

El Impacto Real del Modelo Sueco sobre las Personas que Ejercen el Trabajo Sexual

#5

Derecho al trabajo y
otros derechos humanos
relacionados con el trabajo



nswp

Red Global de Proyectos de Trabajo Sexual
Promover los Derechos Humanos y de la Salud

Derecho al trabajo y otros derechos humanos relacionados con el trabajo

La Declaración Universal de los Derechos Humanos establece que “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a trabajar en condiciones favorables y justas y a la protección ante el desempleo”.

“La gente da por hecho que puedes ir a trabajar como médico, o investigador, o académico o funcionario. Nadie cuestiona tu derecho a hacerlo. Nadie espera que puedas despertarte e ir a trabajar y que tu lugar de trabajo haya sido demolido [...]. Sin explicaciones, sin derechos, sin un cheque de indemnización y sin posibilidad de reubicarse. Deberías estar allí cuando la policía viene y dispara en tu lugar de trabajo, solo por el tipo de trabajo que elegiste. Es difícil de concebir pero esta es la realidad para muchas personas que ejercen el trabajo sexual en el mundo [...]. Considerar el trabajo sexual como trabajo y su regulación desde un marco de derechos laborales tiene numerosos beneficios y es un elemento crucial para combatir la pandemia del VIH [...] Nuestra capacidad para protegernos cuando trabajamos está vinculada a la reducción del estigma y la discriminación, al reconocimiento de nuestros derechos y la capacidad para elegir cómo y dónde trabajar.”

(Activista profesional del sexo. Conferencia Internacional del SIDA. Melbourne. 2014)¹

toda persona a ganarse su sustento con un trabajo elegido o aceptado libremente”. Además, exhorta a los países a garantizar “condiciones de trabajo seguras y saludables” y un salario justo.³

Sin embargo, la criminalización del trabajo sexual impide a las personas que lo ejercen el disfrutar de los derechos laborales y la protección ante un trato injusto en el centro de trabajo. La criminalización otorga un argumento a los gobiernos nacionales y a las jurisdicciones locales para no reconocer el trabajo sexual como una ocupación legítima y, consecuentemente, no se protegen los derechos de las personas profesionales del sexo. La criminalización permite, de manera muy eficaz, que los estados se escabullan de su responsabilidad de proteger a las personas profesionales del sexo como trabajadoras y, en diferentes sentidos, esto también debilita la propia capacidad de las personas que ejercen el trabajo sexual para protegerse a sí mismas en el lugar de trabajo. Por ejemplo, si el trabajo sexual es considerado delito, es muy poco probable que las personas que lo ejercen sean legalmente capaces de crear colectivos, sindicatos u otras organizaciones que facilitarían los esfuerzos realizados por ellas para garantizar condiciones de trabajo seguras. La penalización de los clientes de las profesionales del sexo, tal y como ocurre en Suecia, también fragiliza el derecho de las personas que ejercen el trabajo sexual al trabajo y a elegirlo libremente. A su vez, esta situación también moldea las percepciones públicas negativas, en las que el trabajo sexual casi nunca se presenta como un trabajo legítimo, y sí más bien desde una victimización punitiva. No deberían permitirse estos malos usos de la ley penal para negar derechos

Introducción

La Declaración Universal de los Derechos Humanos establece que “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a trabajar en condiciones favorables y justas y a la protección ante el desempleo”.² Estas disposiciones de la Declaración se ampliaron y se convirtieron en legalmente vinculantes en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), que exhorta a los países a “reconocer el derecho al trabajo, incluido el derecho de

1 La ponencia está disponible en <https://www.youtube.com/watch?v=kgBsEZi4Lig>. Consultada el 23 de agosto de 2014.

2 Declaración Universal de los Derechos Humanos. Naciones Unidas. 1948.

3 Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC). Asamblea General de la ONU. Res. 2200A(XXI), 16 de diciembre de 1966, Artículos 6 y 7.



No deberían permitirse estos malos usos de la ley penal para negar derechos laborales fundamentales de los que las personas que ejercen el trabajo sexual deben beneficiarse, al igual que al resto de personas, tal y como recoge el compromiso de los Estados miembros de la ONU.

laborales fundamentales de los que las personas que ejercen el trabajo sexual deben beneficiarse, al igual que al resto de personas, tal y como recoge el compromiso de los Estados miembros de la ONU.

Este artículo expone las protecciones vigentes de los derechos humanos en relación al trabajo y aborda las formas en que la criminalización y otros factores fragilizan la capacidad de las personas que ejercen el trabajo sexual para beneficiarse de dichas protecciones. También se incluyen algunas recomendaciones para mejorar las prácticas.

Normativas Internacionales

El PIDESC ha sido ampliamente ratificado, incluso por la mayoría de países que penalizan el trabajo sexual. El Pacto incluye protecciones muy amplias respecto a los derechos laborales. Además del derecho al trabajo, el derecho a elegirlo libremente y el derecho a trabajar en condiciones saludables y seguras, las disposiciones del PIDESC incluyen:

- ▶ Los trabajadores deben recibir salarios justos e “igual remuneración por trabajo de igual valor”, con especial atención en garantizar una remuneración equitativa entre hombres y mujeres.
- ▶ Las mujeres no deben tener condiciones de trabajo “inferiores a las que disfrutaban los hombres”.
- ▶ Los trabajadores tienen el derecho a crear sindicatos y afiliarse al sindicato de su elección. Los sindicatos también deben poder crear federaciones nacionales y adscribirse a las organizaciones sindicales internacionales.
- ▶ Los trabajadores tienen derecho a huelga.
- ▶ La policía y los miembros de las fuerzas militares no deben restringir los derechos de los trabajadores.

- ▶ Durante el embarazo y tras el parto, “las madres trabajadoras deben disfrutar de licencias retribuidas o de licencias con beneficios de seguridad social apropiados”.
- ▶ Los trabajadores tienen derecho “al descanso, al tiempo libre y a una limitación razonable del horario laboral, así como a vacaciones pagadas y a la remuneración de los días festivos oficiales.”⁴

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las mujeres (CEDAW, por sus siglas en inglés) ratifica el derecho al trabajo como “un derecho inalienable de todos los seres humanos” y lo desarrolla en relación a la igualdad de derechos laborales entre mujeres y hombres.⁵ Señala que:

- ▶ Las mujeres deben tener los mismos derechos que los hombres en relación a: la elección de su trabajo, los beneficios laborales, la seguridad social, los beneficios por desempleo, los beneficios de jubilación, los beneficios de discapacidad y el derecho a descansos remunerados.
- ▶ Las mujeres tienen iguales derechos en “la protección de la salud y la seguridad en sus condiciones de trabajo, incluida la salvaguarda de su función reproductora”, y no pueden ser despedidas de sus trabajos por motivo de embarazo o licencia maternal.
- ▶ Los Estados deben garantizar que las mujeres tengan a su alcance “los servicios sociales de apoyo necesarios para que puedan (ellas) compatibilizar las obligaciones familiares con las responsabilidades laborales y su participación en la vida pública, principalmente con la promoción de la creación y desarrollo de equipamientos para el cuidado de las criaturas”.
- ▶ Los Estados deben garantizar “protección especial para las mujeres durante el embarazo en aquellos tipos de trabajo que puedan ser perjudiciales para ellas”.⁶

4 *Ibid.*, artículos 7, 8 y 10.

5 Convención de las NNUU para la Eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres. Asamblea General de la ONU, res. 34/180, 18 de diciembre de 1979, artículo 11.

6 *Ibid.*



Estas normas fundamentales de derechos humanos, sin embargo, están muy lejos de la realidad de las personas profesionales del sexo en la mayoría de países.

El trabajo sexual como trabajo no se menciona explícitamente por parte de la CEDAW. Sin embargo, el Convenio señala que los estados deben “tomar todas las medidas necesarias, incluida la legislación, para eliminar (...) la explotación de la prostitución de mujeres.”⁷ Cabe destacar que esta declaración no implica que toda clase de prostitución sea explotación; por el contrario, se pretende sugerir que donde existe explotación, se debe actuar.

Los organismos regionales multilaterales también han establecido protección para los derechos de los trabajadores. La Carta Social Europea –un tratado jurídicamente vinculante de los Estados miembros del Consejo de Europa– recoge, probablemente, el más amplio reconocimiento de protección de derechos laborales de todos los tratados multilaterales. La Carta incluye disposiciones precisas sobre el derecho al trabajo, a trabajar en lugares saludables y seguros y a una amplia gama de otros beneficios, incluidos el derecho de los trabajadores a organizarse y participar en los convenios colectivos, los beneficios por maternidad, el derecho a recibir formación vocacional, y el derecho a la seguridad social.⁸

En sus disposiciones relativas al “derecho a la dignidad en el trabajo”, la Carta prohíbe expresamente el acoso sexual en los centros de trabajo y obliga a los Estados a “promover la sensibilización, la información y la prevención de acciones reprobables o claramente negativas, ofensivas y recurrentes dirigidas contra los trabajadores a título individual en el lugar de trabajo o en ámbitos relacionados con el trabajo.”

La Carta de la Organización de los Estados Americanos (OEA) incluye el derecho a salarios justos y a “condiciones de trabajo aceptables para todos y todas”, y la Convención Americana de Derechos Humanos –un tratado jurídicamente vinculante entre

los estados del Caribe, América del Sur, Central y del Norte– obliga a los estados miembros a trabajar hacia la progresiva consecución de este objetivo.⁹ La Carta Africana sobre Derechos Humanos y de los Pueblos también garantiza que toda persona “tiene el derecho a trabajar en condiciones satisfactorias y justas”.¹⁰

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es un organismo especializado de las Naciones Unidas que emite normativas y políticas laborales basadas en los acuerdos del órgano de gobierno que representa a trabajadores, empleadores y gobiernos. Al igual que las convenciones de derechos humanos, las convenciones internacionales de la OIT son tratados jurídicamente vinculantes. Sin embargo, la OIT también publica una guía operativa que no lo es. En 1998, los estados miembros de la OIT destacaron algunos principios fundamentales de las convenciones vinculantes existentes, incluida la “libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva” y la “eliminación de la discriminación respecto al empleo y el trabajo.”¹¹ Estas normas fundamentales de derechos humanos, sin embargo, están muy lejos de la realidad de las personas profesionales del sexo en la mayoría de países.

La Cumbre Mundial de la ONU de 2005 sobre Desarrollo Social exigió a la OIT que ayudara a los países en la promoción de una “globalización justa (...), con empleo productivo y pleno y trabajo decente para todos.”¹² La OIT ha desarrollado una agenda de ‘Trabajo Decente’ que incluye la actualización de una lista de ocupaciones que constituyen “trabajo decente”. La OIT define el “trabajo decente” como aquel “basado en el entendimiento de que el trabajo es una fuente de dignidad personal, estabilidad familiar, paz comunitaria, realizado en contextos democráticos y de crecimiento económico que amplíe las oportunidades de empleo productivos y el desarrollo de las

7 *Ibid.*, Artículo 6.

8 *Ibid.*, Artículo 26.

9 Organización de Estados Americanos. Convención Americana de Derechos Humanos (Pacto de San José). 22 de noviembre de 1969. Artículo 26.

10 Organización de la Unidad Africana. Banjul. Carta de los Derechos Humanos y de los Pueblos. (documento de la OUA) CAB/LEG/67/3, 27 de junio de 1981. Artículo 15.

11 Organización Internacional del Trabajo (OIT). Declaración de los Principios Fundamentales y Derechos en el Trabajo. Ginebra. 1998. Disponible en: <http://www.ilo.org/declaration/lang--en/index.htm>.

12 Asamblea General de Naciones Unidas. 2005. Resultados de la Cumbre Mundial. Doc ONU A/60/L.1, 15. Septiembre 2005, para 47. Disponible en: <http://www.who.int/hiv/universalsaccess2010/worldsummit.pdf>.

Los estados miembros, que han respaldado estas medidas, sostienen que la reducción de daños no es aplicable al trabajo sexual o la compra de sexo como un acto delictivo, de modo que, fundamentalmente, vulneran su compromiso con los derechos humanos que previamente habían realizado.

empresas.”¹³ Desafortunadamente, la agenda de “trabajo decente” de la OIT no incluye la mejora de condiciones de trabajo para las personas que ejercen el trabajo sexual. De hecho, por ejemplo, el programa de la OIT de “trabajo decente” para África señala que el trabajo sexual es un ejemplo de “alto riesgo y comportamiento autodestructivo”, y sugiere que la gente se dedica a este trabajo solo cuando tiene muy limitada sus opciones laborales.¹⁴

Sin embargo, en esta guía no vinculante sobre el VIH en el lugar de trabajo, la OIT ha reconocido la vulnerabilidad de las personas que ejercen el trabajo sexual y su necesidad de protección en el lugar de trabajo. La Recomendación 2010 de la OIT en esa cuestión insta a que los empleadores faciliten el acceso a la prevención del VIH, al tratamiento, la atención y el apoyo para todas las personas profesionales del sexo de todos los sectores, incluidos el trabajo formal e informal; por tanto, el trabajo sexual está incluido.¹⁵ La Recomendación insta a los países a garantizar que todas las personas que trabajan tengan “acceso a todos los medios de prevención (...) en particular a condones femeninos y masculinos y, cuando se requiera, información acerca de su uso correcto, y la disponibilidad de profilaxis post-exposición”, así como a medidas de reducción de daños, tal y como aboga la Organización Mundial de la Salud y ONUSIDA.¹⁶ En esta declaración, la OIT refleja la posición largamente sostenida de los estados miembros de la ONU respecto al acceso a los condones y los programas de reducción de daños, como una cuestión de derechos humanos.¹⁷ Los estados miembros, que han respaldado estas medidas, sostienen que la reducción de daños no es aplicable al trabajo sexual o la

compra de sexo como un acto delictivo, de modo que, fundamentalmente, vulneran su compromiso con los derechos humanos que previamente habían realizado.

Algunos órganos de derechos humanos de la ONU han valorado o han hecho recomendaciones relativas a las condiciones de trabajo de las personas que ejercen el trabajo sexual y sus derechos laborales. El Relator Especial de la ONU sobre el derecho a la salud señaló que las condiciones de trabajo seguras son parte del usufructo del derecho a la salud y son razón principal para la despenalización del trabajo sexual, “junto con el establecimiento de regulaciones de seguridad y salud laborales adecuadas.”¹⁸

La Comisión Mundial sobre VIH y Derecho (un grupo de destacados expertos, entre ellos, varios ex jefes de Estado) pidió la derogación de leyes “que prohíben el consentimiento entre adultos para comprar o vender sexo, así como las leyes que de otros modos prohíben el comercio sexual [...] Deben tomarse medidas legales complementarias para garantizar condiciones de trabajo seguras para las personas profesionales del sexo.”¹⁹ Algunas destacadas organizaciones de derechos humanos también han comentado sobre los derechos laborales de las personas que ejercen el trabajo sexual: Human Rights Watch pide la despenalización del trabajo sexual y señala que la criminalización del trabajo sexual puede conducir a “una serie de violaciones de derechos humanos añadidos, incluyendo la exposición a la violencia por parte de personas particulares, los abusos policiales, la aplicación de leyes discriminatorias, y la vulnerabilidad ante el chantaje, el control y el abuso por parte de los delincuentes.”²⁰

13 Organización Internacional del Trabajo. “Decent work agenda” (texto en la web). Disponible en: <http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm>.

14 Organización Internacional del Trabajo. *The Decent Work Agenda in Africa: 2007–2015*, para 145. Ginebra, 2007.

15 Organización Internacional del Trabajo. Recomendación 200: Recomendación respecto al VIH y el SIDA en el mundo del trabajo. Ginebra, 2010, p. 2.

16 *Ibid.*, párr. 15.

17 Ver, por ejemplo, Asamblea General de NNUU, Declaración del Compromiso sobre el VIH/SIDA, doc. de la ONU A/RES/S.26/2, 2001.

18 Report of the Special Rapporteur on the right of everyone to the enjoyment of the highest attainable standard of physical and mental health to the General Assembly of the UN, A/HRC/14/20, 27 de abril de 2010, par.46.

19 Global Commission on HIV and the Law. *Rights, risk and health*. New York, 2012, p 99. Disponible en: <http://www.hivlawcommission.org/resources/report/FinalReport-Risks,Rights&Health-EN.pdf>.

20 Human Rights Watch, “Informe Mundial”. 2014, p. 47. Disponible en: http://www.nswp.org/sites/nswp.org/files/HRW_world%20report%202014_web_0.pdf.

...cuando esto se combina con el estigma y la marginalización que ya enfrentan en muchos lugares, esta situación puede conducir a abusos policiales y arresto arbitrario y detención, lo que socava directamente sus derechos laborales.

Marcos jurídicos nacionales y derechos laborales relativos a las personas que ejercen el trabajo sexual

Los marcos jurídicos nacionales –leyes y sentencias judiciales– a menudo no reflejan las protecciones de derechos humanos abordadas en este artículo. Las transacciones sexuales comerciales o las actividades asociadas con estas –tales como la solicitud o la negociación para el trabajo sexual, gestionar un burdel y vivir de las ganancias del trabajo sexual– son hechos punibles por la ley en más de 100 países.²¹ En muchos casos, los tipos penales se aplican no solo a las propias personas profesionales del sexo sino también a los clientes y terceras partes, e incluso a sus familias, parejas y amistades.²²

En líneas generales, las leyes aprobadas –como la ley del “proxenetismo” en Suecia– penalizan a los caseros y amistades de las personas que ejercen el trabajo sexual, incluso si no hay evidencias de promocionar el trabajo sexual. Además de las sanciones penales, a menudo se utilizan ordenanzas municipales, civiles o cargos por desorden público contra las profesionales del sexo, penalizándolas con infracciones como deambular por la vía pública, vagancia, obstrucción del tráfico fluido, indecencia pública o alteración del orden público.²³ Esto también impide, de forma directa, el usufructo de los derechos de las profesionales del sexo al trabajo y a condiciones laborales seguras y saludables. Las personas que ejercen el trabajo sexual son objetivo demasiado fácil muy a menudo para los agentes encargados de hacer cumplir la ley y, cuando esto se combina con el estigma y la marginalización que ya enfrentan

en muchos lugares, esta situación puede conducir a abusos policiales y arresto arbitrario y detención, lo que socava directamente sus derechos laborales.

En algunos países, la mejora de las condiciones laborales de las personas que ejercen el trabajo sexual ha sido una clara motivación para la reforma de las leyes penales, o para algunas sentencias que han sugerido la necesidad de reforma. Por ejemplo, la legislación de 2003 en Nueva Zelanda despenaliza el trabajo sexual, y uno de los objetivos declarados de la Ley fue “promover el bienestar y la salud ocupacional y la seguridad de las personas que ejercen el trabajo sexual.”²⁴ Más tarde, cuando se evaluó el impacto de dicha normativa, las personas profesionales del sexo señalaron que buena parte de las mejoras en sus condiciones laborales estaban directamente vinculadas con el cambio jurídico respecto al estatus del trabajo sexual. Estas mejoras incluyen, por ejemplo, no sentirse tan presionadas para aceptar clientes no deseables, contar con mayor apoyo por parte de los empresarios para hacerlo y un mayor empoderamiento para establecer el uso del condón.²⁵

En 2013, la Corte Suprema de Canadá tomó una trascendente decisión en el caso de *R. versus Bedford*: anuló determinadas disposiciones referentes a las leyes sobre trabajo sexual, afirmando que ponían en peligro las condiciones de trabajo de las personas profesionales del sexo.²⁶ En concreto, anuló la prohibición del Código Penal canadiense que impedía “comunicar” situaciones del trabajo sexual, tales como la identificación de clientes peligrosos o la contratación de guardias de seguridad, al considerar el Tribunal Supremo que estas disposiciones impedían que las personas que ejercen

21 Open Society Foundation Public Health Program. The Global Commission on HIV and Law: Sex Workers – A brief for civil society. Nueva York, 2013. Disponible en: <http://www.opensocietyfoundations.org/sites/default/files/HIV-and-the-Law-Sex%20Workers-20130930.pdf>.

22 La expresión “terceras personas” incluye a empresarios, propietarios y encargados de burdeles, recepcionistas, personal de limpieza, taxistas, caseros, hoteles que alquilan habitaciones a personas que ejercen el trabajo sexual y cualquier otra persona que sea considerada facilitadora del trabajo sexual.

23 Guía orientativa de ONUSIDA sobre el VIH y el Trabajo Sexual. “El entorno político y jurídico y los derechos de las personas que ejercen el trabajo sexual”. ONUSIDA. Ginebra. 2011.

24 Parlamento de Nueva Zelanda. Reforma de la Ley de Prostitución. Acto Público n° 28, junio de 2002. Sec. 3. “Objetivo”.

25 G Laverack, A Whipple. ‘The sirens’ song of empowerment: a case study of health promotion and the New Zealand Prostitutes Collective.’ *Global Health Promotion* 17(1): pp. 33–38, 2010.

26 Canadá (Fiscal General) v. Bedford, 2013 SCC 72, [2013] 3 S.C.R. 1101.

Esto es totalmente contrario al espíritu de los derechos humanos relacionados con el trabajo del propio Estado: cobrar impuestos a las personas profesionales del sexo sin, a cambio, proteger legalmente sus derechos fundamentales como trabajadoras o reconocer la elección del trabajo sexual como legítima.

el trabajo sexual pudieran llevar a cabo determinadas acciones para protegerse de la violencia.²⁷ Por otra parte, la extensa normativa contra la gestión de un “burdel” bloqueaba la posibilidad, para las personas profesionales del sexo, de trabajar en lugares cerrados: el Tribunal juzgó que esto no era coherente con la salvaguarda de la seguridad personal. Las disposiciones penales contra el trabajo sexual también se valoraron como contrarias al derecho de las personas que ejercen el trabajo sexual a “su seguridad personal”, en virtud de la Carta de Derechos y Libertades de Canadá, una normativa sobre derechos humanos de amplio alcance.²⁸ El caso Bedford provocó que el gobierno canadiense tuviera un año para elaborar una legislación adecuada a los puntos establecidos en la sentencia. Sin embargo, lamentablemente, el gobierno conservador de Canadá propuso un proyecto de ley, aprobado por el Parlamento en 2014, mediante el que penaliza la compra de servicios sexuales. Por lo tanto, este proyecto de Ley recupera algunas de las disposiciones del Código Penal que habían sido derogadas por la sentencia Bedford.²⁹

Algunas pocas sentencias judiciales han ayudado para avanzar en la vindicación de derechos laborales para las personas que ejercen el trabajo sexual. En 2010, en el caso de *Kylie versus CCMA* y otros, el Tribunal Laboral sentenció que una persona profesional del sexo que había trabajado en una casa de masajes y que había denunciado despido improcedente tenía derecho a relaciones laborales

justas, pese al hecho de que el trabajo sexual fuera considerado ilegal por el Derecho.³⁰ Los juicios, con resultado positivo, de criminales violentos que habían agredido o asesinado a profesionales del sexo, ya sea en los tribunales sudafricanos o en otros lugares, son también, sin género de duda, un paso a favor de mejores condiciones de seguridad en los lugares de trabajo para las personas que ejercen el trabajo sexual.³¹

En Suecia, donde la compra de sexo es un delito y el trabajo sexual considerado como inherentemente victimizador y no como una forma legítima de trabajo, las personas que ejercen el trabajo sexual son, sin embargo, requeridas para pagar impuestos. Esto es totalmente contrario al espíritu de los derechos humanos relacionados con el trabajo del propio Estado: cobrar impuestos a las personas profesionales del sexo sin, a cambio, proteger legalmente sus derechos fundamentales como trabajadoras o reconocer la elección del trabajo sexual como legítima.

A los trabajadores migrantes cuyos derechos –ya sea como trabajadores o inmigrantes– están amparados por las protecciones internacionales, se les puede, sin embargo y con total impunidad, negar sus derechos como trabajadores en muchos países cuando estos se insertan en el trabajo sexual. Consecuentemente, muchos de ellos son “asumidos” como víctimas de trata, o enfrentan la xenofobia y la discriminación, independientemente de su trabajo, y no están protegidos ante las detenciones o las deportaciones arbitrarias.³²

27 *Ibid.*

28 Canadian Charter of Rights and Freedoms. Constitution Act, 1982, part I. Disponible en: <http://laws-lois.justice.gc.ca/eng/const/page-15.html>.

29 Canadian HIV/AIDS Legal Network. Reckless endangerment: Q&A on Bill C-36: Protection of Communities and Exploited Persons Act. Toronto, 2014. Disponible en <http://www.aidslaw.ca/site/wp-content/uploads/2014/11/BILLC36-June2014-ENG.pdf>.

30 J Whitten, “Victory for sex worker,” *IOL News*, 29 May 2010. Disponible en: <http://www.iol.co.za/news/south-africa/victory-for-sex-worker-1.485488#VNUEAv50xdI>.

31 Network of Sex Work Projects. Statement by South African civil society organisations, applaud verdict in de Jager case and call for decriminalisation of sex work (declaración de prensa). 27 de mayo de 2014. Disponible en <http://www.nswp.org/news/statement-south-african-civil-society-organisations-applaud-verdict-de-jager-case-and-call>.

32 Ver, por ejemplo, TAMPEP. *Sex work, migration, health*. Amsterdam, 2009. Disponible en: http://tampep.eu/documents/Sexworkmigrationhealth_final.pdf.

Conclusiones y recomendaciones

...el hecho de no respetar, proteger y hacer cumplir los derechos laborales de las personas que ejercen el trabajo sexual, significa que la mayoría de los países en el mundo están incumpliendo los compromisos que adoptaron con relación a los derechos de los trabajadores y los derechos de las mujeres, así como las garantías fundamentales de seguridad y no discriminación.

Existe un extensísimo abanico de derechos laborales a los que los profesionales del sexo, como todos los trabajadores, tienen pleno derecho en virtud de los tratados de derechos humanos que han sido ampliamente ratificados por los distintos países. Las mujeres en el trabajo sexual deben recibir apoyo como madres y disfrutar de los mismos beneficios por maternidad que el resto de mujeres de la fuerza laboral. Muchos de los derechos de los trabajadores que están establecidos en las normativas de derechos humanos son particularmente pertinentes a las situaciones de las personas que ejercen el trabajo sexual. La protección de los derechos humanos contra la interferencia de la policía en los derechos de los trabajadores, el derecho a formar asociaciones y sindicatos y el derecho a los beneficios sociales está dramáticamente ausente de la vida de millones de personas que ejercen el trabajo sexual. Diseñar políticas basadas en la idea de que el trabajo sexual no constituye un trabajo legítimo, o que las personas que ejercen el trabajo sexual no tienen autonomía para elegir su trabajo, contraviene un amplio conjunto de leyes y fundamentos de derechos humanos que todos los países miembros de la ONU han ratificado.

Es evidente que los gobiernos, con mucha frecuencia, fracasan en su deber de garantizar que las personas que ejercen el trabajo sexual accedan a los derechos más fundamentales como trabajadoras. De hecho, la mayoría de países han aceptado y acordado la implementación de estos derechos

como parte de la totalidad de derechos fundamentales para toda persona que trabaja. Por lo tanto, el hecho de no respetar, proteger y hacer cumplir los derechos laborales de las personas que ejercen el trabajo sexual, significa que la mayoría de los países en el mundo están incumpliendo los compromisos que adoptaron con relación a los derechos de los trabajadores y los derechos de las mujeres, así como las garantías fundamentales de seguridad y no discriminación.

La medida más importante y decisiva para mejorar las oportunidades de las personas que ejercen el trabajo sexual para que disfruten de derechos laborales es la despenalización del trabajo sexual, tal y como muchos expertos han señalado.³³ El trabajo sexual y todas las actividades asociadas al mismo, así como todas las personas vinculadas, deben excluirse de los códigos penales. Los organismos de Naciones Unidas que se ocupan de los derechos humanos, de los derechos de los trabajadores, del VIH y de los derechos de las mujeres, deben pronunciarse y trabajar por la despenalización del trabajo sexual y, mediante las directrices de sus organizaciones, deben facilitar orientación y apoyo técnico para la despenalización a nivel nacional, así como la inclusión del trabajo sexual en los marcos existentes referidos al trabajo, la industria y la empresa, respecto al establecimiento de las normas de salud y seguridad laborales. Las personas que ejercen el trabajo sexual deben participar, de manera relevante, en dichas reformas.

³³ Ver, por ejemplo, *HIV and the law: risks, rights and health*. De la Comisión Mundial sobre VIH y el Derecho. Nueva York, 2012.



Las organizaciones de personas que ejercen el trabajo sexual pueden ser un medio muy valioso de información respecto a la salud ocupacional, la seguridad y los derechos laborales, de modo que las personas profesionales del sexo deberían participar en la toma de decisión de los programas y políticas referidas a este ámbito.

La Organización Internacional del Trabajo debería también priorizar el reconocimiento del trabajo sexual en su esfuerzo para garantizar lugares de trabajo saludables y seguros para todas las personas trabajadoras. La OIT debe también promover el reconocimiento del trabajo sexual como un trabajo legítimo y decente. Debe orientar a los gobiernos nacionales para que apoyen a las personas que ejercen el trabajo sexual y estas disfruten de las mismas garantías y beneficios que el resto de población trabajadora. En primer lugar, debería ser una voz líder en la concienciación de que el trabajo sexual no es inherentemente lesivo o explotador, sino que debe ser reconocido como un trabajo que merece la misma atención política en relación a la seguridad y la salud laborales que en otros tipos de trabajo.

Los gobiernos nacionales deberían permitir y alentar la formación de colectivos y sindicatos de profesionales del sexo y facilitar su inscripción como entidades jurídicas. Las organizaciones de personas que ejercen el trabajo sexual pueden ser un medio muy valioso de información respecto a la salud ocupacional, la seguridad y los derechos laborales, de modo que las personas profesionales del sexo deberían participar en la toma de decisión de los programas y políticas referidas a este ámbito.

Finalmente, las instituciones nacionales de derechos humanos y los líderes sindicales mayoritarios deberían ayudar en la toma de conciencia de los responsables políticos y la población en relación al derecho universal a elegir libremente el trabajo, incluido el trabajo sexual, y practicar una profesión elegida.



nswp

Red Global de Proyectos de Trabajo Sexual
Promover los Derechos Humanos y de la Salud

The Matrix, 62 Newhaven Road
Edinburgh, Scotland, UK, EH6 5QB
+44 131 553 2555
secretariat@nswp.org
www.nswp.org

NSWP is a private not-for-profit limited company.
Company No. SC349355

BRIDGING THE GAPS
Health and rights  for key populations