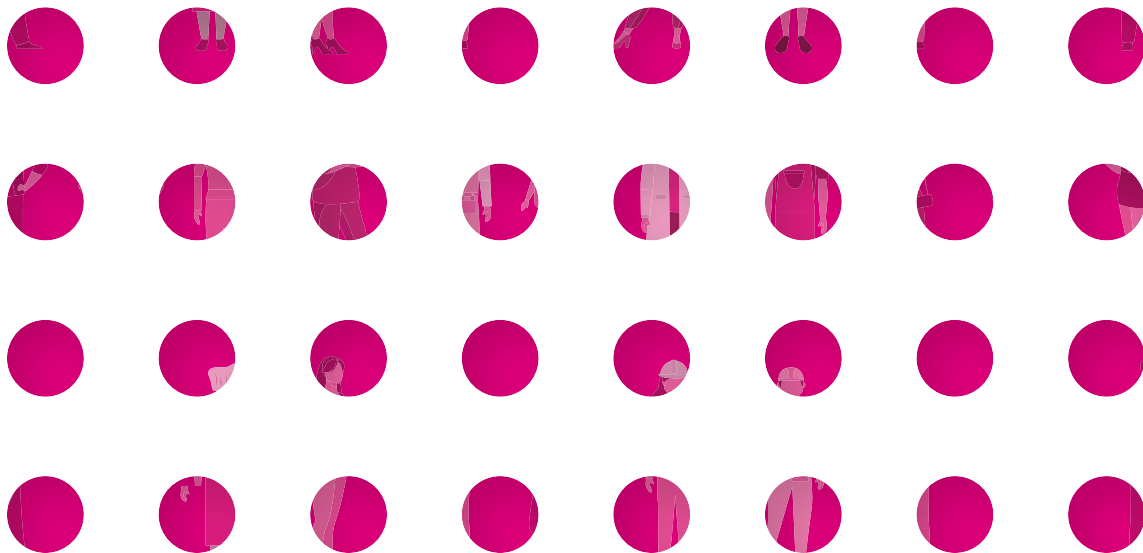


ESTUDIO DE LA SITUACIÓN SOCIOLABORAL DE LA POBLACIÓN **LGBTIQA+**

en Chile 2020



ae Sindicato Nacional Trabajadoras
Luis Gauthier
LGBTIQA+

MUMS
MOVIMIENTO POR LA
DIVERSIDAD SEXUAL

**ESQUEMA DE
PSICOLOGÍA**
UNIVERSIDAD DE SANTIAGO DE CHILE



La publicación "Estudio de la situación sociolaboral de la población LGBTIQ+ en Chile 2020", ha sido elaborada con el patrocinio de la Oficina para el Cono Sur de América Latina de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

La coordinación del documento estuvo a cargo del Sindicato de Trabajadoras LGBTIQ Luis Gauthier.

Las conclusiones, interpretaciones y los resultados expresados en el presente documento no reflejan necesariamente los puntos de vista de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) o sus Estados miembros. Las designaciones empleadas y la presentación del material a lo largo del trabajo no implican la expresión de opinión alguna de ningún tipo por parte de la OIT sobre la condición jurídica de ningún país, territorio, ciudad o zona, ni de sus autoridades.



**Organización
Internacional
del Trabajo**





"Es super incómodo, primero que todo luchar por conseguir un trabajo, conseguirlo y una vez adentro, también luchar por mantenerse no solamente demostrando que uno puede ser bueno en lo que está haciendo, sino que además tratando de vincularse con los compañeros de trabajo y evitando que ellos estén constantemente agrediendo físicamente y psicológicamente".

Franco Fuica
Foro Lanzamiento del Estudio

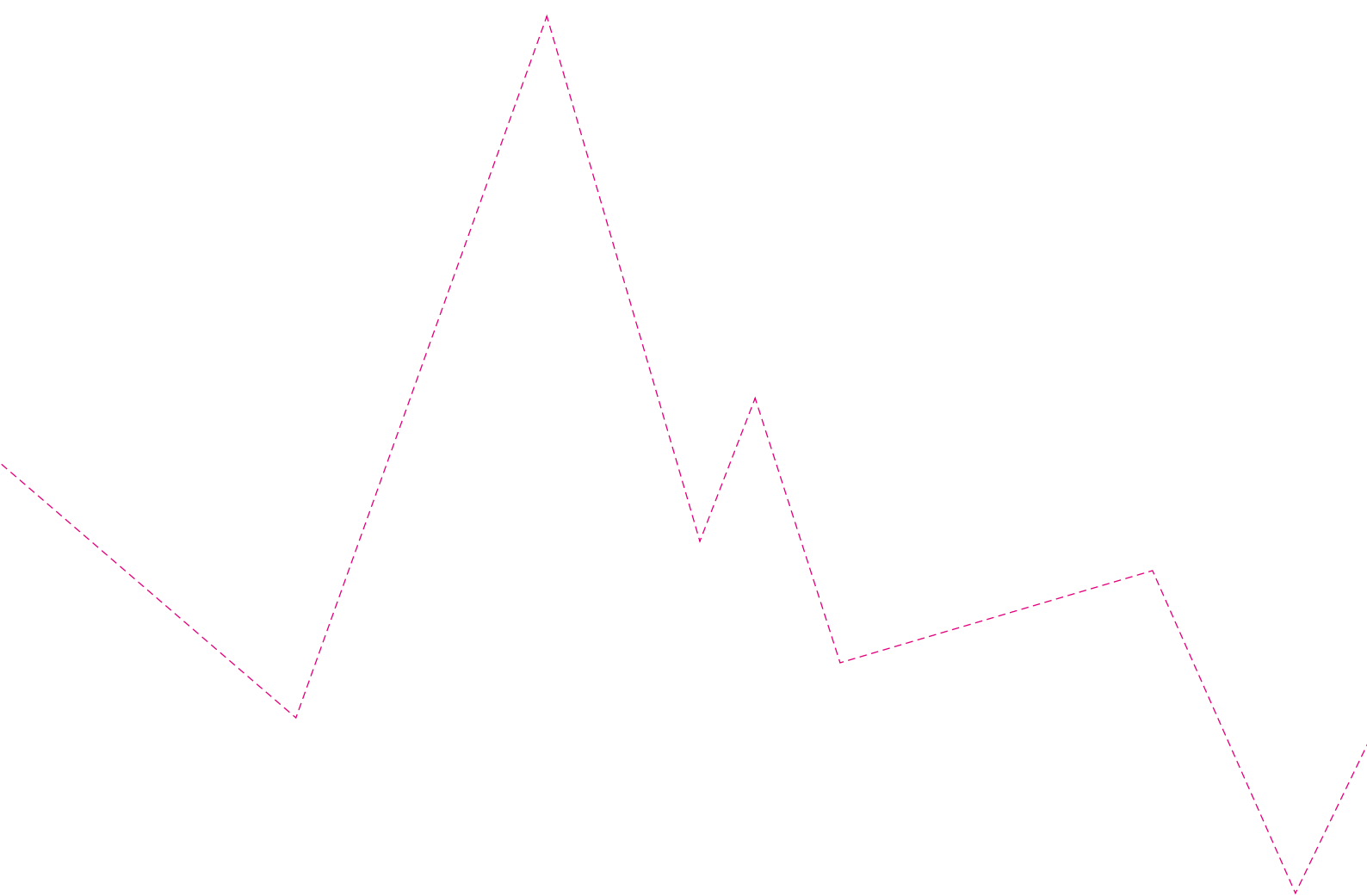
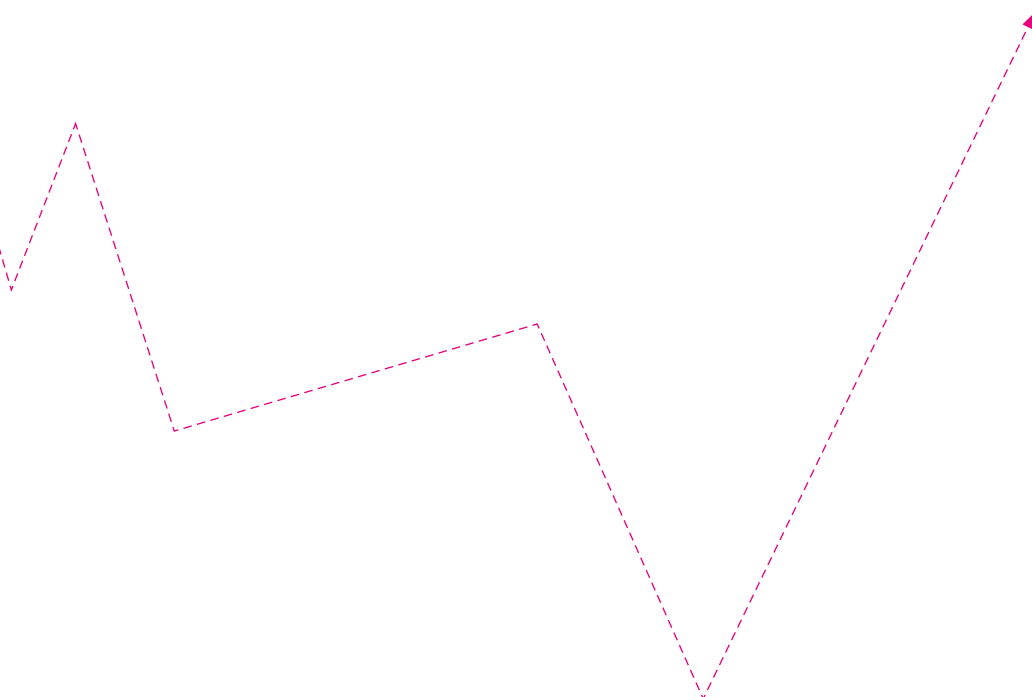


Tabla de contenido

Prólogo -----	9
Equipo de trabajo -----	15
Introducción -----	17
Antecedentes y referencias -----	21
Objetivos -----	25
Metodología -----	27
Hipótesis -----	29
Conceptos principales -----	31
Consideraciones -----	35
Análisis de resultados -----	38
Conclusiones -----	89
Anexos -----	92



Prólogo

Marcos Barraza Gómez (*)

Una primera constatación obligada y que es de justicia mencionar -en materia de instalación de contenidos y de avance de los derechos integrales de las comunidades LGBTI y de las disidencias sexuales- es que la academia y las teorías ancladas en la investigación formal y con estándar científico, van detrás de los nuevos significados y contenidos que instalan, y progresivamente consolidan, las organizaciones sociales de las disidencias, mostrando una capacidad de representarse a sí mismas, y de construir significados sociales que contravengan la hegemonía heteronormativa y patriarcal.

Es un dato de la realidad que la emergencia de nuevos universos sociales demanda “igualdad sustantiva”, como es el caso de las disidencias sexuales, que no solo desatan resistencia de los empleadores e indiferencia y exclusión del mercado laboral, sino también temores de desplazamiento de las organizaciones sindicales, que en sus ADN no tienen incorporadas a plenitud una perspectiva política inclusiva.

Al respecto, es pertinente tener presente, los hallazgos que en su momento se hicieron respecto de la disposición de las y los trabajadores y de la disposición de organizaciones sindicales en términos de percepción y voluntad para el empleo protegido respecto de personas en situación de discapacidad, frente a la legislación e implementación de la Ley de Inclusión Laboral 21.015 para personas en situación de discapacidad.

Es un dato de realidad la emergencia de sesgos, discriminaciones e incluso sentimientos de amenaza respecto de una legislación que en su propósito -y pese a sus limitaciones de construir legislación laboral inclusiva- repercute en un temor de quienes, en tanto sujeto/a trabajador/a, que no son parte de dicha legislación no logran incorporar, ampliar y resignificar sus contenidos y demandas de grupos excluidos, como son las personas en situación de discapacidad y las disidencias sexuales.

Es decir, visto desde la micropolítica de las relaciones laborales, el presente estudio, muestra en sus resultados un evidente rezago de las organizaciones sindicales para superar los parámetros subjetivos de una sociedad excluyente en materia de identidades de género y orientaciones sexuales.

Por otra parte, se debe destacar que, pese a las limitantes metodológicas para extrapolar los resultados a más realidades, considerando el sesgo socioeconómico de la aplicación de un cuestionario online, del perfil de las personas encuestadas que cuentan con más años de escolaridad y de educación superior que el promedio nacional, de acuerdo a los datos de la encuesta CASEN, los hallazgos y la información levantada, son información altamente contributiva para una caracterización de un diagnóstico que permita ir construyendo una línea de base respecto de cuál es la situación laboral y cómo la comunidad LGBTI se relaciona en términos de la gobernanza y la normativa que existe en el país. Y las razones que explican un uso débil o no uso de la institucionalidad normativa de protección, dadas las limitaciones e insuficiencias que tienen las leyes vigentes.

Asimismo, también queda de manifiesto que metodológicamente Chile aún tiene muchos retrasos para la captura de información fiable sobre los universos sociales que componen las disidencias sexuales. Por ejemplo, en la CASEN dadas las características de los/as informantes frente al cuestionario, particularmente jefa/e de hogar, quien responde por la totalidad del hogar, emerge un sesgo para levantar información en materia de identidad y orientación sexual que sea fiable. Presumiéndose la imposición de un sesgo y sub-reporte respecto de cómo esa/e jefa/e de hogar percibe a la persona con orientación sexual o identidad de género distinta a los parámetros heteronormativos. Quedando entonces mucho por precisar y hacer, siendo una materia que debe estar presente desde una perspectiva de enfoque de derecho en la redefinición y construcción de instrumentos para la medición de datos sociales.

Ahora bien, centrando el análisis en el fundamento e inspiración de este estudio, que es el levantamiento de información relevante para ampliación de derechos sociales de la comunidad LGBTI, en el marco de demandas sociales estructurales y sociales de reconocimiento social y político, el principal valor de este estudio, dentro de múltiples cualidades radica en la importancia de reconocer el trabajo desde su Función Social legitimadora, y del cual las disidencias sexuales se encuentran privadas o que ejercen una realización del mismo menoscabada en su dignidad.

En tal sentido, el Trabajo por definición, desde una perspectiva psicosocial y de construcción de identidad que legitima el rol social de las y los sujetos, es una fuente de auto reconocimiento y a la vez una validador social, que para quien esté privado, privada o private del trabajo o que participe de este trabajo en condiciones de precariedad, se ubica en una posición de subordinación social. Al respecto, el principal constructor de la identidad en la adultez es el trabajo, pensando en los ciclos de vida y cómo la política social, el mercado del trabajo y la política pública intervienen los ciclos vitales. Entonces, se cuenta con un primer elemento de análisis en base a los datos de caracterización socioeconómica y menoscabo laboral y el escaso uso de la institucionalidad normativa para la protección y cumplimiento de derechos, respecto a la débil exigencia y la percepción de una institucionalidad que no es útil para la concreción de derechos civiles vulnerados, dada la vivencia de discriminación.

En segundo lugar, derivado de esta ausencia de reconocimiento o de un reconocimiento precario que deviene en una subordinación social, emerge una percepción por parte de quien no es parte de la comunidad LGBTI y se constituye en un observador externo, una emocionalidad piadosa, que como sentimiento se expresa en pena y en acción se traduce conducta asistencial, pero no desde el reconocimiento de la dignidad conculcada. Por ello, es clave la dimensión de condiciones laborales de las personas y de las comunidades disidentes.

Por otra parte, como recurrencia social y estructural de las desigualdades en el trabajo es interesante observar que el estudio, réplica la formalidad e informalidad de la población del país, 60% de trabajo formal y 40% de trabajo informal, pero con el dato distintivo que en el ámbito de la informalidad hay universos sociales dentro de la comunidad LGBTI

más precarizados que otros y que responden a los patrones de sociedad patriarcal y neoliberalismo, dada la exclusión y discriminación de la comunidad Transgénero.

Derivado de lo anterior, una segunda consideración muy relevante es que la orientación sexual y la identidad de género es un componente activo de la matriz de desigualdad social y de exclusión social, y que cuando dicha identidad u orientación se cruza con la dimensión de clase social, con migraciones, con pertenencia a pueblos originarios, con discapacidad, con niñez, ciertamente que los patrones de vulneración y las magnitudes se profundizan. En este sentido, la referencia a la matriz de desigualdad diversa es relevante para visualizar el camino y desde donde se fundan los contenidos, las demandas sociales y la táctica emancipadora de las disidencias sexuales. Es decir, emerge la pregunta obligada, habida cuenta de las vivencias de vulneración, sobre cómo problematizar los derechos de las comunidades disidentes en un ámbito tan determinante como es el trabajo.

Ahora bien, es importante centrar la reflexión en tres hallazgos que se presentan como relevantes para problematizar como se vive desde la perspectiva psicosocial la vulneración de derechos en el trabajo.

El dato elocuente que el 75% personas encuestadas no se sientan discriminadas es a todas luces contraintuitivo y no se condice con la evidencia, la observación social y las experiencias vitales de quienes forman parte de las disidencias sexuales. Por el contrario, dicha afirmación en oposición a la cultura hegemónica discriminadora, parece más una estrategia defensiva orientada a negar vivencias aversivas y dañinas para la preservación de la estabilidad psíquica, frente al daño que provoca el reconocimiento y asunción de un daño reiterado.

Se debe tener presente que las personas en promedio deben estar, no en tiempos de pandemia, entre 8 y 12 horas diarias en el lugar de trabajo, por lo que la mitad del día la persona niega su identidad, impactando en la vivencia y emocionalidad. De lo anterior, dicha afirmación y percepción se constituiría en una estrategia e instrumento relacional desplegado para vincularse socialmente, y que emerge ante un sentimiento de exclusión y negación dada la imposibilidad de poder afirmar y reafirmar la identidad en el contexto del espacio laboral.

En segundo lugar, un porcentaje elevado de las personas encuestadas muestra distancia e indiferencia hacia la organización sindical, evidenciando insuficiencias severas en el mundo sindical para incluir demandas de universos sociales vulnerados y en consecuencia de transversalizar las demandas del trabajo y la matriz de desigualdad social.

Porque que el 14% de las personas encuestadas no sabe si existe una organización sindical, que el 55%, que el 53% no se relacione con las organizaciones sindicales o que el 94% no lo perciba como útil, muestra una bajísima identificación con la organización sindical. Ausencia de identificación con la organización sindical en formas y contenidos que ilustra sobre una organización que no es sensible, no es receptiva y en consecuencia no incluye un universo importante de las personas en el espacio laboral.

La consecuencia directa de esta inconsistencia de derechos por parte de la organización sindical, permite inferir desde los significados en el funcionamiento social, que las estrategias que adoptan las personas parte de la comunidad LGBTI para el ejercicio de sus derechos son dimensiones individuales y no colectivas, porque tienen que negar la existencia de su identidad y orientación. Por ello, los problemas en el espacio laboral lo resuelven desde la individualidad y no desde la acción colectiva, y eso se refleja en la construcción de los pliegos o petitorios de las organizaciones sindicales, dado que la disidencia o diversidad no están presente.

Así, siendo una pregunta de rigor y no obvia cómo la demanda sindical se empapa de las demandas de las disidencias y la diversidad sexual, también es relevante preguntarse cuál debe ser la estrategia de sindicalización y crecimiento desde las comunidades LGBTI en cuanto a los derechos laborales. Incluirse en la organización sindical existente, formar nuevas organizaciones. Siendo un debate abierto, intuitivamente pensar e impulsar una organización sindical robusta en identidades y contenidos, en el entendido de un sujeto/a universal.

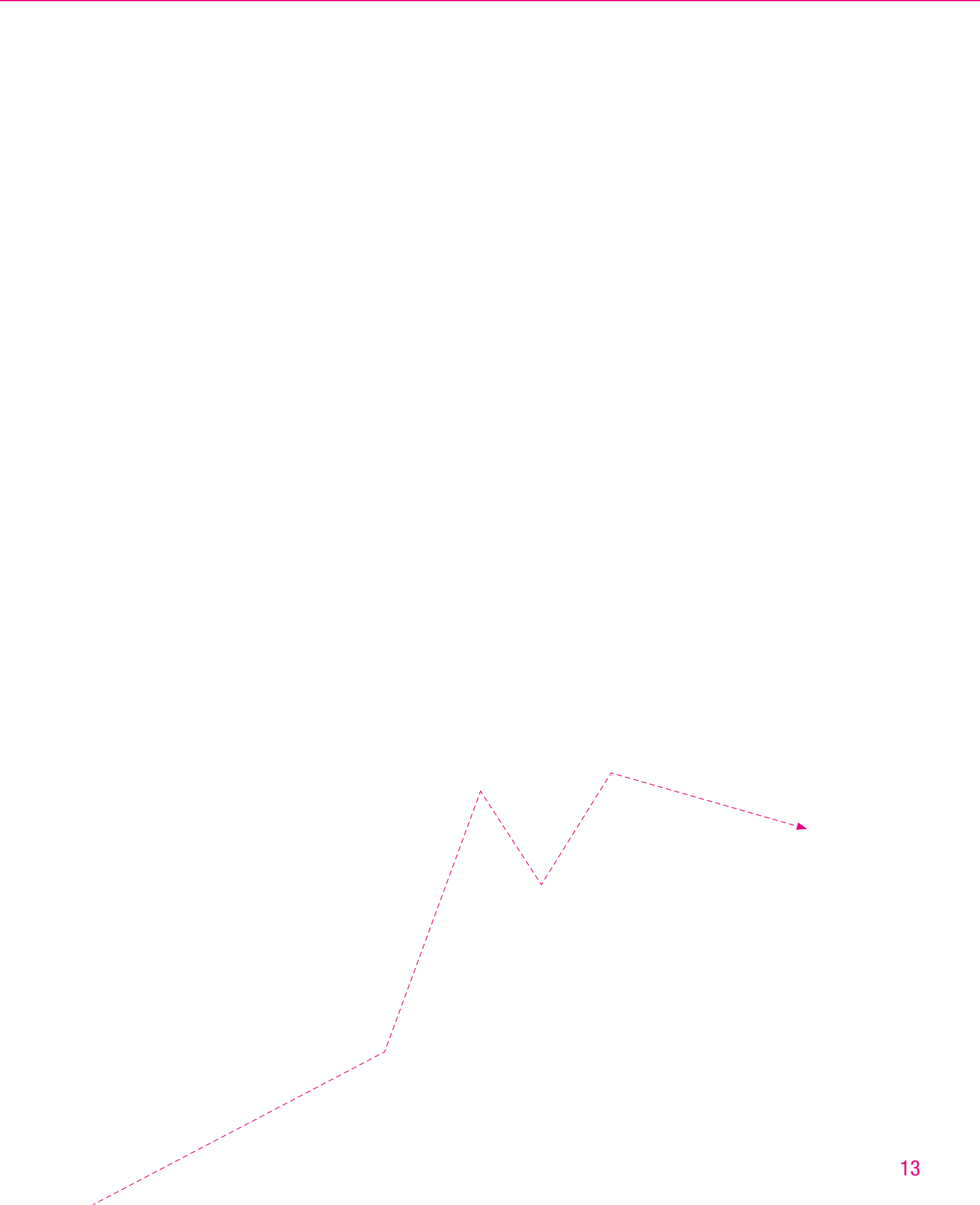
Un tercer ámbito de reflexión, es desmenuzar los hallazgos de cómo lo femenino es penalizado con más fuerza y rechazado que lo masculino, y en particular como la comunidad Trans femenina se ve más dañada por la exclusión y discriminación que otras identidades y orientaciones.

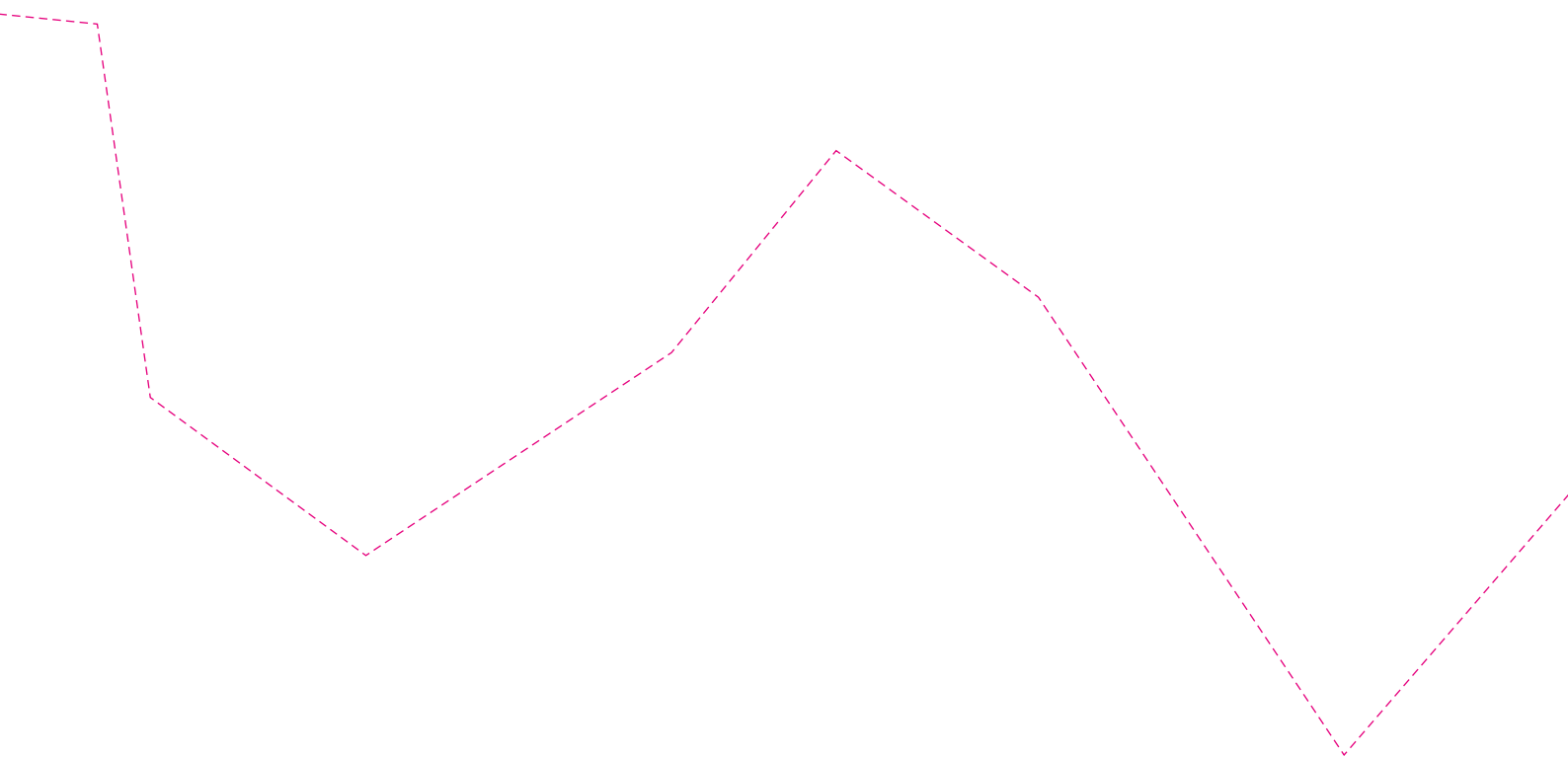
Dicha constatación, debe movilizar, desde la noción de igualdad sustantiva, una discusión e iniciativa sobre derechos laborales protegidos y reforzados para el universo Trans. Al respecto, si bien el reconocimiento y los derechos para las disidencias deben tener un carácter universal, en poblaciones extremadamente menoscabadas la política pública debiese transitar hacia leyes e instrumentos de rango legislativos, que aseguren empleo protegido, con protección integral, tanto para el ejercicio real de los derechos como para la generación de norma cultural de inclusión.

Por último, este estudio deja de manifiesto que la normativa en materia de protección de derechos civiles para la comunidad LGBTI es débil e insuficiente y no es vista por las disidencias como una institucionalidad que asegure protección.

Por ello, lo que viene a partir de la nueva Constitución es el imperativo de definiciones en el plano constitucional lo suficientemente democráticas en términos de inclusión de identidades plenas, que a la postre permitan legislaciones consistentes con esa definición constitucional y una institucionalidad acordé y armoniosa con la definición constitucional y con la definición legislativa, teniendo conciencia que las definiciones promocionales no son suficientes y que se deben establecer leyes que generen protección del empleo digno, complementado con sanciones por la discriminación efectivas y accesibles institucionalmente.

() Psicólogo Social y Clínico; Ex Ministro de Desarrollo Social; Ex Subsecretario de Previsión Social; Ex Director del instituto de Ciencias Alejandro Lipchutz; Director de la Escuela de Psicología de la USACH; Constituyente Electo Distrito 13*





Equipo de trabajo

+ Coordinación, diseño y aplicación

Tatiana Rojas, MUMS.

Carlos Sánchez, Sindicato de trabajadoraes
LGBTI Luis Gauthier.

Jennifer Duran, Sindicato de trabajadoraes
LGBTI Luis Gauthier.

+ Revisión

Marcos Barraza, Escuela de Psicología
USACH.

Claudio Rodríguez, Escuela de Psicología
USACH.

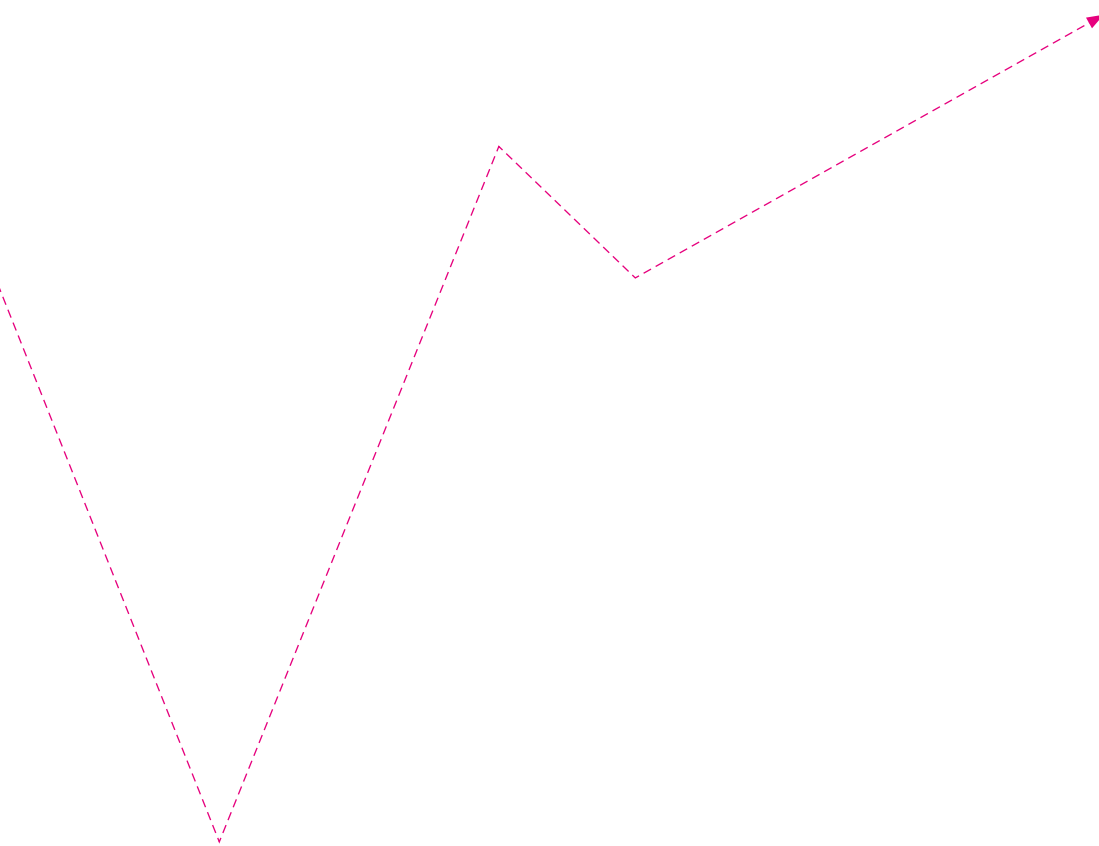
+ Colaboran

Marcos Ruiz, Activista LGBTI.

Fernando Muñoz, MUMS.

Juan Pablo Ciudad, MUMS.

Franco Fuica, OTD.



Introducción

Hoy, en múltiples lugares del mundo, se reconoce y reivindica el derecho a expresar la orientación sexual y la identidad de género, desmitificando la idea de una relación obligatoria y dicotómica entre anatomía, expresión de género y sexualidad.

Esto ha permitido visibilizar que existen tantas posibilidades de orientaciones sexuales como configuraciones posibles del deseo de las personas, así como múltiples alternativas de identidad de género, entendiéndola como una construcción propia llevada a cabo por cada individuo.

A pesar de estos avances, las violaciones a derechos humanos de las personas LGBTIQ+ continúan, incluso siendo avaladas activamente por los estados con legislaciones que no reconocen sus derechos, o pasivamente, por medio de la desidia que deja impune a las personas o instituciones que protagonizan actos de agresión o discriminación.

Lo anterior permite que la discriminación y el odio continúe: asesinatos, violencia, maltrato físico y emocional en los centros educativos, en la familia o en los organismos estatales, menor posibilidades de empleo o discriminación en el mundo del trabajo, e incluso el ejercicio no igualitario de sus derechos, producto de la nula acción estatal para corregir las desventajas estructurales que las personas LGBTIQ+ enfrentan.

Esta discriminación se multiplica cuando sumamos al análisis otros factores como la condición de migrantes, la pertenencia a pueblos indígenas, ser menor de edad o adulto/a mayor, o ser una persona en situación de discapacidad.

Al respecto, la OIT reconoce que, como consecuencia de la discriminación, las personas LGBTIQ+ tienen mayores dificultades para obtener un empleo o incluso formar parte de un proceso de contratación, se les despiden injustamente, se les niegan oportunidades de capacitación, ascensos o reciben salarios inferiores con relación a la población heterosexual.

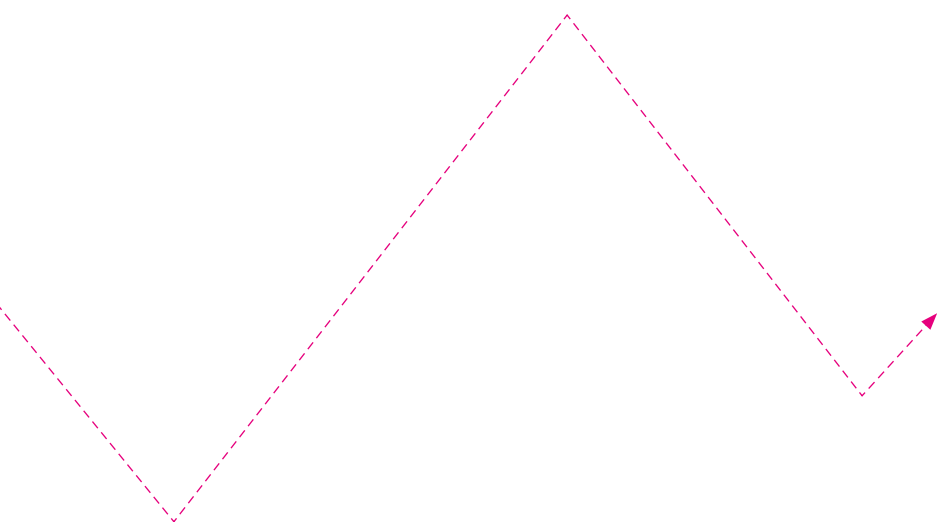
Esta misma discriminación también les dificulta contrarrestar esta situación, ya que no suelen estar representadas en las estructuras de gobierno ni en las organizaciones de empleadores o sindicatos, por lo que sus necesidades rara vez forman parte de las distintas iniciativas de diálogo social o están presentes en los acuerdos de negociación colectiva.

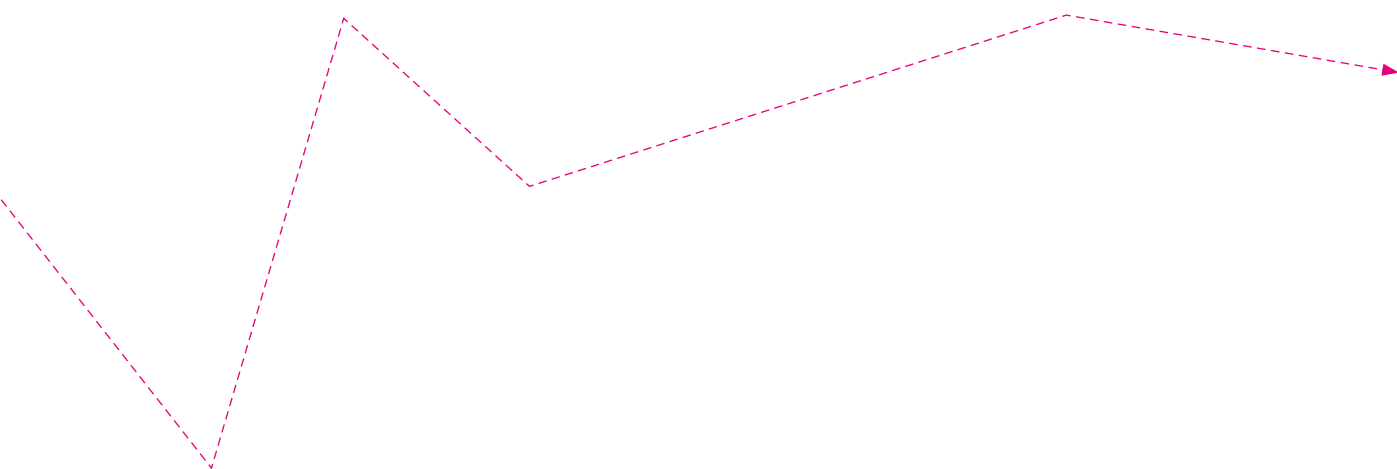
Aun cuando Chile tiene ratificado el convenio 111 sobre discriminación y empleo, la comisión de la OIT continúa recibiendo información de organizaciones afines, donde se deja de manifiesto que persiste la vulneración del derecho a trabajo decente, debido a que la respuesta del estado de Chile sigue siendo deficitaria, en lo que dice relación a la población LGBTIQ+.

En esta investigación nos interesa por tanto identificar los mecanismos utilizados por la población LGBTIQ+ para la defensa de sus derechos en el ámbito laboral, y qué instrumentos establecidos en la actual legislación han sido los más recurridos para ello. Conocer si la persona ha debido actuar personalmente para enfrentar la vulneración de sus derechos, o si ha habido alguna actuación colectiva.

También, si la persona ha podido recurrir a mecanismos de abordaje preventivo a través de los comités paritarios, u otro de orden similar, para enfrentar situaciones de salud mental, física, u otras.

Este estudio, en primer lugar, da cuenta de hechos que afectan a la población LGBTIQ+ en el trabajo; pero además recoge las percepciones que esta población tiene respecto de su propia situación. Es un primer intento por demostrar con datos duros, mucho de lo que se denunciado, en el país y a nivel internacional. Queda sin embargo una dura tarea en el futuro, y es que el país, que ya inicia un proceso de debate constitucional, tenga la capacidad de producir los cambios culturales que se necesitan.





Antecedentes y referencias

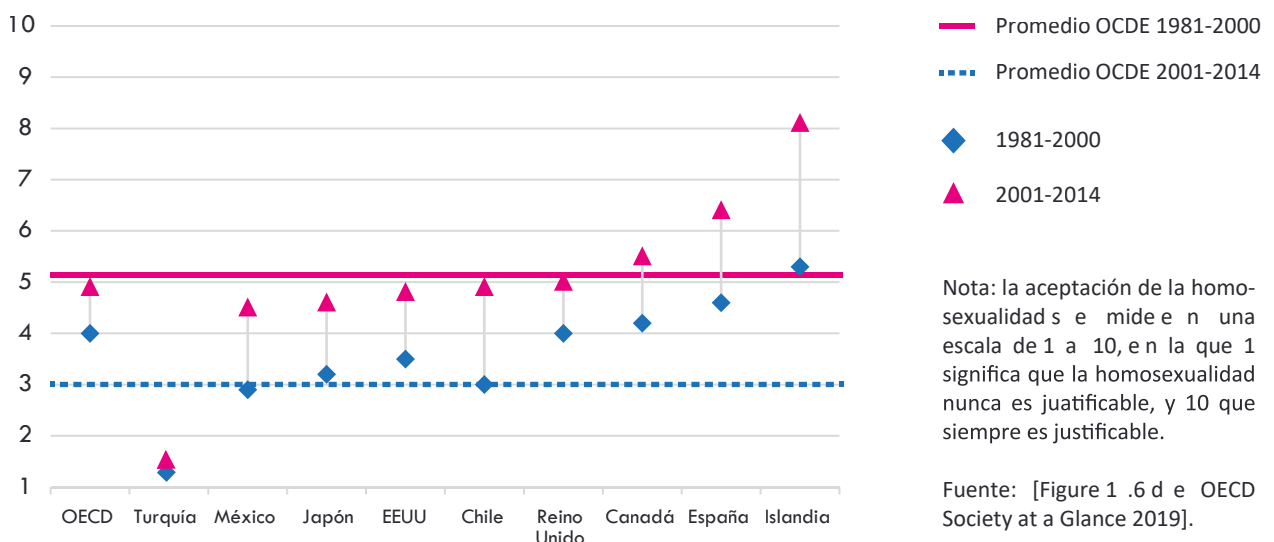
En Chile se han desarrollado varios estudios destinados a caracterizar las condiciones sociales y laborales bajo las cuales se desenvuelven diversos sectores minoritarios y vulnerables, entre los cuales particularmente se encuentra la población LGBTIQ.

Dichos estudios se enmarcan en un proceso de ensanchamiento de los derechos y libertades que han venido reivindicando las comunidades organizadas de lesbianas, gays y transexuales principalmente, a partir de los primeros años de la llamada “transición a la democracia” iniciada en 1990.

De allí que desde la incidencia de las luchas por la despenalización de la sodomía iniciada en 1993, hasta el día de hoy, han surgido diversas normas legales afirmativas de derechos, como asimismo de restricciones a la discriminación y otras formas de intolerancia, en consecuencia con la adopción de pactos y declaraciones de derechos humanos consagradas internacionalmente.

Si bien Chile ha avanzado en la aceptación de derechos y libertades de la población LGBTIQ, se estima que aún falta mucho por recorrer. “los ciudadanos chilenos se encuentran solo a mitad del camino hacia la plena aceptación social de la homosexualidad, con una calificación de casi 5 en una escala de aceptación del 1 al 10 (cifra que coincide con la calificación promedio de la OCDE) (véase la Gráfica A). Además, solo una minoría de los encuestados chilenos (43%) aceptaría que un/a menor de edad se vistiera y se expresara como un niño o niña del otro género” (OECD, 2019) (Society and glance 2019. A Spotlight on LGBT people. <https://www.oecd.org/chile/sag2019-chile-es.pdf>)

Gráfica A.- Si bien ha habido mejoras, la aceptación de la homosexualidad es aún limitada.



Precisamente, dicho proceso de avances, no ha estado exento de dificultades, que han obligado a las comunidades a impulsar estudios y documentación que modifique actitudes de tomadores de decisión en el poder político del Estado.

Uno de los aspectos importantes que dicen relación con los derechos de la población LGBTIQ, a contrapelo de la idea estereotipada de que las reivindicaciones de esta población se restringen principalmente a derechos civiles y políticos, es la necesidad de enfrentar la situación de desigualdad que enfrenta en el trabajo.

En este sentido, algunas organizaciones han desarrollado estudios y encuestas que hemos tenido a la vista como antecedentes de esta investigación.

Entre ellas se encuentra el primer Estudio sobre el Derecho a la diferencia en Chile, realizado por Movilh-Centro de Estudios de la Sexualidad en 1992, en el cual se recogían diversas intervenciones del Seminario organizado ese año, para comenzar a elaborar un diagnóstico y propuestas políticas que dieran inicio al cambio cultural que el país requería. Más adelante, la Agrupación Rompiendo el Silencio, desarrolló un diagnóstico inicial sobre la situación social y cultural de las lesbianas y bisexuales en Chile, elaborado con ocasión de la 58ª sesión de la Comisión de la condición jurídica y social de la mujer de las Naciones Unidas con apoyo de International Gay and Lesbian Human Rights Comision, marzo 2014; en ese momento era importante reconocer las diversas situaciones de vulneración de derechos de las personas LGBTIQ, y el aporte de Rompiendo el Silencio, sin dudas fue un punto de partida concreto, que luego otras organizaciones se dieron a la tarea de realizar.

La diversificación de las organizaciones LGBTIQ, dio lugar posteriormente a que el Movilh (que utiliza la misma sigla que el Movimiento que se transformó en el MUMS en 1998), ha desarrollado un informe anual de derechos humanos, en el que recopila hechos de vulneración a los derechos de las personas LGBT, en diversos ámbitos, incluyendo el trabajo. Su contenido cobra relevancia desde el momento en que relata al menos los casos de denuncia que logra pesquisar, y defender, y constituye una herramienta importante a la hora de dar sustento a otros estudios.

La diversificación política del movimiento LGBTIQ trae la presencia de la Fundación Iguales, cuyos fundamentos de origen difieren de los grupos anteriores, e introducen una dimensión sistémica en el análisis y abordaje de diversos casos que afectan la existencia de las personas LGBTIQ. Entre ellas la conformación de “Pride Conection”, una asociación de empresas “gay friendly” que promueven la inclusión de personas LGBTIQ en sus plantas laborales. De allí resulta un documento titulado “Chile No Sabe: Primer Estudio sobre Diversidad Sexual y Trabajo Dependiente”, elaborado por Fundación Iguales-Gestión Social, 2015. (<https://www.iguales.cl/pride/encuesta-nacional-diversidad-en-trabajo.pdf>)

Dichos estudios son probablemente una parte del trabajo realizado por un sinnúmero de organizaciones hoy existentes y que abordan principalmente la situación socio-cultural relacionada con el rechazo social a la diversidad sexual y de género, y ha sido fundamental

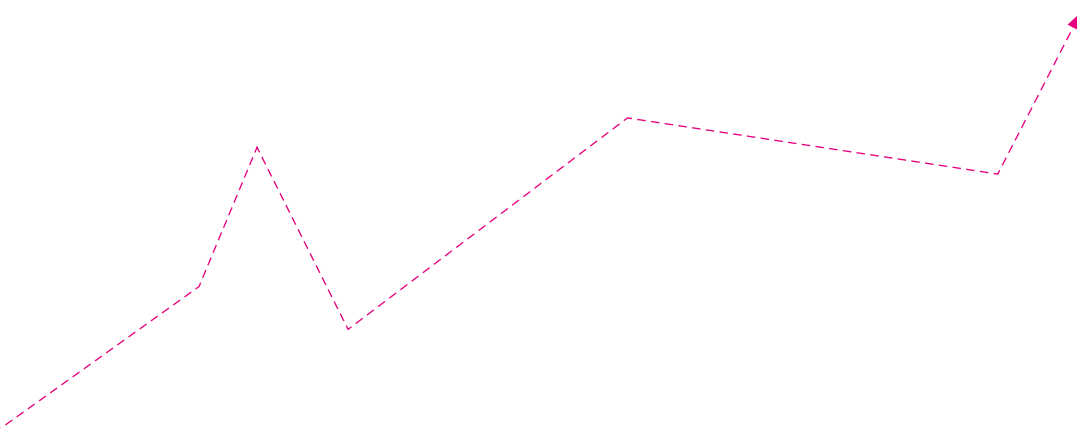
Antecedentes y referencias

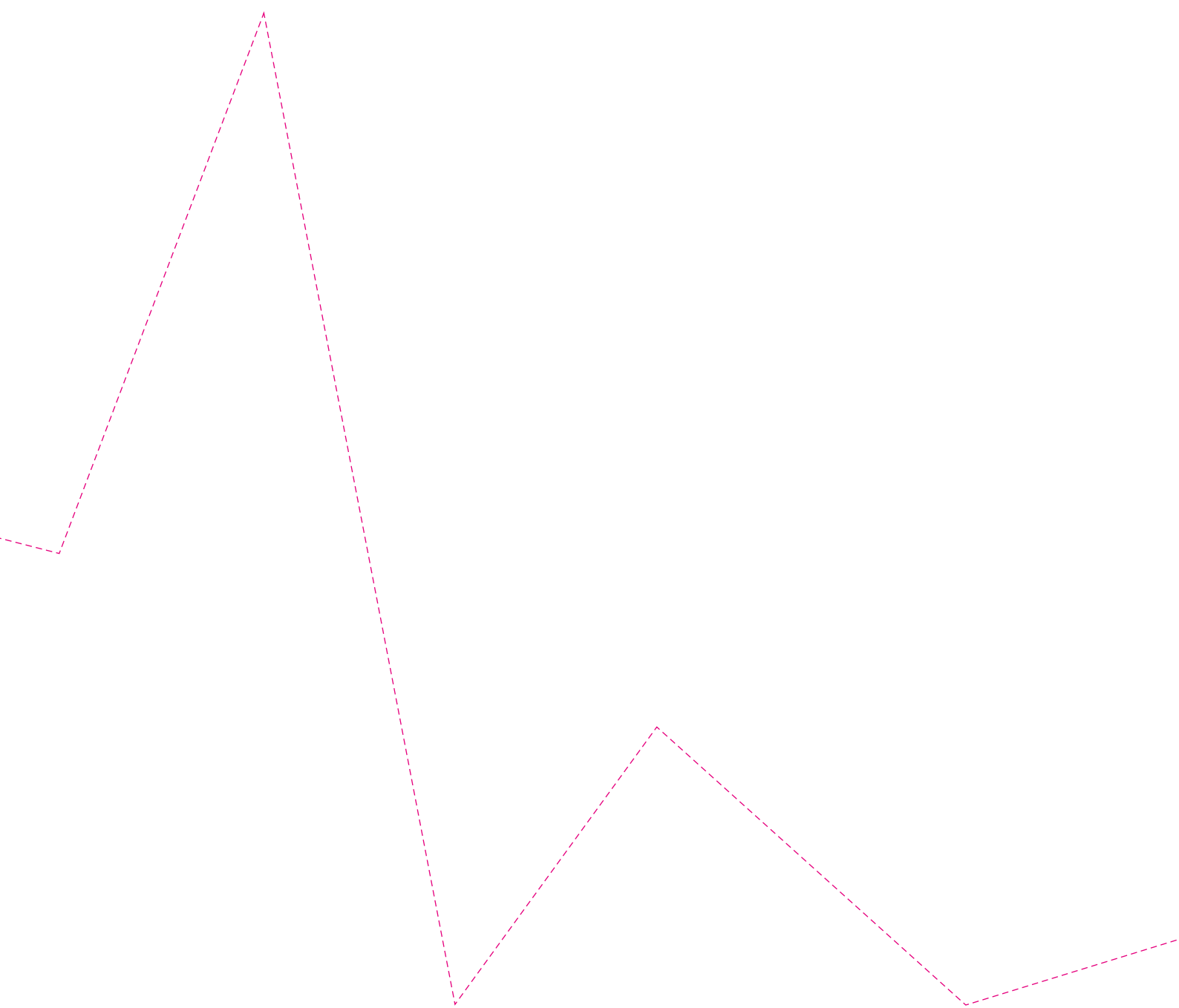
como punto de partida que ha permitido hallazgos importantes respecto a la necesidad de abordar las particularidades de la situación de la población LGBTIQ en el trabajo específicamente.

A esos estudios se añaden obviamente las experiencias internacionales, que resultan numerosas y variadas. Sin embargo para nuestro caso, nos hemos detenido principalmente en aquellos recursos y materiales elaborados también por las oficinas públicas, que últimamente han recogido datos y antecedentes demográficos, sociales y laborales sobre la población LGBTIQ. Nos referimos a los datos estadísticos recogidos por la Encuesta CASEN 2017, como asimismo el Consejo Nacional laboral y los datos del Registro Social de Hogares.

En la revisión del conjunto de materiales disponibles, pudimos establecer con mayor claridad nuestras hipótesis de trabajo, como asimismo el objetivo de este estudio, dado que no encontramos en los materiales referidos la información precisa o la demostración de nuestras afirmaciones o supuestos.

Sin embargo, reconocemos en todos ellos, el punto de partida para nuestro trabajo, y el mérito que tienen al momento de permitir un mayor avance en la lucha por los derechos y libertades de las poblaciones vulnerables como es el caso de la población LGBTIQ.





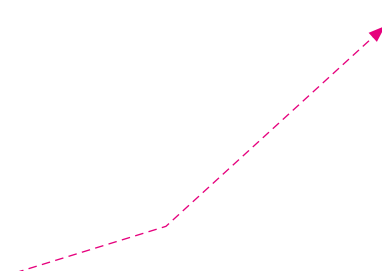
Objetivos

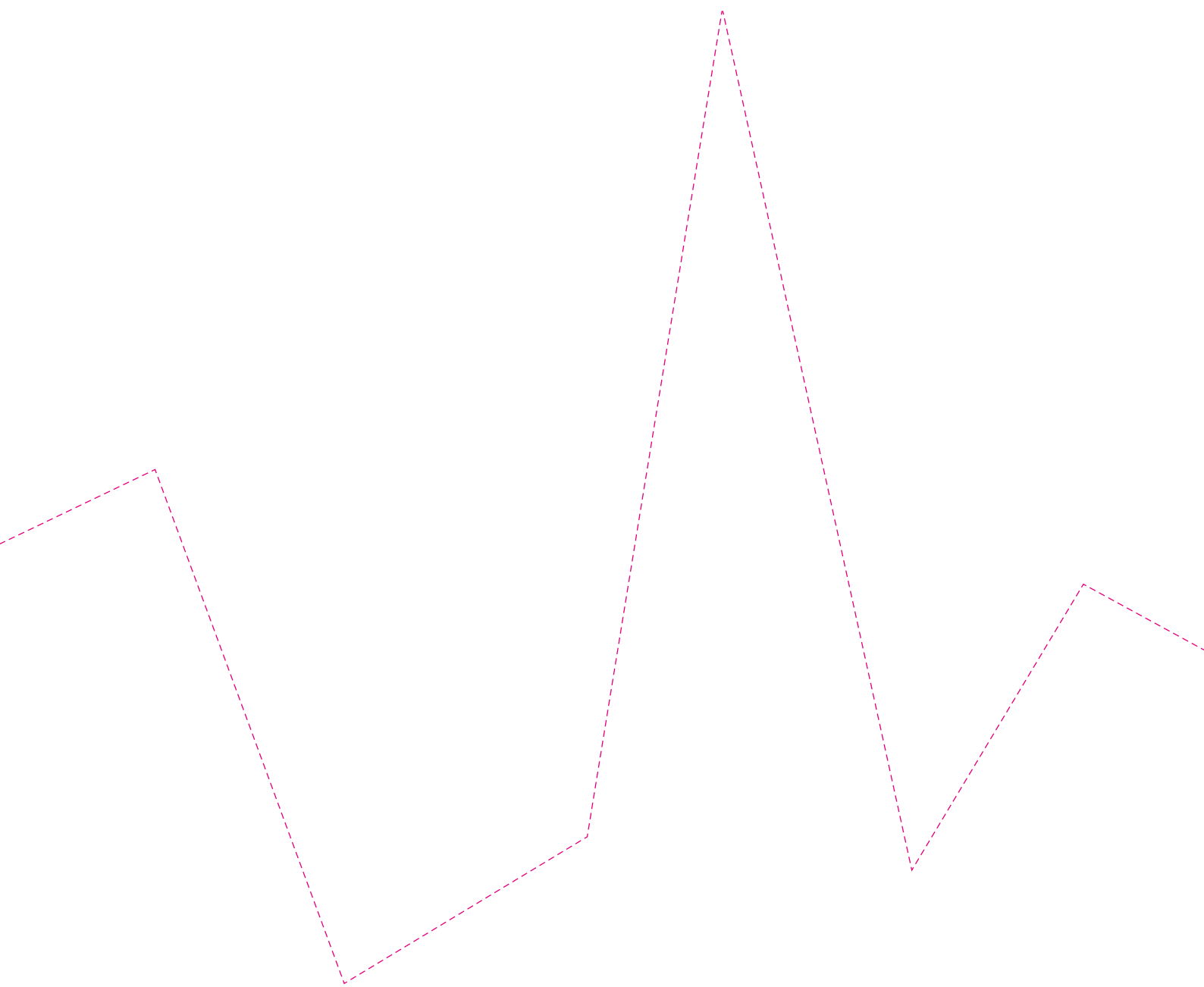
Objetivo general

- + Conocer y analizar el estado de la situación sociolaboral de las personas autodefinidas como LGBTIQA+ mayores de 18 años en Chile.

Objetivos específicos

- + Caracterizar la situación laboral de la población LGBTIQA+ según situación sociodemográfica.
- + Identificar barreras de acceso al trabajo formal, informal e independiente de la población LGBTIQA+.
- + Identificar situaciones de discriminación vividas por las personas LGBTIQA+ en el desempeño de la actividad laboral formal, informal e independiente.
- + Conocer y caracterizar el grado de utilización de las acciones y herramientas jurídicas disponibles con ocasión de situaciones de discriminación vividas por personas LGBTIQA+ en el desempeño de alguna actividad laboral.





Metodología

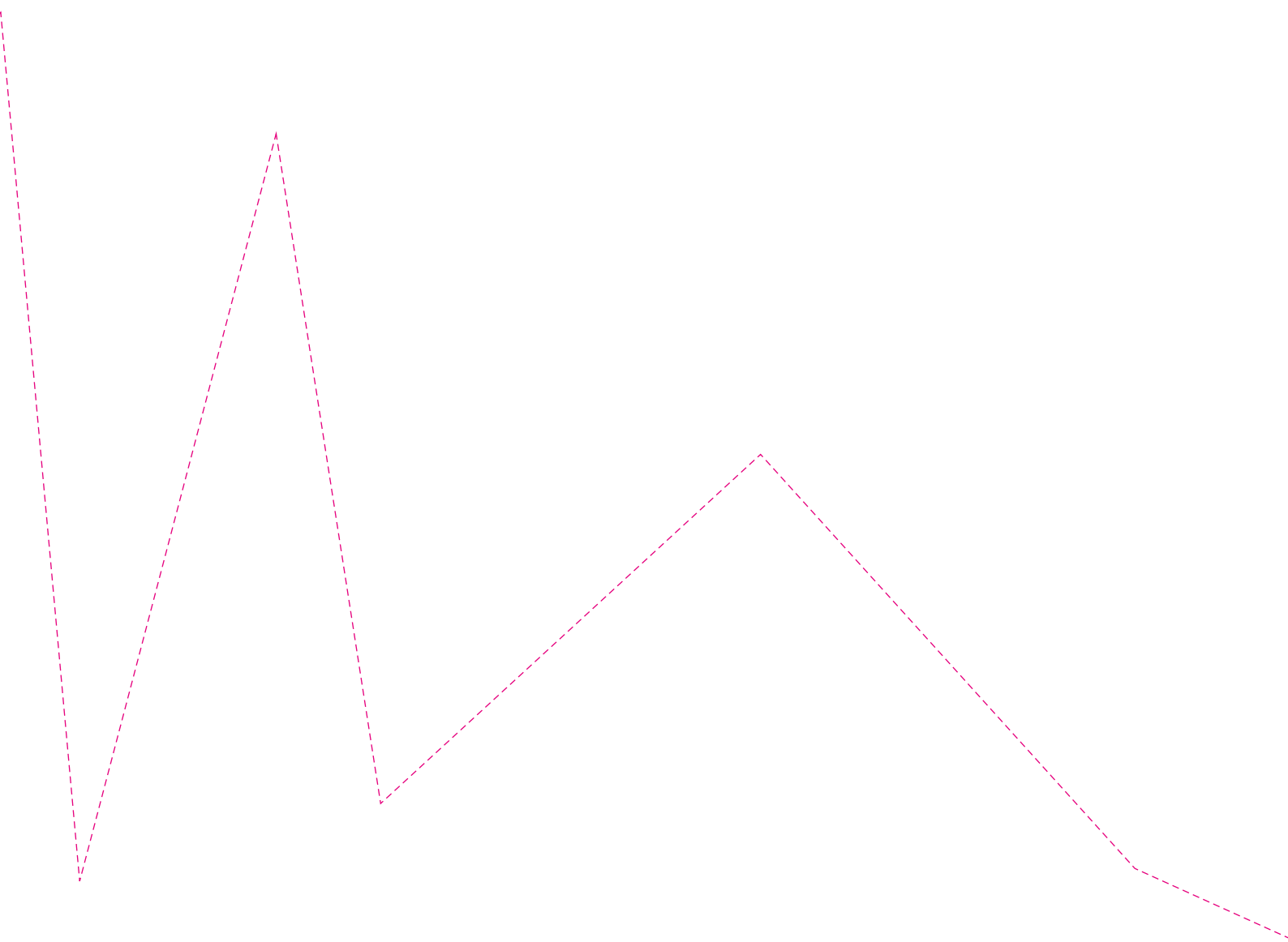
La investigación realizada se basó en una metodología cuantitativa, por medio de una encuesta online anónima, intencionada, autoexcluyente, dirigida a personas que se autoperciben como parte de la población LGBTQIA+, mayores de 18 años, la cual fue difundida mediante redes sociales de las organizaciones participantes del proyecto, redes de contactos, colaboradores y publicidad pagada en el perfil de Facebook e Instagram del estudio, creado para este fin.

La encuesta fue realizada en modalidad online, siendo aplicada durante los meses de noviembre y diciembre de 2020. Se alcanzó una muestra de sujetos con formularios completos, con distribución paritaria de sujetos masculinos y femeninos y participación de personas trans de un 2 a 3%.

Respecto al formulario, todas las preguntas fueron diseñadas de acuerdo a la experiencia tanto de especialistas y dirigentes sindicales, como de activistas de la comunidad LGBTQIA+.

No se incorporó pregunta por sexo, entendido como “sexo de nacimiento”, esto como una consideración a las demandas del movimiento LGBTQ+ que reconoce la relevancia de la identidad y autopercepción por sobre la genitalidad, además de subrayar, como definición política, una crítica al modelo reduccionista y binario de la definición clásica de sexo y la excesiva vigilancia e importancia que recibe en ámbitos donde no es relevante su conocimiento (ej: fuera del ámbito de las particularidades específicas para la atención en salud)

Se incorporó la pregunta respecto a autopercepción de su imagen bajo los estereotipos “tradicionales” de aspecto y comportamientos masculinos o femeninos, asumiendo que el juicio respecto a estos es causal de discriminación, más allá que la certeza sobre la orientación sexual de las personas.



Hipótesis

En esta investigación nos planteamos dos hipótesis centrales, surgidas de la experiencia concreta y del sentido común que se ha generado en la propia comunidad política LGBTIQ+, y que en esta investigación hemos querido poner a prueba.

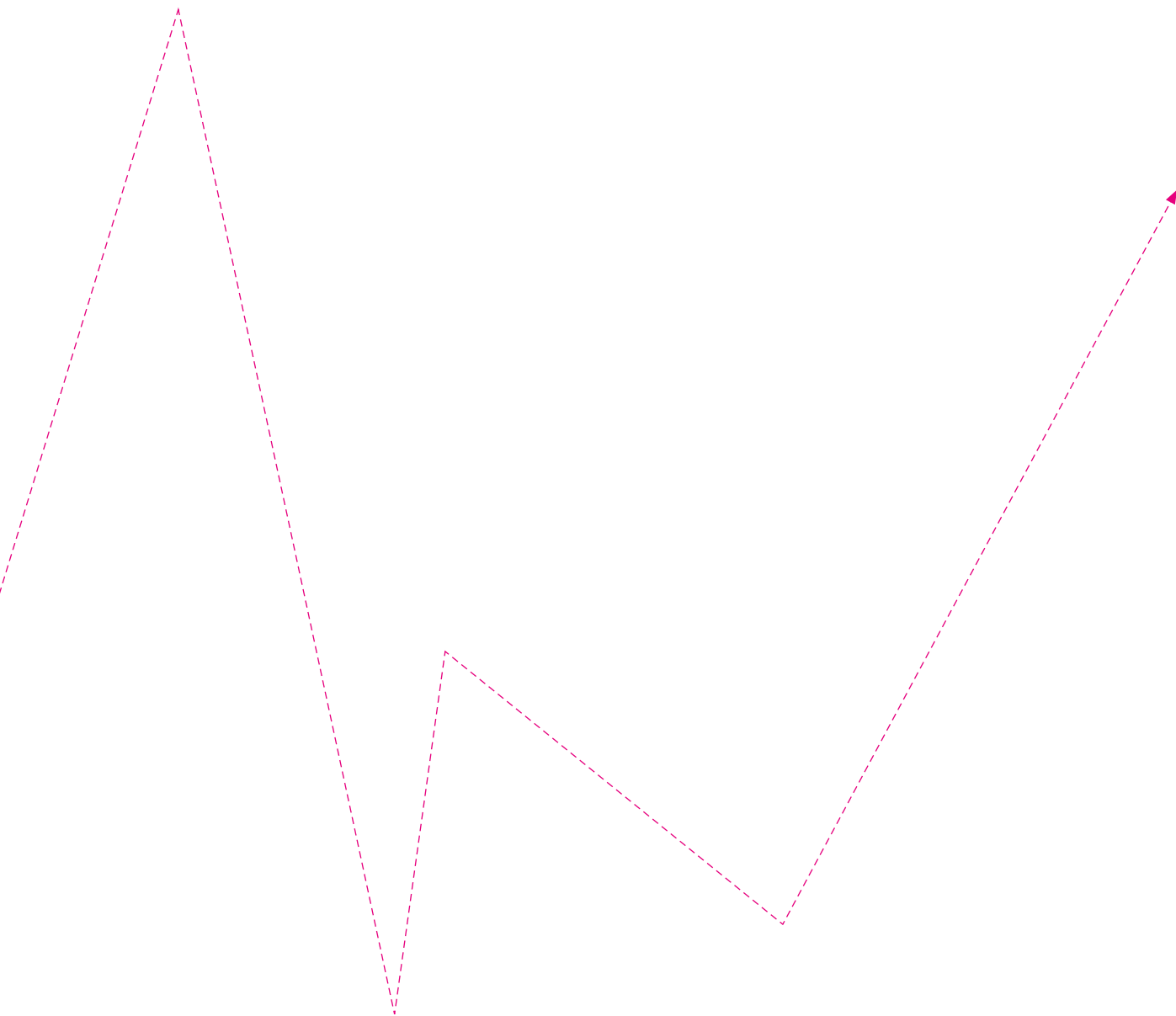
Proponemos que la discriminación en el plano laboral a las personas LGBTIQ+, surge principalmente en razón de su identidad de género, más que al hecho de ser reconocidas por su orientación sexual. Fundamentamos esta hipótesis en que, por una parte, se conoce que el ocultamiento de la identidad de género u orientación sexual en el ámbito laboral es visto como una estrategia para evitar conflictos, no siendo considerada la ocultación como una forma de discriminación o violencia.

Del mismo modo, se tiene la percepción que, en las personas transgénero, especialmente las mujeres, sus posibilidades de acceder a empleos formales son casi inexistentes, dado que usualmente fueron expulsadas de sus hogares y discriminadas en sus centros educativos.

Además, dado el carácter machista de las relaciones de género en nuestra sociedad, las mujeres en general, se encuentran en mayor medida sometidas a trabajos precarios, informales, con bajos ingresos, y con experiencias de acoso sexual laboral; lo que es un indicio acerca de qué podemos hallar en la situación de las mujeres lesbianas y/o transgénero

Las personas bisexuales en cambio, al ser menos visibles, sufrirán de exclusión principalmente cuando su entorno las identifique bajo la categoría de gay o lesbiana; a diferencia del caso de los hombres gays, sufrirán mayor discriminación o acoso cuando no cumplen con el estereotipo de comportamiento y aspecto tradicionalmente masculino, siendo víctimas principalmente de acoso laboral, y en menor medida de acoso u hostigamiento sexual.

Finalmente, nuestra segunda hipótesis, plantea que en Chile las tres herramientas judiciales disponibles para demandar frente a situaciones de discriminación han tenido un bajo uso en materias de discriminación a personas LGBTIQ+, no existiendo una voluntad generalizada de la población LGBTIQ+ a recurrir a estas herramientas, principalmente debido a la posibilidad de aumentar la sensación de inseguridad, vivir nuevamente situaciones discriminatorias, y por factores económicos asociados a los costos de asesoría judicial que generan estas acciones.



Conceptos principales

+ **Género:** Se refiere al conjunto de prácticas, creencias, representaciones y prescripciones sociales en función de una simbolización de la diferencia anatómica entre hombres y mujeres. Atribuyendo características exclusivas a uno y otro sexo.

+ **Identidad de Género:** es una construcción cultural; se enseña desde los primeros años de vida los comportamientos esperados según el sexo de las personas. Cuando una persona se siente mejor identificada con las características que se le asigna al otro sexo, es-tamos hablando de una persona transgénero.

+ **Orientación sexual:** es la atracción sexual dirigida hacia objetos o personas. Homosexualidad y/o lesbianismo: es la sexualidad orientada hacia una persona del mismo sexo. No necesariamente está relacionada con la identidad de género.

+ **Lesbiana:** mujer que siente atracción y se relaciona afectiva y sexualmente con otras mujeres. Los movimientos feministas de mujeres homosexuales han insistido en nombrar a sus movimientos sociales como movimientos lesbianos o lésbicos, dado que, cuando se nombra la homosexualidad generalmente se piensa en los hombres. Lesbianismo es la manera políticamente correcta de nombrar la homosexualidad de las mujeres.

+ **Bisexualidad:** es el comportamiento y orientación sexual más común en la humanidad, sin embargo, las más condenada debido a la cultura que obliga a las personas a definirse por una u otra categoría.

+ **Feminidad:** son los modelos de comportamiento sociales y culturales opuestos a los modelos y patrones masculinos. Culturalmente son atribuibles a las hembras, pero no es condición ser hembras para ser femeninas. Se cataloga lo femenino como lo intuitivo, lo sensible, lo débil, lo dependiente, el mundo de los afectos. Una hembra masculina es rechazada porque es “ahombrada” o “tortillera”.

+ **Heteronormatividad (*):** sistema jurídico, social, religioso y mental que considera como única posibilidad las relaciones heterosexuales, obligando a las personas a seguir este régimen, que dificulta la existencia de otras formas de existir desde las diversas orientaciones y afectividades.

+ **Cisnormatividad (*):** sistema mental y cultural de normas biologizantes cis género que piensa “que aquellas personas a las que se les asignó masculino al nacer siempre crecen para ser hombres y aquellas a las que se les asignó femenino al nacer siempre crecen para ser mujeres” y que fuera de esta norma se trataría de personas anormales, excluyendo a las



personas no binarias y transgénero.

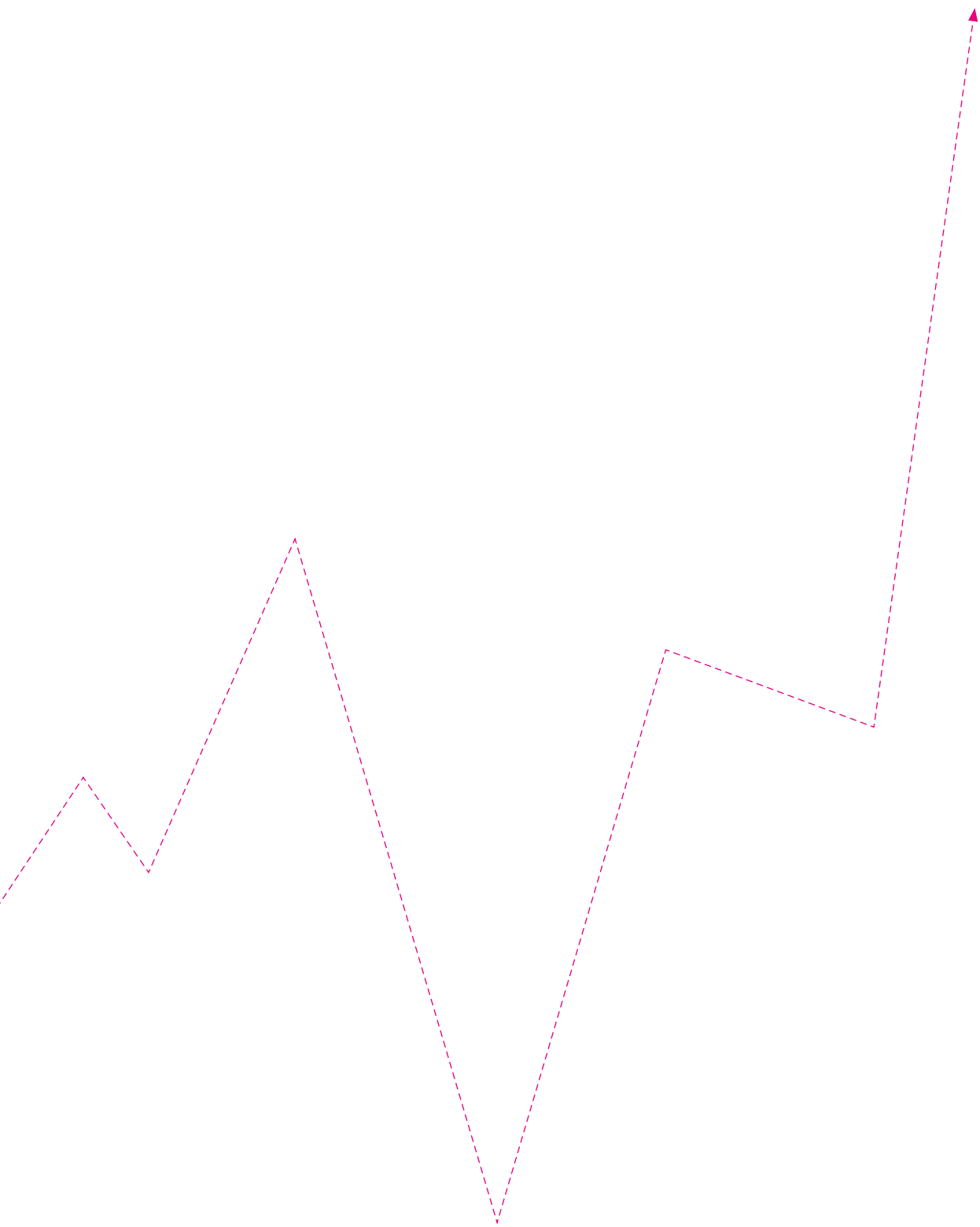
+ **Cisgénero (*)**: Personas que se identifican con el género que les asignaron al nacer y por lo tanto no buscan transitar de género.

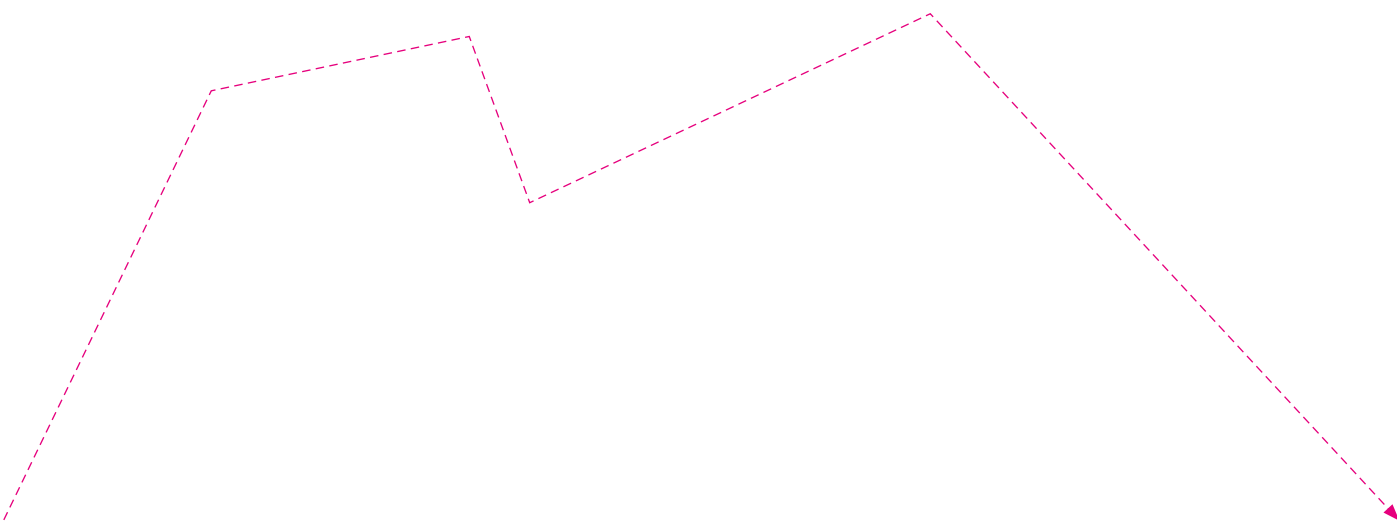
+ **Binarismo de Género (*)**: Significa comprender el sistema de género desde una reducción sexual colonial, que abarcaría como algo normal solamente a hombres y mujeres heterosexuales, sin representación de otras personas autopercebidas con otras identidades de género, como por ejemplo, géneros no-binarios, transgéneros, muxe, entre otras. Este binarismo de género tampoco abarca los cuerpos que no corresponden con su visión, incurriendo en el endosexismo que excluye y patologiza a las personas intersexuales.

+ **Interseccionalidad (*)**: Es una categoría de análisis que proviene del afrofeminismo, acuñada por Kimberlé Crenshaw, como un enfoque que estudia la percepción del poder cruzado o imbricado en los cuerpos racializados y las relaciones sociales. El cruce de violencias y opresiones afecta a un determinado grupo de mujeres (en este caso afroamericanas) que no se pueden estudiar de manera aislada. Este enfoque señala que el género, la etnia, la clase, cuerpo, identidades, capacidades, capital cultural, la orientación sexual, entre otras categorías, están interrelacionadas.

+ **Privilegio Masculino (*)**: Ventajas que poseen los varones por sobre las mujeres en diferentes ámbitos como sociales, educativos, laborales, familiares, etc.

(*) Glosario conceptual Dirección de Género Universidad de los Lagos.





Consideraciones

La encuesta estuvo dirigida a toda la población nacional, con la sugerencia de que fuera respondida por personas que se autoidentificasen como pertenecientes a la población LGBTIQ+ y fuesen mayores de 18 años.

La cantidad de respuestas fue mayor que la cantidad seleccionada, conformada finalmente 607 respuestas, de personas que obedecen al criterio de selección principal: ser personas autodefinidas como LGBTIQ+.

Si bien es cierto estaba definida para mayores de 18 años, por ser vía online fue contestada por menores de 18 y mayores de 16. Decidimos dejar y contabilizar las encuestas de mayores de 16 porque dan cuenta de una realidad.

También se ha tenido en cuenta, como mecanismo de comparación y referencia la Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional, Casen, realizada por el Ministerio de Desarrollo Social, de la cual se tomó como referencia algunos datos de la población general en temas de educación, trabajo y seguridad social de la encuesta del año 2017.

Sin embargo, en lo que respecta a la población LGBTIQ no es posible hacer comparaciones, pues la encuesta Casen no considera a hombres homosexuales, ni a mujeres lesbianas de manera desagregada, y solo considera el segmento “homosexual/lesbiana”. Tampoco dicha encuesta pregunta directamente por identidad de género trans-masculino/trans-femenino.

Los términos “ocupación/desocupación” utilizados en la encuesta Casen, no son los utilizados en este estudio ya que nos interesa diferenciar entre trabajo formal e informal.

Finalmente debemos decir que, a partir del tamaño de la muestra alcanzada, y del nivel de confianza esperado de un 95%, esta encuesta alcanza un margen de error máximo de 3,98%, lo que estadísticamente da cuenta de la validez del estudio.



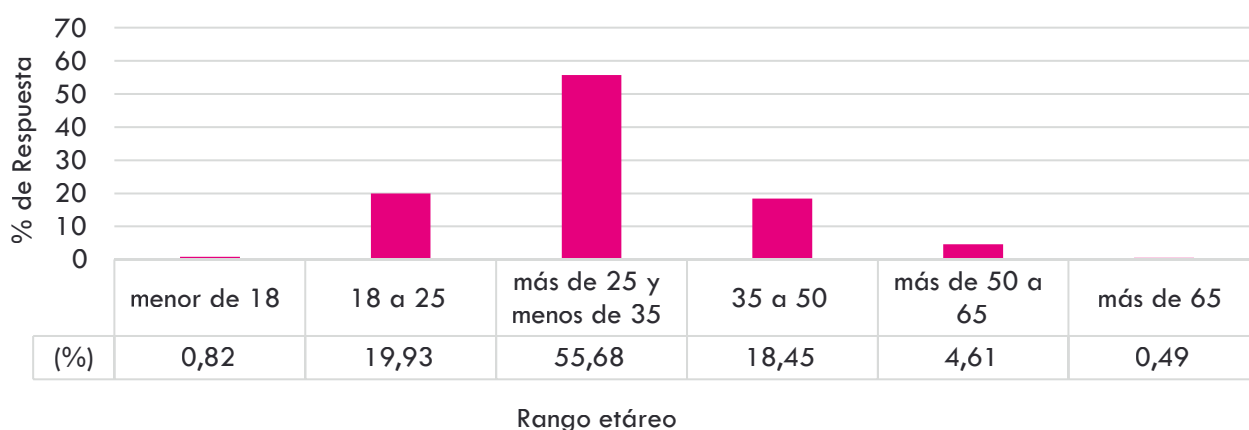
Análisis de resultados



I.- Caracterización Socio-demográfica

El Gráfico 1 da cuenta que el mayor porcentaje de la población encuestada se halla entre los 25 y 35 años de edad (55,68%); mientras que la población entre 18 y 25 años alcanza un 19,93% y la que se encuentra entre 35 y 50 años llega a ser un 18,45%.

Gráfico 1.- Distribución etárea de población.
N=607



En el gráfico 2, se aprecia que la población encuestada se identifica mayoritariamente como hombres cisgénero (46,1%); mujeres cisgénero (35,3%); mujeres transgénero (4,8%) y hombres transgénero 2,6%).

Un 9,6% de la población encuestada se reconoce como Género no binario; es decir, no comparten la dicotomía hombre-mujer, y prefieren no declarar definición al respecto, aunque como veremos más adelante ello no es obstáculo para dar cuenta de su masculinidad y/o femineidad.

En los gráficos 3 y 4, se muestra que una parte de la población encuestada se reconoce como perteneciente a algún pueblo originario (17,8%); dentro de esa cifra un 72,1% se declara perteneciente al pueblo mapuche.

Análisis de resultados

Gráfico 2.- Identidad de Género ¿Cómo te identificas?
N=607

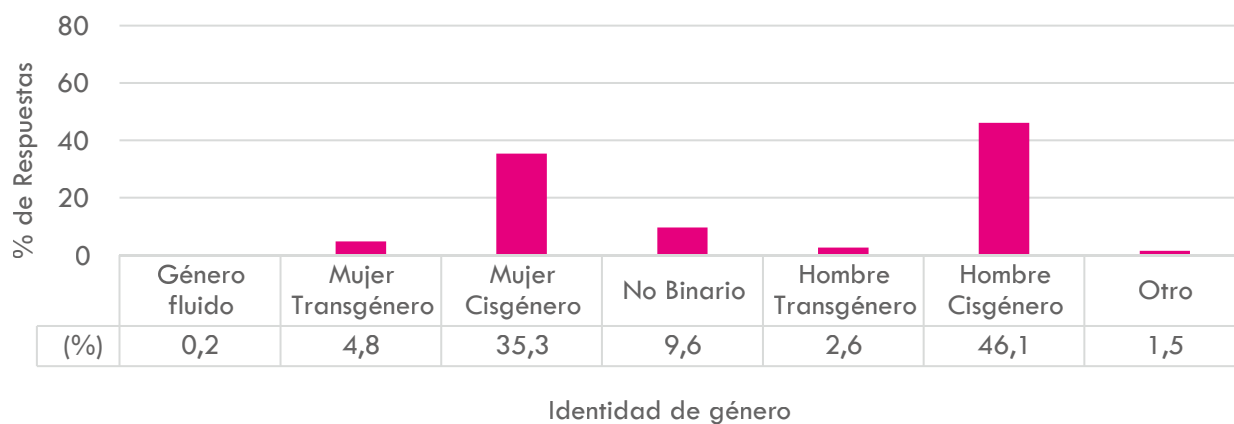


Gráfico 3.- Pertenencia a pueblos originarios.
N=607

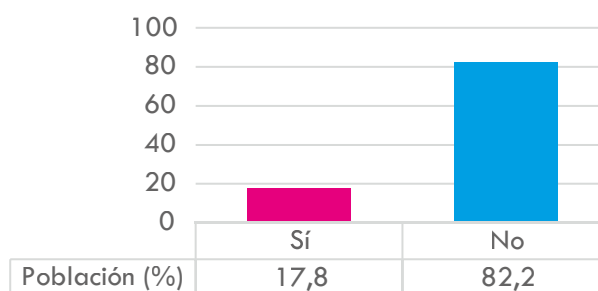
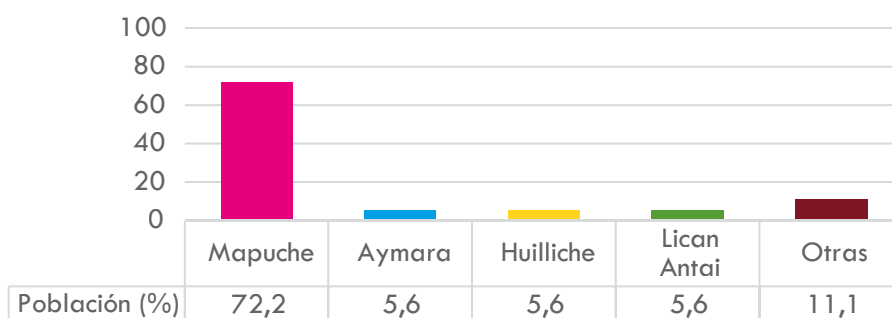


Gráfico 4.- ¿A qué pueblo originario pertenece?
N=108



El Gráfico 5, da cuenta en que nivel del espectro entre masculinidad y femineidad la persona se identifica. La pregunta planteaba que siendo el 1 el estereotipo de máxima femineidad y 10 el estereotipo de máxima masculinidad, ¿en qué nivel se identificaba la persona?. Las respuestas establecen que la gran mayoría no se reconoce en los extremos de la escala, sino, mas bien en un nivel intermedio más o menos equilibrado entre el 12,52% (nivel 3) y el 18,12% (nivel 8).

Gráfico 5.- Según los estereotipos más comunes, siendo 1 muy femenino y 10 muy masculino ¿Usted cómo se considera?
N=607



En los Gráficos 6, 7 y 8, se aprecia que la población estudiada está compuesta por un 3,8% de personas afrodescendientes; 2,8% de personas en situación de discapacidad, y un 4,3% son personas que provienen de otros países (inmigrantes).

Gráfico 6
¿Es usted afrodescendiente?
N=607

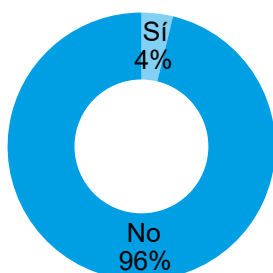


Gráfico 7
Población en Situación discapacidad.
N=607

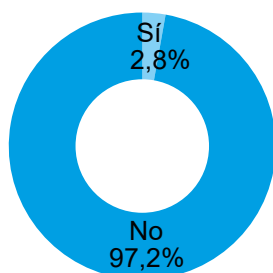
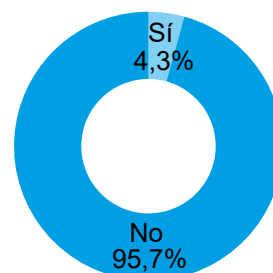


Gráfico 8
¿Es usted inmigrante?
(Con o sin documentación)
N=607



Análisis de resultados

Respecto a la nacionalidad de las personas encuestadas, podemos decir que el 95,1% de las personas son chilenas (Gráfico 9), mientras que en el Gráfico 10 se evidencia que el 60,5% de ellas reside en la región Metropolitana, un 12,5 % reside en la V región de Valparaíso, 5,4% en la VIII región del Bío Bío; 4,1% en la XV región de Arica y Parinacota, mientras de otras regiones han respondido en un menor porcentaje.

Gráfico 9.- Nacionalidad.
N= 607

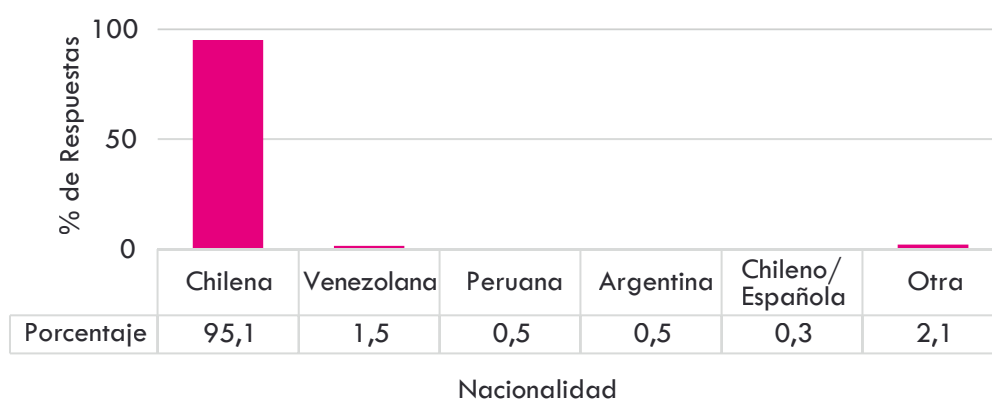
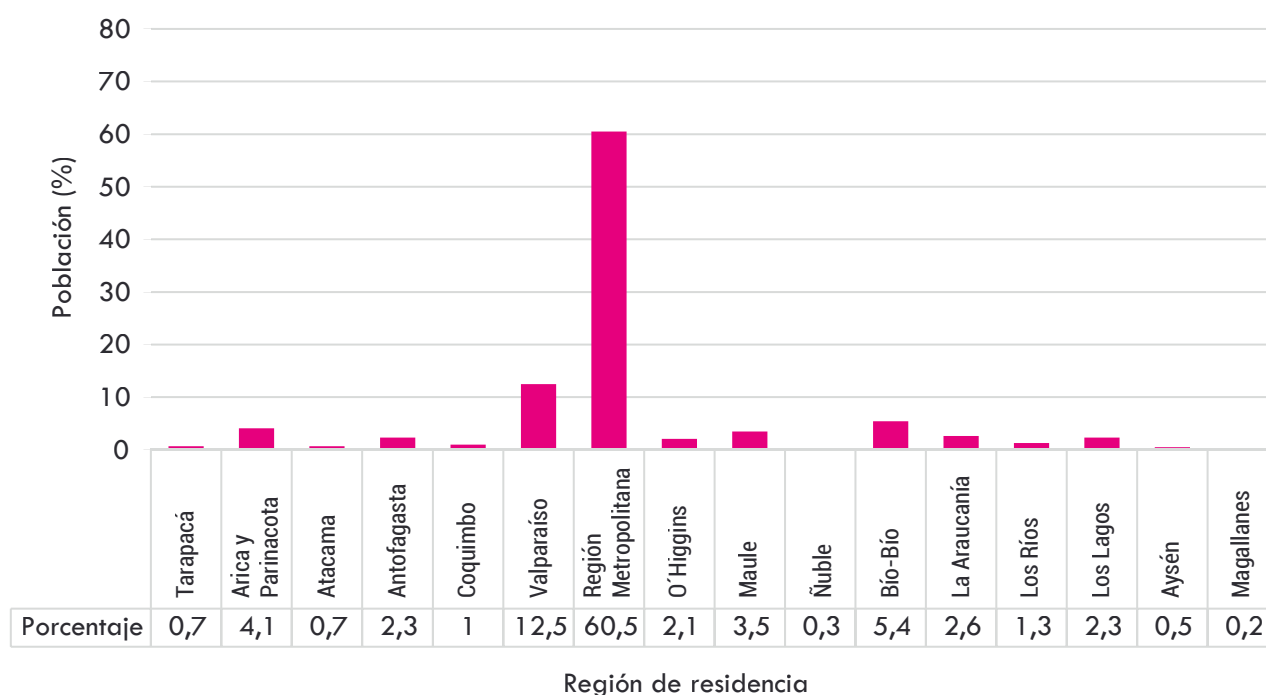


Gráfico 10.- Región de residencia.
N=607



A.- Nivel educacional

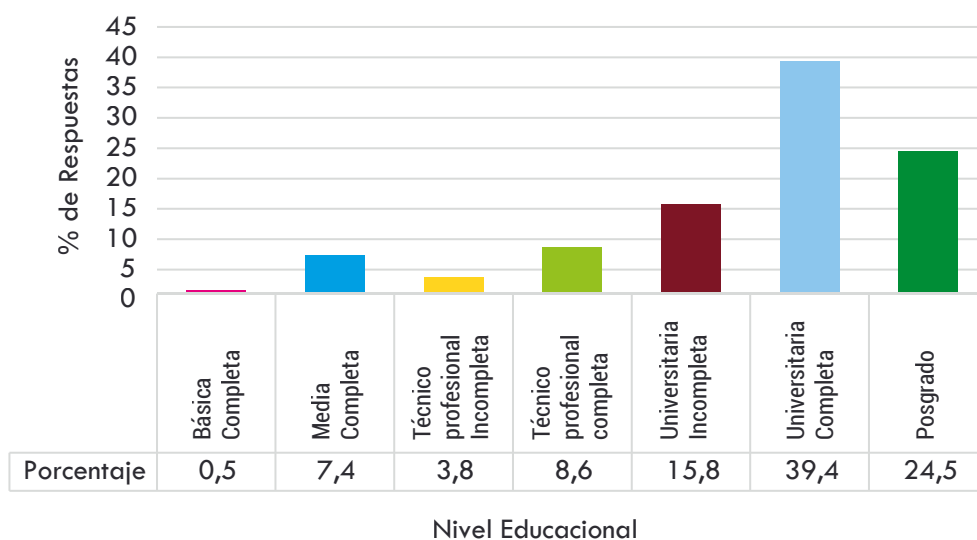
La población estudiada muestra un alto nivel de educación formal. Solo un 0,5% no ha terminado la educación básica; mientras que el 39,4% de las personas tiene educación superior completa, y un 24,5% tiene estudios de posgrado.

Si comparamos la grafica 11, con las estadísticas oficiales que surgen de la Encuesta Socioeconómica Nacional (CASEN), que se muestra en la grafica 12, podemos apreciar, que la población LGBTIQ estudiada tiene un nivel de estudios superiores al estándar nacional. Aunque mantiene un nivel de escolaridad similar de alrededor del 80% como lo muestra el Gráfico 13 de CASEN.

La razón de ello podría hallarse en el hecho de que la encuesta, debido a la situación de pandemia, ha debido desarrollarse a distancia y el acceso a internet podría ser un factor que influya en el tipo de población que responde.

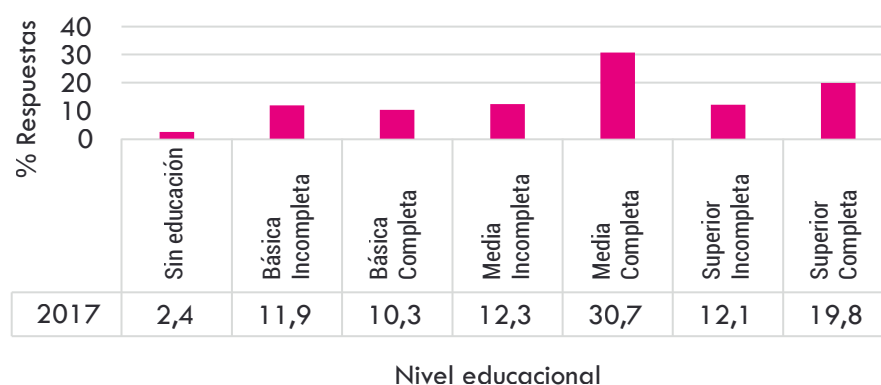
Sin embargo ese es un aspecto que no podemos afirmar de manera concluyente.

Gráfico 11.- Nivel Educacional.
N=607



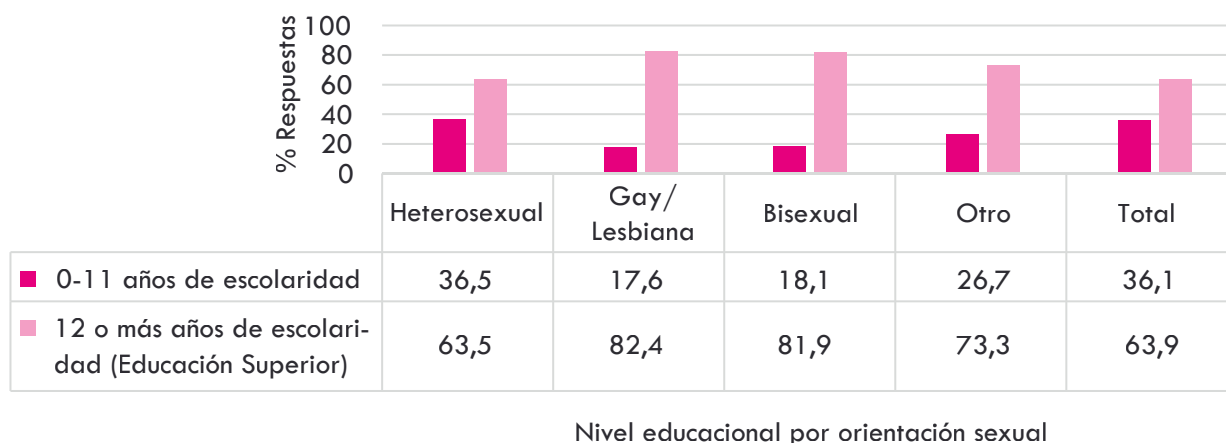
Análisis de resultados

Gráfico 12.- Distribución Población de 18 años o más según nivel educacional 2017.
(Casen 2017).



Aunque la Encuesta CASEN intenta dar cuenta del nivel de escolaridad de diversos segmentos sociales de la población LGBTIQ, no entrega la información de manera desagregada, y se basa en la categoría de orientación sexual, cuestión que nos impide hacer una comparación rigurosa con los datos recogidos en nuestro estudio, que se caracteriza más bien por examinar la situación laboral desde otras categorías, como es la identidad de género.

Gráfico 13.- Distribución de las personas según nivel de educación alcanzado por orientación sexual, 2017.
(Casen 2017)



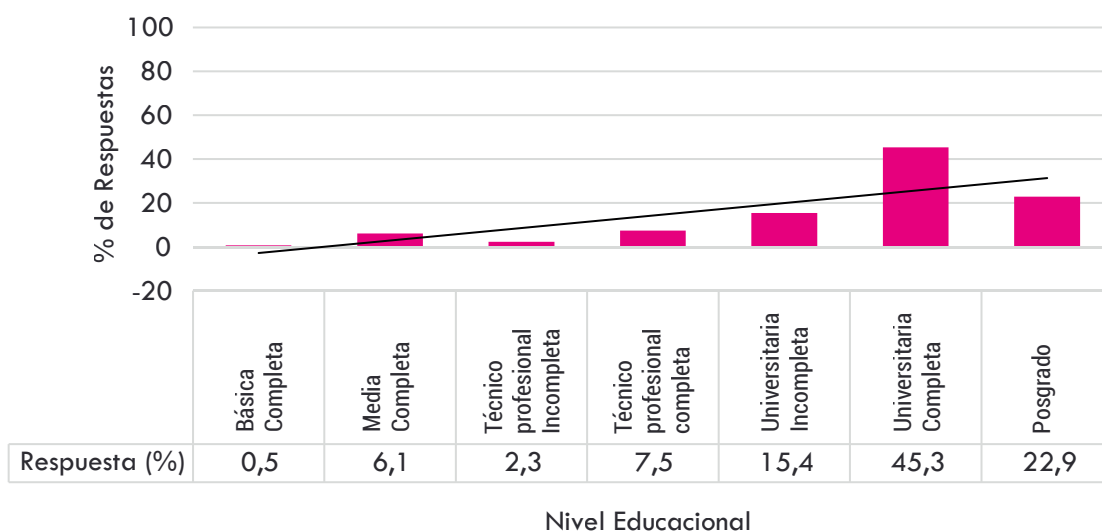
El análisis que se desprende de la caracterización social en el plano educacional, nos entrega algunos hallazgos al desglosar la muestra estudiada en segmentos de género. De este modo, cuando examinamos los niveles educacionales de Mujeres y Hombres cisgénero, como asimismo en mujeres y hombres transgénero.

En el caso de las mujeres cisgénero, de acuerdo a lo que podemos apreciar en el gráfico 15, el mayor porcentaje de la población se halla en niveles educacionales altos: el 45,3% de ellas ha terminado una carrera universitaria, el 22,9% tiene nivel posgrado; y el 15,4% educación superior incompleta.

En el caso de las mujeres transgénero, (gráfico 16) las estadísticas demuestran que el 34,5% alcanzó terminar la educación media; y un 24,1% no ha terminado una carrera universitaria. El 6,9 % de ellas ha terminado la educación superior universitaria y se encuentra en nivel posgrado.

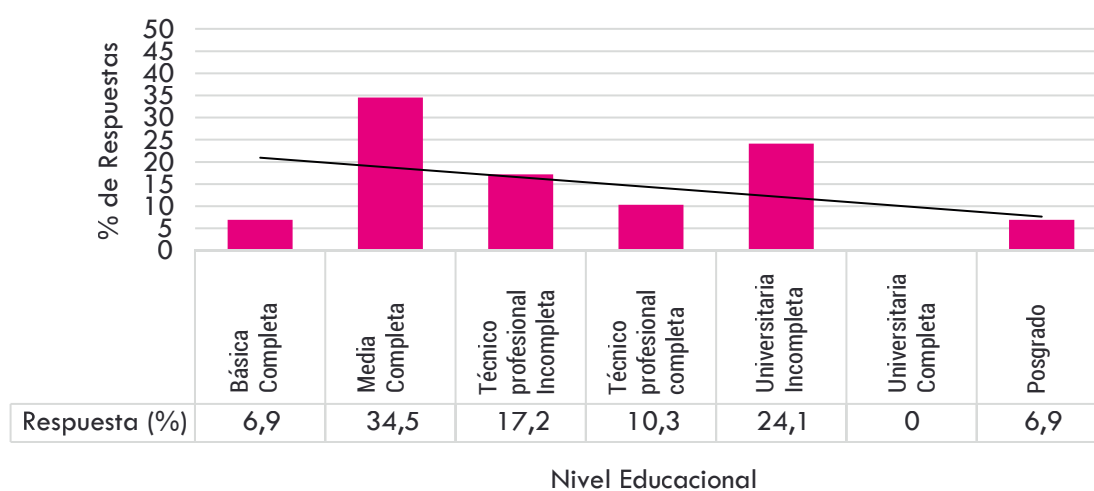
Es evidente, al comparar ambos casos, que las mujeres transgénero han debido enfrentar situaciones mas complejas, en tanto no logran situarse al mismo nivel que las mujeres transgénero. Ello debe estar relacionado probablemente con el hecho que las mujeres y hombres transgénero debieron pasar por un proceso de “renuncia” a una identidad sexual, que les ha dificultado su desempeño educacional, debiendo soportar el rechazo y la exclusión del sistema en etapas tempranas de su vida.

Gráfico 14.- Nivel Educacional de Mujeres cisgénero.
N= 214



Análisis de resultados

Gráfico 15.- Nivel Educativo de Mujeres transgénero.
N=29



El rechazo y la exclusión impactan en el desarrollo educativo de las personas, especialmente cuando la sociedad no cuenta con mecanismos de soporte, prevención y sanciones efectivas contra la discriminación y el abuso.

Sin embargo, cuando comparamos la situación de las mujeres transgénero (grafico 17) con los hombres transgénero (grafico 18), se hace evidente que el genero tiene relevancia en tanto los hombres transgénero alcanzan altos niveles de educación. El 25% terminó la enseñanza media completa; otro 25% terminó una carrera universitaria; el 18,8 terminó una carrera técnica, y una cifra similar alcanzó niveles superiores sin concluir una carrera.

Se aprecia en este caso que la renuncia a una identidad sexual femenina para transitar hacia una identidad masculina es, en apariencia menos castigado, que en el caso de la transición opuesta (desde el género masculino hacia el femenino). Ello no implica que la transición de lo femenino hacia lo masculino se vea favorecida en algún aspecto.

Las líneas de tendencia en el gráfico 14 tiende a ser positiva; es decir la población de mayor nivel educativo es creciente; sin embargo en el gráfico 15, se muestra que la tendencia de la población trans es que la población de mayor nivel educativo es decreciente.

Gráfico 16.- Nivel Educativo de Hombres cisgénero.
N=280

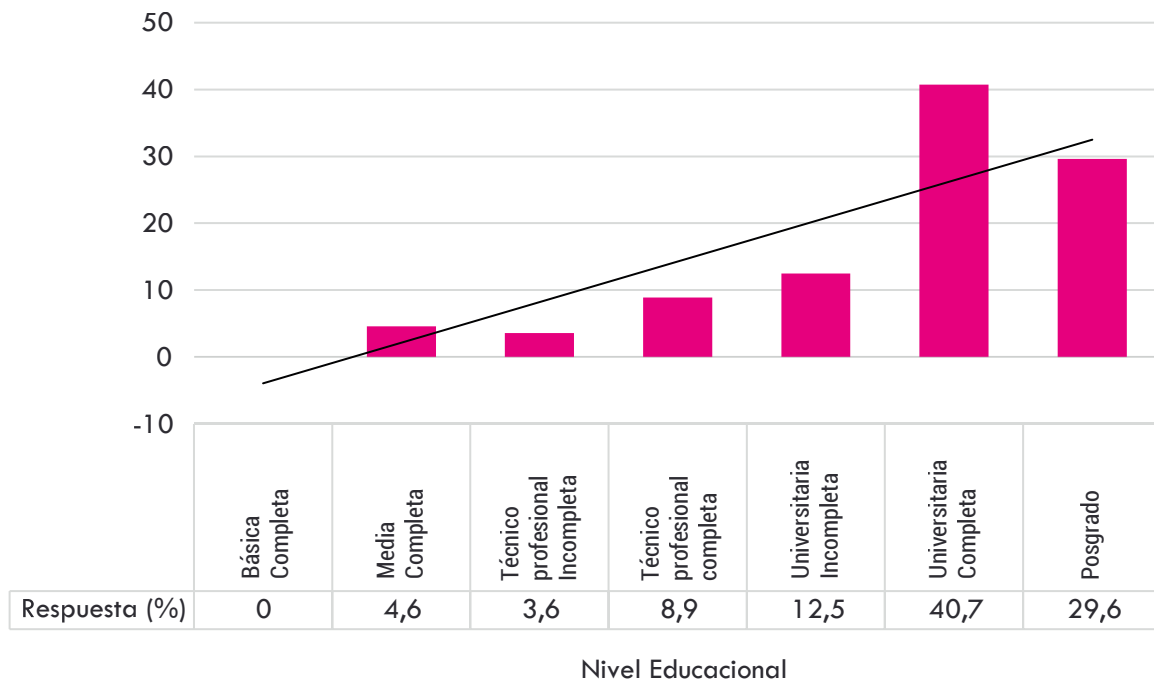
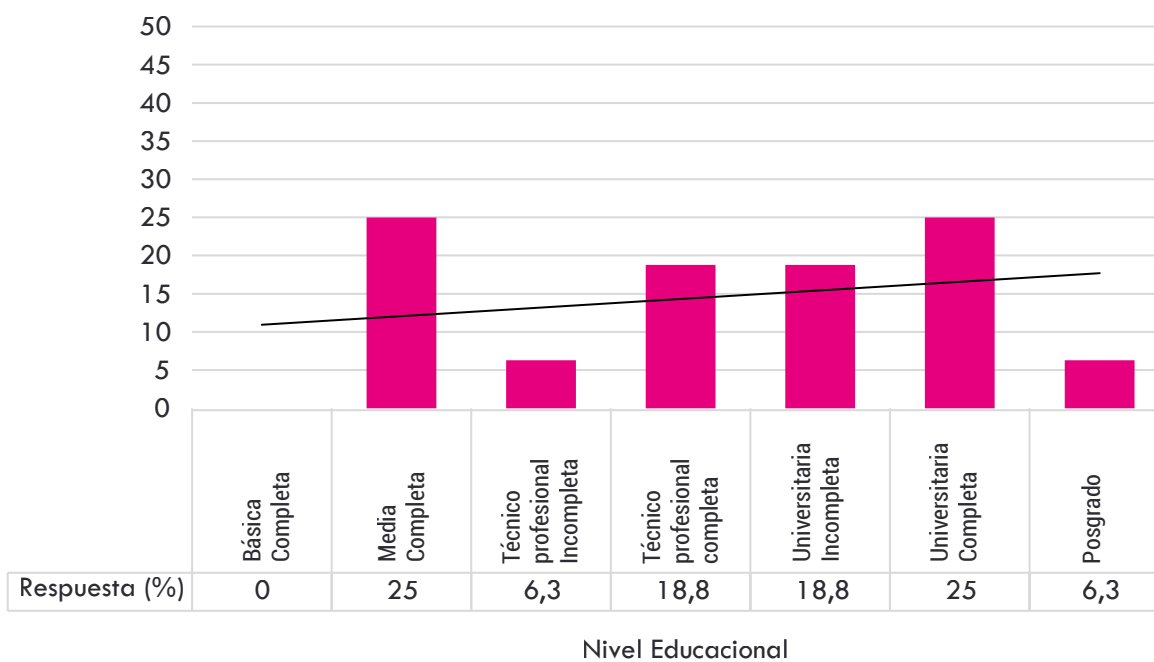


Gráfico 17.- Nivel Educativo de Hombres transgénero.
N=16

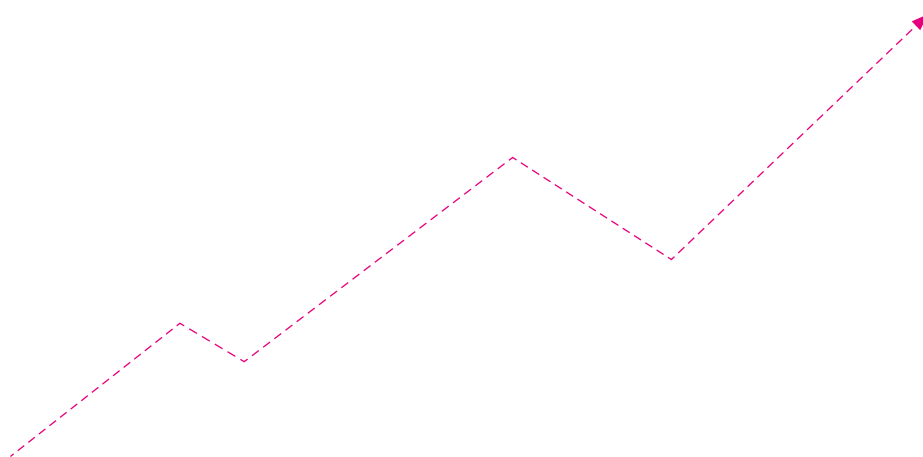


Análisis de resultados

Podríamos suponer que los hombres transgénero logran superar las barreras y obstáculos que le impone una sociedad atrapada en una cultura patriarcal y machista, al género femenino. Las cifras demuestran que esto no es así. Los hombres transgénero aún, habiendo superado la situación de vulnerabilidad y discriminación que afecta a las mujeres cisgénero y mujeres transgénero, no alcanzan los niveles que sostiene la población de hombres cisgénero.

Si apreciamos el gráfico 16, y lo comparamos con el gráfico 17 los hombres cisgénero alcanzan un 40,7% de educación superior completa; 29,6% de estudios de posgrado, solo el 12,5 % no termina una carrera universitaria, pero el 8,9% termina una carrera técnico profesional.

Si bien en ambos gráficos la tendencia de la población hacia un mayor nivel educacional es creciente; es notorio que este crecimiento es menor en el caso de los hombres transgénero.



B.- Contrato de trabajo

En relación a la situación laboral, las personas encuestadas respondieron mayoritariamente que contaban con contrato de trabajo; es decir, un 60% de ellas se encuentra formalizada. Mientras que el 40% declara no tener una relación laboral bajo régimen contractual (Gráfico 18).

De las personas que hoy tienen contrato de trabajo, el 85% señala que se ha mantenido en la condición de trabajo formalizada (Gráfico 19).

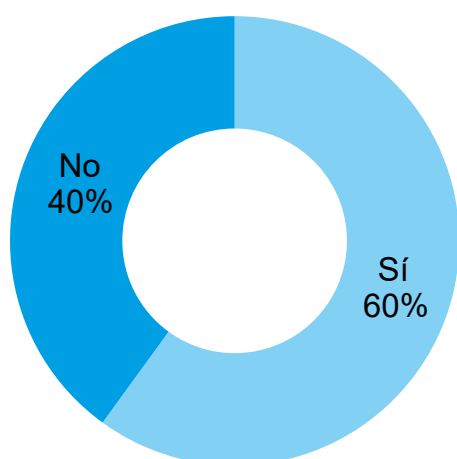


Gráfico 18
¿Actualmente tiene contrato de trabajo?
N=607

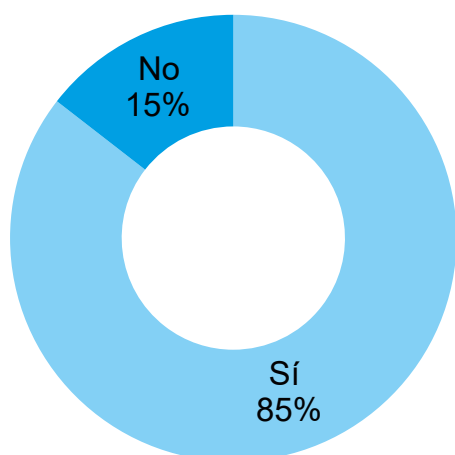
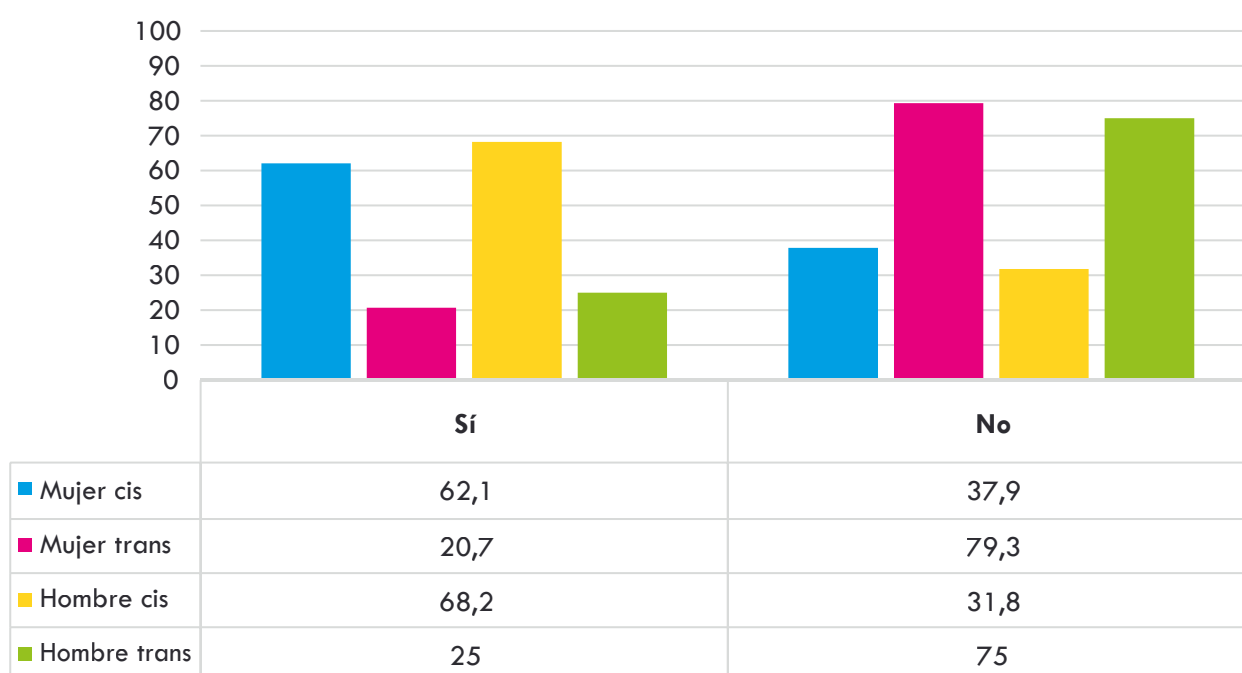


Gráfico 19
Si hoy tiene contrato, ¿Lo tuvo anteriormente?
N=422

Análisis de resultados

Gráfico 20.- Género en relación a la situación contractual.
¿Tiene contrato de trabajo?
N=442

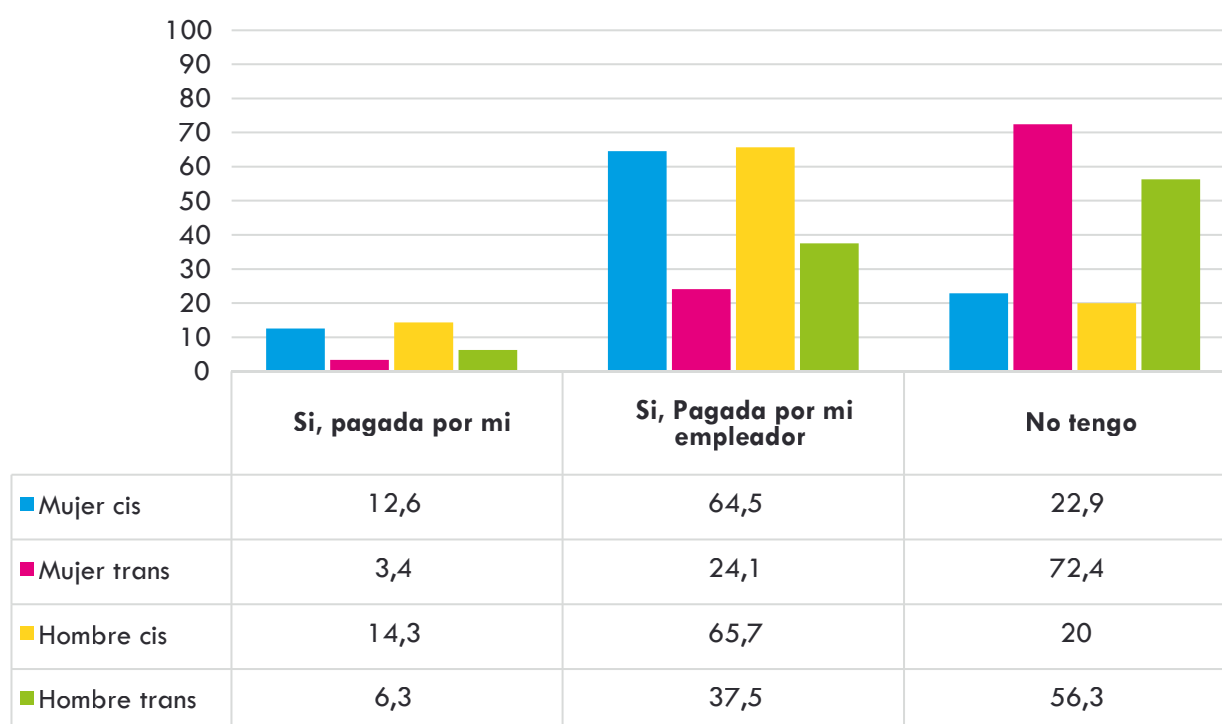


El Gráfico 20 da cuenta que las mujeres cisgénero mayoritariamente están formalizadas (62,1%) (tienen contrato); del mismo modo que los hombres cisgénero (68,2%). En cambio la situación de las mujeres transgénero viven mayoritariamente en la informalidad laboral (79,3%), e igualmente los hombres transgénero (un 75%).

El gráfico muestra también que un importante porcentaje de las mujeres cisgénero (37,9%) no tiene trabajo formal. Algunos comentarios que nos entregan las personas encuestadas, señalan que ello podría deberse a la elección de no exponerse a las situaciones de violencia y discriminación (Ver anexo 2). A diferencia de las mujeres transgénero que no tienen acceso al trabajo formal (31,8%), y que no tienen otra alternativa que “rebuscar” mecanismos de sobrevivencia informales.

C.- Seguridad Social

Gráfico 21.- Género en relación a la Seguridad social.
¿Tiene previsión social?
N=607



En el gráfico 21, es destacable que es la población transgénero la que se encuentra en una peor situación previsional, debido, fundamentalmente por su situación de informalidad. En el caso de las mujeres transgénero un 72,4% no cuenta con previsión, del mismo modo que los hombres transgénero, los cuales en un menor grado, no cuentan con ningún tipo de previsión social (56,3%).

Solo el 22,9% de las mujeres cisgénero, y el 20% de los hombres cisgénero no cuentan con previsión.

Es claramente visible que la población más vulnerable es precisamente la población transgénero, con un 72,4% de mujeres y un 56,3% de hombres que no cotizan.

Análisis de resultados

De cualquier modo, al comparar estas cifras con los resultados obtenidos en el año 2017 en la Encuesta CASEN (Gráfico 22), en que se señala que un 64,9% de la población general cotiza en un sistema previsional, con el promedio de personas que cotizan declaradas en nuestra investigación, son muy semejantes.

En el gráfico 23, de CASEN, se evidencia que un 26,7% de la población Gay /lésbica no cotiza, cifra que se ratifica en nuestra encuesta, según gráfico 21 a), que señala que el 27,02% no cotiza.

En necesario señalar que la Encuesta CASEN no desagrega a la población transgénero de la población cisgénero, invisibilizando la situación particular que afecta a este segmento de la población LGBTIQ. Y tampoco explica que hay un importante segmento de la población general, como en la población LGBTIQ, que cotizan por cuenta propia, (12.6% de las mujeres cisgénero; 3,4% de las mujeres transgénero; 14,3% de los hombres cisgénero; y 6,3% de los hombres transgénero); lo cual no quiere decir que se encuentren en una situación de formalidad laboral.

Gráfico 21 a).- ¿Tiene previsión social?

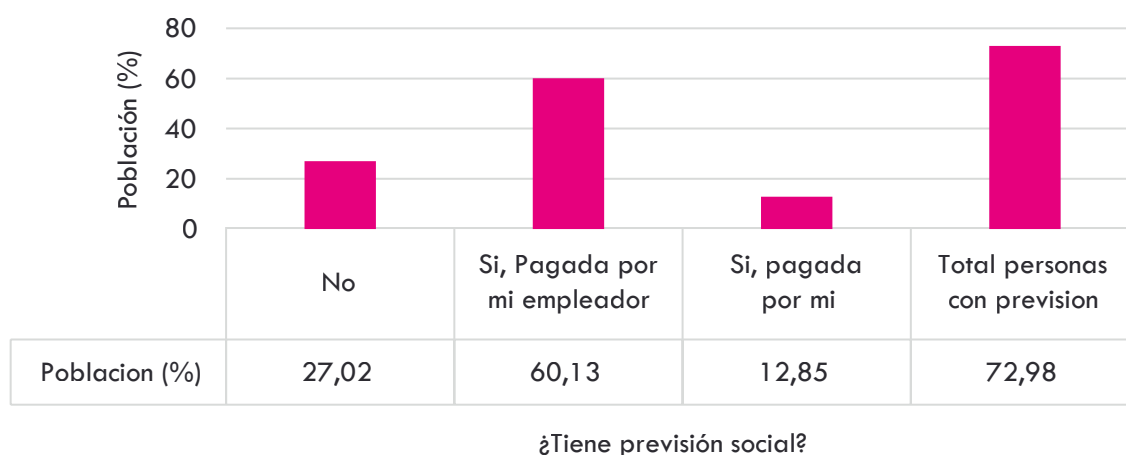


Gráfico 22.- Tasa de Afiliación al Sistema de Pensiones por Sexo.
Fuente Casen 2017.

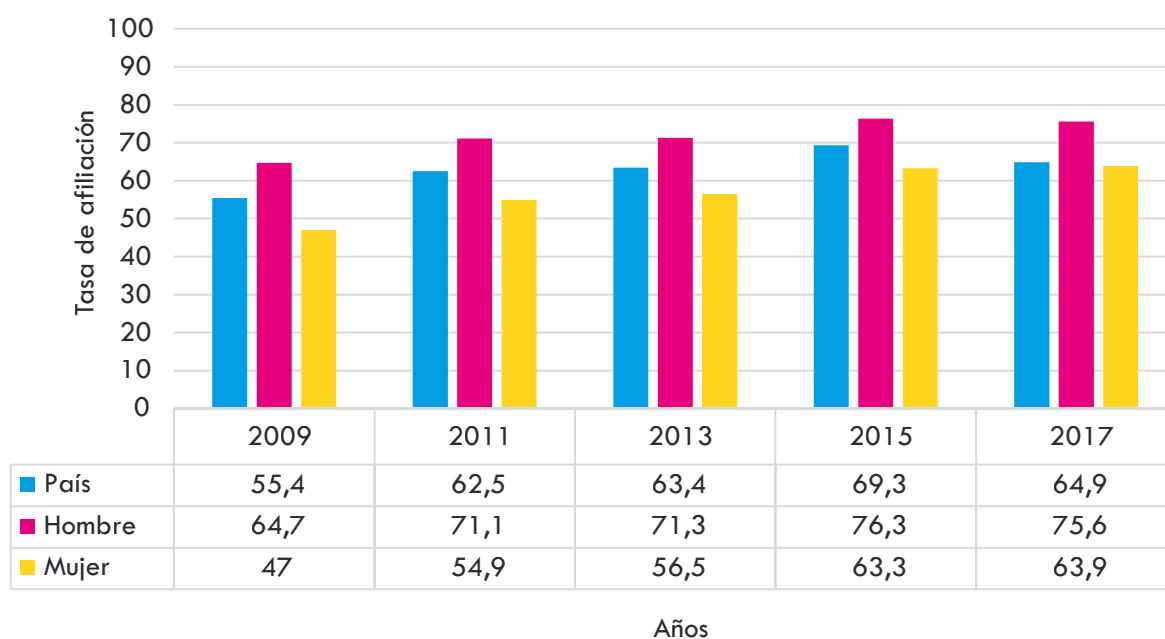
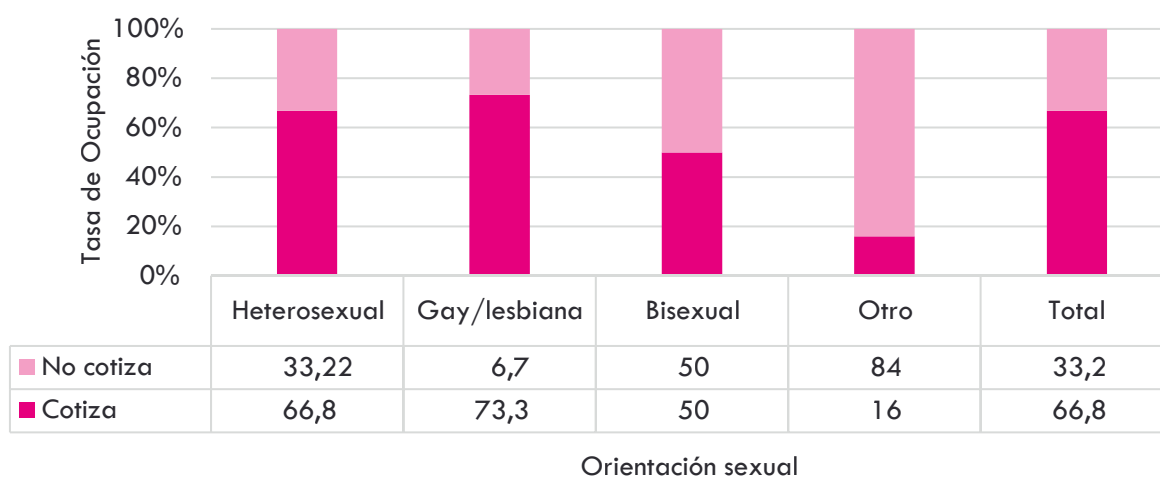
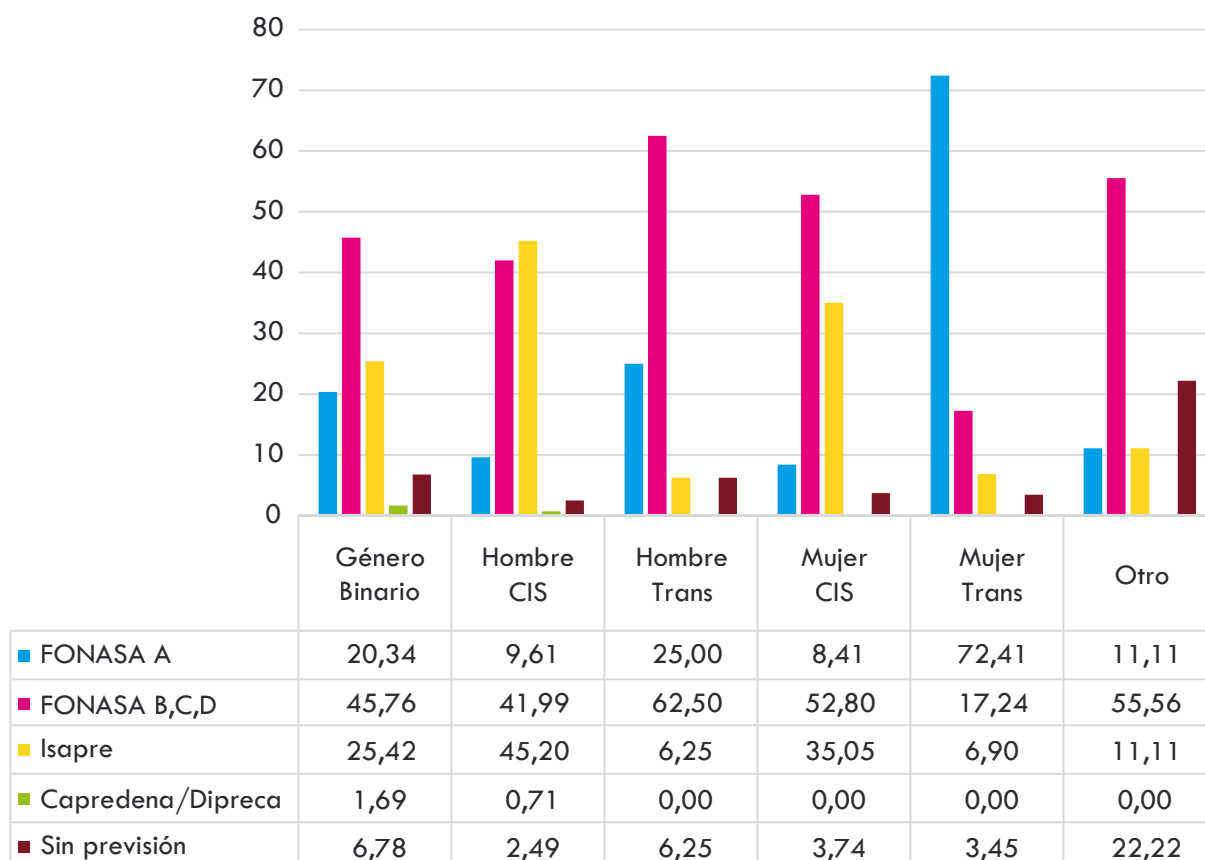


Gráfico 23.- Distribución de las personas ocupadas según si cotizaron el mes pasado en el sistema previsional por orientación sexual, 2017.
(CASEN 2017).



Análisis de resultados

Gráfico 24.- Género en relación a Sistema de Salud.
N=607



El gráfico 24 muestra que el 41,99% de la población de hombres cisgénero se encuentra en el sistema FONASA B,C;D (público) y en Isapres un 45,20% (privado). Mientras que un 9,61% Se encuentra sin previsión en salud y recibe asistencia pública estatal de personas sin recursos, FONASA A.

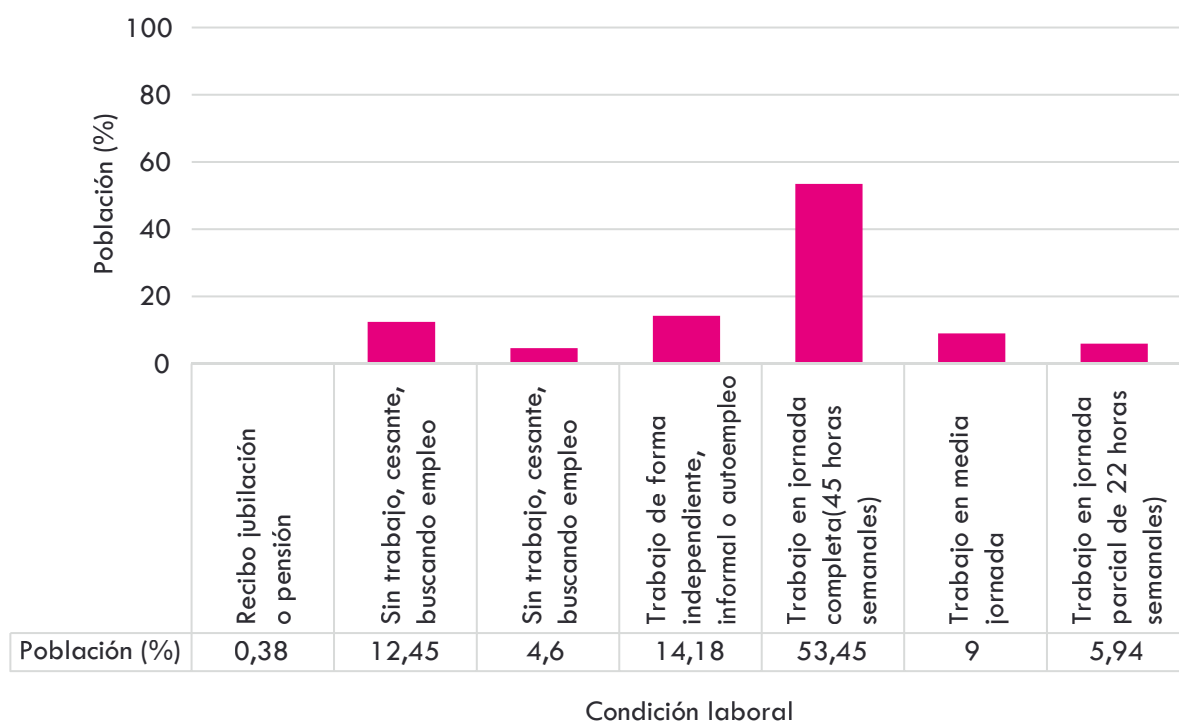
Las mujeres cisgénero, en cambio, participan más en el sistema público de salud (58,2%), mientras que un 35.05% participa en el sistema privado de ISAPRES., y solo un 8,41% recibe asistencia estatal para personas sin recursos.

La población de mujeres transgénero, muestra que en su mayoría (72,41%) recibe atención de salud pública de personas sin recursos (FONASA A), y el 17,24% cotiza en el sistema público, mientras solo el 6,9% lo hace en el sistema privado de ISAPRES.

La población que se declara no binaria, muestra, por su parte, que el 20,34% recibe atención para personas sin recursos (FONASA A), y el 45,76% cotiza en el sistema público de salud, y el 24,42% en el sistema privado.

D.- Situación Laboral

Gráfico 25.- Situación Socio-laboral.
N=522

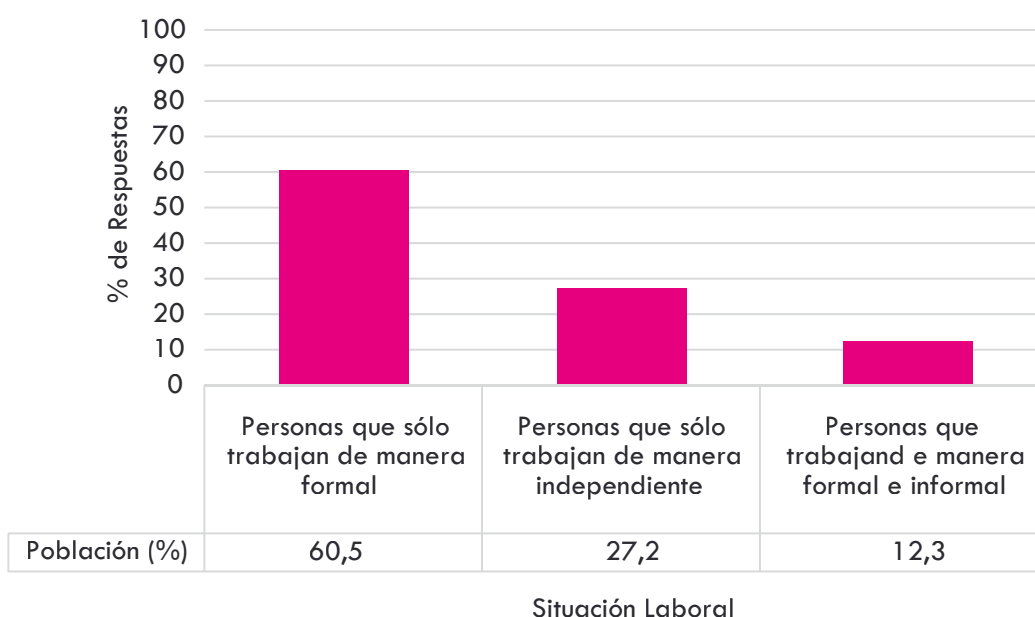


Frente a la pregunta de cuál es su condición laboral actual, el 53,45% señala que tiene trabajo a jornada completa de 45 horas semanales; mientras el 14,18% trabaja de manera independiente; el 5,94% trabaja menos de 22 horas semanales; un 9% a media jornada; el 12,45% se encuentra sin trabajo.

Los datos no establecen aquí el criterio de formalidad o informalidad de manera estricta. Trabajar a jornada completa o a jornada parcial, no significa que esté trabajando bajo un régimen formal únicamente. Como veremos en el gráfico 26, las personas que desempeñan trabajo informal es mayor al que se señala en este gráfico. Y ello se debe a que hay personas que trabajan formalmente, y simultáneamente desempeñan otro trabajo de manera informal. La población cesante y buscando empleo (12,45%) supera la tasa nacional de desocupación que alcanza actualmente el 10,4%, de acuerdo al Instituto Nacional de Estadísticas en informe del trimestre móvil enero a marzo 2021.

Análisis de resultados

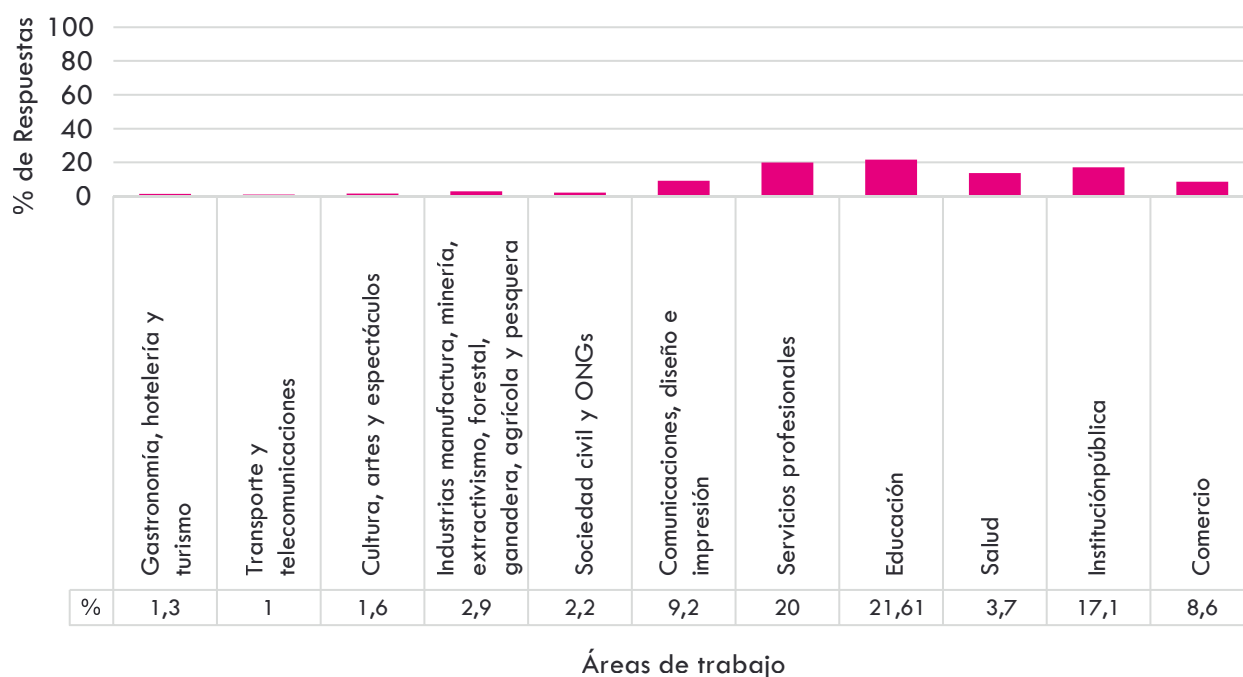
Gráfico 26.- Distribución del trabajo formal e informal.
N=607



Tal como señalamos en la grafica anterior, un segmento de la población trabaja o ha trabajado simultáneamente en la formalidad y en la informalidad (12,3%). Ello habla de la precariedad laboral, dados los ingresos que en promedio no se distancian demasiado del ingreso mínimo, como veremos mas adelante.

De cualquier modo, el 60,5% declara estar trabajando o haber trabajado solo en el plano formal (con contrato y previsión social y salud); el 27,2% trabaja solo de manera independiente.

Gráfico 27.- Si tiene trabajo formal ¿Cuál es su área de Trabajo?
N=532



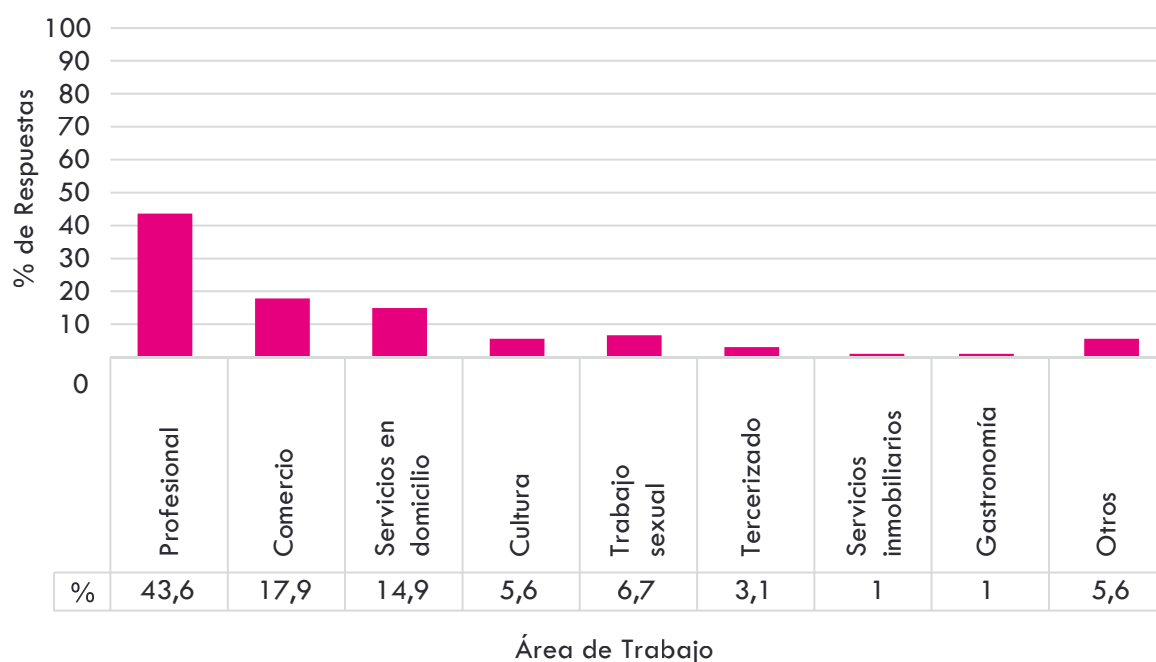
El Gráfico 27 muestra que las áreas de trabajo formal de mayor participación es Educación (21,6%), Salud (13,7%), e instituciones públicas (17,1%), las que alcanzan un total del 52,4%. Es decir, esas áreas corresponden mayoritariamente a Servicios públicos que se caracterizan por una mayor estabilidad en el empleo que en otras áreas laborales; y como veremos mas adelante, las diferencias de ingresos prepandemia y durante la pandemia, no son muy significativas.

El 20% de la población desempeña labores profesionales fuera del servicio público, el 8,6% se dedica al comercio, y el 9,2% a labores vinculadas a las comunicaciones, diseño e impresión.

Es claramente visible que la población LGBTIQ en general casi no participa en industrias productivas o manufactureras, y su participación se da principalmente en el área de servicios.

Análisis de resultados

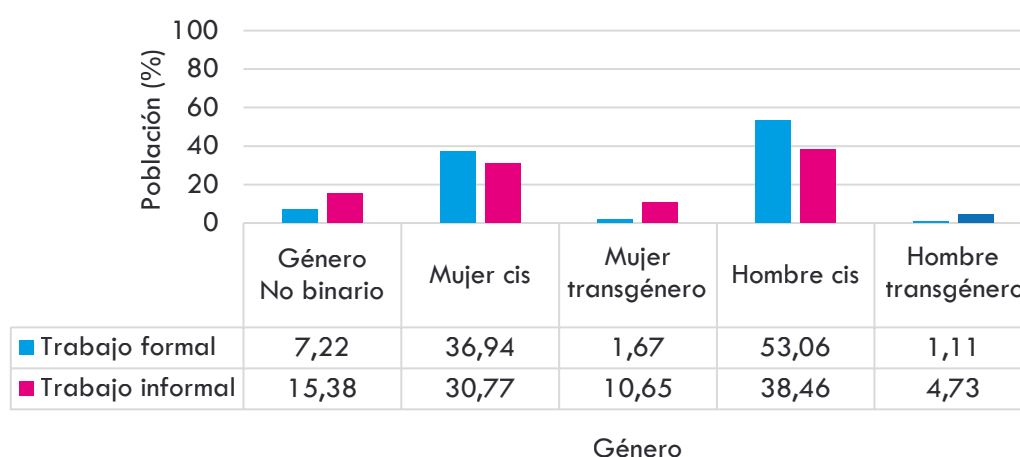
Gráfico 28.- Si tiene trabajo informal ¿Cuál es su área de trabajo?
N=289



Si en el gráfico 26 un 27,2% aparece realizando o haber realizado trabajo informal, y una parte de la población que desempeña trabajo formal, también lo hace de manera informal (12,3%); en total un 39,5%; en este caso el 43,6% de esa población desempeña labores profesionales en condiciones de informalidad; luego el 17,9% desarrolla actividades comerciales, el 14,9% realiza trabajos en domicilio, el 5,6% en área cultural.

Es importante señalar que en el plano del trabajo informal el 6,7% desarrolla trabajo sexual, el cual, como veremos enseguida, es realizado mayoritariamente por mujeres transgénero.

Gráfico 29.- Trabajo formal e informal en relación al género.
(N=607)



Resulta relevante saber qué participación en el trabajo formal e informal tienen los distintos segmentos de la población LGBTIQ.

Aquí descubrimos que en el trabajo formalizado, las personas que se declaran como no binarias (es decir no se definen como hombres ni mujeres), representan solo el 7,2%; mientras que las mujeres cisgénero solo representan el 36,94%, los hombres cisgénero el 53,06%; mientras que las mujeres y hombres transgénero participan en un porcentaje ínfimo (1,67% y 1,11% respectivamente)

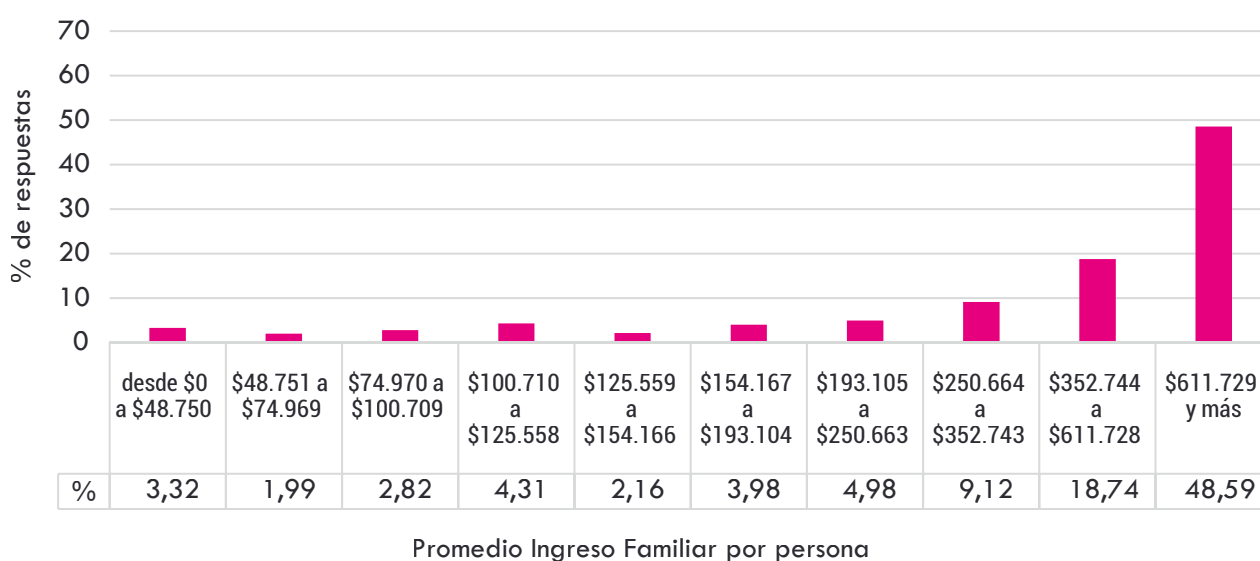
Las cifras cobran valores no muy distantes a los señalados, cuando nos referimos al trabajo informal. La población no binaria participa de la informalidad en un 15,38%; las mujeres cisgénero en un 30,77%; los hombres cisgénero en un 38,46%; mientras que mujeres y hombres transgénero siguen siendo minoritarios (10,65% y 4,73% respectivamente).

Es en el caso de los hombres cisgénero donde se aprecia la diferencia entre la situación de formalidad y la de informalidad laboral. Ellos cuentan con un mayor grado de participación laboral en los trabajos formales, que en los informales, y ello solo podría explicarse por razones únicamente de discriminación por género. Hombres cisgénero muy femeninos, como las mujeres cisgénero muy masculinas, son más rechazados en los trabajos formales, como asimismo lo son los hombres y mujeres transgénero.

Análisis de resultados

E.- Ingresos

**Gráfico 30.- Promedio ingreso familiar por persona.
(N=607)**



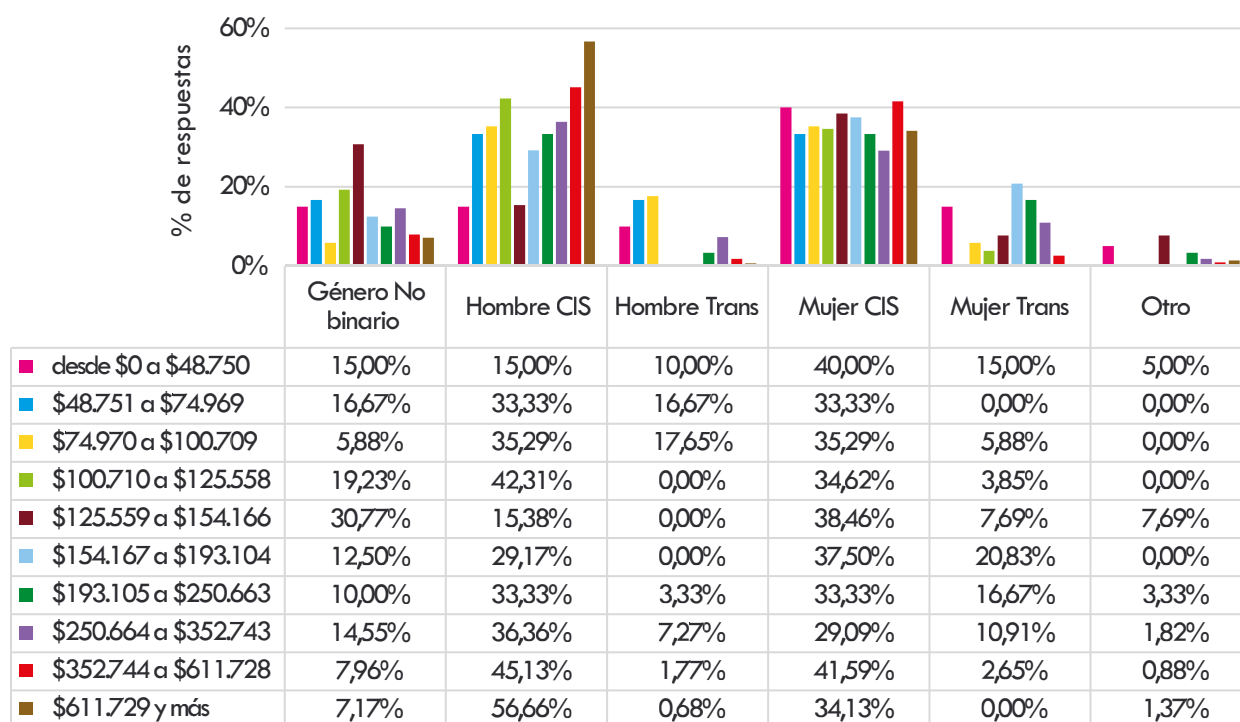
El gráfico 30, muestra la distribución general del promedio del ingreso familiar por persona. Al respecto, podemos decir que del total de las personas encuestadas el 18,74% recibe como promedio de ingreso familiar por persona sobre los \$352.744 mensuales; mientras el 48,59% tiene un ingreso promedio por encima de los \$611,729.

Es evidente que la mayoría de la población se encuentra por encima del ingreso mínimo a nivel nacional, y ello se corresponde con el hecho de que más de la mitad de la población encuestada participa laboralmente en el servicio público.

En el Gráfico 31, se observa que, en general, las mujeres cisgénero participan aproximadamente del 30% de cada tramo de ingreso familiar. Mientras que en el caso de hombres cisgénero su participación tiende a ser mayor en los tramos de ingreso más altos. En el caso de las mujeres y hombres trans y género no binario, su participación se da de preferencia en los tramos de menor ingreso.

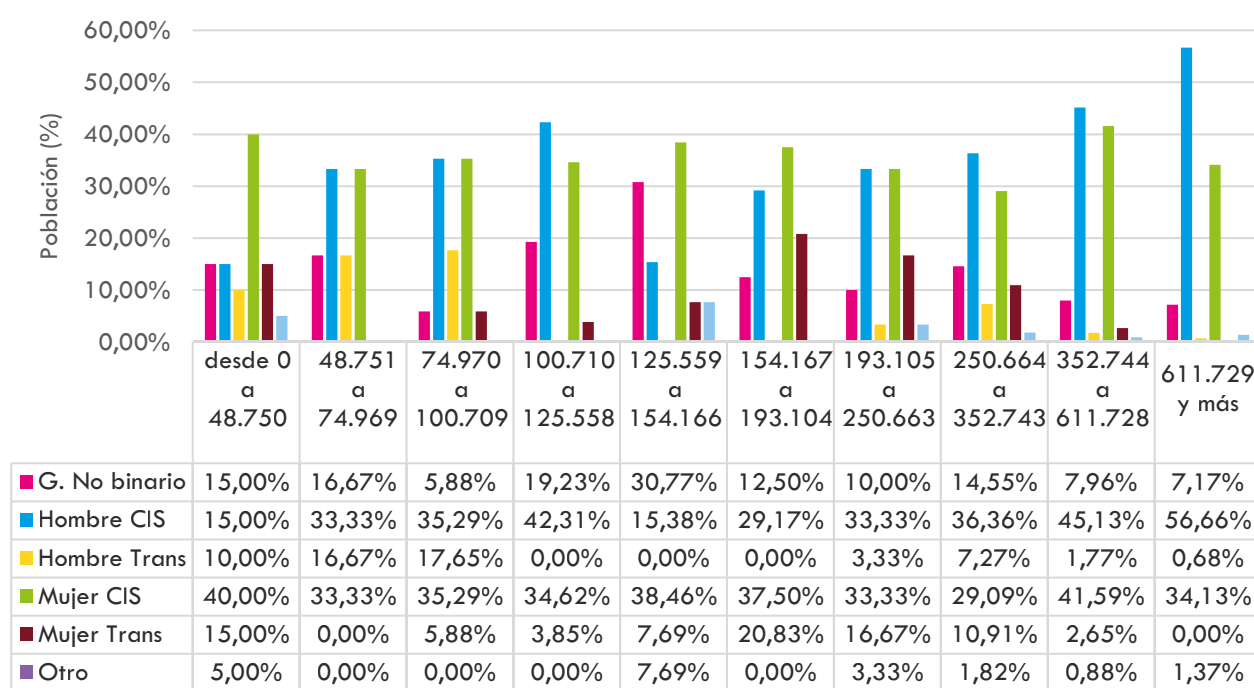
Se revela, de manera clara, de acuerdo al Gráfico 31.a), que la población cisgénero predomina en su participación del ingreso en casi todos los tramos. Mujeres cisgénero se mantienen entre el 29,09% y el 41,59%; mientras que hombres cisgénero se hallan entre el 15% y el 56,66%. Hombres y mujeres transgénero se mantienen por debajo del 30% en todos los tramos del ingreso.

Gráfico 31.- Distribución de género en cada tramo de ingreso familiar.



Ingreso familiar por persona

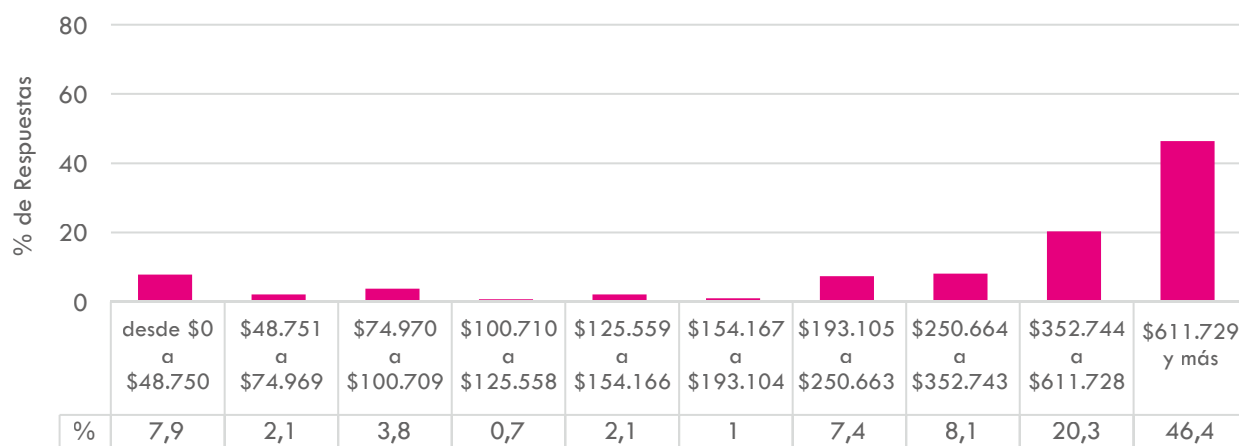
Gráfico 31.- a) Ingreso familiar según género.



Ingresos por persona

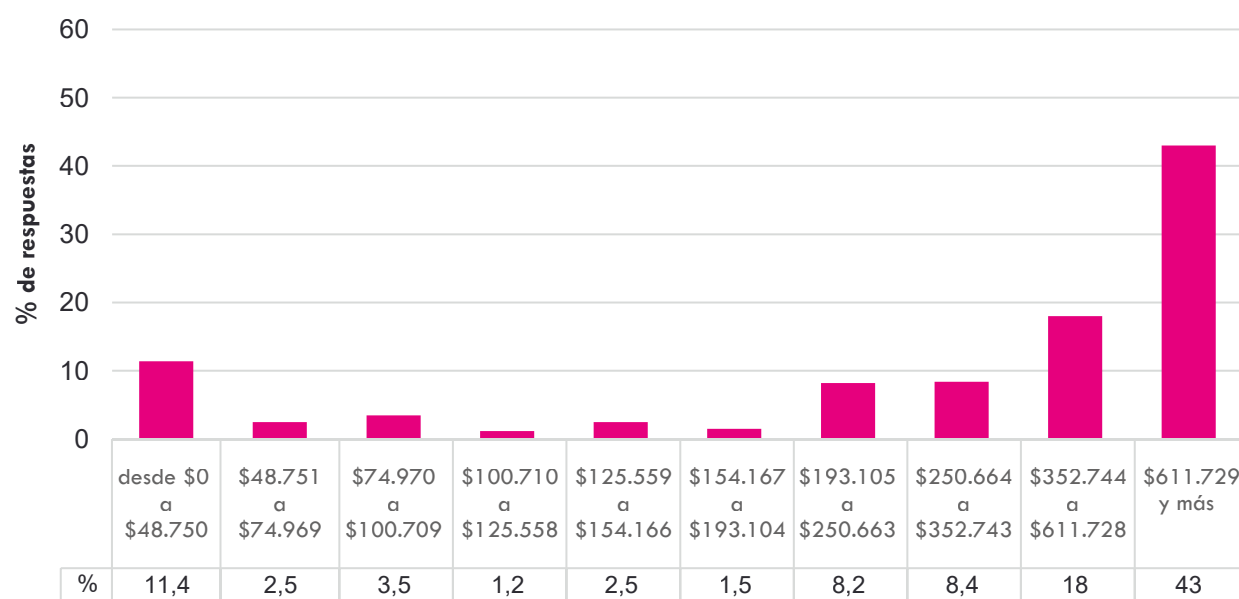
Análisis de resultados

Gráfico 32.- Promedio mensual de ingresos por persona antes de la pandemia (octubre 2019 - marzo 2020).
(N=607)



Promedio ingreso familiar por persona

Gráfico 33.- Promedio mensual de ingresos por persona entre septiembre y noviembre de 2020.
N=607

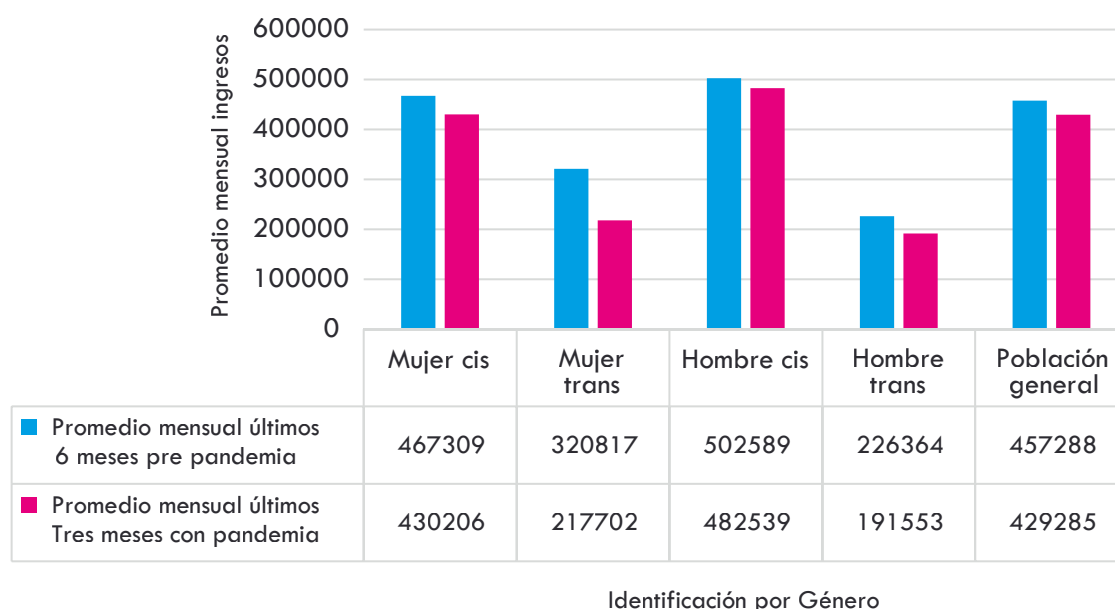


Promedio ingreso familiar por persona

Los gráficos 32 y 33 muestran que los ingresos mensuales no tuvieron una variación muy significativa entre los últimos seis meses previos a la pandemia y los meses de septiembre a noviembre del año 2020, previos a la realización de esta encuesta y durante la pandemia.

La razón de ello, ya lo hemos dicho anteriormente, se debe a que mas de la mitad de la población encuestada participa laboralmente de los servicios públicos, tanto de educación como de salud y otras instituciones públicas. La síntesis de ello se muestra en el gráfico 34.

Gráfico 34.- Impacto de la pandemia en el ingreso mensual.
Promedio de Ingresos mensuales antes y durante la pandemia.
N=607



Análisis de resultados

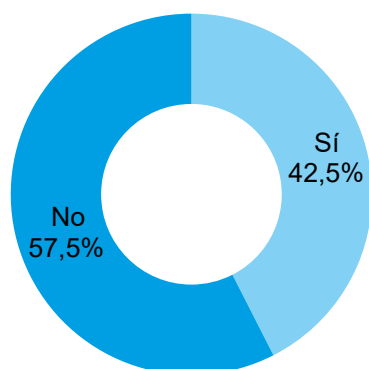
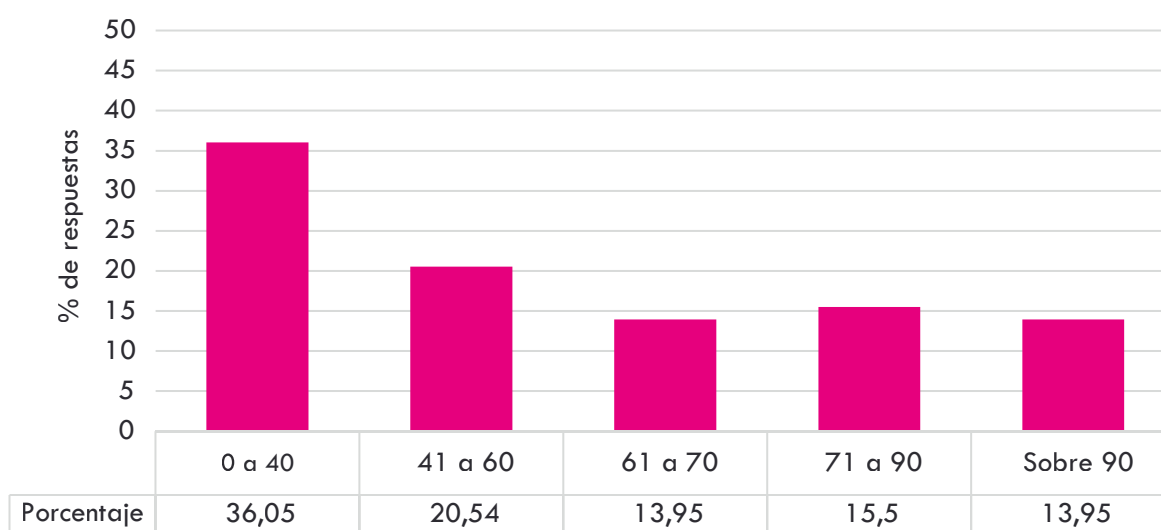


Gráfico 35.- ¿Tiene inscripción en el Registro social de hogares?

N=607

Gráfico 36.- ¿En qué rango del registro social de hogares se encuentra?

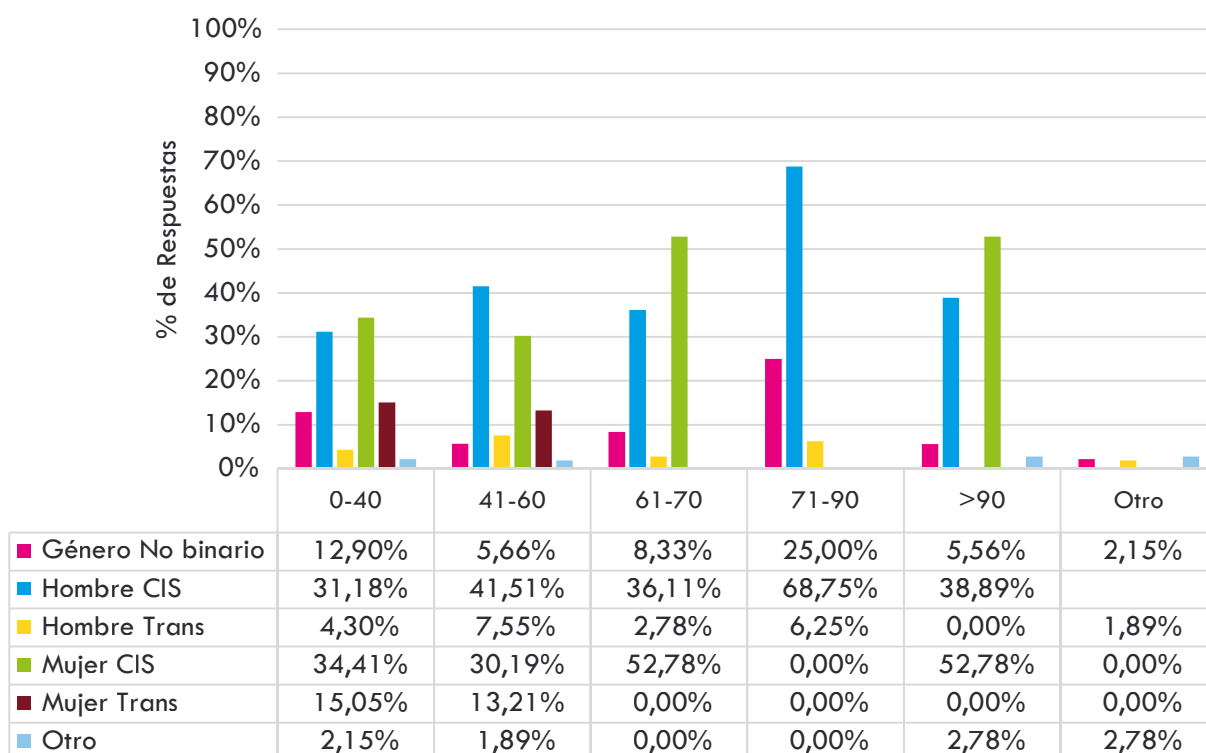
N= 258



Tramos Registro Social de Hogares

En los gráficos 35 y 36 se señala que el 57,5% de la población no cuenta con registro social de hogares, ello podría estar aparejado por el hecho de que la mayoría de las personas participa laboralmente en los servicios públicos. Sin embargo, el resto de la población que sí está registrada en el Registro Social de Hogares, muestra que el 36,05% se halla en el segmento más vulnerable (0 a 40), y el 20,54% entre 41 a 60.

Gráfico 37.- Género en relación a Registro Social de Hogares.
N=258



Tramos de Registro Social de Hogares

El gráfico 37 desagrega cada tramo del Registro Social de Hogares de acuerdo al género, y podemos entonces apreciar que en el segmento más vulnerable, la participación de hombres y mujeres cisgénero es mayoritaria con un 31,18% y 34,41% respectivamente; mientras que hombres y mujeres transgénero alcanzan el 4,3 % y 15,05% respectivamente.

El género no binario llega a representar el 12,9% del segmento.

En el segmento "41 a 60" del Registro Social de Hogares, los hombres cisgenero superan a las mujeres cisgénero (41,51 % y 30,19% respectivamente). Hombres y mujeres trasnénero alcanzan el 7,55% y 13,21%.

En los segmentos más altos, la participación es predominante en hombres y mujeres cisgénero, desapareciendo las mujeres y hombres transgénero.

Lo anterior se corresponde con los ingresos recibidos, y da cuenta que la población trasngénero se encuentra en una situación de mayor vulnerabilidad social que cualquier otro segmento social en la población general.

Análisis de resultados

II.- Dimensión socio jurídica

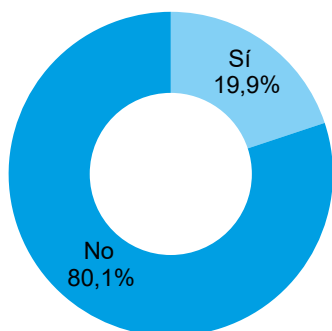


Gráfico 47.- En su desempeño laboral ¿Ud. ha sido objeto de discriminación en relación a su identidad de género o su orientación sexual? (Por ej: Acoso laboral, acoso sexual, incumplimiento de contrato, no pago de remuneraciones).
N=607

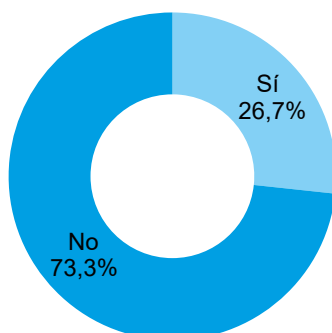


Gráfico 48.- Si en su desempeño laboral fue objeto de discriminación en relación a su identidad de género o su orientación sexual ¿Ud. ha denunciado el hecho?

En general, alrededor del 75% de las personas entrevistadas declaran no sentirse discriminadas en su entorno laboral y, cerca del 90% señalan estar en desacuerdo con la segregación laboral o mantener su identidad u orientación “en el closet”. (gráficos 47 al 52).

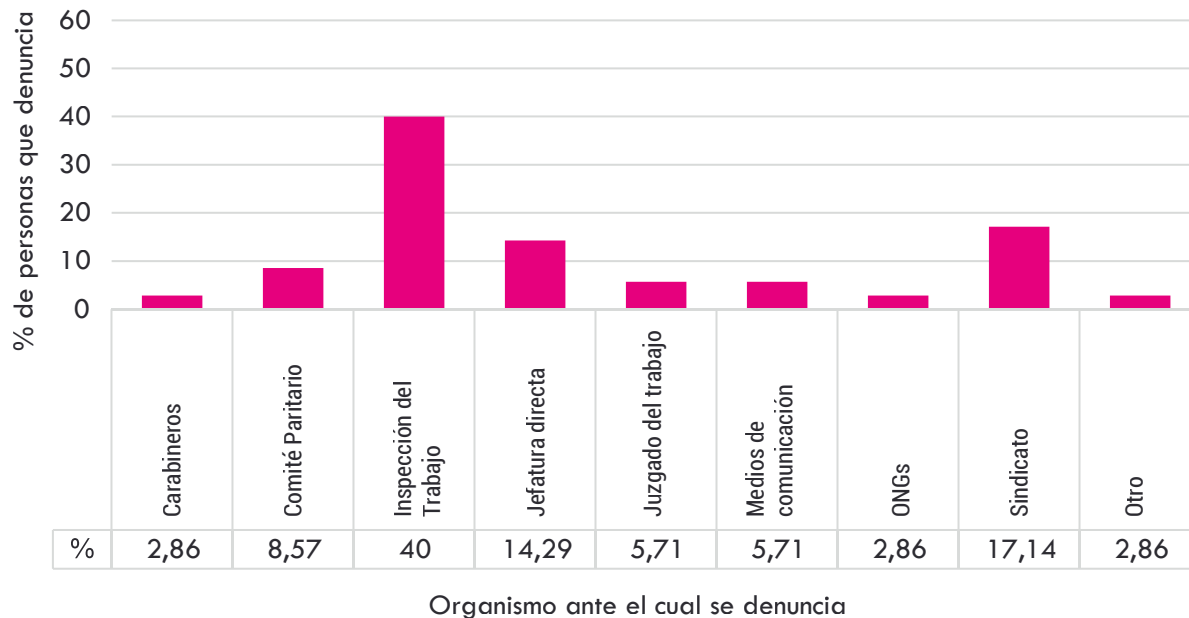
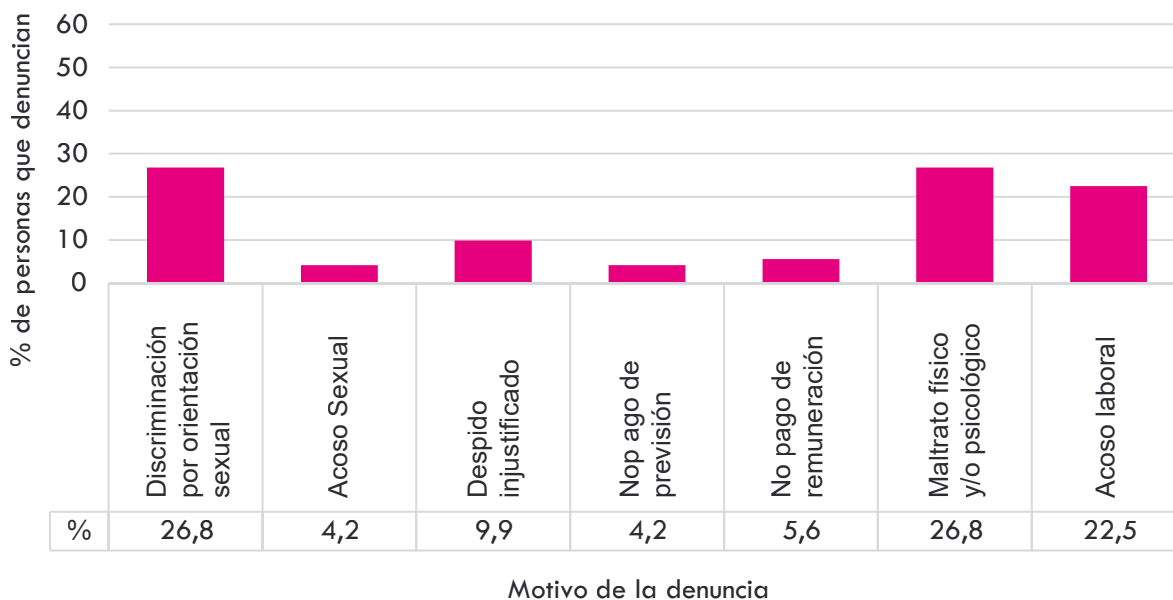
Sin embargo, detectamos en los comentarios y preguntas de respuesta abierta, que efectivamente las personas encuestadas han sufrido situaciones de discriminación (Ver anexo 2).

Es probable que estas diferencias se deban a formas de agresión o autocensura que se han normalizado dentro de la población LGBTIQA+, así como también que, al no recibir castigo penal, estas acciones no sean leídas como discriminación o violencia, de forma similar a como dentro de la violencia de género, la violencia física se identifica como tal, pero esto cambia cuando se trata de violencia psicológica, económica, etc.

De un lado mientras las mujeres se muestran mas masculinas mayor será la discriminación y por el contrario mientras mas femenino es un hombre será mas discriminado. Esto demuestra que el peso de los cánones de la hetero-norma son importantes a la hora de conseguir y mantener un trabajo.

Aquí observamos que, si bien existe casi un 19,9% de personas que han sido discriminadas por su identidad de género u orientación sexual, solo el 26,7% de ellas finalmente presenta algún tipo de denuncia (gráfico 53).

Los factores que influyen en esta decisión serán abordados en las páginas siguientes.

Gráfico 49.- ¿Ante qué organismo se presentó la denuncia o demanda?**N=34****Gráfico 50.- Si lo denunció ¿Cuál es el motivo de la denuncia?****N=34**

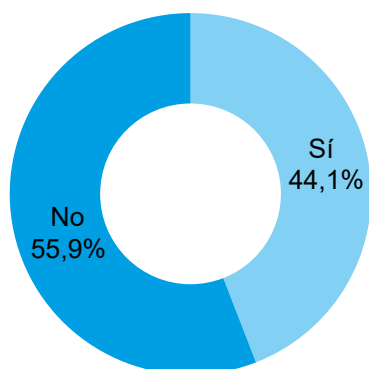
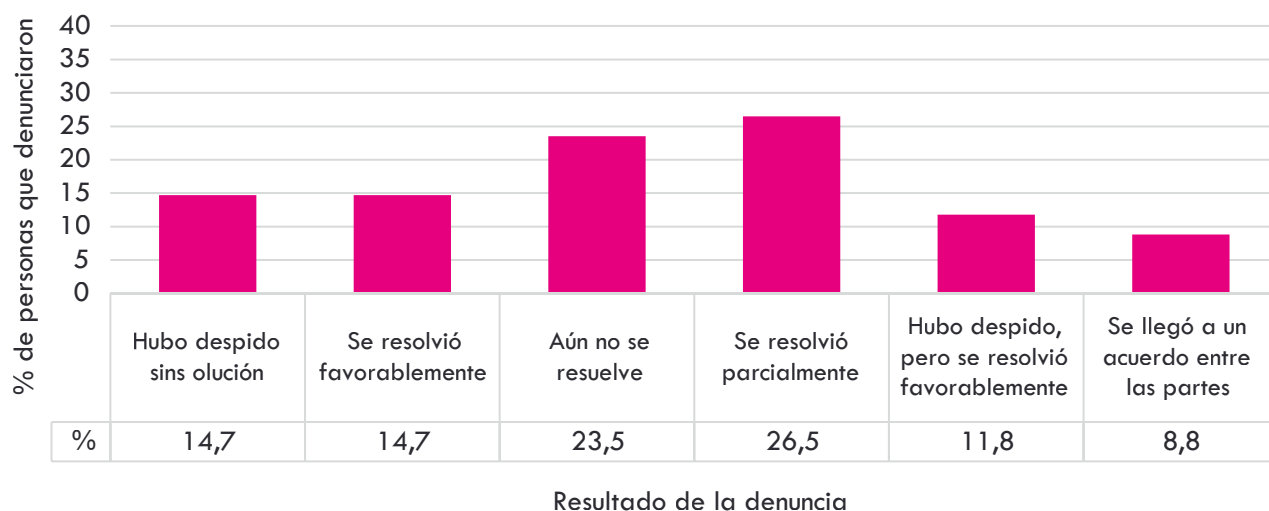
Entre quienes denuncian, el organismo más utilizado es la inspección del trabajo con un 40%, seguido con un 17% por el sindicato, y en menor medida, un 14% recurre a su jefatura directa.

Las situaciones que más se repiten al denunciar son el maltrato físico y psicológico, la discriminación por orientación sexual y el acoso laboral, sumando en total más del 70% de

Análisis de resultados

Gráfico 51.- ¿Qué pasó con la denuncia?

N= 34



**Gráfico 52.- Sobre discriminación laboral
¿Esta situación le ha sucedido más de una vez?**

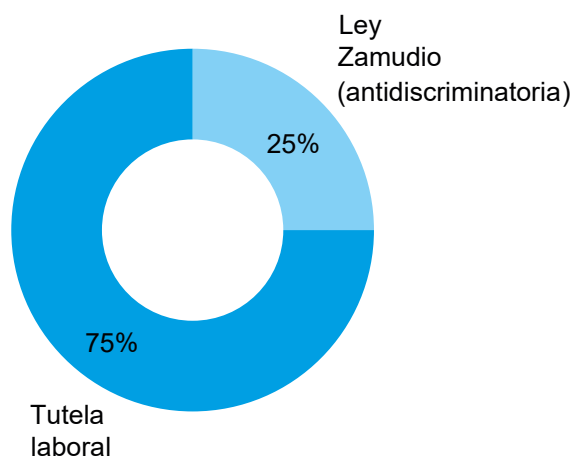
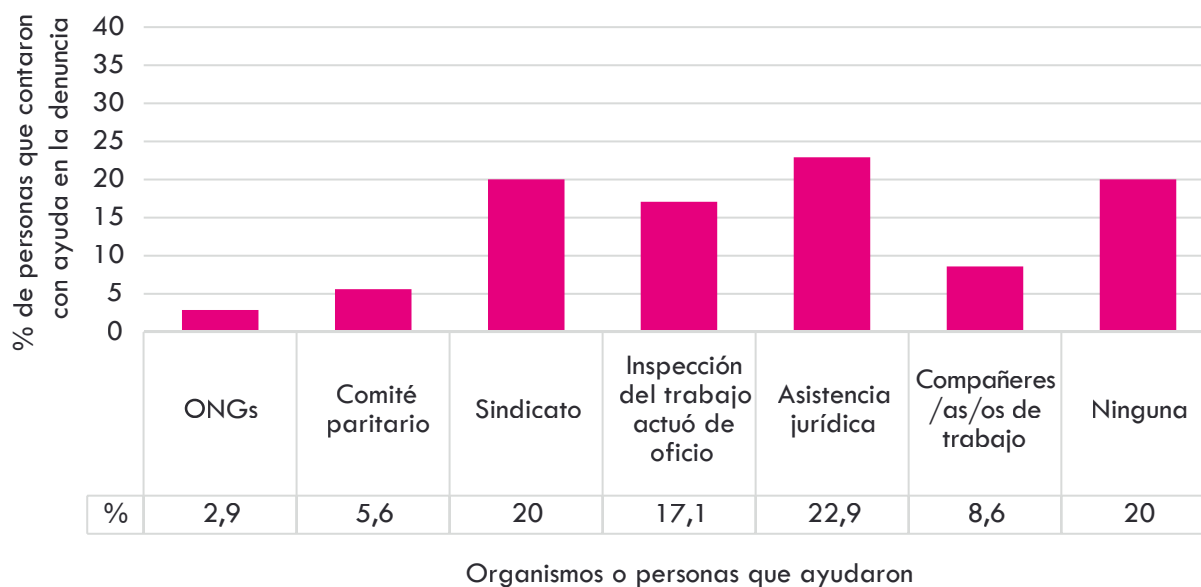
N=34

los motivos de denuncia. Es importante destacar, que dado la legislación vigente, el despido injustificado, que ocupa un 9,9% de los motivos de denuncia, también podría formar parte de alguna de estas 3 causales precedentes.

Para quienes denunciaron, alrededor del 26% de las situaciones derivó en un despido, sea que el problema fuese resuelto o no.

A su vez, para el 50% de las personas que denunciaron, su caso se resolvió parcialmente o, peor, no ha sido resuelto aún.

Esta situación cobra mayor gravedad cuando constatamos que, entre quienes han sufrido discriminación, para un 44% de las personas esta situación ha sucedido más de una vez.

Gráfico 53.- ¿Para hacer la denuncia Ud. contó con ayuda?**N=34****Gráfico 54.- Si la denuncia se hizo ante un Juzgado laboral ¿Qué figura jurídica se utilizó?**
N=8

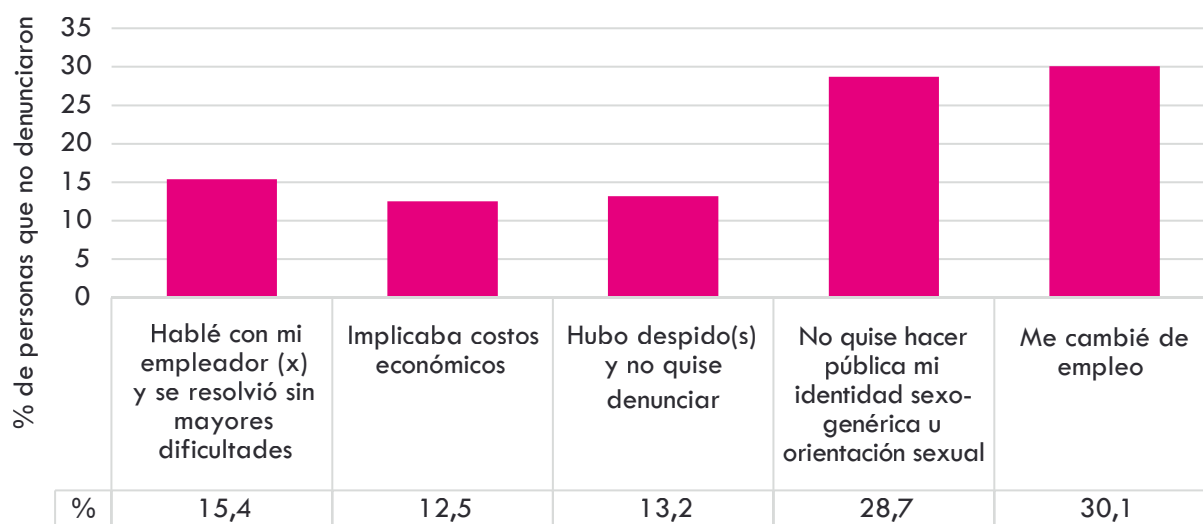
De acuerdo al gráfico nº53, las personas recurren por ayuda mayoritariamente al sindicato y a la asistencia jurídica, ubicando en tercer lugar a la inspección del trabajo.

El mayor porcentaje de personas que ha sufrido discriminación en contexto laboral ha preferido denunciar ante el órgano administrativo típico y general para hacer estos procedimientos, que es la Inspección del Trabajo y asistencia jurídica utilizando la herramienta de Tutela laboral, lo que podría indicar que ésta responde de forma más efectiva en comparación a la Ley antidiscriminación (Zamudio).

Análisis de resultados

Gráfico 55.- Señale la razón por la cual no denunció.

N=89

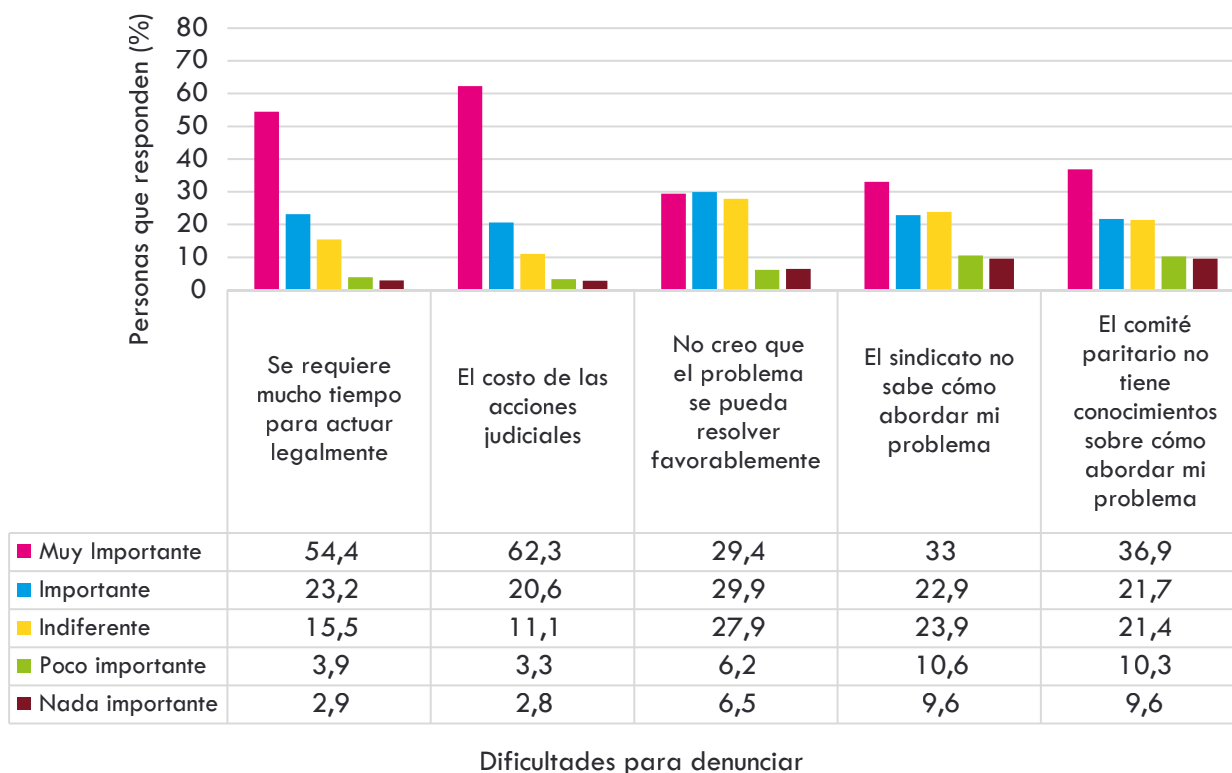


Razones por las cuales no se hizo la denuncia

Entre quienes optaron por no denunciar, un 30% simplemente recurrió a cambiar de empleo, mientras que el 54,4% prefirió no denunciar por temor a perder el empleo, los costos económicos asociados o verse obligado a exponer su orientación sexual, permaneciendo en un ambiente laboral hostil, a pesar del desgaste físico, mental y emocional que esto significa.

Por otro lado, es preocupante que un 30% de quienes sufren discriminación prefiere cambiar de empleo antes que denunciar. Parece necesario por tanto, profundizar si en este caso se debe también a no visibilizar la identidad de género, orientación sexual, a los costos económicos asociados, o simplemente a que no existe confianza en las instituciones para resolver positivamente estos temas.

Gráfico 56.- Importancia de las dificultades para denunciar.
N=607



El Gráfico 56 nos muestra que las principales causas para no denunciar es el tiempo requerido para actuar legalmente (54,4%), Se suma a esto el costo de las acciones judiciales con un 62,3%.

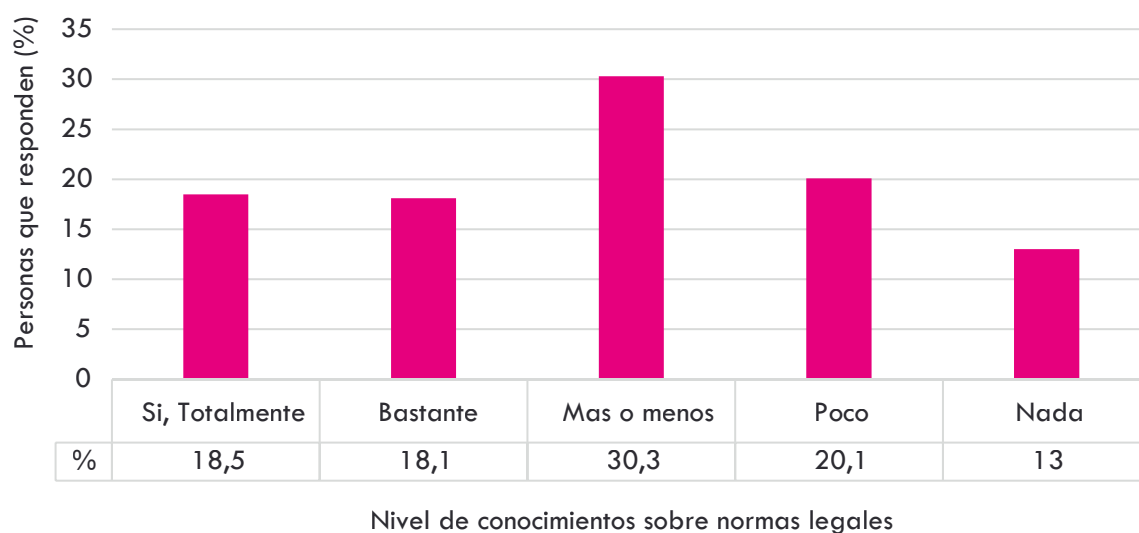
Es interesante ver que un 33% de las personas encuestadas considera que un elemento importante para no denunciar es que el sindicato no sabe como abordar su problema, de igual forma que un 36,9 % considera que el comité paritario no tiene conocimientos de como abordar el problema.

La respuesta de las personas sugiere que los protocolos de acción de la organización sindical, como del comité paritario, no son las adecuadas, dando lugar a que se siga vulnerando los derechos de las personas que trabajan en la empresa, por la orfandad de apoyo en que se encuentra. Ameritaría por lo tanto que la organización sindical y comité paritario revisaran sus protocolos de acción respecto a la reacción que generan en situaciones de vulneración de derechos por parte de la empresa.

Análisis de resultados

Gráfico 57.- ¿Siente Ud. que tiene conocimientos sobre las normas legales a las que puede apelar en caso de ver afectados sus derechos a consecuencia de su identidad sexo-genérica u orientación sexual?

N=607



En el gráfico 57 un 36,6 % declara saber entre totalmente y bastante acerca de las normas legales que puede usar para defender sus derechos laborales y un 30,3% mas o menos. Es decir el desconocimiento de la normativa no es el motivo para no denunciar.

III.- Dimensión Socio Política

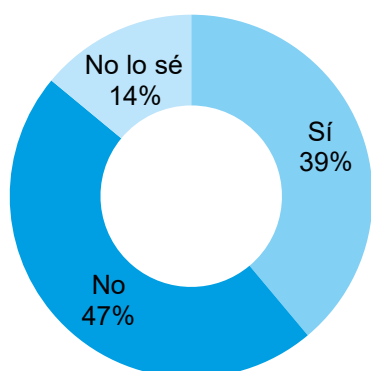


Gráfico 58.- ¿Existe algún sindicato u organización dentro de su lugar de trabajo?
N=607

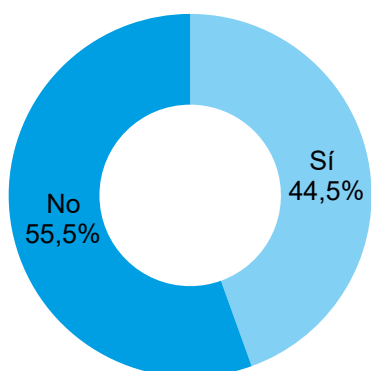


Gráfico 59.- ¿Usted forma parte de esa organización?
N=607

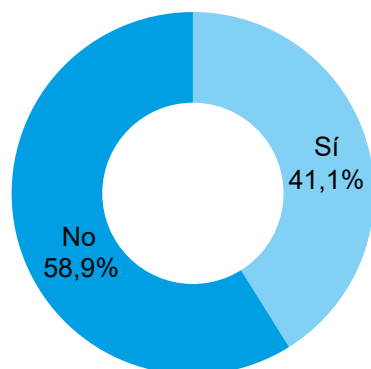


Gráfico 60.- ¿Usted tiene relación o ha acudido a esta organización?
N=607

Análisis de resultados

El gráfico 58 muestra el bajo nivel de sindicalización general, ya que solo un 39% reconoce un sindicato en su lugar de trabajo.

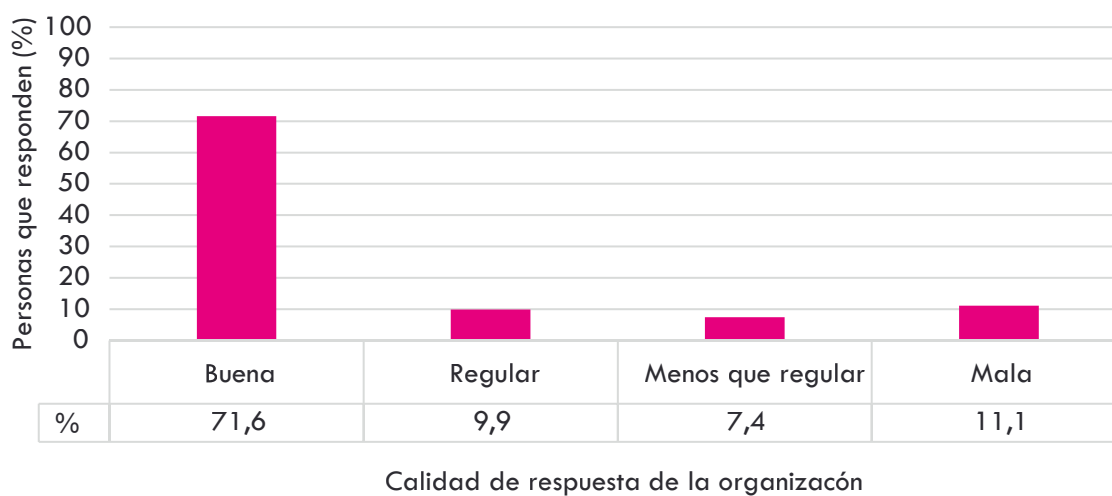
Según el Informe del Consejo Superior Laboral de 2017, la tasa de sindicalización en el país llegaba al 20,6%, excluyendo de esa estadística a quienes trabajan en el sector público ya personas que trabajan de manera independiente. Si dichos segmentos fueran considerados, evidentemente la tasa de sindicalización sería muy inferior.

Considerando que el 44,5% de las personas encuestadas, dice pertenecer al sindicato de acuerdo al gráfico 59, y que incluye a quienes participan en la organización sindical del servicio público (30% aproximadamente) podemos concluir que solo un 14,5% asume la opción de pertenecer a un sindicato. Cifra que es coherente con la estadística que informa el Consejo Superior Laboral.

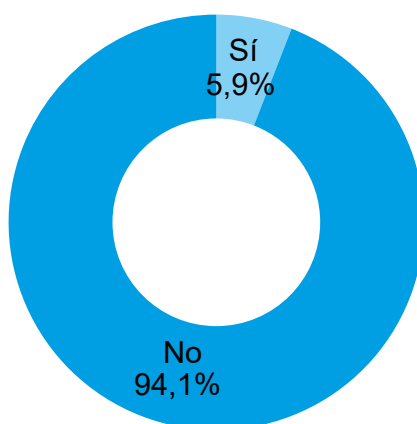
Respecto a la pregunta si se ha acudido o se ha relacionado con el sindicato un 58,9 % responde que no. Esto puede estar relacionado con el desconocimiento (como se muestra en gráficos anteriores), que tiene el sindicato sobre cuestiones de género u orientación sexual.

Aparentemente no se reconoce al sindicato como una organización válida en la defensa de los derechos de les trabajadoraes LGBTIQ+.

Gráfico 61.- ¿Cómo fue la respuesta de la organización?
N=607

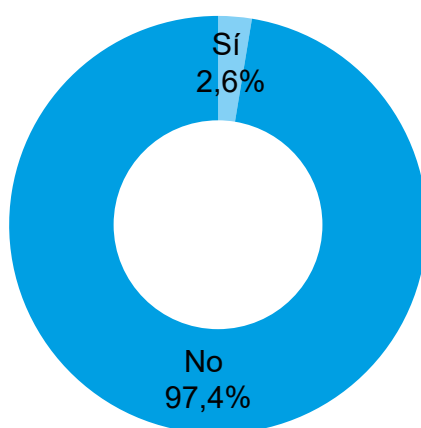


**Gráfico 62.- Según su experiencia
¿Es importante contar con un sindicato?**
N=607



Análisis de resultados

Gráfico 63.- ¿Considera que el sindicato debe abordar las problemáticas de las personas LGBTQIA+?
N=607



El gráfico 61 muestra que la respuesta de ayuda del sindicato es buena, sin embargo el gráfico 62 reafirma la creencia de las personas encuestadas acerca de que no sería importante contar con un sindicato como parte de la defensa de los derechos con un 94,1%.

El gráfico 63, señala que un 97,4% considera que el sindicato no debe abordar las temáticas LGBTQIA+. Ello solo podría ser reflejo de que la gran mayoría de las personas no encuentra relación entre sus derechos laborales y el sindicato, o que considera al sindicato como una organización lejana a sus particularidades identitarias (como una organización hecha para otras personas)

Superar este distanciamiento da cuenta de la necesidad de ampliar el abanico de conocimientos y experiencias que el Sindicato debiera tener. La diversidad de problemáticas sociales exige ser reconocida, pues de otro modo, se corre el riesgo de impedir el acceso a la organización a muchas personas que debieran formar parte de la organización, dado que desempeñan también una función en el trabajo.

IV. Percepción sobre discriminación y situación laboral

Gráfico 64.- ¿Cómo persona LGBTQIA+ constantemente siento incertidumbre laboral. N=607

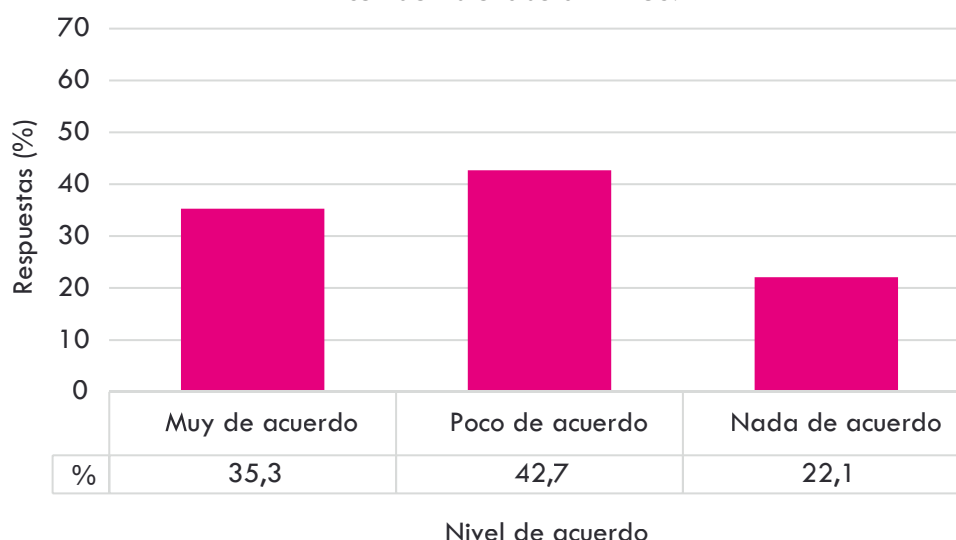
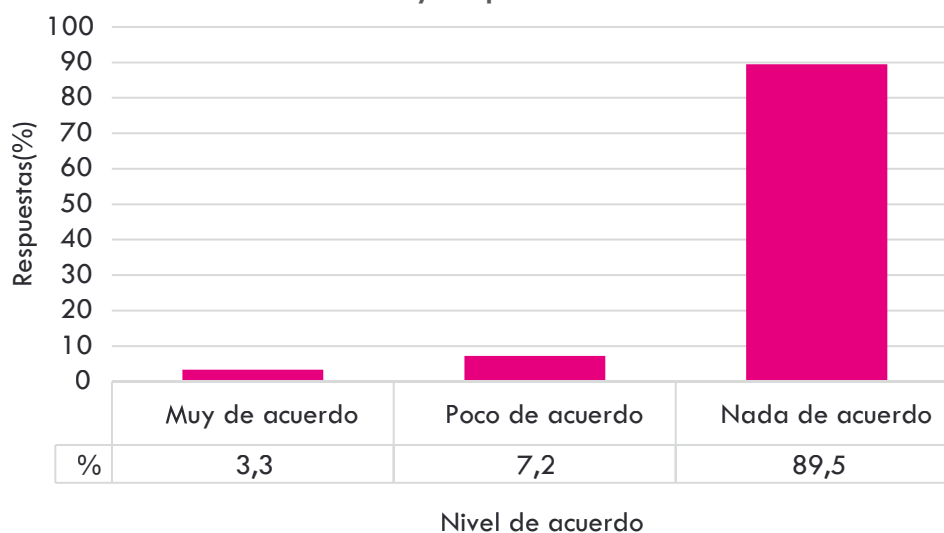


Gráfico 65.- Para no sufrir discriminación, las personas LGBTQIA+ deberíamos cambiar y adaptarnos a la sociedad. N=607



En referencia a la percepción de seguridad laboral y como conseguirla, este estudio presenta hallazgos importantes. Si bien los cambios culturales apuntan a que las personas LGBTQIA+ casi en un 90% no están de acuerdo respecto a ocultar su orientación sexual o identidad de género para evitar la discriminación, el 35% de ellas siente incertidumbre laboral constantemente, situación que se agrava hasta alcanzar un 78% si sumamos a quienes están al menos un poco de acuerdo respecto a esta afirmación.

Análisis de resultados

Gráfico 66.- Las personas LGBTIQ+ tenemos derecho a serlo mientras lo mantengamos en privado. N=607

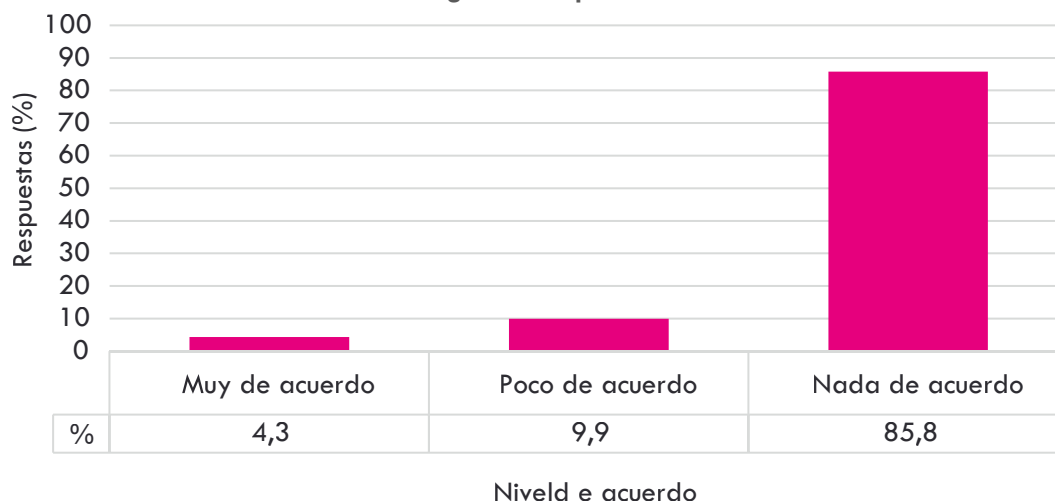
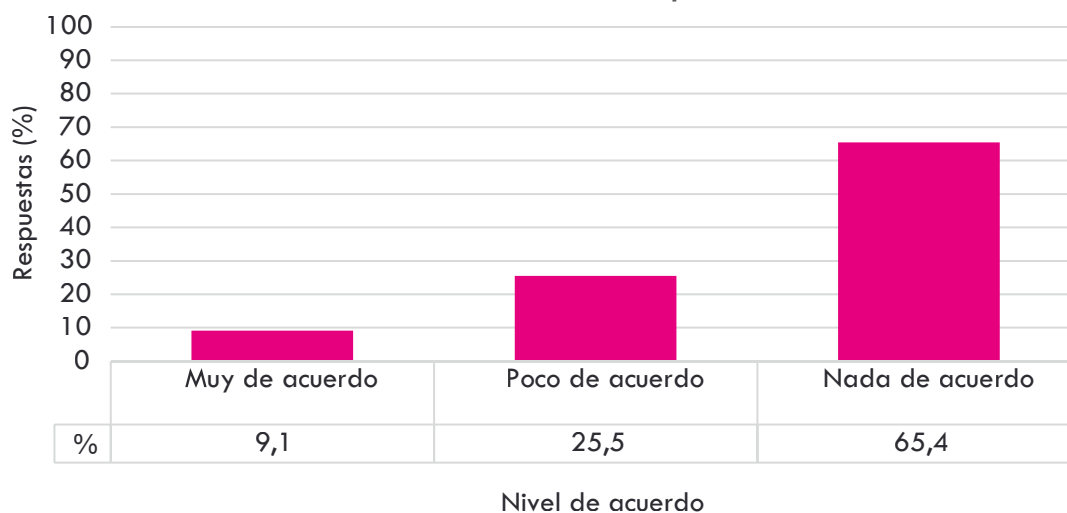
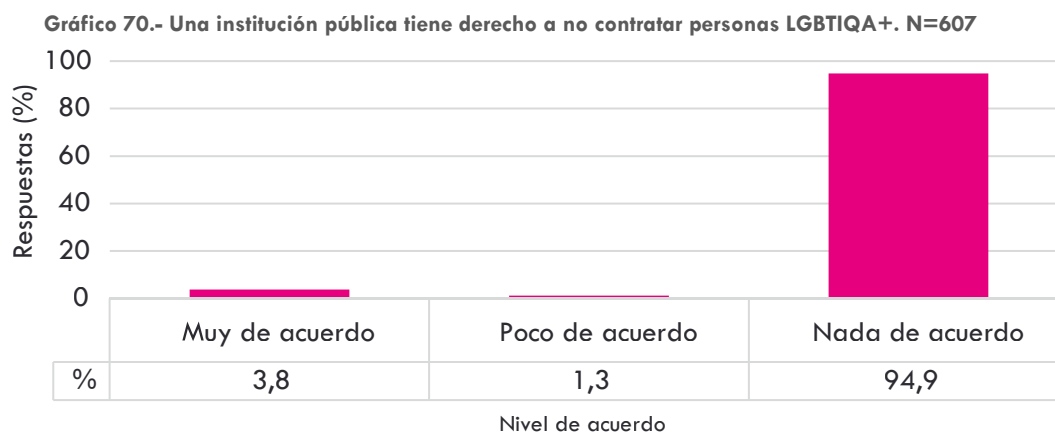
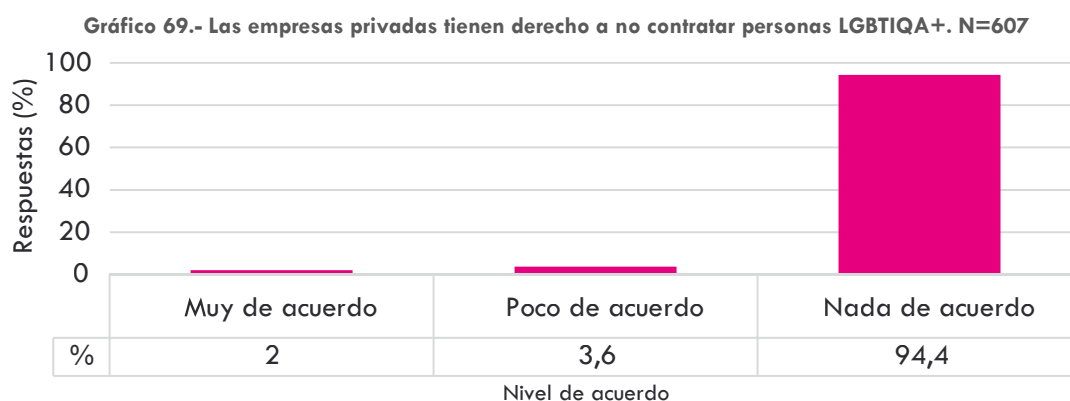
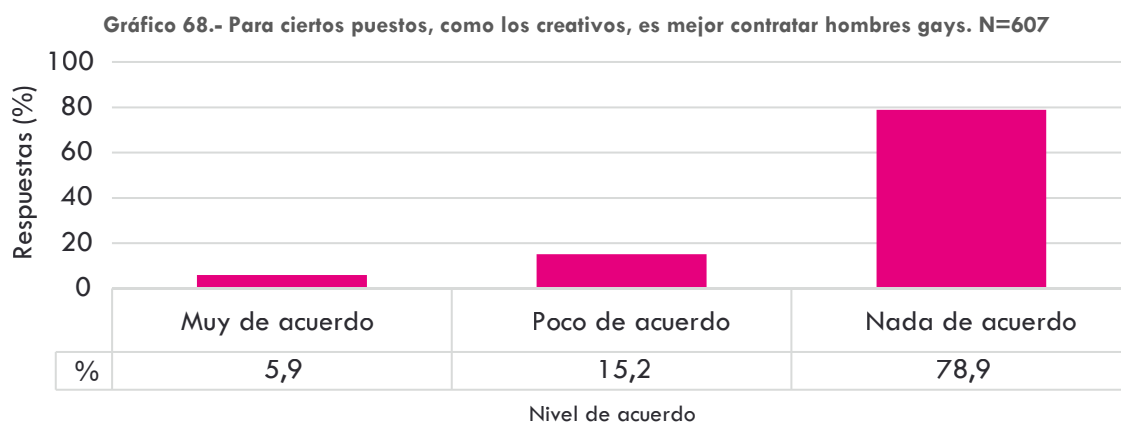


Gráfico 67.- Trabajar por cuenta propia o formar una empresa es la mejor forma de acabar con la discriminación laboral de las personas LGBTIQ+. N=607



En el gráfico 66, la percepción de que la expresión de la orientación o identidad debe mantenerse exclusivamente en el ámbito privado cae hasta un 14,2%, así como la idea de que trabajar por cuenta propia es la mejor solución contra la discriminación, donde no supera el 34,6%. (Gráfico 67).

Sin embargo, como veremos más adelante, el trasfondo de esto puede ser menos optimista de lo que parece, respecto al empoderamiento de la comunidad LGBTIQ+.



La discriminación laboral aparece fuertemente rechazada, especialmente aquella que refiere a que determinados espacios laborales sean vedados para personas LGBTQIA+, no logrando superar (en el más alto de los casos) al 23%.

Las cifras de los gráficos 68, 69 y 70, es coherente con el cambio político y cultural que se ha expresado en las últimas cuatro décadas en el país. Expresión de ello es el protagonismo que ha venido alcanzando la población LGBTQ, logrando modificar algunas normas legales que legitimaban la percepción negativa hacia esta población, que impactaba fuertemente en su autoestima y orgullo de ser reconocidas como personas hábiles en la sociedad y particularmente en el trabajo.

Análisis de resultados

Gráfico 71.- Es mejor que las empresas no contraten personas LGBTIQ+ para evitar que se distorsione la imagen de la empresa. N=607

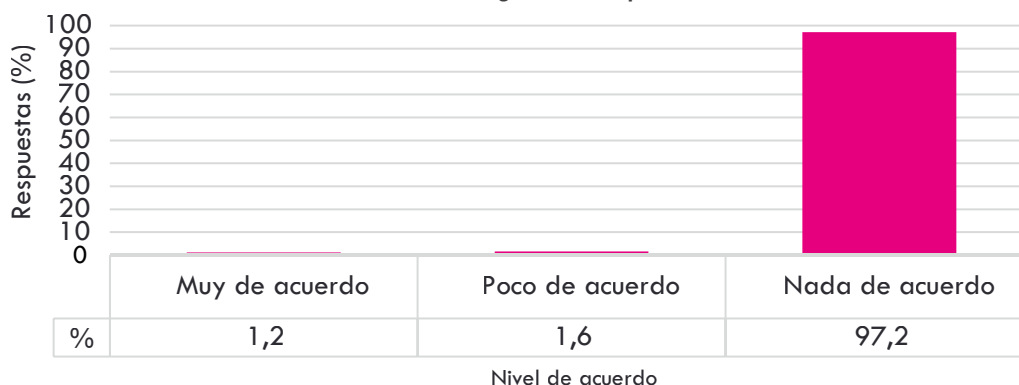


Gráfico 72.- Si las empresas contratan personas LGBTIQ+ se arriesgan a perder clientes. N=607

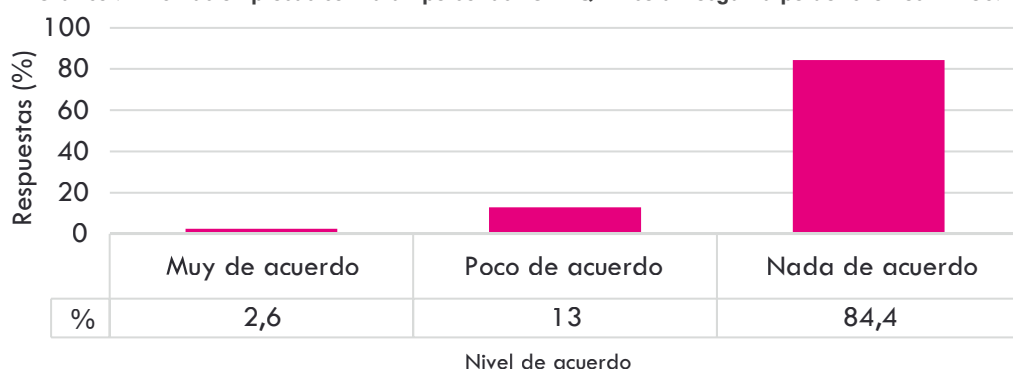


Gráfico 73.- Es mejor que las empresas no contraten personas LGBTIQ+ para evitar problemas en el ambiente laboral. N=607



Respecto a que la contratación de personas LGBTIQ+ dañe de alguna forma la imagen, rentabilidad o ambiente laboral de las empresas, las personas encuestadas muestran un alto desacuerdo, el cual se mantiene siempre por sobre el 84%.

Gráfico 74.- Si se contrata una persona LGBTIQA+, es mejor asignarle un puesto que no sea de servicio al cliente. N=607

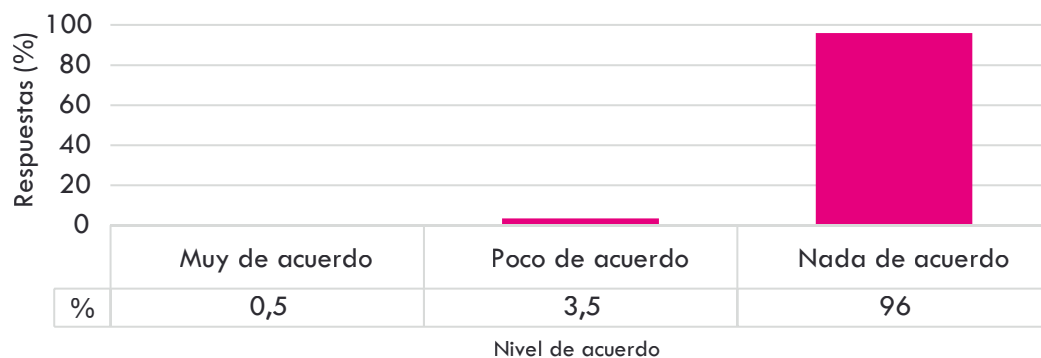


Gráfico 75.- Las personas LGBTIQA+ deberíamos cambiar nuestra apariencia y comportamiento para adaptarnos mejor en el trabajo. N=607

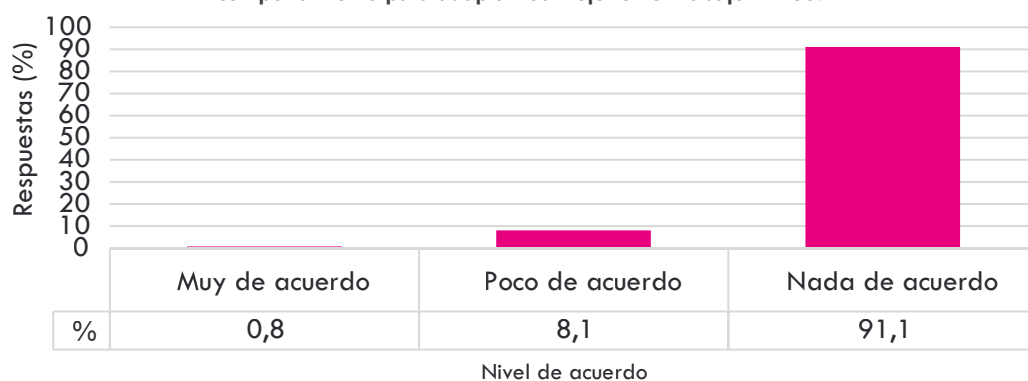
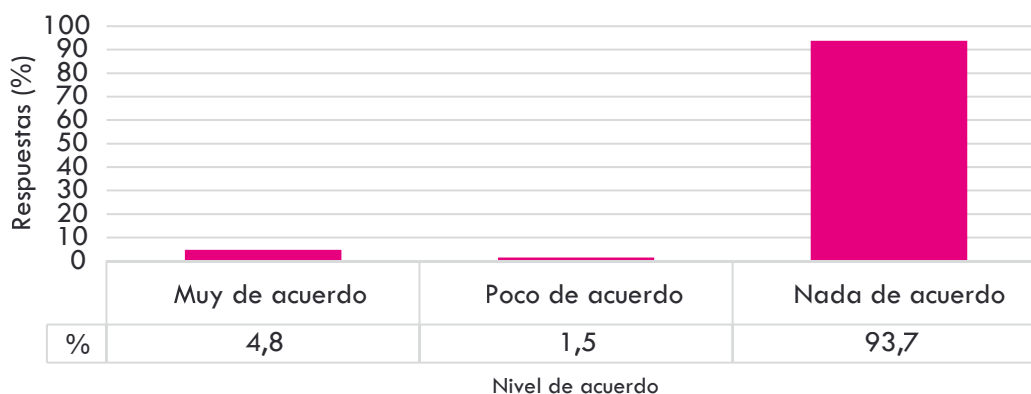


Gráfico 76.- Los beneficios laborales a los que tienen derecho las familias de las personas que trabajan en una empresa, como el seguro de salud o los gastos de traslado de destino, no deben cubrir a las familias de parejas del mismo sexo. N=607

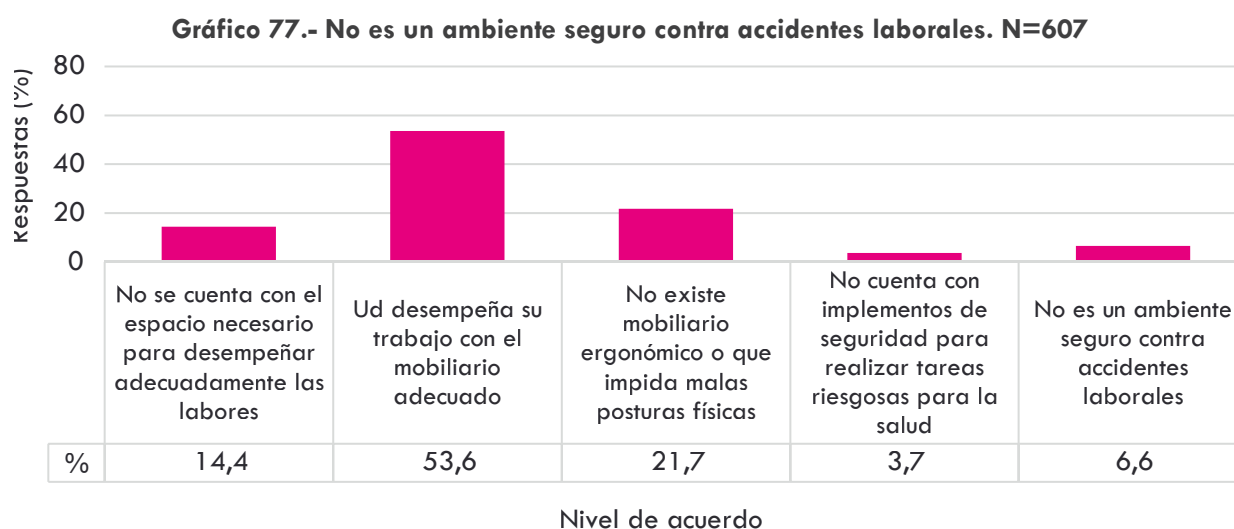


En línea con las percepciones registradas en los gráficos anteriores, “esconder” a los trabajadores LGBTIQA+, la idea de cambiar la apariencia o comportamiento, así como el excluir a sus familias de beneficios laborales es fuertemente rechazado, ya que estas afirmaciones obtienen en todos los casos una aprobación menor al 10%.

En la actualidad este tipo de discriminación claramente es inaceptable

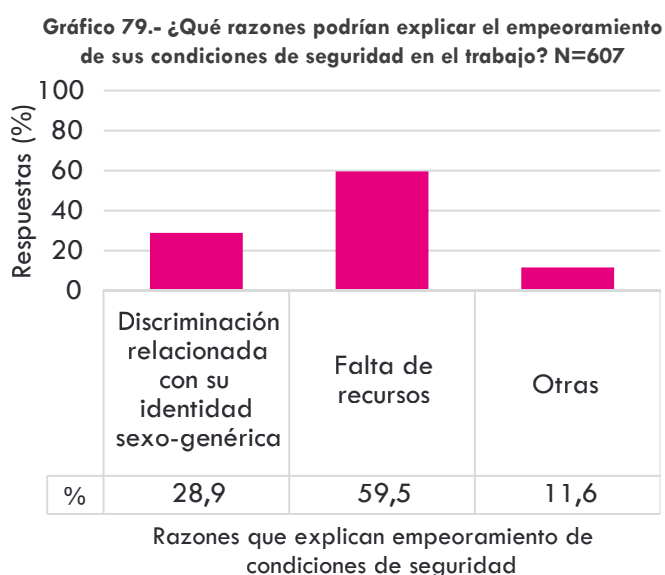
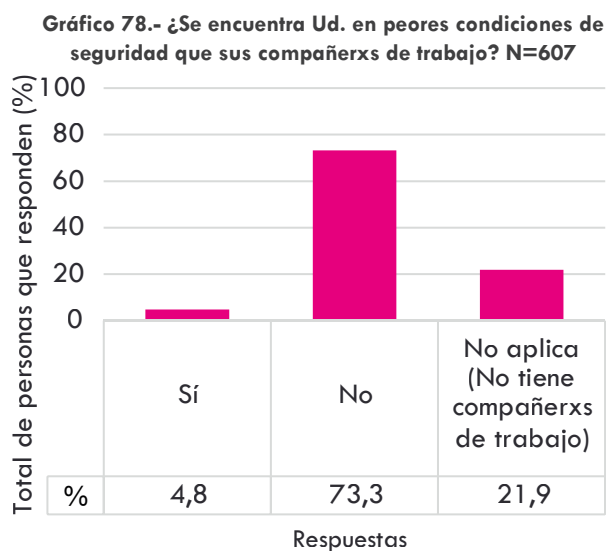
Análisis de resultados

Respecto al mobiliario e instalaciones para desempeñar su trabajo (señale las alternativas que correspondan).



El gráfico 77 refleja que las condiciones del lugar de trabajo, como implementos de seguridad, mobiliario, espacio laboral o peligro de accidentes bajo las cuales se encuentran las personas es relativamente adecuado (53,6%), si bien se podrían presentar mejoras para prevenir adoptar malas posiciones físicas.

Y como veremos, finalmente, la discriminación en el trabajo se expresa más en lo simbólico que en las condiciones materiales sobre las cuales se desempeña el trabajo. Es decir, se sitúa en el plano de la valoración al trabajo desempeñado, lo que acaba expresándose fundamentalmente en las dificultades de acceso y permanencia en el trabajo, o en niveles de remuneraciones desiguales.



En línea con los resultados del gráfico 77, en el gráfico 78 se muestra que solo un 4,8% de quienes contestaron la encuesta se considera en peores condiciones de seguridad que sus compañerxs de trabajo. Y en el gráfico 79, respecto al empeoramiento de estas condiciones, solo el 28,9% lo atribuye a su orientación o identidad de género, siendo la causal más señalada, con un 59,5%, la falta de recursos.

Esto podría dar cuenta, al menos respecto a la seguridad, de precariedades generales referidas a la falta de recursos o falta de inversión por parte de las jefaturas y empleadorxs del lugar de trabajo.

Gráfico 80.- El ambiente laboral fomenta o estimula la cooperación entre las personas que allí trabajan.
N=607

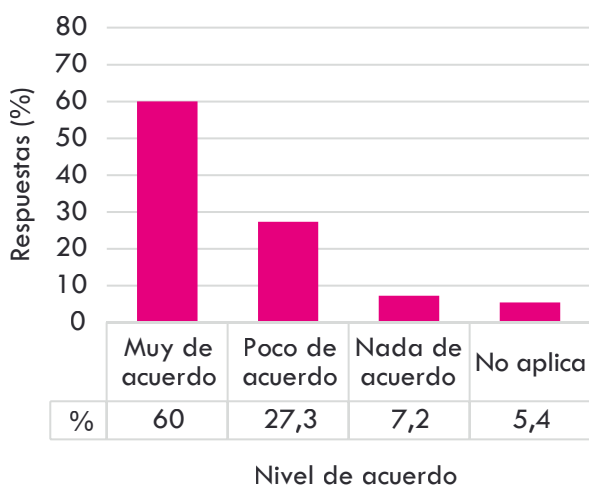
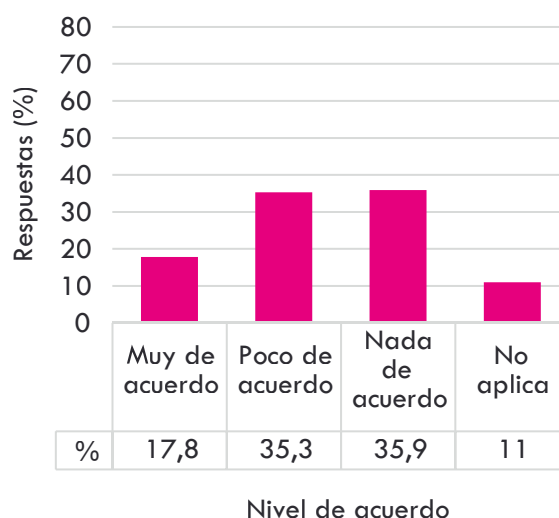


Gráfico 81.- El ambiente es competitivo y de poca colaboración entre las personas que trabajan.
N=607



En el gráfico 80, las condiciones referidas al ambiente laboral aparecen también en márgenes positivos, donde un 60% señala que se fomenta la cooperación, lo que cobra relevancia cuando en el gráfico 81, se afirma solo en un 17,8% que el ambiente es competitivo y un 35,3% dice que está poco de acuerdo con la existencia de esa situación en su trabajo y un 35,9% niega claramente que el ambiente laboral sea competitivo.

Análisis de resultados

En los gráficos siguientes, comienzan a aparecer las tensiones respecto las condiciones laborales. En el gráfico 82, el 47,9% afirma encontrarse bajo presión permanente, situación que se agrava con la sensación de vigilancia permanente de un 31%, llegando el rechazo a esta afirmación a un 28,3%. De todas formas, pensando en la calidad de vida dentro del espacio laboral, y el estrés causado por estas sensaciones, los datos obtenidos aquí requieren atención y la búsqueda de soluciones.

Gráfico 82.- Se encuentra bajo presión permanente.
N=607

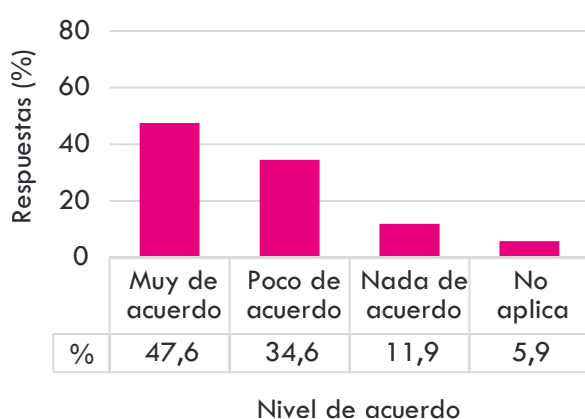


Gráfico 83.- Se siente bajo vigilancia permanente.
N=607

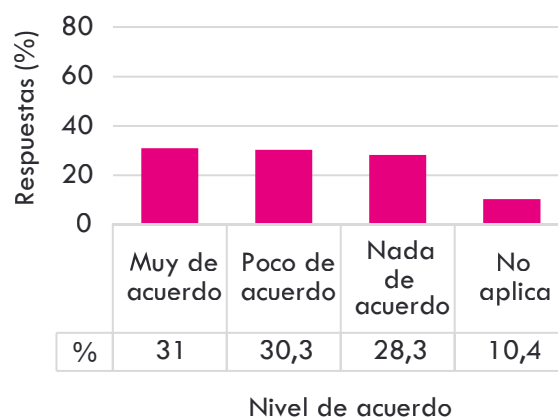


Gráfico 84.- Los servicios higiénicos no son adecuados.
N=607

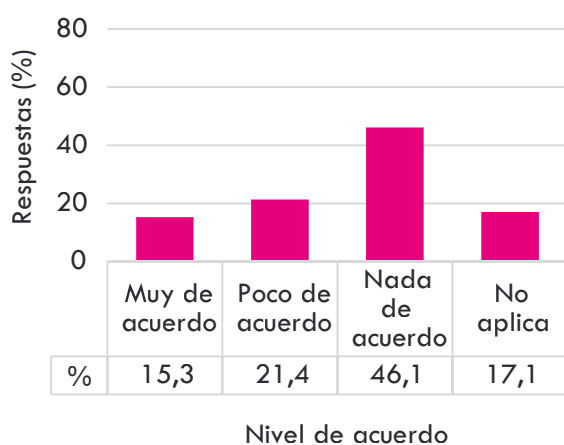
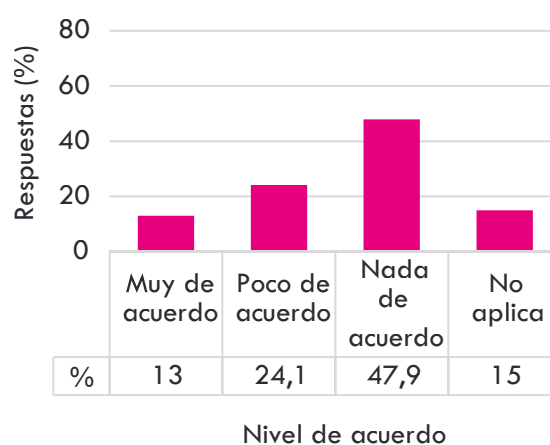


Gráfico 85.- Jefaturas y mandos superiores actúan de manera agresiva o autoritaria frente a Ud. N=607



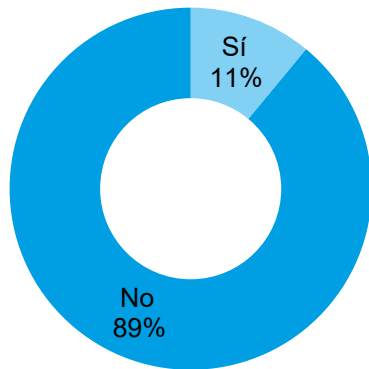


Gráfico 86.- El trato que Ud. recibe es peor que el trato dirigido a otras personas en su trabajo. N=607

Gráfico 87.- ¿Cree usted que debiese existir una institución que fiscalice el respeto y la protección del derecho a la no discriminación? N=607

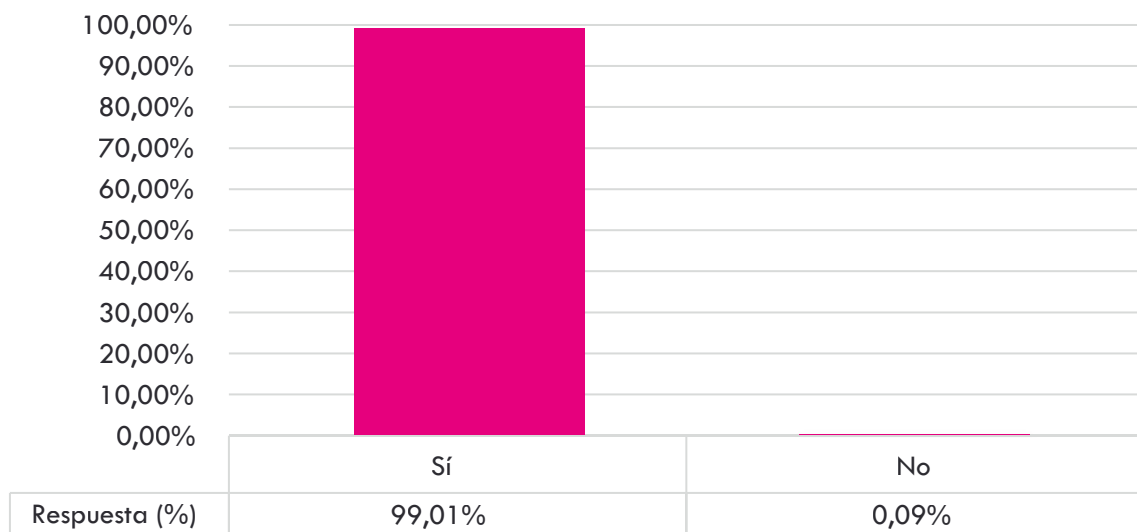
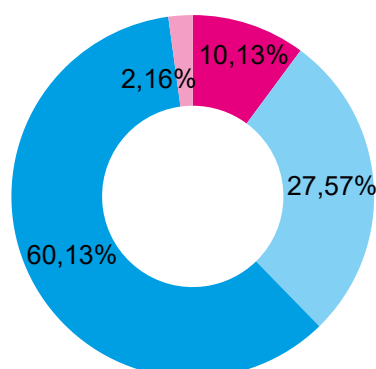


Gráfico 88.- Si respondió que sí ¿Cuál cree usted que debería ser la institución que fiscalice el respeto al derecho a la no discriminación en las relaciones laborales?



- El Instituto nacional de Derecho Humanos.
- La Inspección del Trabajo.
- Una institución autónoma nueva, creada especialmente para fiscalizar que no exista ningún tipo de discriminación en ningún ámbito de la vida.
- Otra.

Análisis de resultados

Gráfico 89.- Además de la fiscalización ¿Cree usted que debiese existir una institución que elabore políticas públicas de prevención de actos discriminatorios, de inclusión en el trabajo y en el acceso a todos los derechos.

N=607

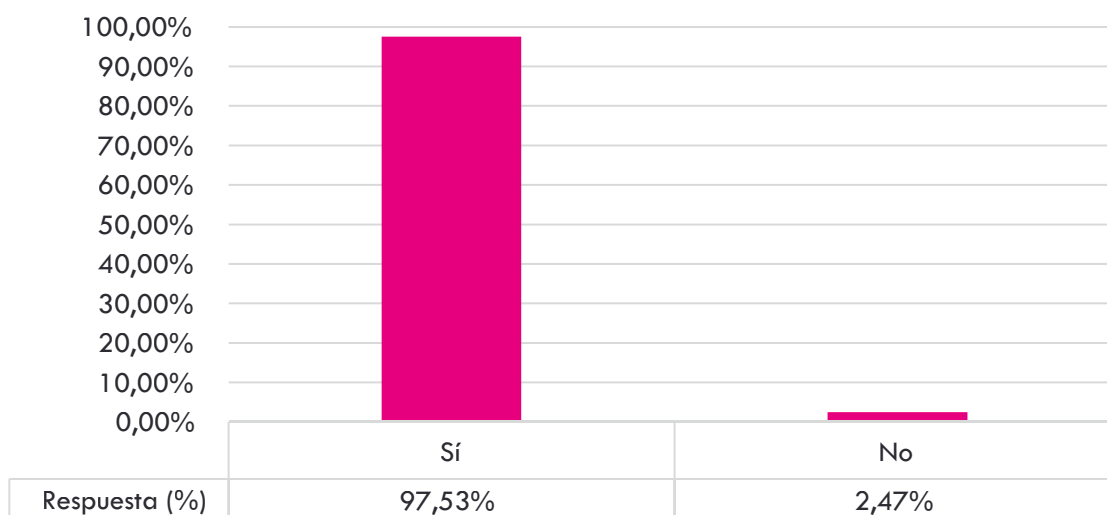
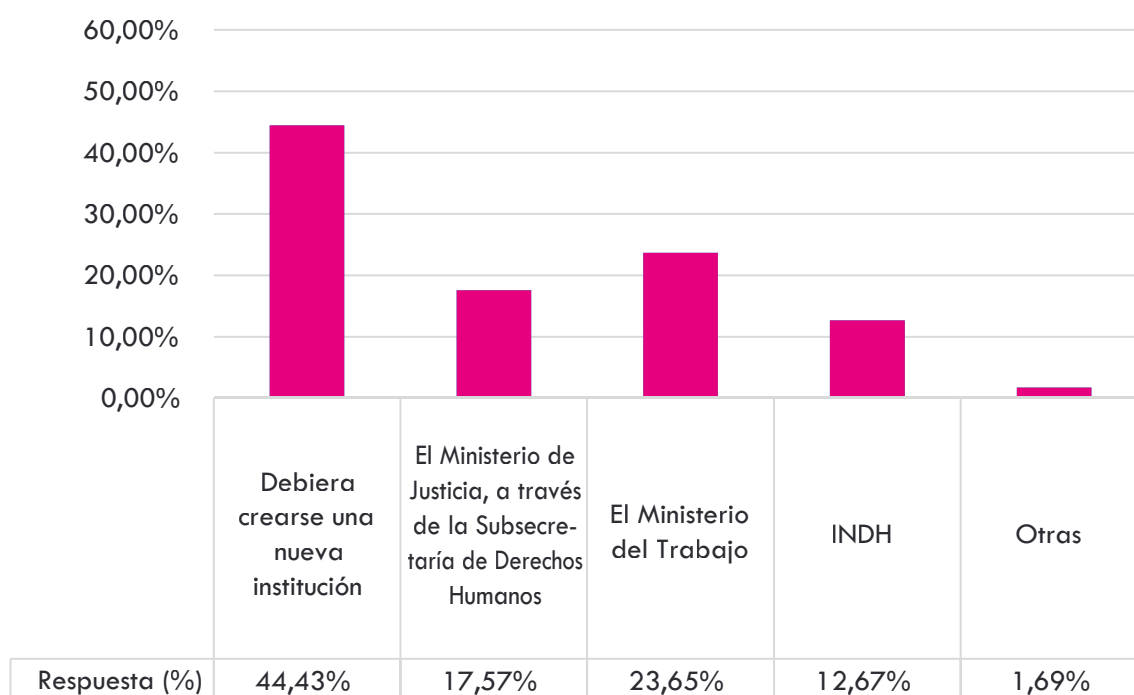


Gráfico 90.- Si respondió que sí ¿En su opinión, qué entidad debiera realizar estas funciones?

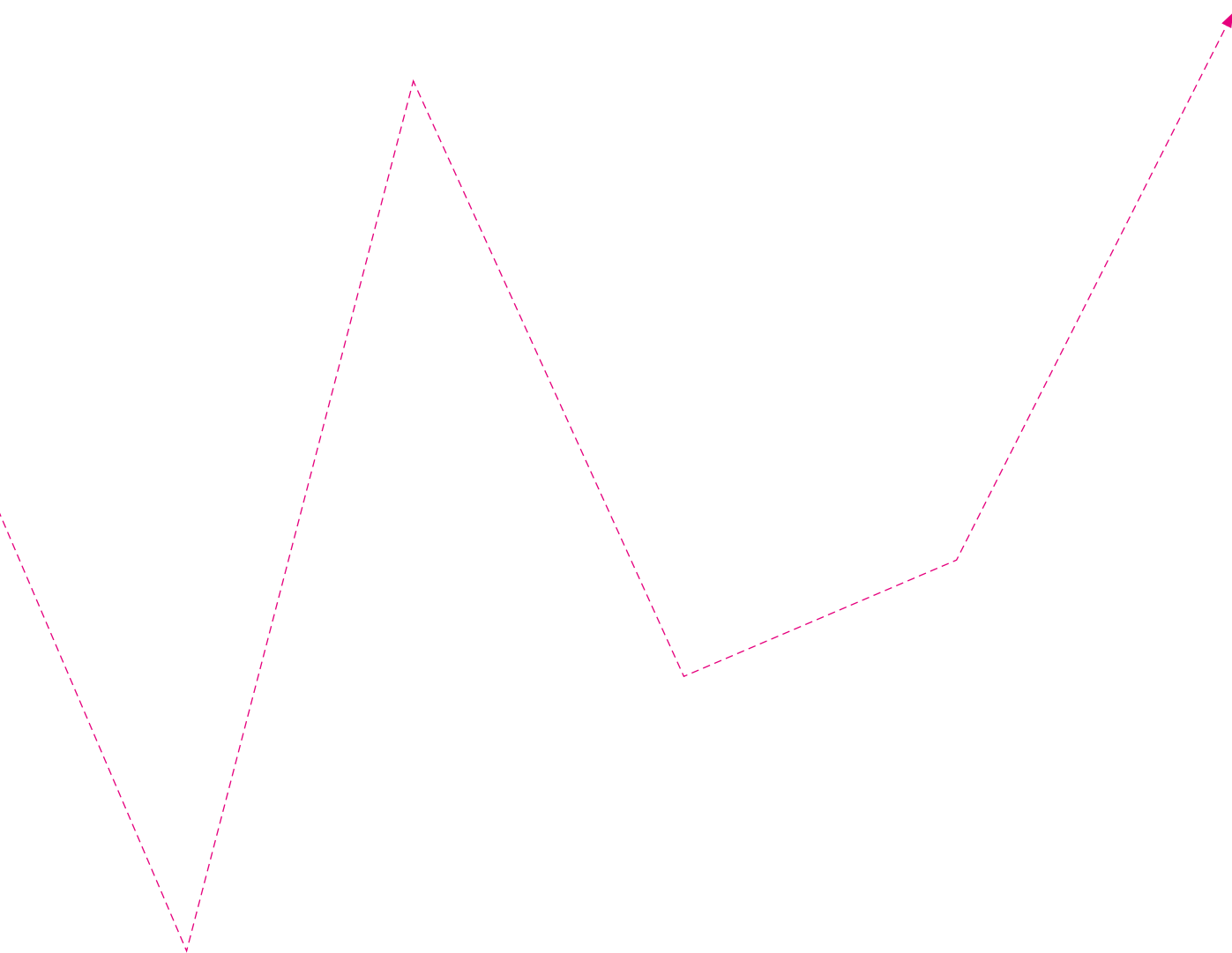




"Hay una sensación muy grande de lo que denominamos el techo de cristal: "estoy trabajando, estoy dentro de una empresa, o del espacio que sea pero nunca voy a poder ir más arriba del cargo que tengo porque soy LGBTI, siempre estoy así como con una sensación de temor".

Franco Fuica
Foro Lanzamiento del Estudio





Conclusiones

El presente estudio nos permitió conocer y analizar el estado de la situación sociolaboral de las personas LGBTIQ+ mayores de 18 años en Chile.

Para ello se logró caracterizar la situación laboral de las personas LGBTIQ de acuerdo a sus perfiles de género con los cuales se identifican permitiéndonos con ello responder las hipótesis propuestas, mientras que los demás objetivos específicos de esta investigación, han sido logrados en tanto se han identificado las principales trabas y dificultades para el acceso al trabajo formal e informal, como asimismo las situaciones de discriminación más explícitas y los niveles de utilización de las herramientas jurídicas disponibles.

Al respecto, podemos afirmar que:

1- Más allá de las causas por las cuales la población trans muestre reducidas posibilidades de acceso a trabajo formal, lo relevante de este estudio es haber confirmado este hecho. Las personas trans, y en particular las mujeres trans acceden principalmente a empleos de carácter informal o precario, dado que la discriminación tanto de identidad de género y de orientación sexual se expresan con mayor claridad en su caso; siguiéndoles en ello la situación que afecta a los hombres trans, mujeres cisgénero (lesbianas) y hombres cisgénero (gays). Se traslada a la población LGBTIQ el cuadro de discriminación machismo y ginofobia que se expresa en la población en general.

2- En segundo lugar, se ha confirmado una de las hipótesis planteadas en este estudio, que plantea que las personas lesbianas alcanzan trabajos más precarios que en el caso de los hombres gays, con menores ingresos y muchas veces más victimizadas por acoso y otras formas de discriminación y abusos; pese a que tengan posibilidades de acceso a trabajos formales. La discriminación, de este modo, no se supera con el acceso a trabajos formales.

3- El estudio nos permitió además dar cuenta de la discriminación y el acoso que afecta a los hombres gays, es manifiesta cuando no cumplen con el estereotipo de género, conductas y expresiones tradicionalmente masculinas, siendo víctimas principalmente de acoso laboral, y en menor medida de acoso u hostigamiento sexual.

4- Ha sido relevante establecer mediante los resultados de esta investigación, que la discriminación que afecta a la población LGBTIQ, si bien puede estar relacionada con la orientación sexual de las personas, lo determinante en ella se encuentra en las expresiones de género. Es decir, sin importar qué orientación sexual tenga una persona, lo que abre la posibilidad de la discriminación, no es siquiera el hecho de dar cuenta de ello en el medio en que se desenvuelve, sino el hecho que una persona siendo biológicamente hombre, se exprese genéricamente femenino, del mismo modo como una persona biológicamente mujer

o hembra, es discriminada y segregada al expresarse masculinamente.

Sin embargo las personas trans hombres y/o mujeres, al ser evidente su renuncia al sexo biológico resulta obviamente más rechazada y segregada, especialmente cuando quien renuncia a su sexo biológico es una mujer trans. Las estadísticas de este estudio demuestran que sus ingresos son inferiores en promedio que en el caso de los hombres trans, pero muy inferiores al resto de la población LGBTIQ.

5- Así el ocultamiento de las expresiones de género y/o la identidad sexual, de acuerdo a las respuestas obtenidas, da cuenta que es una estrategia que permitiría reducir el riesgo a perder el empleo formal. Siendo esta estrategia más difícilmente sustentada por las personas trans, en particular cuando están iniciando sus procesos de transición y cambio. Sin embargo es preciso decir, que el solo hecho de tener que acudir a una estrategia de ocultamiento y no poder expresarse con autenticidad, resulta una situación discriminatoria en sí, que genera angustia y estrés en las personas.

6- Hemos comprobado que la población afectada por la discriminación y el acoso en el ámbito laboral mayoritariamente no utiliza las herramientas jurídicas disponibles para cada caso, o han sido de bajo uso; y aun así, las personas que actúan utilizando las herramientas jurídicas apelan minoritariamente a las leyes antidiscriminatorias, resultando más efectivas, en este caso recursos legales disponibles en las leyes laborales propiamente tales, como asimismo en la gestión administrativa de la dirección del trabajo. Queda en evidencia, sin embargo, que la mayoría de las personas no denuncian, ni actúan jurídicamente en su propia defensa, y más bien se opta por el cambio de empleo, o simplemente, ocultar las posibles causas de discriminación o tolerarlas. Ello, principalmente debido a la posibilidad de aumentar la sensación de inseguridad, vivir nuevamente situaciones discriminatorias, y por factores económicos asociados a los costos de asesoría judicial que generan estas acciones.

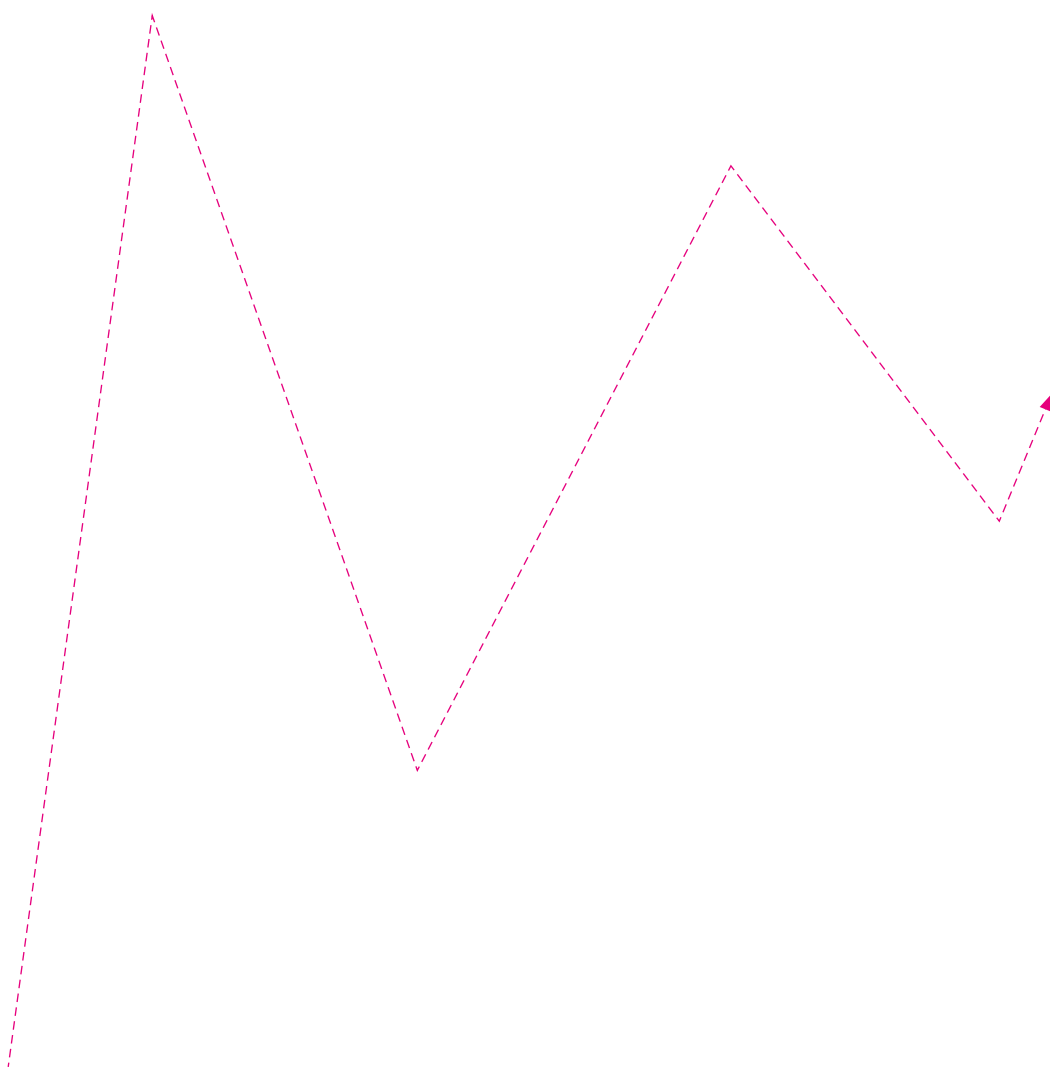
7- Es importante señalar que respecto a los instrumentos de medición de las condiciones sociales y laborales que utiliza el Estado, aun carecen de profundidad y especificidad cuando se trata de evaluar la situación que afecta a sectores mas vulnerables, invisibilizando sus particularidades, presumiblemente por razones de orden estadístico (las políticas publicas deben atender problemas generales), pero que tiene consecuencias gravitantes al momento de tener que definir una política pública adecuada.

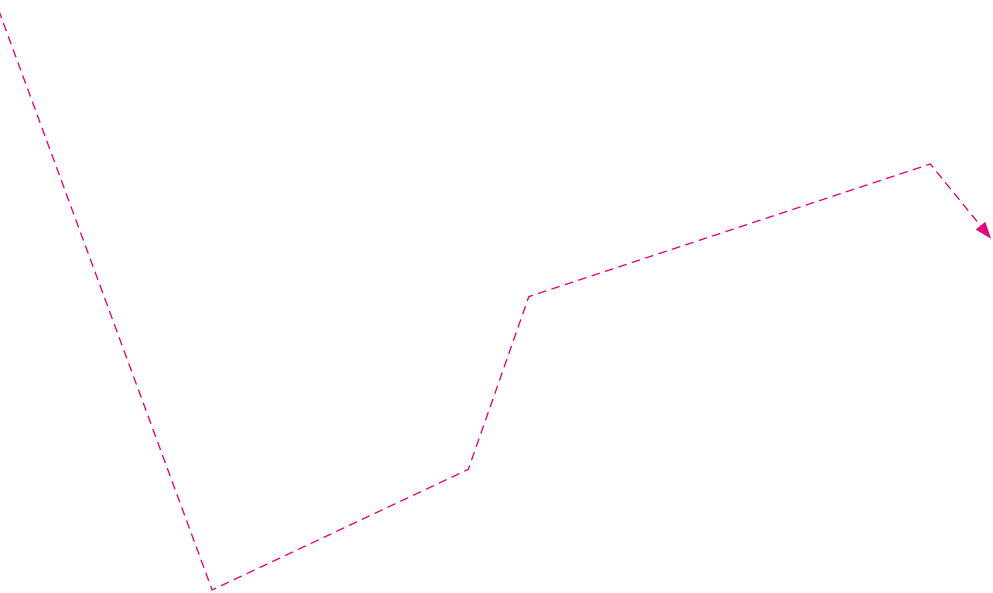
8- En lo anterior es un ejemplo la manera en cómo la encuesta CASEN aborda las tasas de ocupación/desocupación, y que pese a intentar profundizar en la población LGBTIQ lo hace de manera inadecuada e imprecisa, mezclando conceptos y categorías que no permiten claridad en los resultados obtenidos. Del mismo modo, el Registro Social de Hogares existen elementos que “castigan” a familias diferentes, e invisibilizan situaciones específicas,

Conclusiones

en tanto aplican una misma categoría a toda la población para evaluar su situación. Por ejemplo se aplica la misma valoración a una persona profesional cisgénero, que a una cuya identidad de género contradice la norma, o es transgénero. El presente estudio da cuenta de esta deficiencia de los instrumentos de medición públicos, y demuestra la necesidad de profundizar en un cambio de perspectiva al momento de tener que definir las políticas públicas.

En las ciencias sociales y en las políticas publicas modernas se entiende que la pobreza y la desigualdad tienen orígenes multidimensionales, sin embargo en el desarrollo de estudios y políticas publicas, se evidencia la imprecisión de las categorías y conceptos utilizados para la recolección de datos, haciendo que sus resultados no puedan ser seguidos en el tiempo.





ANEXO 1

Hemos recibido la colaboración del abogado constitucionalista Juan Pablo Ciudad Pérez (*), quien realiza un análisis respecto de la situación de discriminación que declaran las personas encuestadas en este estudio.

La discriminación de personas LGBTIQ+ en contextos de trabajo. Algunas reflexiones y desafíos.

El presente trabajo tiene como objeto analizar los resultados obtenidos en el Estudio de situación sociolaboral de la población LGBTIQ+ en Chile 2020. Para efectos de analizar los resultados obtenidos respecto de la sección sobre discriminación sufrida por las personas LGBTIQ+ en contextos laborales y presentar algunas ideas y conclusiones, dividiré el análisis en 4 momentos: 1) dimensión pasiva de la discriminación, referida a la situación de discriminación en sí; 2) dimensión activa de la discriminación, referida a las acciones que surgen producto de haber sufrido la primera; 3) institucionalidad antidiscriminación, referida a los desafíos normativo-institucionales; y, 4) las conclusiones.

1- Dimensión pasiva de la discriminación

El presente estudio ha arrojado algunas conclusiones ciertamente interesantes para poder construir un diagnóstico o aproximación respecto de la realidad laboral de las personas LGBTIQ+. Por tratarse de una población vulnerada y atravesada por un conjunto de afectaciones, es importante incorporar la situación de discriminación que la aqueja, como un fenómeno fundamental para la construcción de este diagnóstico.

Sobre la situación de discriminación recabada a partir de las preguntas aplicadas, en primer lugar salta a la vista que un 23,8% de les encuestades declara que en alguna oportunidad no fueron contratades por pertenecer al colectivo de personas LGBTIQ+. Por su parte, 19,9% del total de encuestado dice que al interior de sus relaciones laborales han sido víctimas de discriminación (gráfico 47). Ambas cifras permiten hacernos una idea respecto de lo que denominaremos en este estudio la dimensión pasiva de la discriminación, es decir, la afectación o el padecimiento de situaciones discriminatorias en el contexto del trabajo. Este concepto pone como punto de referencia a la víctima de discriminación. Aproximadamente, este padecimiento es sufrido por 1/5 de la población LGBTIQ+, que le ha impedido ingresar a su empleo o le ha ocasionado alguna discriminación durante su desempeño laboral.

(*) Abogado (U. de Chile), doctorando en Derecho Constitucional (UBA), académico de la Universidad de Santiago de Chile y activista del Movimiento por la Diversidad Sexual y de Género MUMS Chile.

Ambas situaciones llaman la atención, en particular que casi un 24% declare no haber sido contratados por ser gay, lesbiana, transexual, intersexual, asexual u otro. Esto pues, esta situación evidencia una clara situación de discriminación.

La Ley 20.609 – Ley Antidiscriminación – , la doctrina jurídica nacional e internacional, en especial la referida a derecho constitucional y a derecho internacional de los derechos humanos, como también sucesivos fallos de los más altos tribunales del país y de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, han establecido como un elemento básico de la definición de discriminación el hecho de tratarse de una diferenciación o desventaja soportada en un juicio o criterio que no es racional (es decir, es arbitrario) ni razonable (es decir, no es proporcional en relación a los fines buscados)¹.

Es evidente que la orientación sexual, identidad de género o expresión de género no son características que distorsionen o afecten la idoneidad y las competencias laborales a la hora de buscar y realizar algún trabajo. Por ello, el hecho de que cerca de un 24% de la población encuestada perciba y exprese que no ha sido contratada por pertenecer a alguna o algunas de las categorías LGBTIQ+ alerta respecto de una grave realidad discriminatoria a la hora de buscar empleo o asistir a entrevistas de trabajo, entre otras situaciones.

Lo segundo que quisiéramos resaltar es que del 19,9% de personas encuestadas que sufrieron discriminación el 44,1% declara haber sufrido más de una vez una situación de discriminación.

Sobre las principales expresiones de discriminación, que en la encuesta aparecen como “motivos de la denuncia” (gráfico 50), resaltan: el maltrato físico y psicológico, con un 26,8%, el acoso laboral, con un 22,5 % y los despidos injustificados, que representan el 9,9%. Estas tres situaciones, que son las que más sucederían, pueden ser calificadas como graves. Esto quiere decir que cerca de un 60% de las situaciones de discriminación padecidas y declaradas por les participantes constituyen vulneraciones graves de derechos fundamentales en el ámbito del trabajo.

2- Dimensión activa de la discriminación

La dimensión activa de la discriminación se refiere a las acciones y gestiones que las personas que sufren discriminación realizan luego de haber sido afectadas por ella.

En la encuesta realizada, del 19,9% de las personas que han sufrido discriminación solo el 26,7% señala que ha denunciado. De este porcentaje, el 40% ha concurrido a denunciar en la Inspección del Trabajo y el 17,14% ante el sindicato, como porcentajes mayoritarios, contrastados con un 2,86% que ha denunciado ante alguna ONG (gráfico 49).

¹ Saba, R. (2016). Más allá de la igualdad formal ante la ley, Siglo Veintiuno: Buenos Aires, pp. 37 y 38.

Estas cifras pueden iluminar las siguientes ideas:

- 1) El porcentaje de denuncias por discriminación es bajo. Esto debería despertar reflexiones respecto de por qué socialmente la población en cuestión no denuncia y/o por qué institucionalmente no es atractivo ni deseable denunciar
- 2) El mayor porcentaje de personas que ha sufrido discriminación en contexto laboral ha preferido denunciar ante el órgano administrativo típico y general para hacer estos procedimientos, que es la Inspección del Trabajo.
- 3) Aunque muy por debajo de la primera opción, la segunda alternativa para iniciar una denuncia es el sindicato, instancia tradicional de defensa y representación de intereses de trabajadoras y trabajadores.

Sobre este punto, nos parece interesante cruzar algunos resultados:

Aproximadamente el 20% de los encuestados declara que recibieron algún tipo de ayuda por parte del sindicato cuando sufrieron una situación discriminatoria en contexto laboral (gráfico 53). Sin embargo, cuando se pregunta si el sindicato debiese jugar un rol de protección de las personas LGBTIQ+ ante situaciones de discriminación, el 97,4% responde que no (gráfico 63).

Es posible extraer como conclusión preliminar que el sindicato, aunque disminuido, constreñido y en ocasiones vapuleado por el ordenamiento jurídico, político y económico, sigue siendo un actor interviniente en la defensa de derechos laborales. No obstante, también es posible sostener que la población LGBTIQ+ no ve en el sindicato un aliado o un actor idóneo en la defensa de los derechos de estas personas.

Esto podría advertir la necesidad de ampliar y transversalizar las actividades, acciones, atribuciones y discursos del movimiento sindical, integrando una perspectiva interseccional y un enfoque de género, diversidad e inclusión en el desarrollo de sus funciones, lineamientos y tareas.

- 4) Otra conclusión es que en Chile las ONGs no juegan un rol importante en la defensa contra la discriminación vivida por la población LGBTIQ+, pues las personas agraviadas no se acercan a ellas para obtener apoyo u orientación; al menos cuando se trata de discriminaciones en contexto laboral. Esto significa que las ONGs y movimientos activistas por los derechos de las personas LGBTIQ+ no se han constituido en espacios efectivos de apoyo u orientación para estas situaciones y/o las personas afectadas no ven a estas como espacios útiles cuando han sufrido un episodio de discriminación durante el desempeño de sus funciones laborales.

Continuando el análisis, llama la atención que un 30,1% de los que responden que no han denunciado cuando han sufrido discriminación, declaran no haber hecho la denuncia porque se cambiaron de trabajo. Esta situación preocupa por dos motivos: 1) debido a que las situaciones de discriminación vividas quedan en la impunidad, y no se catastran en ningún registro ni administrativo ni judicial por tanto no quedan consignadas en ningún instrumento o procedimiento. 2) este porcentaje en algún sentido implica una deserción o inhibición de activar las acciones y gestiones de una denuncia, lo que podría explicarse en las dificultades que les participantes perciben de estas acciones; que veremos a continuación. La segunda respuesta, con un 28,7%, es que no quieren denunciar para no dar a conocer ni hacer pública su identidad sexo-genérica u orientación sexual (gráfico 55). Este resultado claramente podría ser un reflejo de que existe un contexto estructural de discriminación y una sensación general de desprotección, que genera como consecuencia la inhibición para evitar una exposición mayor.

Sobre la deserción o inhibición, influyen en ellas las dificultades percibidas respecto de la interposición de acciones y denuncias (gráfico 56), se identifica que la principal dificultad es el costo económico de perseverar en estas acciones, lo que representa un 62,3% del total de encuestados. La segunda razón, con un 54,4%, es el tiempo legal que demoran estas acciones y gestiones.

Finalmente, sobre este punto, entre las personas que declaran haber denunciado, la inmensa mayoría prefiere ocupar la herramienta laboral, y por tanto específica, que es la acción de tutela laboral (75%), mientras que un 25% inició el procedimiento mediante una acción antidiscriminación, regulada en la Ley Antidiscriminación (gráfico 54).

3- Institucionalidad antidiscriminación

La primera constatación es que – y como era esperable – la población encuestada siente que en general las normas legales no las protegen satisfactoriamente: de les participantes, el 37,7% piensa que la protegen más o menos y el 37,2% que la protegen poco, sumando un 74,9%.

Ante esta realidad, que esperábamos al momento de confeccionar la encuesta, elaboramos una sección sobre institucionalidad, que pueda establecer lineamientos, proponer normas, fiscalizar, elaborar políticas públicas y protocolos sobre no discriminación. Para estos efectos, dividimos la función institucional en dos dimensiones: fiscalización y prevención.

3.1 Fiscalización

El 99% del total de les encuestados piensa que es necesaria una institución que fiscalice la protección y ejercicio del derecho a la no discriminación. Y, ante la pregunta de cuál debiese ser la institución en la que se alojen estas facultades, el 59,2% manifiesta que debiese ser una nueva institucionalidad que goce de autonomía administrativa. Por su parte, tan sólo

el 9,7% piensa que esta función debiera cumplirla el INDH. Este último refleja una falta de conexión entre la población LGBTIQ+ y el trabajo del Instituto; al menos en lo referido a discriminación laboral.

3.2 Políticas de prevención

En este aspecto, el 97,3% de los participantes piensa que es necesaria una institución que diseñe políticas públicas de prevención de prácticas discriminatorias.

Sobre la institución que debiese hacer esto, el 43,8% considera que debiese ser una institución nueva, un 23,7% considera que debiese ser el Ministerio del Trabajo, un 17,5% que debiese ser el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, mientras que un 13,1% señala que sea el INDH. Nuevamente la constante es que los participantes no identifican en la institucionalidad vigente el órgano encargado de elaborar estas políticas de prevención, siendo mayoritaria la posición de crear una institucionalidad nueva específica para estos fines. Y, también como en el ítem de fiscalización, el INDH no es visto como una institucionalidad adecuada.

4- Conclusiones

I- Es destacable que si bien un quinto de la población declara haber sufrido alguna situación de discriminación, un alto porcentaje declara haberla padecido más de una vez, y las tres más altas expresiones de discriminación son vulneraciones graves: maltrato físico y psicológico, acoso laboral y despidos injustificados.

II- A nuestro parecer, de los resultados es posible desprender un desafío para el movimiento sindical, respecto de la necesidad de incorporar en su labor de protección, defensa y representación una perspectiva interseccional con enfoque de género, diversidad e inclusión, para convertirse en una herramienta más conectada con los problemas de discriminación que sufre un porcentaje no menor de la población LGBTIQ+ en sus contextos laborales.

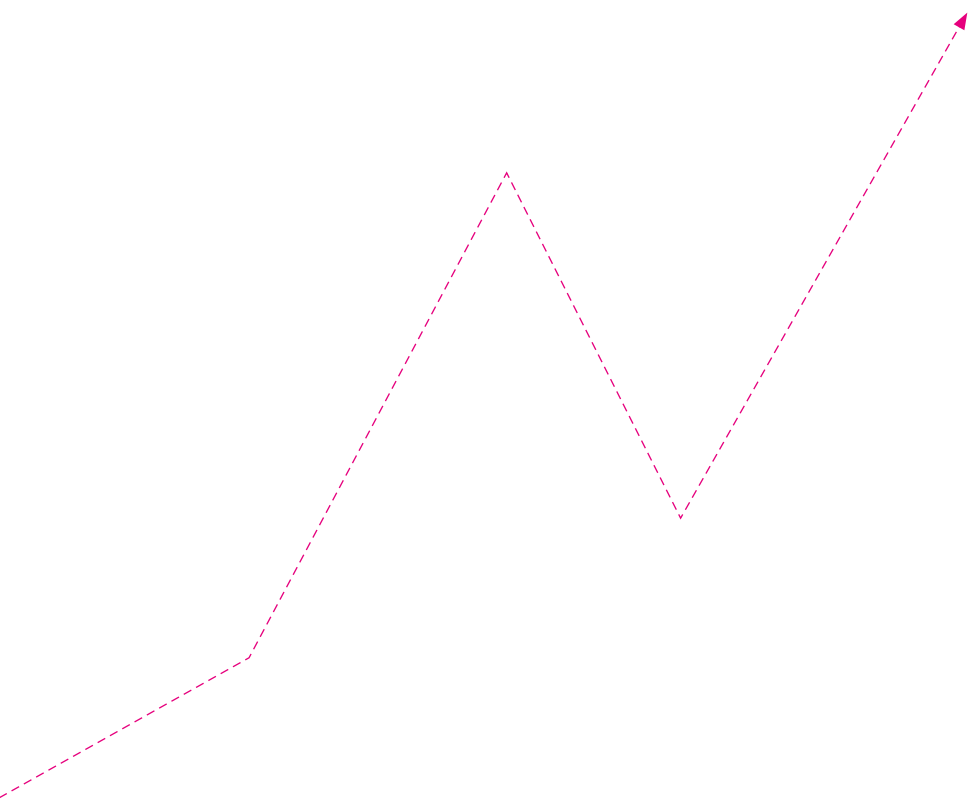
III- Los resultados arrojan una clara percepción de insuficiencia, ineficacia e ineficiencia normativa. Insuficiencia debido a que se observa que no existe un marco normativo-institucional que se preocupe de elaborar políticas y estrategias de prevención ni de fiscalización. Ineficacia porque aproximadamente un 75% de los encuestados siente que el ordenamiento jurídico actual no les protege satisfactoriamente. E ineficiencia porque una de las principales dificultades que disuaden a las personas a no denunciar es la percepción de un excesivo tiempo de tramitación legal de estas denuncias. Estas tres cuestiones requerirían modificaciones normativas.

IV- Otra necesidad que surge además de la disminución de tiempos de tramitación es la disminución de costos o abaratamiento de estas acciones judiciales. Esto podría entenderse como un argumento para la creación de áreas que realicen acciones en este sentido, ya sea

mediante una defensoría laboral gratuita, y/o mediante la acción antidiscriminación, a través de las corporaciones de asistencia judicial.

V- Podemos desprender que no existe una red antidiscriminación y que las eventuales entidades intervinientes carecen de respaldo por parte de la población LGBTIQ+ en estas materias; esto es: sindicatos, el INDH y las propias ONGs. Por ello, estas tres entidades deberían trabajar en un plan de intervención en situaciones de discriminación y vulneración de derechos fundamentales al interior de las relaciones laborales.

VI- Finalmente, se aprecia la necesidad de crear institucionalidad antidiscriminación que fiscalice y que elabore políticas públicas preventivas. Si se siguen los resultados obtenidos en este instrumento, debería crearse una nueva institucionalidad antidiscriminación, que elabore políticas públicas de prevención (por tanto que sea nueva pero que esté alojada en el poder ejecutivo, que es el poder constitucional facultado para esta función) y una institucionalidad autónoma que fiscalice el cumplimiento de estándares de no discriminación y pueda intervenir en situaciones discriminatorias.



ANEXO 2

En la encuesta realizada se solicitó a las personas que hicieran comentarios libres acerca de su situación laboral. Algunas de esas reflexiones son las siguientes:

Comentarios hechos por las personas encuestadas

+ Una vez, me tocó en el trabajo que, por ser homosexual creían que tenía SIDA. Mis compañeros de trabajo no me invitaban a sus reuniones extra laborales. Entiendo, no era su obligación, tampoco yo me sentía mal por no ser invitado, pero era claro por qué no me invitaban.

+ En general, mi experiencia laboral ha sido buena, pero solo porque "encajo" bien en el imaginario hetero normado. Solo una vez me sentí hostigada pero nunca he intentado ocultar o disimular mi orientación sexual, de hecho, creo que es importante hacerlo cuando uno tiene la seguridad y herramientas para hacerlo. En instituciones públicas el lenguaje es tremendamente violento, se sigue hablando de maricones y tortilleras, incluso cuando saben que alguna de las personas que trabaja alrededor es LGBTIQ+ san bernardo es una comuna tremendamente machista y lgbtiqfóbica.

+ Muchas veces mi propia ex jefa me miró en menos por ser hombre y trabajar en una oficina, mientras yo trabajaba de recepcionista. La verdad es que muchas veces me llamaba la atención de la peor forma y me humillaba, pero tenía que seguir con el trabajo debido a que necesitaba ganar dinero como sea. También se aprovecharon de como era mi primera vez trabajando, se quedaron con parte de mi dinero incluso."

+ Quizás faltó preguntas respecto a si uno modifica su forma de actuar respecto a expresiones de género por miedo. Porque si bien no estoy de acuerdo en hacerlo y uno no "debería", en la práctica creo que si lo hago porque el contexto es un ambiente con dinámicas patriarcales.

+ En mi lugar de trabajo existe un sindicato histórico Fenafuch hétero y cisnormativo en su dirigencias, vocerías, normativas y temas/preocupaciones, por lo que sindicalizarme ahí, no aseguraría derechos, ni espacio para valorar y visibilizar otros modos de familia, otras necesidades y formas relacionantes.

+ Hasta el momento, he tenido la fortuna de que, como tecnólogo médico en su momento, no sufrí discriminación por mi expresión de género no binaria ni mucho menos por mi sexualidad, salvo en un reemplazo que realicé en Temuco, donde un colega abiertamente lgbtiqa+fóbico tuvo un altercado y emplazamiento negativo en mi contra.

+ Yo he optado en no ser discriminada. Pero esto ha sido netamente porque no digo cuál es mi orientación sexual en los trabajos. A medida pasa el tiempo uno va conociendo a los compañeros de trabajo y va viendo las distintas posturas sobre la orientación sexual

y eso si que me deja insegura y por eso no señalo que soy lesbiana. Aún existe mucha discriminación.

+ Yo soy payaso, trabajo con niños, y desde que salí del closet y exterioricé mi identidad, ya no me han llamado para mas trabajos relacionados con niños.

+ Las personas de la comunidad LGBTQI vivimos constantemente en la sombra de no saber cómo actuar o desenvolvemos para no ser discriminados, eliminando la autenticidad personal. Esto genera múltiples problemas personales que afectan la vida personal, laboral y académica.

+ Muchas veces he tenido que ocultar a mis parejas femeninas debido al que dirán especialmente en instituciones de educación de corte católico"

Mujeres autoempleadas y estigmatización por orientación sexual e identidad de género

+ Aunque ahora soy independiente en la clínica Santa María tuve un jefe que me llamaba con esta frase "donde está mi león" porque yo trabajaba bien pero siempre me trataba poco menos que como el perro favorito. En reuniones, aunque había 3 mujeres gasfiter solo se refería a LOS GASFITER, según él para no discriminar, pero estaba haciendo todo lo contrario.

+ Prefiero ser psicóloga independiente porque es muy complejo abordar temáticas propias de la comunidad lgbtqia+ y de los derechos de la mujer. Sin embargo, el trabajo independiente no me genera la seguridad económica que me podría llegar a entregar un trabajo con contrato.

Trabajo precario

"En relación al comercio sexual, debo comentar que la desprotección es total y la discriminación y maltrato por parte del personal de carabineros es tremenda en nuestra región, el abuso y los insultos han sido sistemáticos a lo largo de los años en nuestra región."

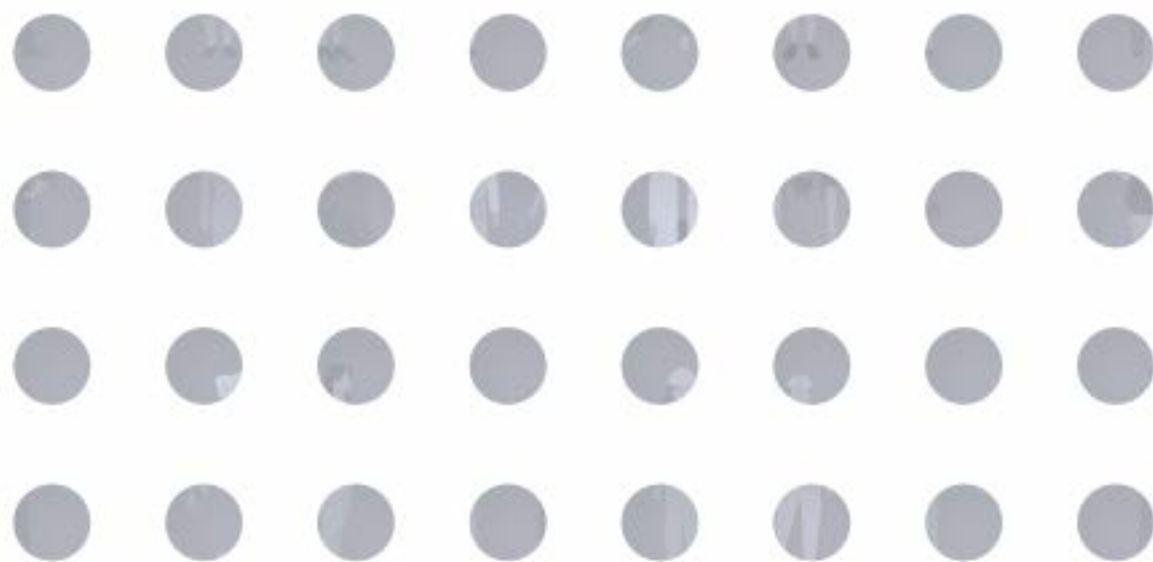
"Siento que me cortan las alas en los empleos cuando comienzo a tratar temas desde la liberación sexual, o cuando me visto de ciertas maneras, o cuando utilizo mi cuerpo de ciertas formas".

"Le tienen miedo al gesto. Eso se siente. Mis últimas experiencias laborales han sido precarias y problemáticas."

"Creo que en las opciones de esta encuesta no aplican tanto para el trabajo sexual, pienso que eso refleja lo estigmatizado que está nuestro trabajo".

ESTUDIO DE LA SITUACIÓN SOCIOLABORAL
DE LA POBLACIÓN **LGBTIQA+**

en Chile 2020



ae Instituto de Estadística y Censos
Luis Gauthier
ESTADÍSTICA

MUMS
MOVIMIENTO
MONTAÑÉS
MUNDIAL

PSICOLOGÍA
INSTITUTO DE PSICOLOGÍA