía? Según Segato (2018) llama a esto “Pedagogía de la crueldad” al indicar “son actos y prácticas que enseñan, habitúan y programan a los sujetos a transmutar lo vivo y su vitalidad en cosas” (p.11), es por esto que desde la educación primaria existe la violencia sistematizada.

Las instituciones educativas, por ser el espacio del desarrollo del niño y de la niña, se deben comprometer a ser agentes de cambio, deben entender desde sus narrativas, el acompañamiento en el proceso para evitar la discriminación y aprender del proceso, a este acompañamiento se le llama coeducación, García (2022) desarrolla este concepto:

Es la intervención y el trabajo educativo que se realiza con el objeto de superar los estereotipos sexistas de la sociedad y, además, prevenir la violencia de género y la discriminación. Así como potenciar y dar valor a las relaciones y vínculos igualitarios para todas las personas. (p.12)

Es por esto por lo que las narrativas LGTBIQ se deben integrar a las estrategias educativas, al ser estas estrategias interseccionales (familia, educadores, alumnos y alumnas) se debe favorecer el desarrollo personal, familiar y social, en tanto que la educación es el eje principal que conglojera, en sus edades primarias a vivir en sociedad.

Al ir la transexualidad en una categoría que no se basa en los constructos sociales, las personas transgénero son castigadas para que “puedan corregir” sus sentimientos frente a esta normalidad construida socialmente, por lo que niños y niñas son sometidos a “terapias de conversión” que son mecanismos psicológicos, incluso hasta físicos para tratar de corregir la diversidad sexual.

La educación es importante abarcarla desde la óptica de los derechos humanos, centrándose en:

la condición humana, por lo que se ha de notar que el abordaje desde esta educación que transforme los contextos históricos y sociales, incorporar a la diversidad sin miedo,

generando la participación y el empoderamiento de este colectivo, para que sea enriquecedor y no amenazador, Tchimino propone para educar en derechos humanos, lo siguiente:

- Educar desde lo cotidiano: La vida cotidiana es una referencia permanente de la acción educativa, por cuanto construimos la vida desde lo cotidiano, en lo personal y lo colectivo.
- Educar desde el diálogo participativo y democrático: Educar no se restringe sólo a la entrega sistemática de contenidos.
- Educar desde el respeto a la vida y a la dignidad humana: Este eje exige a la escuela trabajar los derechos humanos desde una dimensión planetaria con bases éticas y políticas.
- Educar desde y para la diversidad: Que alumnos y alumnas asuman el sentido y las potencialidades de lo global, implica el desarrollo de aprendizajes y competencias para el reconocimiento de la propia identidad personal y cultural y de las otras personas y grupos diferentes a ellos.
- Educar desde y para la sensibilidad: Desenvolverse sanamente en un entorno global requiere la actuación desprejuiciada frente a otras personas, grupos y culturas.

(Tchimino,2008, pp. 100-101)

Y es que educar en derechos humanos es integral y holístico, partiendo desde las narrativas y la sensibilización hacia este colectivo, donde se generen espacios de diálogo y desarrollen los aprendizajes desde sus propias experiencias y las de sus compañeros, desde una identidad cultural y personal, sin construcciones hegemónicas plasmadas en las políticas públicas, emergidas bajo el mismo concepto hegemónico binario.

Justicia. Las exclusiones sociales que tienen las personas transgénero se originan a partir de las relaciones sociales y la división del trabajo, se prefiere la desigualdad por la gustada meritocracia, que es “si yo tengo mis méritos debo ser reconocida por ellos” y “las personas excluidas socialmente no tienen el mérito para tratarnos como iguales”; lastimosamente, las personas socialmente aceptadas opinan “mi derecho termina, donde empieza el de otro”.

Esto se ve limitado por la incomprensión de nuevas demandas de justicia donde se encuentra el estatus relegado de las personas trans, al respecto Moran citando a Fraser indica “Fraser propone una nueva alternativa analítica, abogando por una noción bidimensional de la justicia que comprenda las disparidades en la participación social como originadas tanto por injusticias culturales como económicas” (Morán, 2015, p.263).

La injusticia que sufren las personas transgénero se basa en la regulación dirigida a la reproducción, que asegura la perpetuidad de la raza humana y establece quien está o no, dentro de la sociedad. Y es que la transexualidad está marcada por las injusticias, Moran (2015) cita el caso en Buenos Aires, Argentina donde indica que, de las personas entrevistadas en el Centro Latinoamericano de Sexualidad y Derechos Humanos del 2005, solo un tercio (34.3%) accedieron a la educación superior, mientras que otro tercio (32.8) no logró completar el nivel secundario.

El término de exclusión social refiere al fenómeno estructural del individualismo, tal como lo explica Rizo (2006):

La integración social no se realiza más a través de la participación de todos en valores y reglas institucionales comunes, sino más bien de manera opuesta, a través de la individualización de cada actor social y de su capacidad de combinar sus fines culturales y personales con los medios instrumentales de la sociedad de masas. (p 4)

Es por esto que al estar estructurada la sociedad en la heteronormatividad, funciona de manera opuesta a los valores de solidaridad, sucediendo la individualización culturalmente comprometida con la sociedad y a seguir la norma impuesta; sentirse excluidos socialmente por su diversidad de género, ante la mayoría de la población cis sexual.

Social. El anhelo de todas las personas en convivencia social es una vida larga y duradera, con acceso a la educación, oportunidades por igual, libertades políticas, económicas y sociales, el respeto a los derechos humanos y ser productivo en la sociedad.

La aceptación en la familia, crecer en espacios libres genera capacidad social, ser transgénero es solo una preferencia, sin embargo, ante estos cambios vertiginosos de la historia, se ven rechazados socialmente, negando sus derechos y escasas o nulas oportunidades laborales.

La vulnerabilidad de la persona transgénero que debía crecer en un ambiente sexual ya impuesto, al no ser aceptado por su familia, suelen ya per se, sufrir de violencia intrafamiliar; ya en la edad adulta, al no depender de su familia, deciden expresar su derecho a la libertad, desde el punto de vista social y legal, realizan transformaciones e incluso cambios en su identidad legal.

La libertad es un derecho de primera generación, denominado de esta manera por cuanto se encuentra dentro de las libertades civiles; las personas tienen una esfera propia de autonomía de la voluntad que tiene como fin cumplir con su propia decisión y riesgos, por lo que es necesario que las personas cuenten con esa esfera intangible de libertad, sin coacción o amenazas, solamente se puede desarrollar en el sentido de libertad, plenamente desde el ámbito cultural y social si es una persona libre y esta libertad es frente al Estado y frente a sus semejantes.

Respecto a vulnerabilidad, Cedeño (2022) indica que “llama la atención la ausencia de políticas públicas que faciliten la inclusión social de éste y otros grupos en situación de vulnerabilidad y el desconocimiento generalizado de los avances en la identificación de la sexualidad”.

Aspectos importantes para los transgéneros, es ser reconocidos socialmente, principalmente por su familia, que la gente cercana considere su situación, no como un capricho, tendencia o deseo, sino que asumen la realidad que sienten al identificarse con su género y sentirse felices al hacer esta transformación.

Es por esto que la educación en derechos humanos debe tomar la transexualidad y deconstruir los parámetros heteronormativos y transformarlos en una sociedad digna e igualitaria, sin estigmas ni discriminaciones, con satisfacción plena de su vida social, familiar y laboral.

Privado. Las personas transgénero tienen poca valoración en la economía política regulada fundamentada en la división de trabajo, por cuanto, al ser excluidas sistemáticamente, esta discriminación opera en dos sentidos, el reconocimiento fallido por la heterosexualidad impuesta por el patriarcado y por lo indicado anteriormente, la economía política.

En un informe presentado por la OIT sobre la situación laboral de la población LGTBI en Costa Rica, se indica, refiriendo a la discriminación institucionalizada:

Su naturalización es una de las características de esta discriminación. Esto sucede tanto en el sector público como en el privado. Se tiende a pensar que en los propios centros de trabajo no se presenta este problema; sin embargo, al indagar sobre las prácticas concretas, se evidencia que sí existen situaciones de discriminación no percibidas como tales. (Carcedo, 2016, p.31)

En una conferencia que impartí en una Universidad en Colombia a principios de setiembre 2023, “Los derechos humanos en la comunidad LGTBQ+” uno de los participantes manifestó “que los trans nos dejen en paz en nuestros entornos laborales”, también manifestó “que no se acerquen a nuestros hijos”. Estos rechazos a los derechos laborales que parecen bromas, no se les da importancia y las personas de la población LGTBQ+ en general deben lidiar con la transfobia (en este caso) para que no molesten más.

El estudio realizado por la OIT arrojó los siguientes hallazgos con respecto a las narrativas de los participantes:

Las formas en que más se manifiestan las actitudes de rechazo son hablar a las espaldas de la persona (alcanzando 46% y 34% en los centros de trabajo públicos y en los privados 24% y 14%), seguido de hacer bromas o emitir insultos u ofensas (27% y 20%), en los centros de trabajo públicos y en los privados (14% y 13%) y agredir de otras formas (10% y 5%) en los centros de trabajo públicos y en los privados 2%. Estas son expresiones visibles a diferencia de mal informar a las jefaturas, que la han conocido entre 4% y 5% en los centros de trabajo públicos y nadie en los privados. (Carcedo, 2016, p.40)

De este estudio, se observa que en su mayoría el sector privado tiene menos porcentajes con respecto a todas las formas de transfobia, sin embargo existe una cifra negra e invisible en los casos estudiados por la OIT, esto por cuanto, las personas transgénero tienden a soportar o lidiar con la violencia laboral en sus entornos, por temor a ser despedidos, tal y como el informe anterior quedó plasmado.

Estatal. A nivel estatal, si bien es cierto varias instituciones al parecer son inclusivas, no dista de la realidad que la transfobia se encuentra naturalizada, de la cual muchas veces no se informa a sus jefaturas por el temor de ser despedidos sin un debido proceso; incluso las

Comisiones de Género creadas para salvaguardar los derechos humanos de los hombres trans, tiene carencias en dos sentidos, el primero que dichas comisiones no están compuestas por personas de la comunidad LGTBIQ y segundo, que están invisibilizadas y no responden a una cultura informativa para las personas transgénero. Cedeño (2021), explica al respecto:

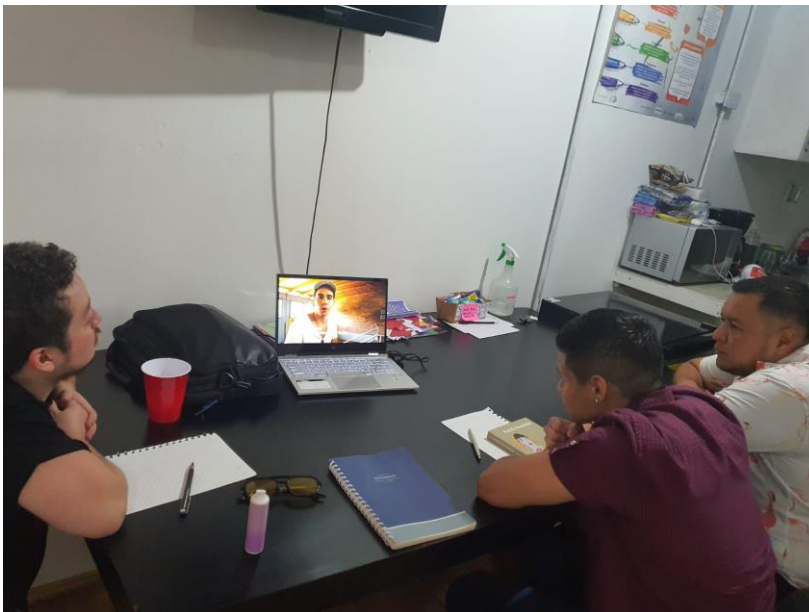
Ya mayores adultos, es común que sean también excluidos y discriminados del mercado laboral, considerando que muchas veces las instituciones públicas no cumplen cabalmente con el mandato de protección, más bien, suelen negar sus servicios a esta población y hasta participan de actos de exclusión y violencia. (p.257)

Taller 3: Transformar la normativa versus narrativa de la realidad laboral

El objetivo de este taller fue dialogar sobre sus experiencias en las instituciones privadas y estatales para conocer las diferencias en la realidad social.

Figura 10.

Fotografía de los miembros participantes



Nota: Participantes del taller.

Para este taller, se contó con la participación de tres miembros presentes a los cuales se les mostró un video “Discriminación laboral población LGTBI” y una hoja de papel rayado y un

bolígrafo; donde después de conversar sobre los derechos humanos en el entorno laboral, plasmaron sus experiencias laborales con respecto a la normativa laboral.

Actividades

Narrativas. Análisis grupal por medio de narrativas laborales, donde escribieron la inseguridad, la discriminación, el rechazo, la invisibilidad que sufren los miembros por ser transgénero y el irrespeto a la normativa laboral existente en Costa Rica.

Descripción.

Paso 1. Se observa el video “Discriminación laboral población LGTBI”, este video se escogió por cuanto es una visión antropológica del por qué existe la discriminación en entornos laborales, trascender la mirada que no se encuentra dentro de los cánones, sino encontrar que tienen la misma capacidad para laborar, además abarca las vivencias laborales de parte de una mujer jefe de un departamento que manifiesta que se debe educar naturalmente para laborar con personas del colectivo LGTBI, además el video contempla la narrativa de un chico homosexual en un ambiente laboral libre de discriminación.

Se elige este video porque tiene importancia para la temática de los talleres, al abordar las buenas prácticas para educar a las personas cis género para eliminar el prejuicio hacia las personas LGTBI.

Paso 2. La facilitadora explica la normativa laboral que protege a la población LGTBI

Con la reforma al Código de Trabajo (Ley 9343) el 25 de julio del 2017, se reforman los artículos 404, 405 y 408, que indican la prohibición de toda discriminación por razones de orientación sexual, el despido injustificado, además de proteger en igualdad de condiciones objetivas y subjetivas a toda persona trabajadora en sus funciones; también son merecedores de las mismas oportunidades de empleo y ser consideradas para los puestos acorde con su especialidad.

Paso 3. Se entrega una hoja de papel rayada y un bolígrafo.

Paso 4. Se les indicó que debían plasmar sus experiencias vividas en el ambiente laboral actual y la normativa vigente protectora de la discriminación en el entorno laboral.

Cuadro 6

Aspectos negativos y positivos en la normativa versus realidad social según participantes.

Aspectos negativos	Aspectos positivos
• Discriminación	• Conocimiento
• <i>Efectos colaterales</i>	
• <i>Invisibilidad</i>	
• <i>Violación a los DH</i>	

Nota: Cuadro elaborado según las respuestas de los participantes.

Interpretación y reflexión crítica

Al concluir la actividad de las narrativas, quedó evidenciado que los miembros participantes sufren de acoso, inseguridad, irrespeto, estigmatización invisibilidad, burlas, rechazos y miradas satíricas en sus entornos laborales y que la normativa costarricense, por ejemplo, el Código de Trabajo con su reforma procesal prohíbe todo tipo de discriminación por orientación sexual, entre otros; en sus narrativas plasmaron que les coartan la libertad de acceder a otros puestos, en los que están calificados para el puesto, por el hecho de ser hombres trans (en el caso de empresas privadas) también se evidenció que en las instituciones públicas al menos existe un consenso para llegar a una resolución alterna de conflictos, como lo es el diálogo. Gabriel expone: “Ante la sociedad, ser trans es muy difícil porque sigue siendo un estigma, la discriminación sigue siendo muy palpable y por ende causa efectos colaterales, como el acoso sexual y laboral, el rechazo o la invisibilidad, las burlas y miradas satíricas”.

Por su parte, Steven quien trabaja para una empresa local, manifestó: “En mi primer trabajo, se supone que respetaban mi identidad y al final no lo hicieron, siempre hay inseguridad para toda la población LGTBIQ+” y como daño colateral explica que: “El irrespeto a la identidad de género en los centros de salud, cuando fui al hospital porque me sentía mal por mi período y me refirieron al ginecólogo y al llamarme en tono de risa observando mi identidad de género, preguntó: “¿Quién es Steven?”, diciendo que no creía, que un “tal Steven” no lo tenía que pasar”.

Gabriel, quien labora para una empresa trasnacional, señala que “Actualmente la sociedad costarricense es muy desigual, hay personas que respetan y otras que no, entonces los derechos humanos son irrespetados constantemente y las personas que sufren más son las que tienen menos privilegios, tienen trabajos informales o los trabajos que tienen deben de cuidarlos a pesar de que se den situaciones que atenten contra ellos o ellas”, también comentó que hace poco fue a una entrevista grupal para acceder a un puesto de ingeniería en una empresa trasnacional y aunque los requisitos para el puesto de trabajo los cumplía a cabalidad, no fue llamado por su identidad de género.

Asimismo, los miembros participantes coinciden en que la normativa laboral costarricense sobre la discriminación, no se practica en los entornos laborales. Francisco señala al respecto: “Es verdad que tenemos leyes que nos amparan y es muy difícil ver que las empresas (al menos en el sector privado) las cumplan. Es difícil darse a respetar porque uno se sigue sintiendo acorralado por los jefes, quienes tienen un puesto alto, siempre ponen opiniones de discriminación en sus plataformas digitales, antes que los códigos de conducta y ética o la propia ley, hacen caso omiso y se siguen reproduciendo los estigmas”.

Fernando, quien labora para una institución gubernamental, señala respecto a las leyes “Yo viví discriminación laboral hace muchos años, lo siguiente que hice fue, porque tenía conocimiento, ir donde la jefa y poner la queja, tuve una resolución efectiva de la situación, por lo que para mí el conocimiento es la llave”. Además, Fernando recalcó que “la participación en estos talleres no fue la deseada, porque a los miembros de esta asociación, les da temor enfrentarse a sus patronos con las leyes en la mano”.

El acoso sexual y laboral que sufren los miembros participantes queda plasmado en las burlas por su expresión de género, humillaciones y miradas satíricas en los entornos laborales, de acuerdo con Peralta (2004), el término de acoso laboral, denominado “*mobbing*”:

Es sinónimo de intimidar, obligar a otro, afectarlo, abalanzarse o atacar en grupo, e igualmente se conoce como terror psicológico, agresión laboral, acoso laboral y psicológico. Así el hostigamiento o acoso laboral ha sido definido por diferentes autores como el abuso emocional y las conductas agresivas y hostiles que se ejercen de manera constante entre compañeros de trabajo y/o superiores y subordinados, acompañadas de comunicaciones negativas y poco éticas. (p.112)

Este acoso no es provocado por la víctima, ocurre en relaciones de poder y tanto puede ser físico como psicológico, también puede ser explícito o implícito; por ejemplo, puede tratarse de acoso explícito con burlas, palabras soeces o denigrantes o implícito: no acceder a puestos superiores, aunque tengan los mismos atestados que la población cis.

Hay diferentes modelos explicativos sobre el acoso laboral, pero es menester indicar el propuesto por Bjorviski en 1992, citado por Peralta (2004):

Se sugieren tres fases relacionadas con la intensidad de la conducta de agresión. En la primera se usan estrategias indirectas de acoso como extender rumores o señalar a las víctimas en busca de su degradación. En la segunda aparecen actos de agresión más directos. Se aísla a la persona, se le humilla en público y se le hacen todo tipo de burlas. Al degradar a la víctima los acusan y justifican de culpables. La tercera evoca la agresión directa en donde la víctima es acusada de estar psicológicamente enferma, se le chantajea y se le amenaza con revelar aspectos íntimos de su vida personal. (p.114)

Esta agresión directa a la víctima origina ambientes laborales tensos, resultan condiciones que afectan psico-socialmente a las personas, este acoso psicológico tiene características, la reestructuración del personal, ataques a la vida privada y discriminación a la población trans. Estigmatizar a una persona por su edad, clase social, religión o diversidad sexual desacredita a las personas trans ante nuevas ofertas laborales o escalamiento de posiciones, parafraseando a Peralta (2004), este proceso de estigmatización es completamente desacreditador que se da por relaciones de características y depende del contexto cultural donde se produzca.

Esta estigmatización produce un prejuicio a la persona que no encaja dentro de los rasgos esperados y que reduce las posibilidades de ascenso laboral, pues construyen toda una ideología que reproduce el malestar que tenga el grupo hetero normal hacia la persona trans. Los hombres trans no se sienten aceptados por su condición y se mantienen alerta ante los demás, es por esto por lo que terminan aceptando su condición estigmatizadora al no recibir el respeto que esperaban.

Incumplimiento de la normativa laboral sobre la discriminación hacia la población trans en el sector público. Sobre las narrativas recolectadas por los miembros de la

asociación, los factores para que aparezca el acoso laboral, no se encuentra en los vacíos en la norma, sino en las prácticas organizacionales, que, por deficiencias en la gestión, el abuso de poder y la existencia de estructuras poco claras para sus empleados es donde se encuentra dicho vacío, para hacer valer los derechos humanos en los entornos laborales para dicha población.

Esto tiene su razón de ser, al democratizar las identidades en estados sociales y democráticos de derecho, basan sus políticas de identidad en el contrato social de Rousseau y que es la base de la política en estos estados social democráticos, en este contrato social queda plasmado que hay dos sexos definidos hombre/mujer. Sobre esto Fdez-LLebrez citando a Laquer “Casi todas las afirmaciones relativas al sexo están cargadas desde el principio por la repercusión cultural de las mismas propuestas” (2015, p.117).

Estas políticas de identidad han sido habituadas en la historia exigiendo igualdad, defensa del orgullo gay, a las mujeres, trans, etc., como un grito de esperanza y deseos de que desaparezca la discriminación, sin embargo, existen diferencias marcadas entre la identidad y la política. La política se vive en democracia, una democracia omnipresente, pero que deja de lado las posibilidades democráticas de forma inclusiva de género y que esta se debe enriquecer y sensibilizar humanizando criterios para estas identidades de género, más desarrollo, menos excluyente, por lo que deben ser legitimadas y empoderadas para defender los derechos humanos.

Estas identidades si bien sirven para identificar a las personas iguales y relacionarse con los mismos del grupo, también crean diferencias y marcan distancias sociales, para ello aclara Fdez-LLebrez (2004):

Proyectar una identidad individual, como sentirse gay, lesbiana, transexual, como la representante genuina de la identidad colectiva. Una proyección que viene cargada de dos rasgos muy significativos. Por un lado, supone cosificar la identidad individual, definiendo una identidad de género y de sexo como la verdadera identidad, y por otro, conlleva que esta identidad individual actúe como modelo para el conjunto del grupo, transmutándose la parte hacia el todo y uniformizándose, la propia identidad colectiva. (p. 115)

Esta identidad individual al hacerse colectiva se suele pensar como que une a los iguales y no a las personas diferentes, calificándolas de anomalías, dejando de lado su carácter social. Para poder democratizar estas políticas de identidad, se debe cambiar el concepto arraigado desde el siglo XVII hasta nuestros días, en el cual la sociedad impuso solamente dos sexos hombre/mujer, dos sexos biológicos opuestos y contradictorios (macho/hembra, hombre/mujer) y que fue trasladado, como se explicó anteriormente, con el contrato social de Rousseau, por lo que deconstruir el tejido social e histórico es una tarea que se debe asumir para democratizar estas identidades.

Y para ello, el carácter esencial de hombre/mujer que ha sido construido socialmente, se debe mirar desde lo social y psicológico, en cómo se siente que es diferente a el cómo se ve, tomar de sus narrativas con sus sentires y pensares y adoptarlas a las estructuras organizacionales e insertar en las políticas públicas, esta política de identidad; este tomar conciencia sobre su humanización integral es redefinir la sociedad democrática con las narrativas de autoidentificación, que per se, tendría más peso que las estadísticas gubernamentales en cuanto a la discriminación de este grupo respecto a Costa Rica.

La raíz de la problemática del incumplimiento de la normativa laboral sobre la discriminación por diversidad sexual, no se encuentra en las políticas públicas, sino en lo socio cultural de las personas al aplicar esta normativa.

La Organización Internacional del Trabajo, documentó en el estudio sobre la discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual, propiamente en Costa Rica “Las barreras para el acceso al mercado laboral son más fuertes para las personas trans y para quienes tienen una expresión de género diferente a la que socialmente se les adjudica” (OIT, 2014, p. 41).

Esta discriminación es institucionalizada, por lo que, al suceder en plena constancia, los hombres trans lo pueden llegar a naturalizar y esto hace que no las perciban; por ejemplo, las bromas que realiza una jefa de recursos humanos a un miembro de la Asociación Siwo Alar; la observa como “normal” y él mismo la invisibiliza por temor a ser despedido por esta persona.

Son porcentajes alarmantes, según el estudio que arrojó la Organización Mundial del Trabajo, para Costa Rica; hablar a las espaldas 46% en el sector público y 34% en el sector privado,

bromas o emitir insultos 20% en el sector público y 14% en el sector privado, agredir de otras formas 10% en el sector público y 2% en el sector público. (OIT, 2016, p 32).

Problematizar la discriminación y la violación de derechos humanos en los entornos laborales no es una tarea sencilla, pese a que existe normativa internacional y nacional contra la discriminación por diversidad sexual en el derecho laboral, hay circunstancias que afectan la autonomía de la voluntad de los miembros participantes. La imposibilidad de cambiar su nombre, de que les llamen con su “*death name*”, la poca remuneración en los empleos, entornos laborales no deseados y discriminación solapada con burlas y chistes son a diario vejaciones a sus derechos a ser libres, a tener un empleo donde se sientan satisfechos y a una necesidad imperiosa de ser respetados.

Deconstruyendo las narrativas

No solo la discriminación en entornos laborales es su afectación directa, el desamparo, la independencia temprana de la familia, la soledad, la falta de amor, la injusticia y la violencia intersectorial, se deconstruyeron mediante las narrativas de los miembros participantes; los estigmas, la represión desde la infancia y la poca o nula aceptación, sale a relucir en su vida adulta, por lo que el empoderamiento y acompañamiento que tienen los miembros de la Asociación Siwo Alar es sumamente importante para el desarrollo psico-afectivo y social, que lo definen como el empoderamiento del grupo y en la que se hace presente la pedagogía de la ternura, el afecto y el cuidado.

Saberes normativos vs realidad social

Conocer la normativa en materia laboral, no es la salvación para evitar la discriminación y la transgresión a los derechos humanos en los entornos laborales, pues la realidad social es opuesta completamente.

La marginación que son víctimas los miembros de la Asociación y el temor a denunciar los actos discriminatorios, les lleva a invisibilizar su propia afectación, aceptando todos estos actos como normales; es pues allí que sensibilizan mediante sus narrativas la realidad social que no está acorde con lo que las estructuras gubernamentales y las políticas públicas plasman en el Código de Trabajo.

Incumplimiento de la normativa laboral en el sector privado. Si bien es cierto, el estado costarricense adopta políticas públicas también se encuentra interpelado a las relaciones sociales, por ejemplo, movimientos LGTBI, movimientos contra la discriminación por HIV-SIDA, el estado no es un órgano omnipresente que se debe regir solo por la normativa laboral costarricense en contra de la discriminación, sino que debe también basarse en las acciones con otros agentes sociales (los movimientos LGTBI, los sindicatos) por ejemplo. Estos agentes sociales son importantes bajo el contexto de políticas públicas y su aplicación, pues viven cotidianamente la discriminación, estigmatización y exclusión laboral en sus empleos.

Al tratar el tema de la diversidad sexual, Foucault señala que “La diversidad no solo afirma la pluralidad respecto de las diferencias, sino que habla a su vez de la construcción de subjetividades y de procesos de dominación y resistencia” (Foucault, 1977, p. 35). Este tema de la diversidad sexual crea controversias al no considerarse “normal”, sino conductas desviadas o perversas, parafraseando a Foucault, quien indica que es el fruto de un régimen poder-saber que se desarrolla en planos discursivos que se encuentran dentro de los parámetros normal/anormal.

Si bien es cierto, estos discursos han cambiado por la despatologización de la homosexualidad en el Manual de Diagnósticos y Estadísticos de Trastornos Mentales DSM-V de la Asociación Americana de Psiquiatría (2013), que lo trata como “disforia de género” (malestar que puede acompañar a la incongruencia entre el género experimentado o expresado por el sujeto y el género asignado), las diferentes identidades sexuales siguen encasilladas bajo conceptos genéticos, administrativos y médicos y no adoptando los sentires y pensares de la población trans.

De lo anterior, se hace notar que, aunque existente es la normativa laboral que protege a la población trans, no es suficiente para erradicar la discriminación y vulneración de los derechos humanos para la población trans, debido a que la sociedad “normal” sigue basando sus discursos transfóbicos como un cimiento sociocultural, enraizado en la cultura heteronormativa impuesta a través de la historia, por la política, los “estados social democráticos de derecho” y la medicina.

En el sector privado señala el Informe de la Organización Internacional del Trabajo:

Para las personas gais y lesbianas la discriminación en los procesos de selección es mucho más sutil, y en algunas ocasiones, poco perceptible. Por ejemplo, en los formularios conocidos en el sector privado como solicitud de empleo, que recaban información personal e indagan sobre el nombre de la pareja o cónyuge, registran indirectamente datos de la orientación sexual de la persona postulante. El hecho de solicitarse este tipo de información se justifica señalando que es necesaria para gestionar seguros y otros beneficios familiares, ligados al empleo. Sin embargo, se realiza antes de la selección y contratación, por lo que puede favorecer la discriminación de la población LGTBI. (O.I.T., 2016, p. 43)

En Costa Rica, no tenemos normativa específica para el sector público y privado, por lo que el Código de Trabajo y su reforma procesal es de acatamiento obligatorio para ambos sectores; en contrario con otros países como México que tienen una normativa especial para el sector público y hasta incentivos tributarios para aquellos patronos que empleen personas trans.

Desigualdad. La igualdad social, como precepto de los derechos humanos en sentido estricto, corresponde a los lazos sociales que nos llevan a todas las personas a desear que todos los seres humanos incluyamos estas relaciones en armonía y justicia social, pregonar esa igualdad inclusive a quienes no conocemos, exige que cada quien se ponga en el lugar de otro y aún más, a las clases menos favorecidas.

Si somos menos solidarios terminamos aceptando las desigualdades porque lo percibimos como un riesgo para la sociedad. Esta individualidad de no ponernos en lugar de otro u otra nos hace egoístas, Dubet indica al respecto “El peligro radica en negar la autonomía individual, en este caso fatalmente percibida como egoísta, en nombre de la comunidad de sentimientos, emociones colectivas y leyes morales y de la autoridad de lo sagrado” (Dubet, 2021, p.15).

Y es que la colectividad apunta a sentimientos religiosos y heterocentristas, por lo que la comunidad LGTBI sale de los parámetros establecidos socialmente; al salir de estos parámetros se hace presente la desigualdad, no se considera a las personas trans en una igualdad real, solamente en sentido estricto, donde se hace caso a lo que dicta la norma sobre la discriminación, pero efectivamente los seres humanos se dejan llevar por sus emociones y

lo impuesto por la sociedad heteronormativa, entonces es menester preguntarnos, ¿Por qué preferimos la desigualdad?

La meritocracia, término acuñado por Young citado por Albornoz “alude las características propias de sociedades altamente estratificadas. Sociedades que han decantado la ubicación social de personas y de grupos y cuyo mapa de relaciones estabilizadas es lo que las caracteriza” (Albornoz, 2022, p. 122).

Estos méritos no escapan de las emociones y sentimientos, se cree que una persona que tenga muchos títulos universitarios es merecedor de recibir los méritos a sus estudios, que resulta obvio; y es allí donde la meritocracia resulta indignante o perturbadora en el siguiente sentido: Al tener una cultura heteronormativa quien merece educación, salud, bienestar y derechos son las personas que encajan dentro de la familia heteronormal, dentro de los parámetros que sigue la sociedad como “normal”, y que si una persona por su identidad de género no encasilla dentro de la “normalidad impuesta”, entonces no merece el mérito de ser merecedor o merecedora de los derechos humanos elementales. El mundo que se quiere, moralmente ordenado, no se encuentra abierto a la diversidad sexual.

Sandel citado por De Francisco tiene una propuesta para la meritocracia y lo es una justicia contributiva “Re politizar el espacio público como espacio para la deliberación racional sobre el bien común, es, en esencia, la propuesta de Sandel. Sólo mediante esa política del bien común-entre todos, sin dejar a nadie fuera- podremos, reindexar los merecimientos a los valores contributivos de cada cual” (De Francisco, 2022, p.304).

En las narrativas del tercer taller elaborado, se observa que la meritocracia aplicada a los entornos laborales excluye a los hombres trans; esta es la parte perversa de la meritocracia, pues la igualdad real no se hace presente, por estar este grupo dentro de la población más desfavorecida de la sociedad común.

Daños colaterales en centros de salud. Hay una problemática existente en cuanto a los conceptos de sexo biológico e identidad de género, el sexo biológico es el que administrativamente, se impone al nacer con solo la observación que hace el personal de salud de los órganos sexuales externos y la identidad de género es el comportamiento que no corresponde a lo esperado al nacer.

Las personas trans pueden realizar su transición de tres tipos; legal, social y médica, y pueden o no aparecer en dicha población; por ejemplo, una persona trans puede cambiar su nombre en el Registro Civil, pero no desea realizar cambios hormonales en su cuerpo, o bien puede comportarse socialmente de diferente manera que las personas iguales a su sexo biológico.

Las personas del sector salud crean resistencia a la población trans, “la resistencia de profesionales de salud, que surge desde la dificultad para ciertos profesionales de comprender la salud de personas trans” (Valenzuela y Cartés-Velázquez, 2021, p.6). En Costa Rica, se creó el “Manual de Procedimientos para la atención integral en salud de los hombres que tienen sexo con hombres (HSH) y las personas trans femeninas” (2018) en apoyo a la “Norma Nacional para la atención en salud libre de estigma y discriminación a personas lesbianas, gais, bisexuales, trans, intersex (LGTBI) y otros hombres que tienen sexo con hombres (HSH) (2016), esta norma señala en su justificación que:

La Comisión Interamericana de Derechos Humanos evidenció situaciones de discriminación hacia poblaciones que constituyen desafíos vigentes para los Estados en la región, mediante la publicación de un informe titulado “Violencia contra personas LGTBI” el cual consiste en una recopilación y análisis de la situación en la región interamericana, a partir de denuncias formales en varios temas (entre los que destacó el de atención en salud) realizadas en diversos países, incluyendo Costa Rica. Este informe reportó múltiples casos en los cuales las personas LGTBI y otros HSH han sido discriminadas en los servicios de salud, pues entre otras cosas, se les negó la atención médica, el personal de salud se negó a tocarles o tuvo precauciones excesivas, se les culpó por su estado de salud, se utilizó lenguaje grosero o abusivo, o incluso en algunos casos, hubo agresión o abuso físico. (Norma Nacional para la atención en salud libre de estigma y discriminación a personas lesbianas, gais, bisexuales, trans, intersex (LGTBI) y otros hombres que tienen sexo con hombres (p.13)

Este informe también arrojó que el personal administrativo y profesional en salud no tienen sensibilización en lo que se refiere a los derechos humanos de las personas trans, quienes son agredidos verbalmente por su identidad de género, siendo que el respeto y el trato digno en los servicios de salud es escaso o nulo.

Las personas trans son discriminadas no solo en sus entornos laborales, además son violentadas en el derecho a la salud, razón por la cual, es un punto importante que, al sufrir discriminación en un entorno laboral, deban acudir a un centro de salud a tratamientos psicológicos, donde el personal tanto administrativo como médico estigmatiza a los usuarios trans que necesitan la atención oportuna.

CAPÍTULO 4

REFLEXIONES FINALES Y RECOMENDACIONES

Al ser mi profesión base master en derecho penal, antes de iniciar la maestría en derechos humanos y educación para la paz, tenía el concepto sobre los derechos humanos completamente eurocentrista, la sensibilización por los grupos en estado de vulnerabilidad ha cambiado la perspectiva sobre la aplicación de los derechos humanos y me ha instado a fomentar una cultura no violenta, una cultura de paz.

Una visión holística e integral, los sentires y pensares de los miembros de la Asociación Siwu Alar, el compartir con ellos, desde una venta de garaje, tomarnos un café después de los talleres, conocer de ellos y ellos de mí, ha sido un complemento enriquecedor, tanto para mi vida académica como personal.

Practicar la otredad y visibilizar lo visible es el fundamento de experiencia en esta pasantía.

Cuando converso con las personas estudiantes universitarias, siempre les digo “el derecho no es justo, es legal”, recuerdo las narrativas de los miembros de la Asociación, si fuese justo, no estaríamos defendiendo sus derechos humanos, inalienables e intransferibles, que desde la primera infancia y hasta hoy en día, en sus entornos laborales, siguen siendo nulos y oprimidos.

Si nos ajustamos al principio de legalidad, que rige en nuestras normas, tenemos una perspectiva de no discriminación hacia la población LGTBI, las políticas públicas dictadas por el gobierno, quedan escasas a la realidad social, quizás porque son grupos de opresión interseccionales, que basta la contribución de estos hacia los intereses en juego de cada quien, a sabiendas de que se vulneran los derechos humanos de la población, en este caso, de la población trans.

En cuanto a la movilidad humana, las personas no migran porque lo desean, migran por situaciones climáticas, persecución política, falta de alimentos y trabajo, pero también por la persecución policial, por la estructura hegemónica del Estado, tienden a abandonar su país, ingresando a Costa Rica, donde son vulnerados por tercera vez; el abandono y violencia intrafamiliar por su diversidad sexual, la poca importancia que tiene el Estado “social democrático” para tratar los temas y vulnerados en sus entornos laborales, por la simple

condición sexual de ser transgénero, en definitiva, Costa Rica que goza de ser un país democrático y respetuoso de los derechos humanos; violenta con cada persona migrante sus principios rectores de no discriminación, no retorno, salud y educación.

Abordando la teoría crítica de los derechos humanos, tenemos que deconstruir los conceptos erróneos y heteropatriarcales que hay sobre los derechos humanos y abordarlo desde lo integral, desde los sentires y pensares, desde la ternura, el afecto y el cuidado, para lograr una solución pacífica y desarrollar políticas públicas acordes con las necesidades de este colectivo.

Mi aprendizaje después de la experiencia al impartir los talleres ha sido enriquecedor, desde el punto de vista legal, la normativa que protege a las personas LGTBI no es accesible a todos los miembros, por el miedo a ser despedidos, la discriminación mediante burlas, comentarios “inofensivos”, por la socialización temprana, lo ven “normal”, siendo que la violación a los Derechos Humanos, no la perciben como tal, sino como una simple “burla” que no va más allá.

Otro aprendizaje sumamente importante, es que falta una cultura de paz de parte de los colaboradores y jefaturas, llegar a un consenso con las jefaturas resulta ser inalcanzable; hablar de derechos humanos, para la sociedad en general es muy fácil, inclusive en una sociedad comprometida, donde la normativa parece ser completa, existen muchas lagunas en las que se pierde la visibilidad para los hombres transgénero.

Como aprendizaje holístico e integral, compartir con los miembros participantes fue un reto personal, enseñar a educar en derechos humanos, compartir mis vivencias de discriminación y estigmatización con los participantes, fue conjugar sentires y pensares, todos en un mismo son; llorar y reír, humanizar nuestras emociones, a veces tan escondidas, a veces a simple vista, porque para Costa Rica, El Salvador o el resto de Latinoamérica, el pertenecer al colectivo LGTBI es conocer, empoderarse, luchar contra corriente.

Leer una carta, atreviéndome a decir “biográfica” y que los miembros participantes decidieran leerla también, para que conociera ese “yo” tan adentro, en un lugar oscuro donde la sociedad heteropatriarcal no deja sacar a la luz, donde nos da miedo exteriorizar nuestras emociones; allí es donde la educación en derechos humanos, basada en la otredad, la empatía,

el afecto, la pedagogía del cuidado, vale la pena. En un mundo tan convulso, sin amor, con altos niveles de violencia, aparece la contraparte de los miembros participantes, practicando la otredad y el cuidado entre todos.

También de esta experiencia, aprendí las necesidades interrelacionadas desde la socialización de la primera infancia hasta la vida adulta; la violencia intersectorial y de derechos humanos, reiterada y silenciosa, hasta estructural de que son víctimas.

Esta educación en derechos humanos es a paso lento, desarrollando un modelo cognitivo y moral, enseñando de una manera integral a vivir y compartir una cultura de paz.

Después de realizar esta pasantía, mis recomendaciones son las siguientes:

1. Concientizar a la población universitaria estudiantil a realizar pasantías, artículos científicos, trabajo de campo para el estudio de la diversidad sexual, pocos artículos datan del 2018 en adelante, en Costa Rica y el resto de Latinoamérica es escaso, por cuanto es una exigencia para el ámbito académico aportar a la sociedad buenos hábitos de enseñanza en los derechos humanos y generar una cultura no violenta en este tema, esto por cuanto es importante asumir desde la academia el compromiso con los derechos humanos de las personas diversas sexuales; concientizar y re aprender los derechos humanos es la tarea a seguir de todas las personas universitarias, a través de charlas, talleres y conferencias, para que lleven el conocimiento a las demás personas; y aportar un estudio integral sobre educación en los derechos humanos.
2. Implementar iniciativas universitarias, como sector académico, a autoridades gubernamentales para establecer políticas públicas razonables y proporcionales con las necesidades de la población LGTBI+, por cuanto las ya establecidas no cumplen su función protectora. Estas iniciativas consisten en unir a escuelas universitarias y grupos en estado de vulnerabilidad LGTBIQ+ para conocer desde su perspectiva las realidades sociales con las que cada día deben convivir; así llevar el conocimiento y las propuestas a entidades gubernamentales para la protección de los derechos humanos. Esto tiene su razón de ser, pues las políticas públicas actuales, no son razonables en el sentido de que continúa la discriminación a este grupo de estudio.

3. El acercamiento que debe tener la academia con sectores empresariales privados a fin de establecer reglamentos para la no discriminación en las empresas por cuanto carece de reglamentos internos; ya definido que es tarea de la academia con respecto a la educación en derechos humanos, hacer contacto con las cámaras de comercio, por ejemplo, para establecer estos reglamentos, utilizando como base la protección a este grupo en estado de vulnerabilidad. Esto fortalecería los mecanismos de implementación de reglamentos internos reales y apegados a la ley
4. Apoyar iniciativas tributarias, mediante recomendaciones, a fin de que personas emprendedoras pertenecientes a la población LGTBQ+, tengan incentivos fiscales. Un incentivo fiscal al rebajo en el impuesto sobre la renta, por ejemplo, es un mecanismo adecuado para un mejor manejo de finanzas públicas, ya que porcentajes elevados de desocupación de personas transgénero es una problemática a nivel latinoamericano. Este incentivo atraería a personas empleadoras a contratar personas diversas sexuales.
5. Analizar becas universitarias para la población LGTBQ+, a fin de que adquieran un nivel académico y sean merecedores de mejores ingresos económicos. Es importante que la población LGTBQ+ avance en sus estudios académicos para mejorar su mercado laboral; algunas universidades se encuentran en cambios para la población LGTBQ+, pero solamente han sido cambios en su infraestructura, no así con becas universitarias.
6. Visibilizar desde la academia, campañas publicitarias en contra del *bullying* transfóbico. Estas campañas deben ser atractivas, publicadas en diferentes medios de comunicación, participar en eventos nacionales e internacionales, dar conferencias universitarias al alcance de toda la población, crear podcast y cápsulas informativas por medio de las redes sociales.
7. Respetar los pronombres y su identidad sexual, utilizar un lenguaje inclusivo y libre de discriminación. El respeto a un lenguaje inclusivo es importante para la identidad sexual, el género es como uno se siente, que no siempre debe ser funcional al sexo genético. Utilizar los pronombres para referirse a la población LGTBQ+ no es estigmatizante, por el contrario, es necesario la resemantización de los pronombres,

para que adquieran nuevos significados y que no sean prácticas deliberadas de discriminación.

- Evaluación de la pasantía por parte de la institución u organización receptora.
- Anexos

Infografía.

El acoso laboral en la población LGTBI (Este trabajo fue elaborado tomando referencia del Código de Trabajo de Costa Rica, así como de mi experiencia como profesional en derecho)

https://www.canva.com/design/DAF3BUBUtg0/XN3JMStzQVKk4eu8o-Jnbw/view?utm_content=DAF3BUBUtg0&utm_campaign=designshare&utm_medium=link&utm_source=editor

Bibliografía

- Albornoz, O. (2022). Los vértices de la meritocracia. *Utopía y praxis latinoamericana*, 7(17), 121-124. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=27901709>
- Aparicio, M. y García, I. (2021). *Identidades Trans. Una aproximación psicosocial al conocimiento sobre lo trans*. Editorial Egales.
- Arboleda, L. (2008). El grupo de discusión como aproximación metodológica en investigaciones cualitativas. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 26(1), 69-77. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=12026111>
- Asociación Americana de Psiquiatría (1994). *Manual de diagnóstico de trastornos mentales DSM-IV* p. 1-897, <https://www.eafit.edu.co/ninos/reddelaspreguntas/Documents/dsm-iv-manual-diagnostico-estadistico-trastornos-mentales.pdf>
- Asociación Coordinadora Comunitaria de Servicios para la Salud (2015). Metodología y pedagogía participativa. Cuaderno de trabajo, módulo no. 1. 1-58 <https://cepalforja.org/sistem/bvirtual/wp-content/uploads/2020/01/M%C3%B3dulo-1-Metodologia-participativa.pdf>
- Borboa-Quintero, M. (2012). Experiencia en metodología cualitativa: Historia de vida. *Ra Ximhai*, 8 (2), 297-318. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=46125172005>
- Butler, J. (2021). *Deshacer el género*. Editorial Paidós.
- Campos M. y Arraga M. (2005). El cineforo: Estrategia didáctica en la generación de ingresos propios. *Revista Venezolana de Gerencia*, 10 (30), 247-256. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29003005>
- Candela Y. y Benavides J. (2020) Actividades lúdicas en el proceso de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes de básica superior. *Revista de ciencias humanísticas y sociales (Rehuso)*, 5(3), 78-86. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=673171026008>
- Cánepa, N. (2018) Infancias trans. Despatologización, rol adulto y amparo subjetivo e institucional, *Millcayac.- Revista digital de ciencias sociales*, V (9), 257-274. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=525866306012>
- Carcedo, A. et al (2016). Orgullo (PRIDE) en el trabajo Un estudio sobre la discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género en Costa Rica. *Organización Internacional del Trabajo* 1-18. https://www.ilo.org/sanjose/publicaciones/WCMS_495184/lang--es/index.htm
- Careaga, G. y Batista, X. (2017). Migración LGTBI a México. *El Cotidiano*, 202(marzo-abril), 105-113. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=32550024010>

- Carrasco P.(2017). Guía de metodologías participativas para facilitadores de grupos. *Departamento de Participación Social y Gestión Integral del Usuario*. 1-18. <https://redsalud.ssmso.cl/wp-content/uploads/2019/03/Gu%C3%ADa-de-metodolog%C3%ADas-participativas-para-Facilitadores-de-grupos.pdf>
- Cedeño, M. (2021). Transgénero: Un análisis desde la mirada de los derechos humanos- *Revista de Ciencias Sociales*, Universidad del Zulia, Venezuela ,XXVII (1), 255-263. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28065533020>
- Centro de Información Jurídica en línea, (2007) Principios del Derecho de trabajo. <https://cijulenlinea.ucr.ac.cr/?submit=Buscar&s=principios+del+derecho+del+trabajo>
- Código de Trabajo (Ley No. 2. 1943. Art 404. (Costa Rica) . https://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=8045&nValor3=101952&strTipM=TC
- Colás, P. y Ramírez, J. (2016). Alfabetización Informacional. Justificación del estudio. Plan de Orientación y Acción Tutorial. Módulo 2. 1-4. https://bib.us.es/educacion/sites/bib3.us.es.educacion/files/poat2016_2_2_1_justificacion.pdf
- Comisión Interamericana de derechos humanos, (2015) Violencia contra personas lesbianas, gay, bisexuales, Trans e Intersex en América, 1-308. <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/violenciapersonaslgbti.pdf>
- Convenio sobre discriminación en el empleo y la ocupación número 111, Organización Internacional del Trabajo (1958) . https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C111
- Corte Interamericana de Derechos Humanos. Opinión Consultiva 24/17. 24 de noviembre del 2017 (Costa Rica) .https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_24_esp.pdf
- Corte Suprema de Justicia de Costa Rica. Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia. Resolución 02192-2022 Agosto del 2022. <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0005-1110582>
- Comins, I. (2003). *La ética del cuidado como educación para la paz*. (Tesis doctoral, Universidad Jaume I) , I . Tesis doctorals en Xarxa. <https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/10455/comins.pdf>
- Declaración Universal de Derechos Humanos (1948). Organización de las Naciones Unidas <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- De Francisco, F. (2022). La insoslayable meritocracia (Entre la indignación y la compasión). *Andamios*, 19(49),87-307. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=62874335013>

- Gil, J. (2014) 12.05 Discriminación laboral población LGTBI. https://www.youtube.com/watch?v=xP4nmPfnr_g
- Dubet, F. (2021). ¿Por qué preferimos la desigualdad? (aunque digamos lo contrario). Siglo XXI.
- Ekman, K. (2021). Sobre la existencia del sexo. Ediciones Cátedra.
- Fausto- Sterling, A. (1998). *Los cinco sexos*, 70-89. <https://museo-etnografico.com/pdf/puntodefuga/150121sterling2.pdf>
- Fdez-Llebrez, F. (2015). Democratización de las identidades, transgenerismo y malestares de género. *Desafíos*, 27(2), 99-143. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=359638643003>
- Foucault, M. (1977). Historia de la sexualidad. Siglo XXI.
- Garavito, J. (2018). Dialécticas de la ciudad: espacio, seguridad y diversidad. *Universitas Humanística*, 85, 183-209. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=79157276007>
- García, P. (2021). Escuelas en tránsito. Herramientas para el acompañamiento del alumnado trans. Dirección General de Ordenación, Innovación y Calidad. Consejería de Educación, Universidades, Cultura y Deportes del Gobierno de Canarias. 1-52. <https://www3.gobiernodecanarias.org/medusa/ecoescuela/igualdad/files/2021/11/00ce-guia-profesores-escuelas-en-transitos-v4-2021-4.pdf>
- Hernández et al, (2014). Metodología de la investigación. McGraw.Hill Education., 1-634. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Herrera, C. (2021). La discriminación hacia LGTGI en el entorno laboral peruano (2016-2020) 1-22. <https://www.iesiperu.org.pe/wp-content/uploads/2021/06/LA-DISCRIMINACION-HACIA-LGBTI-ver-resumida.pdf>
- Jares. X. (2005). Educación para la Paz. Su teoría y su práctica. Editorial Popular.
- Jiménez-Castaño, J et al (2017). Discriminación y exclusión laboral en la comunidad LGTB: un estudio de caso en la localidad de chapinero, Bogotá Colombia. *Papeles de población. Universidad Autónoma del Estado de México*, (23-93), 230-254. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=11252977009>
- Jiménez, W. (2022). El documental como laberinto discursivo: relatos de hombres trans. *Reflexiones*, 101(2), 1-12. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=72969941002>
- López-Cabarcos M, et al (2010) Mobbing: Antecedentes psicosociales y consecuencias sobre la satisfacción laboral. *Revista latinoamericana de psicología*, 42(2), 215-224. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80515381004>

- Magendzo, A. (2008) Pensamiento e ideas-fuerza de la educación en derechos humanos en Iberoamérica, Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. 1-371. <http://unescopaz.uprrp.edu/documentos/ideasfuerza.pdf>
- Magendzo. A. (2015) La educación en derechos humanos. Diseño problematizador. Corte Interamericana de Derechos Humanos. 65-74 <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r24460.pdf>
- Manual de inclusión de personas trans en los espacios laborales: Una herramienta para los empleadores y las empresas en México. 2021 https://hrc-prod-requests.s3-us-west-2.amazonaws.com/assets/EquidadMX-ManualInclusio%CC%81nPersonasTransv082021.1_2021-10-28-171710_nrie.pdf?mtime=20211028131709&focal=none
- Méndez, A. (2023) *El acoso laboral en la población LGTBI*. Genialy. <https://view.genial.ly/6555b267ea0fd300127376c4/interactive-content-el-acoso-laboral-en-la-poblacion-lgtbiq>
- Mirely, S. y Trujano, P. (2022), Influencias de los discursos cisnormativos en el cuidado físico y psicoemocional de jóvenes trans de México. *Revista Salud Colectiva*, (18) 1-17. <https://www.redalyc.org/journal/731/73170673021/>
- Morán, J. (2015) Géneros, transgéneros: Hacia una noción bidimensional de la injusticia. *Andamios, Revista de investigación social*, 12 (27),257-278. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=62841659013>
- Mujica, R. (2007) ¿Qué es educar en derechos humanos? Corte Interamericana de Derechos Humanos. *DEHUIDELA* 1-16. <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r24456.pdf>
- Norma Nacional para la atención en salud libre de estigma y discriminación a personas lesbianas, gais, bisexuales, trans, intersex (LGTBI) y otros hombres que tienen sexo con hombres (HSH). Ministerio de Salud. 2016. <https://biblioteca.corteidh.or.cr/tablas/r37223.pdf>
- Nikken, P, 2002. El concepto de derechos humanos. Seminario sobre derechos humanos, *La Habana, Cuba. Instituto Interamericano de Derechos Humanos*. 15-27. <http://www.derechoshumanos.unlp.edu.ar/assets/files/documentos/el-concepto-de-derechos-humanos.pdf>
- Oficina Internacional del Trabajo. (2016) Orgullo (PRIDE) en el trabajo. Un estudio sobre la discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género en Costa Rica. Documento de trabajo 1. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_495184.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (2014) Equipo multidisciplinario de trabajo decente. Educación obrera para el trabajo decente. Módulo 2.1-91.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_249879.pdf

Peralta, M. (2004). El acoso laboral-mobbing-perspectiva psicológica. *Revista de Estudios Sociales*, 18 (Agosto 2004), 111-122.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81501811>

Principios de Yogyakarta. Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género, 9 de noviembre del 2006. <https://www.refworld.org/cgi-bin/texis/vtx/rwmain/opendocpdf.pdf?reldoc=y&docid=48244e9f2>

Red LGTBI Venezuela. (2016) Propuesta básica de eliminación de segregación legal contra las personas por razón de orientación sexual o identidad de género. http://www.redlgbtidevenezuela.org/wp-content/uploads/Agenda-Legislativa-Red_LGBTI_2016-2021.pdf

Rizo, A (2006) ¿A qué llamamos exclusión social? *Polis, Revista de la Universidad Bolivariana*, 5(15) 1-13.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=30517306018>

Rosales, R. (2021). Liberalismo igualitario, discurso de odio y grupos discriminados. Una teoría contra el discurso de odio. Editorial Palestra.

Ruiz, A et al (2018) ¿Cómo llamarle a lo que tiene muchos nombres? ¿Bullying, violencia de género, homofobia o discriminación contra personas LGTBI? *Revista interdisciplinaria de estudios de género de El Colegio de México*. 4(e210)1-32.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=569560620010>

Ruiz, J. (2017). *Ser y Estar Transgénero. Jóvenes transgénero y acción colectiva*. (Tesis doctoral) Fundación Universitaria Cafam. Secretaria de Educación del Distrito SED. 1-76. https://repositorios.educacionbogota.edu.co/bitstream/handle/001/3497/libro_3_Ser%20y%20estar%20transg%c3%a9nero.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Sarlo, B. y Kalinowski, S. (2019). La lengua en disputa. Ediciones Godot.

Segato, R. (2018). *Contra-pedagogías de la crueldad*. Editorial Prometeo Libros. infanciastrans.org/wp-content/uploads/2023/07/Contra-pedagogías-de-la-crueldad-Rita-Segato.pdf

Sotomayor, H y Ramírez, P (2022). “Hombres-mujeres”. “mujeres-hombres”: reflexiones sobre la realidad “trans”, en la relectura diversa e incluyente de los cronistas y las esculturas de la Colombia antigua. *Revista Colombiana de Endocrinología, Diabetes y Metabolismo*, volumen (9). 578-597. <https://revistaendocrino.org/index.php/rcedm/issue/view/61/10>

- Squire, C. (2014). ¿O que é narrativa? *Civitas, Revista de Ciências Sociais, Pontificia Universidade Católica do Rio Grande do sul Porto Alegre, Brasil*, 14(2),272-284.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=74231120006>
- Stang, M, et al (2023) Prefiguración del sujeto migrante y LGTBI+ en la normativa chilena sobre migración y diversidad sexual. *Estudios fronterizos*. 24(e114) 1-28.
<https://www.redalyc.org/journal/530/53075130003/53075130003.pdf>
- Stone, S (1991). *El imperio contraataca*. Un manifiesto post-transexual, 2.
- Tchimino, M. (2008). Reflexiones en torno a la educación en derechos humanos en Chile. Pensamiento e ideas-fuerza de la educación en derechos humanos. 1-371.
<https://unescopaz.uprrp.edu/documentos/ideasfuerza.pdf>
- Toro-Alfonso, J (2012) El estado actual de la investigación sobre la discriminación sexual. *Terapia Psicológica, Sociedad Chilena de Psicología Clínica*. (30), 71- 76.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=78523006007>
- Transvida. Sitio web. <https://transvidacr.org/>
- Valenzuela, A. y Cartes-Velázquez, R. (2021). Protocolo de atención a usuarios/as/es trans del Servicio de Salud Talcahuano: Características y relevancia. *Revista Ciencias de la Salud*, 19 (1), 1-15. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=56265640010>
- Valenzuela, J. et al. (2022). Estudios fronterizos, Nos une el dolor. Vulnerabilidad y resiliencia de personas migrantes centroamericanas trans y gays en el tránsito por México. *Universidad Autónoma de Baja California* (23), 1-23.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=53070782025>
- Valutti y Camacho (2015). Las otras diversas, ¿Sexualidades transgresoras? *Cuadernos inter c. a. mbio sobre Centroamérica y Chile*, 12 (1), 185-199.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=476947243010>
- Yang, J e Íñiguez-Rueda, L (2021). La homosexualidad en la psicología de América Latina, España y Portugal. *Revista Polis e Psique*, 11 (2) ,114-115.
<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpps/v11n2/v11n2a07.pdf>

ANEXOS

CARTA A MI MADRE

Es difícil vivir en un mundo heteronormativo, naces mujer y la sociedad te impone comportarte como tal, llegar a una hora determinada a la casa, vestirte como niña, actuar como niña, pero descubres cuando juegas con tus amigas de la infancia, que te gusta compartir con ellas, pero no lo entiendes, no entiendes el por qué mamá te dice todos los días “llegará tu amor, un hombre fuerte que te cuidará y aquí todas mis hijas tienen que salir por esa puerta con vestido blanco”

¿Y piensas, por qué yo debo hacerlo? Por qué debo vestirme de blanco.

La religión es mucho peor, vas al catecismo y llega el día crucial de la primera comunión, ponerme un vestido blanco, con los calores del mes de diciembre, con tantos artilugios y encajes... eso no es lo que quiero, quiero sentirme libre, ponerme un pantalón holgado y unas zapatillas deportivas, pero me dices las niñas no se visten así.

Terminas la secundaria, y quieres ser azafata, tienes la estatura, la personalidad, la inteligencia, sin embargo llega el “hombre de tu vida”, te casas, tienes hijos, pero aún sientes una vida vacía, porque no es lo que quieres.

Tus sueños, tus anhelos, tu sentir y pensar se ven socavados a una vida marital.

Desde tus 16 años te correspondía llevar el alimento a tu casa, pues tu padre es alcohólico, agrade a tu madre, abusa sexualmente de tus hermanas, pero gracias mamá, porque lo echaste de la casa, y así, tuve que asumir situaciones económicas de las que no estaba preparada, una joven de 16 años, con sueños, con anhelos, viviendo de injusticias.

¿Pero sabes mamá? A los 25 años, salí del closet, “palabra que usamos hoy en día para expresar la homosexualidad, mi pregunta es, ¿Por qué no conversamos? ‘por qué cuando notaste que no me gustaban los encajes, que me gustaba practicar deportes, que no me gustaban las muñecas ni la escoba que me comprabas como regalo de navidad, por qué invisibilizaste lo que sentía, mi expresión que te gritaba en silencio, SOY DIFERENTE A TUS OTRAS HIJAS.

Cuántas veces quise decírtelo, cuántas veces te dije en mis pensamientos, mírame mamá, me gustan las mujeres... probablemente hubieses hecho el discurso, ese discurso basado en la iglesia, en el temor a Dios, en el pecado, en ese infierno que tanto creías, tu bella hija, tu inteligente hija, es homosexual, pero así, con mi orientación sexual te amo, y volvería a nacer de ti, madre ejemplar y guerrera, amorosa, siempre estuviste orgullosa de mí, aunque nunca lo expresaste.

Después de mi divorcio, ya estabas enferma, una noche cuando te estaba cuidando y a solas contigo,

me dijiste ¿Prométeme que serás feliz y volverás con tu esposo? A lo que calladamente te dije que sí. Perdóname, mamá, por no cumplir tu promesa, esa promesa que me iba a sentir vivir en una jaula.

Hoy mamita, soy feliz siendo lesbiana, pero este camino no ha sido fácil, he sido invisibilizada doblemente, por ser mujer y lesbiana.

¿Te pusiste a pensar? ¿Por qué no apoyé a mi hija? tu corazón de madre te lo decía, te decía mi orientación sexual, la que nunca aceptaste.

Ser homosexual, es algo que se lleva, es un sentimiento poderoso que no podemos ocultar, pero una vez más, mamita, me demostré y le demostré al mundo que una mujer lesbiana puede ser exitosa y criar SOLA a una hija exitosa también.

Así que mamita, no te sientas culpable, creciste bajo normas patriarcales, aguantaste golpes, abusos sexuales, incesto y aún así, confiabas en un "hombre que te cuida". Ahora soy yo mamita, soy la mujer lesbiana, exitosa, segura de si misma y empoderada, además quiero contarte que tengo una hija maravillosa la cual respeta la orientación sexual de su madre.

Solamente un consejo mamá, cuando estes otro universo y te corresponda ser madre, conversa con tus hijos e hijas, en lo que sienten, en lo que piensan, en lo que quieren ser, dales ese amor tan grande que tienes y deja que sean lo que quieren, para que no pasen todo lo que sufrí, estigmatizada doblemente, por ser mujer y lesbiana..

¿Pero ves? Todo en la vida se supera y nos queda de experiencia para crear un mundo mejor, donde todas las personas diversas sexuales podamos convivir, desarrollarnos y ser respetadas.

Espero mamita, que escuches mi voz, que escuches la voz de tu hija menor, que defiende los derechos humanos de las mal llamadas "minorías" por experiencia propia y que lo único que desea es un mundo hermoso, lleno de felicidad para las personas que tenemos la misma diversidad.

Escucha mi voz, desde ese lugar eterno que siempre soñaste y que hace 28 años vives en él.

Con amor

Yo...