

La realidad de las personas LGBT - Sudáfrica

AVISO

Hemos señalado antes que la terminología utilizada para hablar de diversidad sexual y de género difiere según el lugar y el momento. Además, depende de cada persona individualmente determinar si y de qué manera prefiere describir su identidad sexual y de género. Reconocemos que el acrónimo LGBT no puede capturar la situación en Sudáfrica en relación a la diversidad sexual y de género y las diversas expresiones. Sin embargo, nos ceñimos a "LGBT", que se utiliza principalmente en las fuentes sobre Sudáfrica y en este módulo en general..

En **1996**, Sudáfrica fue el **primer país del mundo** en instalar una **constitución que prohibía la discriminación por motivos de orientación sexual**. A pesar de la introducción de otras medidas de protección, 25 años después, siguen existiendo muchos desafíos para las personas LGBT.

Aceptación Social

El [Índice de Aceptación Global del Instituto Williams](#) ofrece una primera impresión de cómo ven los sudafricanos la orientación sexual y la identidad de género "no normativas". Para el período 2014-2017, Sudáfrica ocupó el puesto 33 entre 174 países con una puntuación de 6,2. Esta es una mejora considerable con respecto a su puntaje de 5.1 para 2000-2003. El estudio "[Progressive Prudes](#)" de 2016 brinda más detalles sobre las actitudes del público hacia las "orientaciones sexuales que se desvían de la norma". Algunos números

- 55% de los sudafricanos dicen que "aceptarían" a un miembro de su familia gay.
- 51% de los sudafricanos piensan que las personas gay deben tener los mismos derechos humanos que el resto de los ciudadanos.
- 72% de los sudafricanos creen que el sexo entre personas del mismo sexo es "moralmente malo".
- 52% de los sudafricanos creen que las personas gay o lesbianas deben ser incluidas en sus "culturas de origen y tradiciones"
- 450,000 sudafricanos han lastimado físicamente a mujeres que "se visten o comparten como hombres en público" en los 12 meses anteriores al estudio.

Causas subyacentes

Necesitamos vincular estos puntos de vista con la historia y los altos niveles de desigualdad en Sudáfrica. Antes de la colonización, **las relaciones entre personas del mismo sexo y las prácticas espirituales que traspasan los límites de género existían en las sociedades indígenas del sur de África**.

Cuando llegaron los colonos calvinistas holandeses y puritanos ingleses, introdujeron un sistema político de segregación basado en la raza. Esto requería mantener separadas a las personas de diferentes razas, incluso mediante regulaciones sobre las actividades sexuales. **Se prohibieron las relaciones interraciales y homosexuales para "mantener la superioridad racial"**. Había que erradicar la homosexualidad en cualquier población, también entre los civiles blancos. La homosexualidad era vista como una causa de ruptura social y un impedimento para la buena ciudadanía. Esto llevó a una conversión terapéutica forzada que incluía la mutilación corporal.

Desde la década de 1980 en adelante, **las minorías sexuales y de género se unieron a la lucha contra la opresión del Estado del Apartheid**. Si bien la orientación sexual se incluyó en la constitución, las personas LGBT se encontraron y continúan encontrándose con una fuerte oposición. Por lo tanto, **el pos-apartheid no significó automáticamente la igualdad de derechos y oportunidades para las personas LGBT**.¹

Contexto legal

El siguiente panorama está basado en el [informe de Ilqa World sobre la homofobia de estado de 2020](#), en inglés.

<p>Legalización del sexo entre personas del mismo sexo 1998</p>	<p>A raíz de un caso decidido por el Tribunal Constitucional de Sudáfrica, el Estado derogó las leyes aplicadas del Código Penal de 1955 en el que el artículo 600 (1) y 601 tipificaba como delito la conducta sexual consentida entre personas del mismo sexo entre adultos, incluido el delito común de sodomía.</p>
<p>Protección constitucional 1994 y 1996</p>	<p>La prohibición de la discriminación por orientación sexual se incluyó por primera vez en la Sección 8 de la Constitución Provisional que entró en vigor en abril de 1994 y se aplicó a través de la Sección 9 (3) de la Constitución de Sudáfrica en 1996.</p>
<p>Protección ampliada 2000</p>	<p>La sección 1 de la Ley 4 de 2000 para la promoción de la igualdad y la prevención de la discriminación injusta incluye la orientación sexual como uno de los motivos prohibidos de discriminación.</p>
<p>Protección en el empleo 1996 y 1998</p>	<p>El artículo 187 (1) (f) de la Ley de relaciones laborales (1995) establece que un despido es "automáticamente injusto" cuando se basa en la orientación sexual del empleado (entre otros motivos). El artículo 6 (1) de la Ley de equidad en el empleo (1998) prohíbe la discriminación directa e indirecta por motivos, entre otras cosas, de la orientación sexual.</p>
<p>Protección contra crímenes de odio y la prohibición del incitamiento al odio, violencia o discriminación basados en la SOGIE, 2000</p>	<p>Promoción de la igualdad y prevención de actos injustos La Ley de discriminación (2000) prohíbe la discriminación injusta, el discurso de odio y el acoso. La sección 1 (22) incluye la "orientación sexual" dentro de la definición de "motivos prohibidos".</p>
<p>Casamiento para personas del mismo sexo 2006</p>	<p>A pesar del título de la ley, la Ley de unión civil (2006) confiere el derecho al matrimonio a personas del mismo sexo. En diciembre de 2018, la Ley de Enmienda de Unión Civil (2018) derogó la Sección 6, que permitía a un oficial matrimonial informar al ministro que se oponían por motivos de conciencia, religión y creencias a officiar una unión civil entre personas del mismo sexo.</p>

¹ The Williams Institute, 'The economic cost of LGBT discrimination in South Africa', Dic 2019. Disponible en inglés en <https://williamsinstitute.law.ucla.edu/wp-content/uploads/Cost-Discrim-So-Africa-Dec-2019.pdf>.

Reconocimiento de las uniones civiles entre personas del mismo sexo

2006

La Ley de unión civil de 2006 confiere el derecho de unión civil a personas del mismo sexo. Esta es la misma legislación que permite el matrimonio entre personas del mismo sexo.

Adopción conjunta para parejas del mismo sexo

2002

El artículo 231 (1) (c) de la Ley de menores (2005) estipula que las personas casadas o en pareja de por vida pueden adoptar, y la Ley de unión civil (2006) confiere esos derechos a personas del mismo sexo.

Adopción de un segundo padre por parejas del mismo sexo

2006

En el caso *Du Toit & Or* de la Corte Constitucional de 2002, se ordenó que las palabras "o por una persona cuya pareja permanente del mismo sexo sea el padre del niño" se adjunten para traer la Sección 17 (c) de 1983 Child Care Actuar de acuerdo con la Constitución

Desafíos para las comunidades LGBT

Vamos a resaltar algunos de los desafíos a los que las personas LGBT se enfrentan en los ODS más relevantes, con un énfasis en el 8vo.



Un estudio de 2019 con más de 800 personas sudafricanas y LGBTI² mostró la situación financiera precaria en la que muchos de ellos viven:

- > 1/3 no contaba con trabajo remunerado
- 18% trabajaba informalmente
- 60% dijo no tener suficiente dinero para cubrir sus necesidades básicas.
 - 52% eran participantes negros.
 - 51% eran personas transgénero.

Un [estudio del Williams Institute del 2019](#) mostró que las personas trans o de género no conforme de orientación sexual heterosexual tenían los mayores niveles de pobreza.



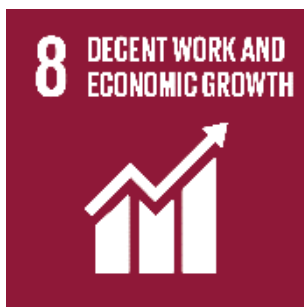
Los problemas de salud más urgentes entre la comunidad LGBT de Sudáfrica son la baja salud mental y la infección con HIV. Diferentes estudios han encontrado altas tasas de depresión y suicidio entre las personas LGBT. Mientras los números exactos varían, los niveles de estrés, ansiedad y depresión son entre 3 a 4 veces más altos.

² Müller, A., Daskilewicz, K. y el 'Southern and East African Research Collective on Health' (2019). 'Are we doing alright? Realities of violence, mental health, and access to healthcare related to sexual orientation and gender identity and expression in South Africa: Research report based on a community-led study in nine countries'. Amsterdam: COC Países Bajos.



Gran parte de la juventud LGBT experimentan acoso y hostigamiento en la escuela.

Informes de escuelas secundarias muestran grandes niveles de abandono escolar entre estudiantes LGBT, a veces coincidiendo con bajas calificaciones, pérdida del hogar y abuso de sustancias.



La situación de las personas LGBT en Sudáfrica debe que ser analizada en línea con el estado general del 8vo ODS en el país.

Por ejemplo, se observan altos niveles de desempleo, lo que hace más difícil a los empleados LGBT de tomar acciones para mejorar su situación ya que pueden dañar sus chances laborales. Como resultado, los empleados LGBT tienden a no salir del closet por el miedo de dar a sus empleadores razones extra para despedirlos.

Adicionalmente, la desigualdad entre los grupos poblacionales es omnipresente. Por ejemplo, entre los sudafricanos blancos o negros, entre las generaciones más jóvenes y las más viejas, entre hombres y mujeres, entre las personas que son de género conforme o no conforme. El fenómeno de la interseccionalidad esta lamentablemente muy presente y las personas LGBT sufren variadas experiencias de discriminación.

En 2016, la OIT publicó ['Pride at work: a study on discrimination at work on the basis of sexual orientation and gender identity in South Africa'](#). En este informe se describe la discriminación que las personas LGBT experimentan en el lugar de trabajo y en la búsqueda de empleo, también en el acceso a la seguridad social. Es un informe de lectura esencial para entender los estereotipos y las situaciones de inseguridad laboral que experimentan. Trata sobre:

- Las formas evidentes y sutiles en que las personas **son forzadas fuera de sus trabajos** por su SOGIE.
- Como los **códigos de vestimenta heteronormativos** son obligatorios para mantener el empleo.
- El **miedo de salir del closet**.
- La **falta de liderazgo sobre derechos LGBT** por parte de empleadores, que imposibilita las posibles mejoras.
- Los **desafíos específicos que las personas trans experimentan** y como se intersectan con otros patrones de discriminación.

Sin embargo, existen **medidas de protección**. Las leyes más importantes son:

- 1996 ley de Relaciones Laborales (LRA, por sus siglas en inglés)
- 1997 ley de Condiciones Básicas de Empleo

- 1998 ley de Equidad en el Empleo (EEA, por sus siglas en inglés)
- 2000 ley de Promoción de la Igualdad y para la Prevención contra la Discriminación

Juntas, estas regulaciones les dan a los empleados LGBT el derecho a un trato justo e igualitario, incluyendo el derecho a no ser injustamente discriminados por, entre otras cosas, su sexo, género u orientación sexual.

La jurisprudencia ha también ayudado a igualar las obligaciones frente a los empleados LGBT. Algunos juzgamientos importantes son:

- [Satchwell](#) (2002, en inglés): La Corte Constitucional ordenó que las secciones 8 y 9 de la Ley de Remuneración y Condiciones del Servicio de Jueces debe ser leída como acordando beneficios también a las parejas del mismo sexo de jueces cuando se muestre que entre ellos hay compromisos recíprocos de cuidado.
- [Ehlers](#) (2010, en inglés): El despido de una persona transexual que estaba llevando a cabo procedimientos de reasignación de sexo fue declarada inconstitucional.

8.3. Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen [...] la creación de puestos de trabajo decente [...]

Las mujeres cisgénero, las personas lesbianas, gay y bisexuales, independientemente de su sexo, se enfrentan a tasas de desempleo del 9 al 20% más altas que los hombres cisgénero heterosexuales. Las personas LGBT ocupan, en general, **puestos de baja especialización, ocupaciones no clasificadas o poco seguras o trabajan en el sector informal**

8.5. Lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente [...] así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor

Los **ingresos mensuales de las personas trans heterosexuales o de los hombres gay o bisexuales ese en promedio 30% mas bajo** que el de los hombres cisgénero.

En general, las mujeres ganan entre 25 a 35% menos que los hombres. Sin embargo, las trabadoras mujeres en relaciones del mismo sexo tienen ingresos similares a mujeres en relaciones heterosexuales y ganan más que las mujeres solteras.

8.8. Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro [...]

Como mencionamos, el reporte de la OIT describe los desafíos que los empleados LGBT enfrentan en el lugar de trabajo. También describe la falta generalizada de conocimiento sobre los beneficios y reparaciones para los trabajadores LGBT. Investigadores muestran como **las personas LGBT no buscan reparaciones**, a menos que sean casos

extremos de discriminación y presumen sucede por miedo a perder el trabajo.

Los empleados LGBT **sufren discriminación en relación a la atención médica, derecho de descanso familiar y otros beneficios** porque la ley se centra en familias heterosexuales con estereotipos de género como "mujeres amas de casa" y "padres que ganan el pan".

En otros casos, los empleados LGBT sienten presión de contar sus historias personales o información sobre su estado de salud para obtener acceso a los beneficios, lo que tiene repercusiones negativas. Muy pocos sindicatos llevan adelante acciones para defender la dignidad laboral LGBT. Cuando los problemas son abordados, lo son a través de los departamentos de género, que son frecuentemente menos financiados, lo que crea dificultades para mantener la igualdad de género en los sindicatos.