

CARTILLA de DERECHOS e INFORMACIÓN DIVERSIDAD SEXUAL



Equipo Técnico de Género
DIVISIÓN PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO

Presentación

La presente cartilla sobre diversidad sexual, aborda conceptos centrales sobre la temática desde el enfoque de los Derechos Humanos y el principio de la no discriminación, por cuanto, la diversidad sexual es una realidad humana de todas las personas que integran este amplio mundo, donde la elección de la pareja sexual y/o emocional es un derecho de cada cual.

El Instituto de Previsión Social busca promocionar los derechos previsionales y de Seguridad Social, facilitando el acceso universal de sus beneficios a todas las personas, atendiendo a la ciudadanía con cercanía y a través de un modelo inclusivo. Por esta razón, el presente documento tiene como objetivo entregar herramientas a la ciudadanía en general, para propiciar un trato respetuoso asociado a la diversidad sexual, afectiva y de género; plataforma precisa para el ejercicio de derechos y acceso a servicios en igualdad.

**Equidad para vivir,
diversidad para convivir.**

ÍNDICE

PRESENTACIÓN

CONCEPTOS BÁSICOS

Género y Diversidad Sexual	5
Identidad de género	5
Expresión de Género	7
Sexo biológico	7
Orientación Sexual	7

DIVERSIDAD SEXUAL , DERECHOS REPRODUCTIVOS Y SEXUALES

Introducción	10
Clasificación de los Derechos Humanos	11
Derechos Sexuales y Reproductivos	12
Discriminación en acceso a servicios	17
¿Existe discriminación en Chile?	18
Principio de igualdad y no discriminación	20
La importancia del lenguaje inclusivo	21
¿Qué podemos hacer? Recomendaciones para una Atención inclusiva	22

DIVERSIDAD SEXUAL , DERECHOS LABORALES Y SEGURIDAD SOCIAL

Introducción	24
Nuestra realidad en Chile	25
¿Cómo protege la ley Antidiscriminación a los y las trabajadores/as?	27
Procedimientos legales disponibles en caso de discriminación	28
¿Cómo podemos cambiar este escenario laboral?	29
Derecho al Trabajo	30
Derecho a la Seguridad Social	31
Acceso a beneficios previsionales y de Seguridad Social	32



CONCEPTOS BÁSICOS



Género y diversidad sexual

El género es una construcción social y genera un conjunto de características diferenciadas que cada sociedad asigna a hombres y mujeres al momento de nacer. Por su parte, la diversidad sexual hace referencia a las diferentes formas de expresar el afecto, erotismo, deseo, las prácticas amorosas y sexuales entre las personas¹. Es decir, la conforman toda la gama de identidades de género y orientaciones sexuales que forma parte de la vida cotidiana de los seres humanos.

Identidad de Género

La identidad de género es la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente profundamente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento. Incluye la libertad de modificar la apariencia o la función corporal a través de roles sociales de género, técnicas médicas, quirúrgicas o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida .²

Esta conformada con la sigla LGBTIQ, que se detalla y explica a continuación:

1 Información basada en la “Guía para la acción pública contra la homofobia” del Consejo Nacional Para Prevenir la Discriminación CONAPRED, México (2012) p.11.

2 Principios de **Yogyakarta**, sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género. Disponible en: <https://yogyakartaprinciples.org/introduction-sp/>

Qué significa LGBTIQ?

L
G
B
T
I
Q

Lesbianas: mujeres con atracción sexo-afectiva a mujeres.

Gays: hombres con atracción sexo-afectiva a hombres.

Bisexuales: personas con atracción sexo-afectiva hacia hombres y mujeres.

Transgéneros: personas que cambian de rol de género asignado socialmente.

Travestis: personas que adoptan la vestimenta e identidad del otro género de manera temporal.

Transexuales: personas que se realizan alguna modificación corporal con el objetivo de asemejarse al otro sexo.

Intersexual: Se refiere a la presencia en la anatomía de una persona de órganos sexuales que corresponden a características de ambos sexos o estructuras que son difíciles de definir o resultan ambiguas desde la lógica que reconoce sólo dos sexos.

Queer: Es un término global tomado del inglés y que define el adjetivo como «extraño» o «poco usual». Se emplea para designar a personas que no se identifican con los modelos de género binario femenino- masculino, ni con sexo hombre – mujer, así tampoco con ninguno de los mencionados anteriormente.

En términos generales, rechazan clasificar a las personas por su orientación sexual o identidad de género; las y los *queers* buscan no encasillarse ni definirse, sino vivir en una fluidez constante, a través de la deconstrucción de los géneros socialmente impuestos.

C
O
N
C
E
P
T
O
S

B
Á
S
I
C
O
S

Expresión de Género

Es cómo mostramos nuestro género al mundo, a través de nuestro nombre, nuestra vestimenta, nuestro lenguaje corporal, etc. Considerando el ser femenino, masculino o andrógino/a (su expresión de género mantiene cierta ambigüedad respecto de su sexo. Mezclan lo femenino y masculino, por lo cual no demuestran claramente si es hombre o mujer; por ejemplo: Una mujer que usa accesorios femeninos y masculinos simultáneamente, o viceversa; por razones estéticas o viceversa, moda, etc. de acuerdo a parámetros de vestimenta social y culturalmente impuestos).

Sexo Biológico

Se refiere a diferencias biológicas y universales que nos distinguen como hombres, mujeres o intersexual (Personas cuyos cuerpos tienen anatómicamente órganos masculinos y femeninos, simultáneamente, en distintos grados).

Orientación Sexual

Es la atracción física, emocional, erótica, afectiva y espiritual que sentimos hacia otra persona. Esta atracción puede ser hacia personas del mismo género (lesbiana o gay), el género opuesto (heterosexual), ambos géneros (bisexual) o a las personas independientemente de su orientación sexual, identidad y/o expresión de género (pansexual). A lo largo de la vida, es posible cambiar de orientación sexual.



Identidad de Género

Femenino Trans Masculino



Expresión de Género

Femenino Andrógino/a Masculino



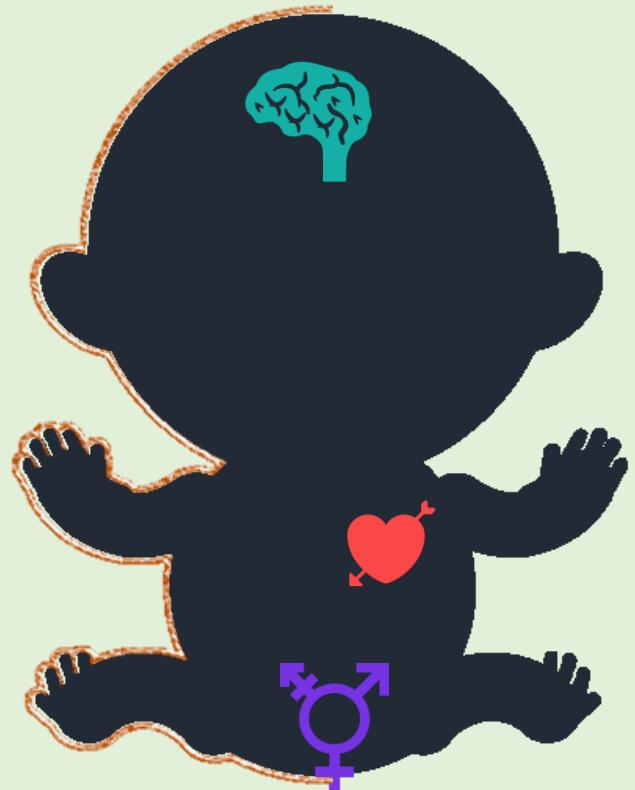
Sexo Biológico

Mujer Intersexual Hombre



Orientación Sexual

Heterosexual Bisexual Homosexual





**DIVERSIDAD SEXUAL
Y
DERECHOS SEXUALES Y
REPRODUCTIVOS**



Introducción

La sexualidad es una dimensión central del ser humano, presente a lo largo de cada etapa de su vida. El disfrute pleno y equitativo de nuestros derechos sexuales y reproductivos son fundamentales para nuestra salud y bienestar físico, mental y social².

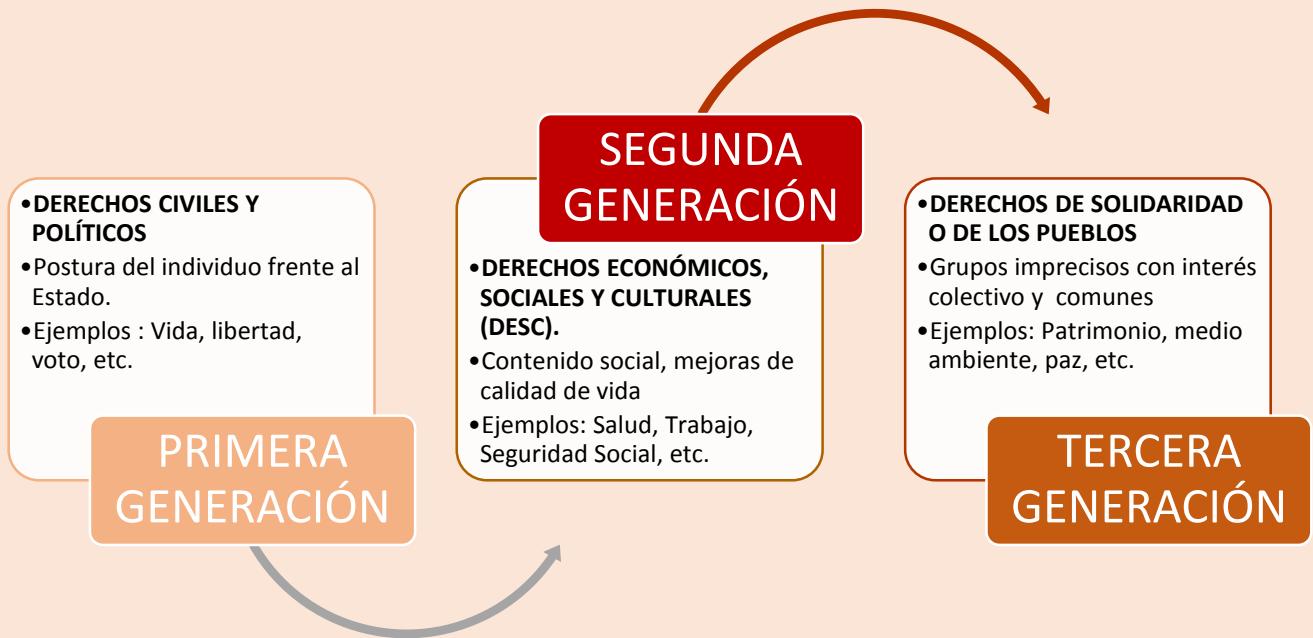
Todos y todas gozamos de derechos sexuales y reproductivos, sin distinciones; ya sea nuestra nacionalidad, género, edad, condición social, religión, etc.

El Estado tiene la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar nuestros Derechos Sexuales y Reproductivos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad que caracterizan a los Derechos Humanos; los cuales han sido reiterados en numerosos convenios, declaraciones y resoluciones internacionales que han sido ratificados por Chile.



Es importante entender que cuando hablamos de los derechos de personas LGBTIQ no nos referimos a derechos distintos o especiales a los que tiene el resto de seres humanos, sino que se trata de reconocer los derechos a todas las personas, sin distinción de su orientación sexual, identidad de género, expresión de género y diversidad corporal.

Clasificación de los Derechos Humanos



D
D
H
H

El origen de los Derechos Sexuales y Reproductivos (DSR) en el Derecho Internacional de los Derechos Humanos (DDHH), son el resultado de una serie de derechos civiles, políticos, sociales, culturales y económicos, asociados a la primera y la segunda generación de DDHH.

En particular, el surgimiento de movimientos sociales LGBTIQ que demandan ver visibilizadas sus sexualidades diversas en los catálogos de DDHH y en las agendas públicas de los países democráticos, han logrado que el concepto de DSR sea relevado y considerado cada vez más. No obstante, estos derechos son relativamente nuevos en el ordenamiento jurídico internacional de los Derechos Humanos.

En las últimas dos décadas, los esfuerzos a nivel mundial de los grupos activistas han ido perfilando el concepto y elevando el reconocimiento de estos derechos a nivel internacional y regional, incrementándose la consciencia sobre la obligación de los gobiernos de proteger y promover dichos derechos. A continuación se exponen estos derechos:

Derechos Sexuales y Reproductivos

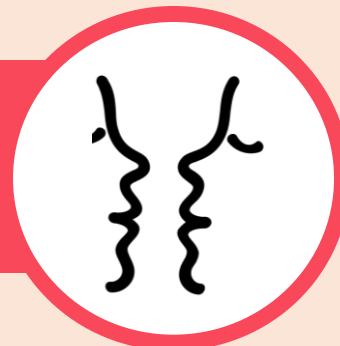
1. Derecho a decidir de forma libre, autónoma e informada sobre nuestro cuerpo y sexualidad.



2. Derecho a ejercer y disfrutar plenamente nuestra sexualidad.



3. Derecho a manifestar públicamente nuestros afectos.

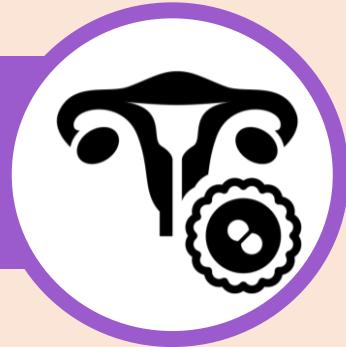


Derechos Sexuales y Reproductivos

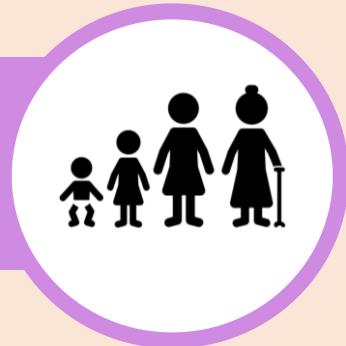
4. Derecho a que se respete nuestra privacidad e intimidad y que se resguarde confidencialmente nuestra información personal.



5. Derecho a decidir de manera libre e informada sobre nuestra vida reproductiva.



6. Derecho a la vida, a la integridad física, psicológica y sexual.

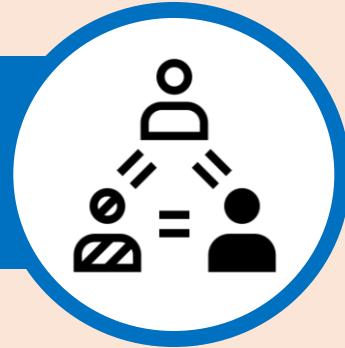


Derechos Sexuales y Reproductivos

7. Derecho a decidir libremente con quién o quiénes relacionarnos afectiva, erótica y socialmente.



8. Derecho a la igualdad.

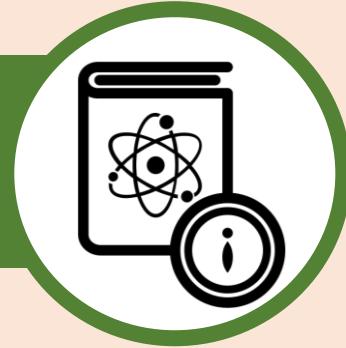


9. Derecho a vivir libres de discriminación.

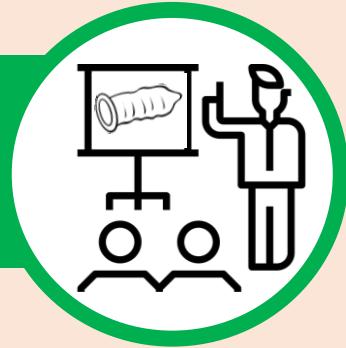


Derechos Sexuales y Reproductivos

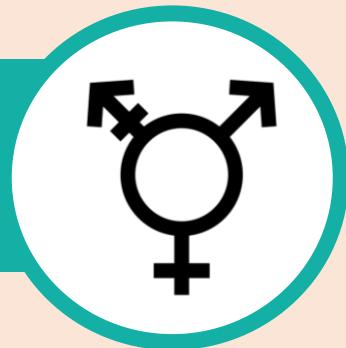
10. Derecho a la información actualizada, veraz, completa, científica y laica sobre sexualidad.



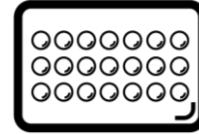
11. Derecho a la educación integral en sexualidad.



12. Derecho a la Identidad Sexual.



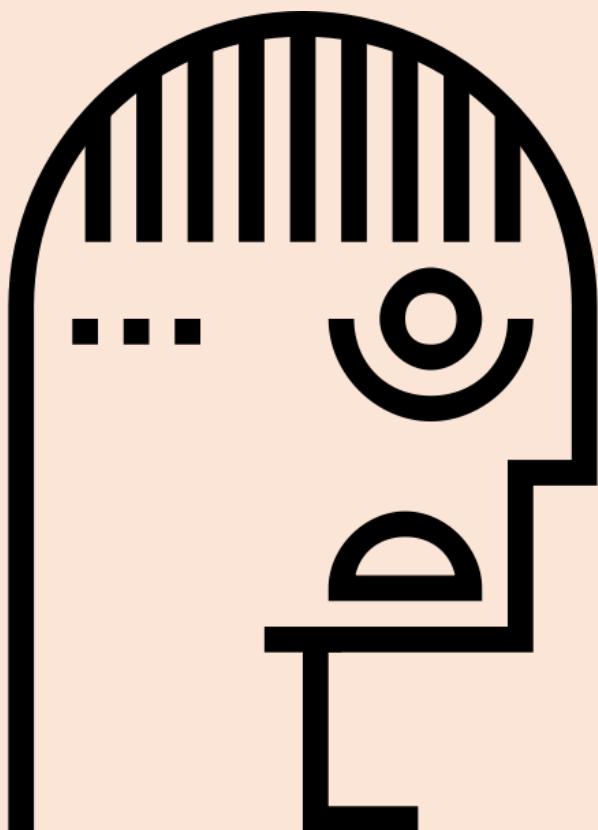
13. Derecho a los servicios de salud y reproductiva.



14. Derecho a la participación en las política públicas sobre sexualidad y reproducción.



Discriminación en el acceso a servicios



No obstante la existencia de estos derechos fundamentales, uno de los problemas más evidentes que sufren constantemente las personas con alguna orientación sexual o identidad de género, es la discriminación.

La **principal discriminación** se manifiesta en el trato perjudicial hacia una persona que se considera fuera de lo “normal” y que erróneamente es visto como una desviación.

- La **homofobia** es el rechazo, desprecio y discriminación hacia las personas lesbianas, homosexuales o bisexuales.
- La **transfobia** es el rechazo, desprecio y discriminación hacia las personas transexuales, transgéneros o travestis.

La **burla, marginación, rechazo y mal trato**, así como el condicionar el acceso a servicios y beneficios son ejemplos en la manera como se manifiesta la discriminación hacia las personas LGBTIQ. Lo anterior afecta el desenvolvimiento de su vida cotidiana y los coloca en una situación de invisibilidad.

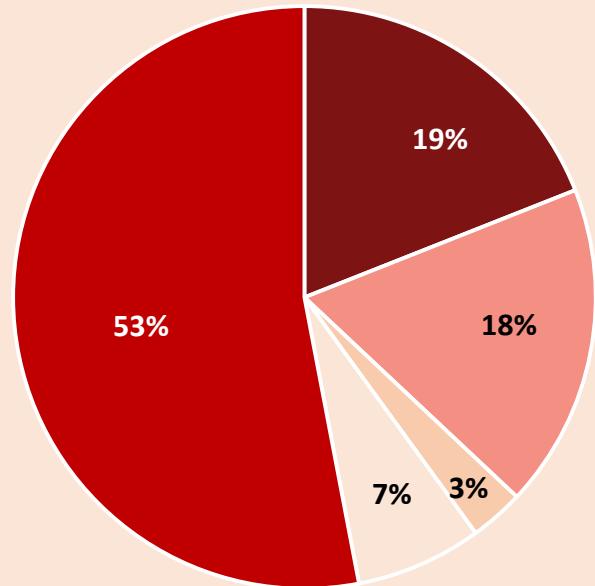
¿Existe discriminación en Chile?

La comprensión de la relación entre derechos humanos y diversidad sexual ha evolucionado significativamente en los últimos años en Chile. Sin embargo, poca atención se ha prestado a la institucionalidad e instrumentos de implementación de política pública, los cuales son necesarios para aproximarse de manera efectiva y concreta a garantizar un disfrute pleno y una vida inclusiva a todas las personas.

Un ejemplo de esto, es el trato en el acceso a servicios. Según la Encuesta T, Primer estudio que caracteriza a la población trans en Chile, realizado por la Asociación Organizando Trans Diversidades (OTD), visibiliza las barreras, violencia y estigmatización que sufren las personas trans en dichos ambientes.

¿Qué situaciones ha experimentado cuanto otros se percatan que no coincide su identificación legal con su apariencia?

He sido agredido(a) no verbalmente (miradas invasivas, tonos de voz, etcétera)	19%
He sido agredido(a) verbalmente (insultos, apodos, cuestionamientos, etcétera)	18%
He sido discriminado(a) (aislamiento, rechazo laboral, etcétera)	3%
Me han solicitado que me retire o denegado un servicio	7%
No Contesta	53%



Nadie puede negarte algún servicio, ofenderte o degradarte por tu orientación sexual o identidad de género.

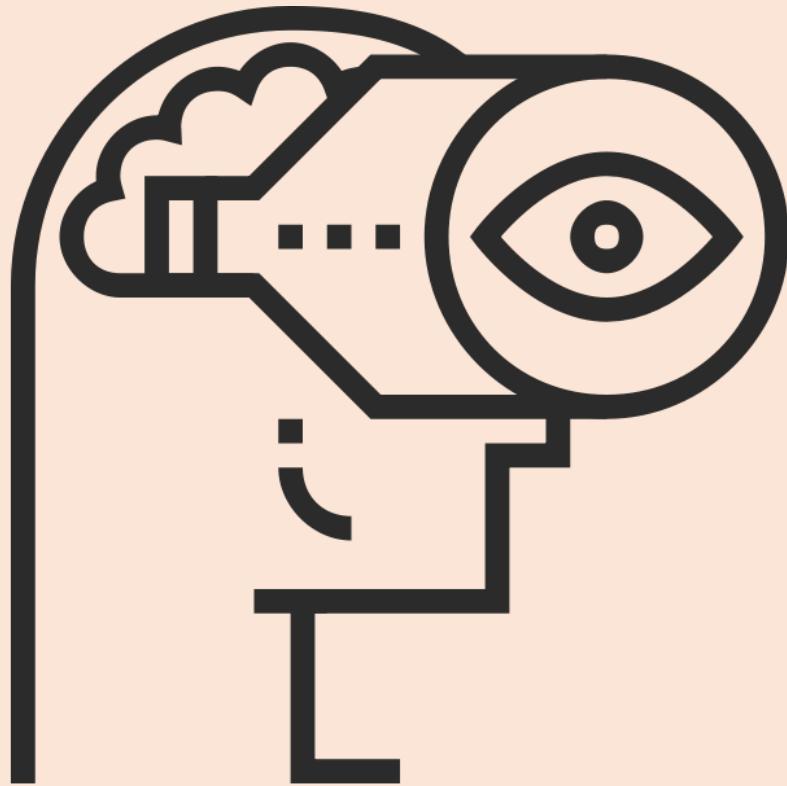
¿POR QUÉ?



La Constitución Política de la República señala que *“Las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos”*, principio reconocido en diferentes artículos y además expresamente en el catálogo de derechos que consagra el artículo 19 N° 2, donde garantiza la igualdad ante la ley *“En Chile no hay persona ni grupo privilegiados”*.

En virtud del principio de la igualdad consagrado a lo largo de nuestra Constitución Política de la República, todo ser humano no es superior ni inferior a cualquier otro/a, ninguna persona es más que cualquier otra persona en dignidad y en derechos, es decir, nadie puede ser discriminado.

Es importante siempre considerar los principios de igualdad y no discriminación.



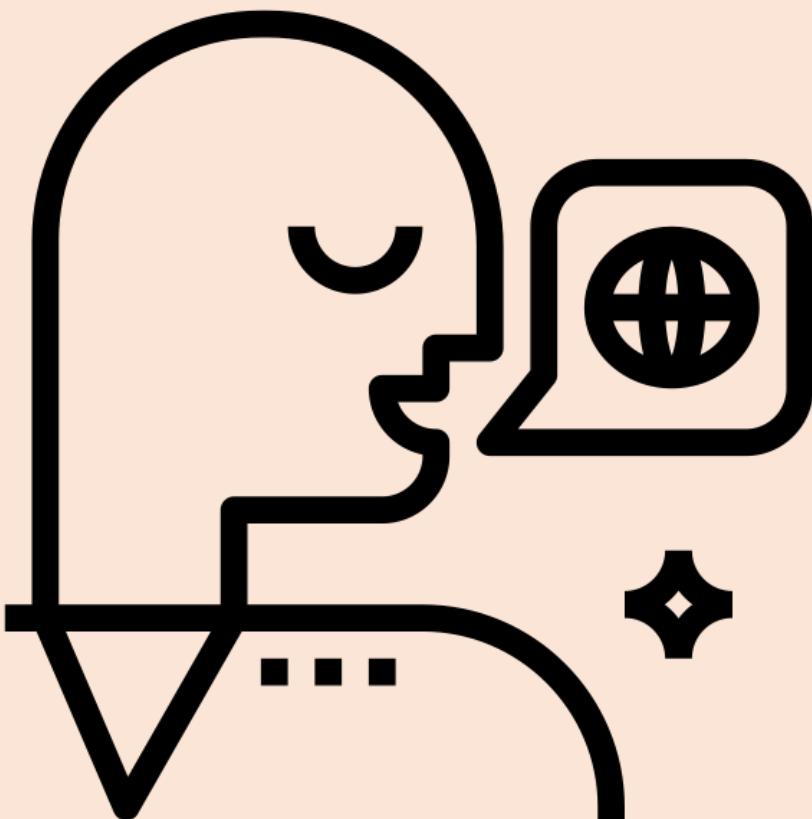
Una mirada desde estos principios permite visualizar inequidades, brechas y barreras de género construidas de manera artificial, socioculturalmente.

Estas construcciones sociales generan desigualdad y discriminación, por tanto deben ser transformadas.

Los principios de igualdad y no discriminación están íntimamente vinculados a la democracia, y permiten identificar de mejor manera la especificidad de protección de quienes más lo necesitan, por lo cual deben ser inclusivas por excelencia.

No podremos hablar de una sociedad ni democracia plena en tanto persista la desigualdad y discriminación.

La importancia del Lenguaje Inclusivo



El lenguaje es uno de los principales componentes en la construcción de un prejuicio, por eso es importante no reproducir las burlas, chistes o comentarios que promueven la discriminación hacia las personas LGTBIQ.

Utilizar un lenguaje inclusivo en el trabajo contribuye a disminuir la discriminación. La construcción de la igualdad es una tarea que nos involucra a todos y todas.

En la práctica, ¿Qué podemos hacer?

Para cambiar este escenario, es necesario internalizar el lenguaje como motor de cambio para lograr una atención inclusiva, no discriminatoria y de calidad:

Si eres funcionario o funcionaria pública, se recomienda:

- Cuidar la utilización de palabras, escritas u orales, de naturaleza o connotación homofóbica, que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las recibe.
- Evitar el lenguaje que remita a la heterosexualidad como orientación sexual generalizada (*por ejemplo: es preferible utilizar palabras como pareja en lugar de asumir siempre los términos de esposo, compañero, etc.*).
- Conocer las terminologías adecuadas para expresarse con las personas que se auto identifican, autodefinen o proyectan como pertenecientes a la diversidad sexual.
- No incurrir en expresiones de rechazo, reproche o culpabilización ante una manifestación de orientación sexual diversa.
- No realizar acercamientos corporales u otros contactos físicos de naturaleza o connotación homofóbica, indeseados u ofensivos para quien los recibe.
- No imponer reglas o normas “no escritas” en razón de la identidad de género, sexual u orientación sexual de la persona a quien se dirige.
- Fomentar el trato respetuoso y no discriminatorio en la atención entre colegas.

Respecto a **personas trans**:

- Usar el nombre social (el que la persona ocupa en su vida cotidiana) con el cual la persona se identifica.
- En caso de que la persona no pida voluntariamente ser identificada según su nombre social, DEBE preguntar como prefiere ser llamada; por el nombre social o legal-



DIVERSIDAD SEXUAL Y DERECHOS LABORALES Y SEGURIDAD SOCIAL



Introducción

Chile es un país que avanza en materia de igualdad cultural y social. No obstante, siguen existiendo distintas inequidades, brechas y barreras de género³ que enfrenta la población de la diversidad sexual al expresar su identidad en el trabajo. Uno de los ejemplos más palpables es el acoso, los despidos arbitrarios y los comentarios de pasillo que se presentan como casos frecuentes.

Cada año, las organizaciones de la sociedad civil reciben decenas de denuncias sobre el particular, y con cada vez más frecuencia, se invoca la ley antidiscriminación buscando justicia. En este contexto, la situación de las personas transgénero es la más compleja, pues su principal dificultad está en encontrar un trabajo en el que no tengan que anular elementos de su identidad, por ejemplo, la vestimenta.

³ **Inequidades de género:** Uno de los géneros, es favorecido de manera injusta, en perjuicio del otro. Generando situaciones desiguales. **Brechas de Género:** Cuantificación de diferencias y desigualdades con enfoque de género (Por ejemplo: Brecha salarial, brecha de participación en el mercado del trabajo y/o acceso a derechos que son condicionadas según identidad de género o sexo etc.); **Barreras de género:** Impedimento administrativo, legal, social o cultural, que obstaculiza el acceso, uso, control y beneficio de algún género a determinados bienes y servicios.



De acuerdo al primer estudio sobre discriminación sexual y trabajo dependiente, elaborado por la consultora Gestión Social y la Fundación Iguales durante el 2016, ocho de cada 10 personas LGBTIQ no visibiliza su orientación sexual o identidad de género ante sus jefaturas directas.

Estos resultados también impactan en brechas de cotización, ya que la mayor parte de los entrevistados/as hacen hincapié en el hecho de sufrir una rotación constante de trabajos, es decir, muchas veces la falta de estabilidad laboral, los despidos, la falta de comprensión, discriminación o malos climas laborales, los obligan a cambiar de trabajo, muchas veces accediendo a espacios informales, o reproduciendo espacios tradicionalmente segregados y estereotipados, como son salud y belleza.

Nuestra realidad en Chile

De un universo de 4.262 encuestados/as a nivel nacional, un 53% declara ser gay, 16,3% bisexuales, 22% lesbianas y 7,2% transexuales; de los/as cuales un 67,4% habitan en la Región Metropolitana y un 32,4% a regiones.



8 de 10 Personas LGBT

No visibiliza su orientación sexual y/o identidad de género en el espacio laboral con sus jefaturas directas



5 de 10

Dice que es importante que mis amigos/as del trabajo conozcan mi identidad de género y/o orientación sexual



3 de 5

Sostiene que es una ventaja ser heterosexual a la hora de buscar trabajo



1 de 8

Afirma haberse sentido discriminado/a en el ámbito laboral



1 de 5

Se ha sentido aislado/a o ignorado/a en su trabajo



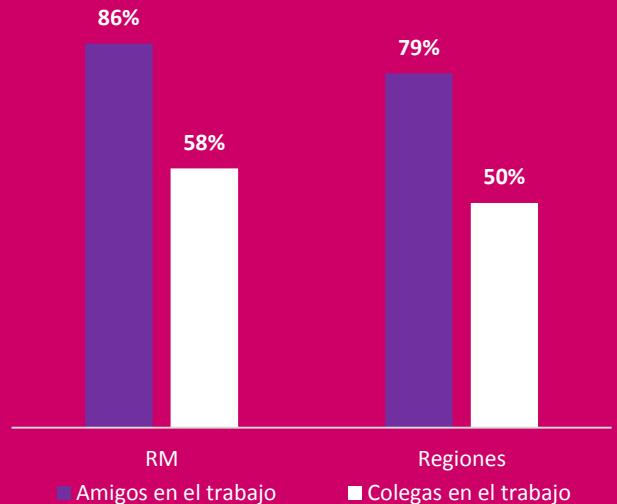
1 de 5

Señalan haber sido despedido/a por ser LGBTIQ



Sostiene que le es más difícil encontrar trabajo que a lo/as heterosexuales

Aceptación total del grupo de pares



Fuente: Consultora Gestión Social – Fundación Iguales

¿Cómo protege la ley Antidiscriminación a los/as trabajadores/as?



La Ley 20.609 que establece medidas en contra de la discriminación, protege a cualquier persona de ser víctima de actos de discriminación arbitraria. Según la misma ley, ***“se entiende por discriminación arbitraria toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes...”***

En palabras simples, y hablando en términos laborales, cualquier acción u omisión que afecte a un trabajador o trabajadora y que no encuentre fundamentos en sus conocimientos, habilidades, competencias o desempeño, corre el riesgo de ser considerada discriminatoria, si es que existen antecedentes para demostrarlo.

³ Ley núm. 20.609, establece medidas contra la discriminación. Disponible en: <http://bcn.Cl/1uyqt>

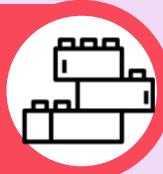
¿Cuáles son los procedimientos legales en caso de discriminación?

Los trabajadores/as chilenos/as cuentan con el procedimiento llamado Acción de no discriminación arbitraria para defender sus derechos fundamentales. Asimismo, existen otros medios legales para protegerse de actos discriminatorios. Es el caso de la acción de Tutela Laboral, contemplada en el Código del Trabajo; y, finalmente, el Recurso de Protección.

Tutela Laboral	Acción de no Discriminación	Recurso de Protección
<p>La tutela laboral es un procedimiento por el cual el trabajador(a) reclama la violación de sus derechos fundamentales o actos discriminatorios en razón de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. En general se aplica cuando se ha producido el despido del trabajador/a.</p>	<p>La acción de no discriminación arbitraria protege a cualquier persona que sea víctima de discriminación, siempre que ésta cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes</p>	<p>Es aquella acción que la Constitución concede a todas las personas que como consecuencia de actos u omisiones arbitrarias o ilegales sufren privación, perturbación o amenaza a sus derechos y garantías constitucionales.</p>
<p>El plazo para interponerla es de 60 días desde que ocurrió el acto discriminatorio</p>	<p>El plazo es de 90 días para interponerla</p>	<p>El plazo es de 30 días corridos contados desde que ocurre el acto o amenaza</p>
<p>Se interpone ante el Juzgado Laboral</p>	<p>Se presenta en el Juzgado Civil</p>	<p>Se interpone en la Corte de Apelaciones</p>
<p>Requiere patrocinio de abogado(a).</p>	<p>Requiere patrocinio de abogado(a).</p>	<p>No requiere patrocinio de abogado(a).</p>

¿Cómo podemos cambiar este escenario laboral?

1. Construya una cultura de respeto.



2. Aplique procesos de reclutamiento y selección justos.



3. No permita el acoso laboral.



4. Revise los términos y condiciones de sus contratos.



5. Sea justo(a) en la gestión de desempeño.



6. Establezca redes de trabajadores(as).



7. Realice monitoreo y evaluación.



Derecho al trabajo

- No se puede negar el empleo por la orientación sexual, identidad o expresión de género de cualquier persona.
- No se puede negar la promoción en el empleo por orientación sexual, identidad o expresión de género.
- No se puede despedir a cualquier persona por su orientación sexual, identidad o expresión de género.
- Ninguna persona debe sufrir acoso laboral u otras formas de violencia (física o verbal) por tu orientación sexual, identidad o expresión de género, ya sea por compañeros(as) de trabajo o por lo empleadores(as)



Y finalmente, en materia previsional y de seguridad social también existen derechos que no pueden ser vulnerados.

Derecho a la Seguridad Social

- Nadie puede negar y/o no otorgar servicios de Seguridad Social al trabajador(a) o a su familia con motivo de su orientación sexual, identidad o expresión de género.
- Es ilegal la imposición o exigencia de requisitos adicionales para otorgar Servicios de Seguridad social al trabajador(a) o a su familia con motivo de su orientación sexual, identidad o expresión de género.



En síntesis, en materia laboral existen derechos que debemos considerar

Acceso a Derechos Previsionales y de Seguridad Social

A través de Acuerdo Unión Civil, el cual constituye un importante avance desde el punto de vista de los estándares de derechos humanos, que permite y garantiza igual protección de las parejas, con independencia de su orientación sexual todas las personas pueden acceder a derechos previsionales y de seguridad social tales como:

- Beneficiario/a de pensión de sobrevivencia.
- Carga legal en el sistema público y privado de salud.
- Beneficiario/a de la última remuneración, desahucio y demás prestaciones pendientes que le correspondan al/la Conviviente Civil fallecido /a que sea trabajador/a.
- Derecho a obtener la cuota mortuoria.

¿Necesitas más información sobre estos beneficios?



101 / Atención Telefónica



<https://www.chileatiende.gob.cl>



[Ir a Facebook](#) /ChileAtiende



[Ir a twitter](#)@ChileAtiende

“...Lo ideal sería ser capaz de amar a una mujer o a un hombre, a cualquier ser humano, sin sentir miedo, inhibición u obligación”.

Simone De Beauvoir