



EL PROBLEMA: La discriminación por orientación sexual e identidad de género incrementa las vulnerabilidades al VIH.

LA SOLUCIÓN: Abogar por los derechos de las personas LGBT.

Igualdade de oportunidades e trato no emprego e na profissão:

Instrumentos normativos da OIT e a sua aplicação no Brasil :

Brasília, Brasil, 28-29 octubre del 2014

Eric Stener Carlson, Especialista en VIH y sida para Sudamérica – OIT-Santiago



Implement the ILO Recommendation on
HIV and AIDS (No. 200)



International
Labour
Organization

Nuestro norte: El trabajo decente para tod@s



Prevent HIV,
Protect Human Rights at Work





Implement the ILO Recommendation on
HIV and AIDS (No. 200)



International
Labour
Organization

“La OIT reafirma su compromiso de promover el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, independientemente de su orientación sexual o su identidad de género. El trabajo decente sólo puede existir en condiciones de libertad y dignidad e implica fomentar la inclusión y la diversidad.”

Guy Ryder, Director General de la OIT

Fuente: http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/who-we-are/ilo-director-general/statements-and-speeches/WCMS_248904/lang--es/index.htm

Prevent HIV,
Protect Human Rights at Work





Implement the ILO Recommendation on
HIV and AIDS (No. 200)



International
Labour
Organization

“A epidemia do VIH tende a afetar quem vive nas margens da sociedade. A taxas de prevalência do VIH são significativamente mais elevadas em determinados grupos chave que já são marginalizados, em muitos países, devido a estigmas pré-existentes. Incluem-se nestes grupos os homens que têm sexo com homens (HSH), as pessoas que praticam sexo comercial, pessoas transgénero, reclusos e utilizadores de drogas injetáveis.”

VIH e Sida e direito do trabalho: Um manual para juízes e profissionais da área jurídica, “Modulo 9, Grupos chave” (OIT 2013) 109.

Prevent HIV,
Protect Human Rights at Work





GETTING
TO ZERO

IN THE
WORK
PLACE

IMPLEMENT
R200



“Vida de camioneros” (Paraguay)

La OIT, en colaboración con trabajadores y empresarios, llevó a cabo una encuesta sobre la vulnerabilidad relacionada al VIH y la homo/transfobia en Paraguay con 337 choferes de camiones (abril-mayo 2010).



Implement the ILO Recommendation on
HIV and AIDS (No. 200)



International
Labour
Organization

“Vida de camioneros” (Paraguay):

Cuadro 4.3.4

Distribución de los encuestados según acuerdo o desacuerdo con la frase “Si un chofer tuviera relaciones sexuales con un travesti , perdería el respeto de sus compañeros.”

Sí, es así. Estoy de acuerdo: 64.1%

No sabe / no está seguro: 12.5%

No, no es así, no estoy de acuerdo: 23.4%

Prevent HIV,
Protect Human Rights at Work





GETTING
TO ZERO

IN THE
WORK
PLACE

IMPLEMENT
R200



International
Labour

“Vida de camioneros” (Paraguay):

Cuadro 4.4.4

Distribución de los encuestados según acuerdo o desacuerdo con la frase “Si usted se enterara de que un compañero suyo es homosexual, su relación con él seguiría siendo la misma”

Sí, es así. Estoy de acuerdo: 47.2%

No sabe / no está seguro: 12.5%

No, no es así, no estoy de acuerdo: 40.4%

Prevent HIV,
Protect Human Rights at Work





Implement the ILO Recommendation on
HIV and AIDS (No. 200)



International
Labour
Organization

“Vida de camioneros” (Paraguay):

Cuadro 7.1

La homosexualidad (el sexo entre varones o entre mujeres) es un vicio, una degeneración

Acuerdo: **70.9%**

Desacuerdo: 10.7%

No sabe/no está seguro: 18.4%



Implement the ILO Recommendation on
HIV and AIDS (No. 200)



International
Labour
Organization

“Vida de camioneros” (Paraguay):

Cuadro 7.1

La homosexualidad (el sexo entre varones o entre mujeres) es una enfermedad

Acuerdo: **57.3%**

Desacuerdo: 27.0%

No sabe/no está seguro: 15.7%



Implement the ILO Recommendation on
HIV and AIDS (No. 200)



International
Labour
Organization

“Vida de camioneros” (Paraguay):

Cuadro 7.1

Las manifestaciones públicas de gays y lesbianas deberían estar prohibidas

Acuerdo: **50.1%**

Desacuerdo: **36.8%**

No sabe/no está seguro: **13.1%**



Implement the ILO Recommendation on
HIV and AIDS (No. 200)

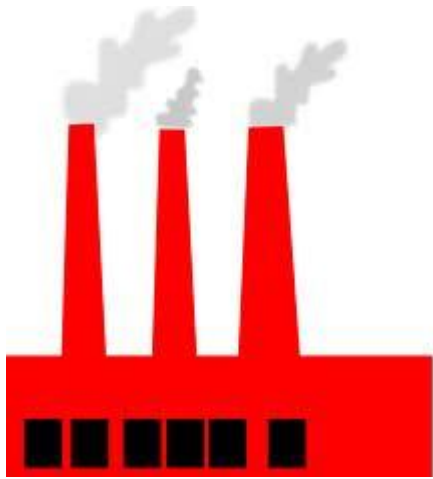


International
Labour
Organization

En el caso de las personas trans
(transexual/transgénero/travesti),
se ve, nítidamente, el efecto
dañino que tiene la discriminación
por identidad de género.

Prevent HIV,
Protect Human Rights at Work







Implement the ILO Recommendation on
HIV and AIDS (No. 200)



International
Labour
Organization

El ejemplo de las personas trans en Argentina

Prevent HIV,
Protect Human Rights at Work





Implement the ILO Recommendation on HIV and AIDS (No. 200)



International
Labour
Organization

“Hacia un Plan Nacional contra la Discriminación” (aprobado mediante el Decreto 1986/05), un documento, coordinado por el Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI):

“la discriminación y marginación se potencian cuando las personas con diversa orientación sexual o identidad de género son, además, pobres, portadores de alguna enfermedad estigmatizada, miembros de grupos migrantes o pueblos indígenas y/o adscriben a posiciones políticas críticas. Éste es el caso de un número importante de mujeres trans en Argentina, para quienes —al cerrárseles las demás opciones laborales— han tenido que emprender el trabajo de sexo para asegurar su supervivencia, lo que aumenta la discriminación y la marginación”.

Versión digital: <http://inadi.gob.ar/wp-content/uploads/2010/04/plannacional.pdf>

INADI, (2005), “Hacia un plan nacional contra la discriminación: la discriminación en Argentina”, 1a ed., Buenos Aires: Inadi.

Prevent HIV,
Protect Human Rights at Work





Implement the ILO Recommendation on HIV and AIDS (No. 200)



International
Labour
Organization

Discriminación Múltiple

La OIT está finalizando un estudio exploratorio sobre discriminación por VIH y por orientación sexual e identidad de género en el Gran Buenos Aires (118 personas viviendo con VIH, la mitad de la cual son hombres y mujeres heterosexuales y la mitad hombres que tienen sexo con hombres y personas trans).

Aunque la muestra es pequeña, los primeros resultados indican que las personas viviendo con VIH que son de la comunidad GBT reportan mayores porcentajes de discriminación en el lugar de trabajo que las personas viviendo con VIH que son heterosexuales.

Prevent HIV,
Protect Human Rights at Work





dreamstime



International
Labour
Organization



Implement the ILO Recommendation on
HIV and AIDS (No. 200)

Del Convenio 111 hasta la Recomendación 200

Prevent HIV,
Protect Human Rights at Work





Implement the ILO Recommendation on
HIV and AIDS (No. 200)



International
Labour
Organization

Lo que se entiende por “discriminación” en el C. 111

Artículo 1

1. A los efectos de este Convenio, el término **discriminación** comprende:
 - (a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;
 - (b) 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 que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

FUENTE: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312256

Prevent HIV,
Protect Human Rights at Work





Implement the ILO Recommendation on HIV and AIDS (No. 200)



International
Labour
Organization

O Comité de peritos da OIT no seu Comentário Geral no 50 aniversário de Convenção (No. 111) sobre Discriminação (Emprego e Profissão) de 1958:

“Os países estão cada vez mais a utilizar a possibilidade de especificar outros fundamentos, e a tomar medidas, incluindo proteção legislativa, para abordar a discriminação baseada noutros fundamentos, tais como a idade, saúde, deficiência, estatuto VIH/Sida, nacionalidade, estado civil ou responsabilidades familiares, e orientação sexual.”

VIH e Sida e direito do trabalho: Um manual para juizes e profissionais da área jurídica,
“Modulo 9, Grupos chave” (OIT 2013) 61.

Protect Human Rights at Work





GETTING
TO ZERO

IN THE
WORK
PLACE

IMPLEMENT
R200



Recommendation #200 (2010) incluye el tema de grupos “supuestamente...más vulnerables”

3C: “no debería haber ninguna discriminación o estigmatización contra los trabajadores, en particular contra las personas que buscan empleo y los solicitantes de empleo, por su estado serológico, real o supuesto, respecto del VIH o por su pertenencia a regiones del mundo o a grupos de la población supuestamente expuestos a un mayor riesgo de infección por el VIH o más vulnerables a ella;”

FUENTE: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---

Prevent HIV,
Protect Human Rights at Work





GETTING
TO ZERO

IN THE
WORK
PLACE

IMPLEMENT
R200



Recommendation #200 (2010) incluye el tema de la orientación sexual

14. Deberían adoptarse medidas en el lugar de trabajo o a través de él para reducir la transmisión del VIH y mitigar sus repercusiones, que permitan. .
.promover la participación y el empoderamiento de todos los trabajadores, **independientemente de su orientación sexual** y de que pertenezcan o no a un grupo vulnerable;

FUENTE: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_142615.pdf

Prevent HIV,
Protect Human Rights at Work





Implement the ILO Recommendation on
HIV and AIDS (No. 200)



International
Labour
Organization

Algunos países vecinos están optando por una ley de identidad de género para promover derechos de la comunidad trans y disminuir su vulnerabilidad al VIH.

Prevent HIV,
Protect Human Rights at Work





Implement the ILO Recommendation on
HIV and AIDS (No. 200)



International
Labour
Organization

Argentina: IDENTIDAD DE GÉNERO: Ley 26.743

Establécese el derecho a la identidad de género de las personas.

ARTICULO 3— “Ejercicio. Toda persona podrá solicitar la rectificación registral del sexo, y el cambio de nombre de pila e imagen, cuando no coincidan con su identidad de género autopercebida.”



Implement the ILO Recommendation on
HIV and AIDS (No. 200)



International
Labour
Organization

Argentina: IDENTIDAD DE GÉNERO: Ley 26.743

Establécese el derecho a la identidad de género de las personas.

ARTICULO 12. — “Trato digno. Deberá respetarse la identidad de género adoptada por las personas, en especial por niñas, niños y adolescentes, que utilicen un nombre de pila distinto al consignado en su documento nacional de identidad. A su solo requerimiento, el nombre de pila adoptado deberá ser utilizado para la citación, registro, legajo, llamado y cualquier otra gestión o servicio, tanto en los ámbitos públicos como privados.”

Prevent HIV,
Protect Human Rights at Work





Implement the ILO Recommendation on
HIV and AIDS (No. 200)



International
Labour
Organization

“La ley de identidad de género mejoró la vida de las personas trans”: 16/5/2014

“Los hombres trans comenzaron a trabajar o reiniciaron una búsqueda laboral a partir de la vigencia de la ley de Identidad de Género, reveló el primer estudio sobre el impacto de la legislación en ese colectivo. . . El informe incluyó encuestas a 452 mujeres trans y a 46 hombres trans. De ellos, 6 de cada 10 comenzaron a trabajar o reiniciaron la búsqueda de nuevas oportunidades laborales desde la aprobación de la ley.”

<http://www.infojusnoticias.gov.ar/nacionales/la-ley-de-identidad-de-genero-mejoro-la-vida-de-las-personas-trans-4144.html>

Prevent HIV,
Protect Human Rights at Work



www.ilo.org/aids



Implement the ILO Recommendation on
HIV and AIDS (No. 200)



International
Labour
Organization

La OIT está moderando un grupo de organizaciones LGBT chilenas cuyo fin es incidir en la formulación de una Ley de Identidad de Género



FUENTE: Expert@s argentin@s exponen en la OIT sobre la ley de identidad de Género en su país a representantes de la sociedad civil chilena.

<http://www.onu.cl/onu/organizaciones-de-la-sociedad-civil-se-reunieron-en-jornada-de-dialogo-sobre-ley-de-identidad-de-genero-en-chile/>



GETTING
TO ZERO

IN THE
WORK
PLACE

IMPLEMENT
R200

Implement the ILO Recommendation on
HIV and AIDS (No. 200)



International
Labour
Organization

Un mensaje de los dueños de camiones contra la homo/transfobia



Patricio Mercado, Juan Araya and Ramón Morrás:
Confederación Nacional de Dueños de Camiones de Chile

“Acabar con la homofobia en
sí es un desafío. . .pero me
parece que estamos
haciendo nuestra parte.”

Juan Araya Jofré, Presidente Nacional, Confederación Nacional de Dueños de Camiones de Chile