

Chile No Sabe: Primer Estudio sobre Diversidad Sexual y Trabajo Dependiente



El entorno laboral chileno evidencia altos niveles de discriminación a diferentes grupos tradicionalmente excluidos. En particular a la comunidad LGBT: Lesbianas, Gays, Bisexuales y Trans.

La consultora Gestión Social, junto a la Fundación Iguales, desde el paradigma de una cultura para el desarrollo sostenible, aboga por generar políticas de inclusión laboral en pro del respeto de la diversidad de los/as trabajadores/as, que propendan a una cultura organizacional más inclusiva en todos sus niveles.

Para ello desarrollan en conjunto el Primer Estudio Nacional de Diversidad Sexual en el Trabajo, estudio que busca levantar información acerca de las experiencias, circunstancias, valoraciones y evaluaciones que las personas LGBT refieren de su relación con el trabajo dependiente.

GESTIÓN SOCIAL

iguales

ÍNDICE:

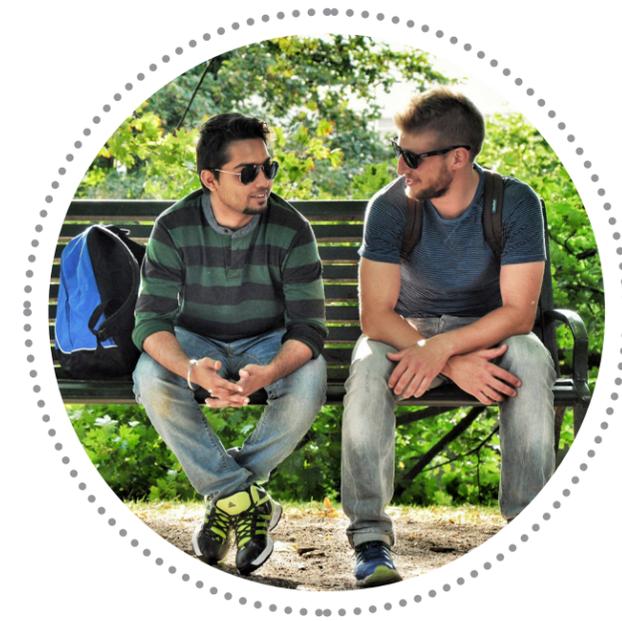
05. | SALIR DEL CLÓSET PARTE 1: YO - TÚ - ELLOS /AS

11. | SALIR DEL CLÓSET POR SEGUNDA VEZ: ¿LO DIGO EN MI TRABAJO?

27. | COMO PARA SEGUIR: CONCLUSIONES

35. | METODOLOGÍA

38. | BIBLIOGRAFÍA



SALIR DEL CLÓSET PARTE 1: YO - TÚ - ELLOS/AS

Si bien cada historia de vida tiene sus propias particularidades, se pueden establecer ciertos procesos comunes de desarrollo personal, y/o transversales en la construcción de la identidad y el tránsito a la adultez.

Según Erik Erickson (1968), la construcción de la identidad es una especie de fuerza moldeadora que orienta los proyectos de vida, y se construye en interacción con otros, producto de identificarse con “un alguien” tomando cualidades deseables para el

sí mismo. Desde esta perspectiva, los discursos de personas de la comunidad LGBT¹ apelan a designar un momento en la vida -o puede ser un período, dado que no existe un tiempo promedio asociado a este proceso- el que generalmente se percibe durante la adolescencia y/o juventud. En este período convive una tensión interna en relación a la identificación de la orientación sexual² y/o la identidad de género³ la que puede -o no- responder a una sociedad culturalmente heteronormativa, concepto que

implica un “sistema ideológico que niega, denigra, y estigmatiza cualquier forma no heterosexual de la conducta, la identidad, la relación o de la comunidad” (Herek en Buddel, 2011, p. 89).

En el caso de gays y lesbianas, un aspecto clave en el proceso de aceptación personal frente a una orientación sexual diferente tiene que ver con encontrar dificultades para expresarse debido a un entorno sociocultural que impone una orientación heterosexual.

¹ **LGBT:** Lesbianas, Gays, Bisexuales y Trans

² **Orientación sexual:** capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo, de su mismo género o de más de un género, así como a la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con personas. (Naciones Unidas, Derechos Humanos, 2011).

³ **Identidad de género:** es la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la experimenta profundamente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo (que podría involucrar la modificación de

la apariencia o la función corporal a través de técnicas médicas, quirúrgicas o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida) y otras expresiones de género, incluyendo la vestimenta, el modo de hablar y los modales. (Naciones Unidas, Derechos Humanos, 2011).



“Yo creo que la mayoría de las personas que tenemos una orientación diferente a la tradicional estamos mucho tiempo limpiándonos de nuestra propia homofobia, de nuestro propio rechazo. Querámoslo o no esos discursos igual operan en nosotros”.

- Gay / Profesional -

Distinto es el caso de los/as trans, donde el conflicto es la aceptación de una identidad de género distinta o contraria al sexo asignado biológicamente. Una vez producida la auto-aceptación, los/as entrevistados/as señalan que sigue un proceso de transición consistente en comenzar a vivir como hombre o mujer socialmente, lo que puede ir de la mano con procesos legales y transformaciones fi-

siológicas que correspondan al género con el cual se identifica.

En definitiva, en todos los casos, la cultura y la normatividad social, como parte de una socio-culturización heteronormativa, son elementos determinantes que intensifican los conflictos identitarios y dificultan los procesos de auto-aceptación o de “salir del clóset”.



“Empecé a ir al psicólogo, al psiquiatra y en diciembre a un endocrinólogo a que me diera las pastillas, y empecé la transición. Eso partió en diciembre, y en marzo, me fui a vivir sola y ahí empecé a vivir socialmente como mujer, de a poquito. Llegué como hombre, y de repente día por medio me vestía de mujer. Después conocí a mi polola, y ahí full-time como mujer”.

- Trans/ Profesional -

- Trans/ Profesional -

“Pucha uno siempre está saliendo del clóset, todos los días, a toda hora, en todas partes. La primera salida del clóset fue conmigo misma. Esa fue la primera, yo creo que la más difícil y sobre todo en el fondo por una formación más tradicional. Asumir, enfrentarlo y yo creo

que eso lo logré entre los 19 y los 20 años”.

- Lesbiana / Profesional -

El desenvolverse y crecer en contextos sociales menos conservadores, opera como un facilitador para una temprana auto-aceptación, y una rápida visibilización con otros grupos y espacios relacionales. Contar con referentes de una orientación sexual distinta a la heterosexualidad, se vuelve fundamental.

En el caso de los/as trans, es posible distinguir un elemento que

media el proceso de auto-aceptación: “los referentes”. El proceso de comprensión personal y psicosocial de una identidad de género diferente es confusa, ya que la falta de referentes visibles –frente a una tematización poco abierta en nuestro país de la transexualidad– impide la identificación con “otro” para una construcción de identidad temprana.

“Si no tienes un amigo o un conocido que sea así, que tú lo quieras, que sea amigo cercano, es difícil empezar a conocer la realidad de la otra persona y aceptarla. Cuando empiezas a aceptar a tu amigo, después empiezas a ver a los demás de forma diferente, los ves igual, te

ves a ti mismo, y empiezas a aceptar”.

- Gay / No profesional. -

¿SOMOS AMIGOS O NO SOMOS AMIGOS?

Tener referentes en materia de diversidad sexual no garantiza necesariamente una visibilización con otras personas o grupos respecto a la orientación sexual y/o identidad de género. La propia aceptación es un proceso largo, que se distancia de compartirlo con otros. Una vez avanzado en este proceso, el siguiente paso es visibilizar la propia orientación sexual y/o identidad de género en diversos espacios relacionales, siendo la familia y las amistades, los grupos humanos (en este orden de priorización) más importantes tanto para los/as entrevistados/as como para los/as encuestados/as.

“Sentía que era mujer, que quería tomar hormonas, pero el problema es que tampoco tenía las palabras para expresar cómo me sentía ¿cachái? Porque también había buscado en internet, y había encontrado cosas nada que ver, y decía ‘ipucha, me siento mujer!’, pero en ese minuto no tenía ni la palabra transgénero, ni trans. Tampoco tenía como documentos con que respaldar lo que sentía, tampoco conocía a alguien así, o en la tele, ¿cachái?”.
- Trans / Profesional -



“En algún momento también yo quería presentarles algún pololo, y como yo iba a querer hacer mi vida, ya que ellos son parte de mi vida. Por eso necesitaba decírselos, porque o si no para mí era como una mentira, no era solo omitir información, era estar mintiéndoles”.
- Gay / Profesional -



Importancia de visibilizar con	La Familia	Los/las Amigos/as
R.M.	89,1%	84,6%
Otras Regiones	87,3%	78,6%
Gays	88,6%	82,7%
Lesbianas	95%	87,7%
Bisexuales	76,1%	72,6%
Trans	71,3%	63,6%



88,5% de los/as encuestados/as señalan al núcleo familiar como el grupo más importante para visibilizar la orientación sexual y/o identidad de género, siendo más significativo para las lesbianas, y menos significativo para los grupos trans.



82,7% considera a los/as amigos/as como el segundo grupo más importante. Siendo las lesbianas y los/as trans los grupos extremos en nivel de importancia. Las cifras caen a 78,6% en el caso de visibilizar con los/as amigos/as en los grupos LGBT de otras regiones fuera de la Región Metropolitana.

Revelar la propia orientación sexual y/o identidad de género diversa a otras personas, fenómeno conocido como “salir del clóset” (Buddel, 2011) o “the disclosure dilemma” (Capell, 2013), es un proceso complejo que repercute en todos los ámbitos de la vida. Este proceso de divulgación o visibilización de la propia identidad ha sido considerado por ambos autores como un elemento esencial para el desarrollo personal, el ajuste psicosocial y el bienestar.

no responde a un patrón común.

En comparación con la visibilización familiar, la con los/as amigos/as implica un proceso de menor conflicto, ya que del resultado de ésta se producirá una “selección” de amistad. En algunos relatos la visibilización con los/as amigos/as antecede a la con la familia, dada la importan-

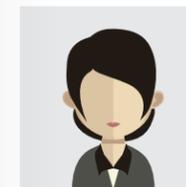


“No podía seguir en mi casa, no podía hacer la transición en mi casa, quería también como mi espacio personal. Porque ponte tú lo que pasa es que mi papá me dejó de hablar cuando salí del clóset. Cuando salí del clóset, hablé con ellos y me dejaron de hablar, como que se perdió esa relación. Yo tampoco me sentía cómoda, andar vestida de mujer en mi casa, todos miran con cara como de pena, no sé, mejor irme, hacer mi vida sola”.
- Trans/ Profesional -

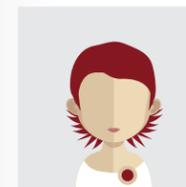
A pesar de lo anterior, en algunos casos los diferentes procesos de visibilización con la familia se perciben como complejos y difíciles, desenlazándose un quiebre y una posterior reaceptación paulatina ante el nuevo escenario. Esto significativamente aumenta en el caso de las personas trans, quienes en menor medida consideran importante la visibilización con otros, lo que se ve reflejado a través de los porcentajes de importancia para la visibilización con los círculos de confianza (bajo el promedio con familia y amigos) y en el discurso de los/as entrevistados/as. Respecto de cuánto tiempo dure este período y/o si se llega a concretar,

cia de los amigos en la capacidad de construir redes de apoyo.

La presencia de redes resulta clave para las personas LGBT, toda vez que les provee de un ambiente más seguro y comprensivo (País para todos, 2015). Para los/as trans este proceso es más difícil principalmente porque implica también un cambio de relacionamiento e identificación social.



“Fui formando mi red de amigos, unos son amigos de las redes del colegio, que continúan hasta el día de hoy. La comunidad donde una está o los amigos que una tiene, donde una pertenece, ayuda mucho a identificarse”.
- Lesbiana / Profesional -



“Cachái que de repente me trataban como mujer, pero ya tenía una historia con ellos donde yo había sido socialmente hombre, entonces igual era de repente como que estaban fingiendo, ¿cachái? Como dándome el gusto por tratarme como una mujer, eso es lo que sentía yo”.
- Trans / Profesional -



SALIR DEL CLÓSET POR SEGUNDA VEZ: ¿LO DIGO EN MI TRABAJO?

El desarrollo sostenible promueve una cultura de igualdad, solidaridad y equidad en todos los ámbitos de la vida (UNESCO, 2009). Esto cobra especial relevancia al interior de las organizaciones y/o empresas, las que son concebidas como un espacio de integración social y desarrollo personal donde los/as trabajadores/as “son una fuente importante de creencias culturales sobre el mundo social” (Wharton, 2005, p. 68).

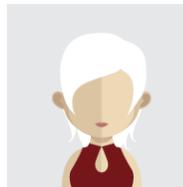
Como afirma la Declaración de Hangzhou (UNESCO, 2013), la diversidad es uno de los valores clave para el desarrollo y forma parte de los aportes a los que una cultura para la sostenibilidad puede contribuir. Toda organización que aspire a un desarrollo sostenible debería incorporar una cultura organizacional que favorezca y promueva la diversidad, esto es, una cultura organizacional inclusiva.

¿CÓMO INGRESO?

Dentro de los grupos tradicionalmente excluidos del mundo laboral, las personas LGBT presentan una característica particular en relación a la naturaleza de su discriminación: la denominada diversidad invisible. Como señalan diversos autores, si se quiere lograr un desarrollo sostenible es necesario considerar que “el manejo de la diversidad invisible es tan crucial como el manejo de las diversidades más evidentes” (However, Bower y Blackmon, 2003, en Ozeren 2014, p. 1.203). Las personas LGBT se enfrentan al mundo laboral bajo una diversidad que en cierta medida es invisible para otros hasta la decisión de la visibilización, y al ser percibidos como LGBT, pueden sufrir las consecuencias de ser considerados/as un/a “distinto/a” en su ambiente.

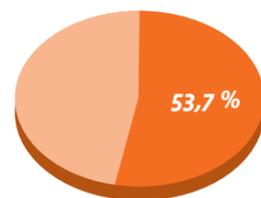
Dentro del colectivo trans, las cifras de desempleo llegan al 55% en los países de la Unión Europea, y en el caso de España, más del 55% ha tenido experiencias de discriminación en el trabajo o cuando busca uno (FELGTB, sf).

Además, la comunidad LGBT puede sufrir discriminación a la hora de buscar un trabajo y suelen tener preocupaciones en relación a su estabilidad laboral una vez que sus compañeros/as descubren su identidad (Bernstein and Swartwout 2012; Bouzianis et al. 2008; Connell 2012, en Bauermeister et al., 2014).



“Llegué ahí gracias a mi tutora de tesis. Fue mi primera pega porque necesitaba plata rápido, para iniciar la transición. Fue a la primera persona que podía contactar”.
- Trans / Profesional -

El capital social y las redes de apoyo en el mundo laboral pueden hacer la diferencia, por ejemplo, a la hora de buscar trabajo, logrando que las personas encuentren un empleo con una cultura organizacional más acorde con la diversidad. Un 40% de los/as encuestados/as señala que fue posible encontrar trabajo a través de un/a conocido/a heterosexual, mientras que un 20% lo hizo a través de bolsas de empleo. Un porcentaje menor lo hizo a través de medios de comunicación, algún conocido LGBT o alguna red social (menos del 10%). Si bien la ubicación geográfica no es significativa estadísticamente, se identifica que las bolsas de trabajo se utilizan de manera más recurrente en la Región Metropolitana (23%) que en el resto de las regiones (14%). Tampoco se presentan diferencias significativas entre la orientación sexual y/o identidad de



Para un **53,7%** de los grupos LGBT de regiones distintas a la R.M. les resulta **muy difícil y difícil encontrar empleo**.



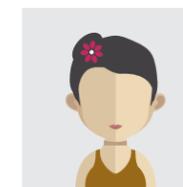
7 de cada 10 trans consideran difícil y muy difícil encontrar trabajo.

Muy difícil y difícil encontrar empleo	%
Región Metropolitana	48,8%
Otras Regiones	53,7%
Lesbiana	47,1%
Gay	49,6%
Bisexual	54,1%
Trans	65,8%

género. En relación a la dificultad para encontrar empleo, un 50,4% de los/as encuestados/as señaló que les resultaba “difícil” y “muy difícil” encontrar trabajo en Chile. Esta cifra ascendió a 65,8% en el caso de los grupos trans, 54,1% en los bisexuales, 49,6% para los gays y 47,1% en el caso de las lesbianas.

En el caso del grupo trans las dificultades en el ámbito laboral están más bien dadas en esta etapa: en el ingreso. Según el relato de los/as entrevistados/as, existirían dos barreras para ingresar a un trabajo.

La primera dificultad que toca enfrentar se da cuando el/a empleador/a identifica que el/la postulante es trans a través de su presentación física. Si logra sobrepasar esta barrera, la segunda dificultad, se da cuando el/la empleador/a o quien selecciona solicita los datos de identificación personales, percatándose de un género biológico (inscrito en la cédula de identidad) distinto a la identidad social. Ambos ítems generan inseguridad en los/as postulantes trans a la hora de buscar un empleo remunerado, dependiente, y que cuente con equipos de trabajo.



“Las personas trans no tienen acceso igualitario en el trabajo. Llegan a la puerta y si ves que vienen a dejar un curriculum y dice Víctor Castro, en realidad ven llegando a Victoria. Entonces, el guardia ya dice ‘este curriculum está mal’. Y podría llegar a ser que la persona que selecciona llama a tal persona y tiene una voz distinta. Y ya tiene una disposición a que la persona está falseando la información”.
- Trans/ Profesional -



Por otra parte, respecto de los cargos en que se desempeñan los/as encuestados/as, la mayoría (73,5%) declara no poseer personal a su cargo. A estos les sigue un porcentaje de 14,2 que se ubican en cargos gerenciales, directivos o jefaturas, y por último, alrededor de un 10% se desempeña como supervisor/a, cifras que no representan diferencias estadísticamente significativas según región donde se ubique o grupo LGBT al que pertenece.

Una vez ingresados al mundo del trabajo para los/as entrevistados/as y encuestados/as, los rubros más recurrentes a los que pertenecen, son:

Rubros a los que pertenecen los encuestados *	%
Educación	16,3%
Comercio	14%
Salud y Belleza	9,7%
Administración pública	8,4%
Hoteles, turismo y gastronomía	6,7%
Comunicaciones	5,4%

*El resto de los porcentajes no es significativo estadísticamente.

VALORACIÓN DEL ESPACIO LABORAL

Según la Encuesta Nacional de Felicidad en el Trabajo de la Cámara Nacional del Comercio, Servicios y Turismo de Chile (CNC) 2015, señala que un 59% de los/as chilenos/as se sienten felices en su trabajo, para un 68% es muy importante la felicidad laboral, un 83% tiene un “trabajo valioso”, y un 69% “disfruta de su trabajo”.

En el caso de la comunidad LGBT, estas cifras no son tan coincidentes. Si bien, el 76% de los/as encuestados/as considera que el trabajo “es el lugar donde pueden realizarse como profesio-

nal”, la cifra aumenta de manera estadísticamente significativa a 79,8% en el caso de los gays, quienes serían el grupo más conforme con su desarrollo profesional en el trabajo, mientras que disminuye a 63,6% en el caso del grupo trans, siendo el grupo con menos nivel de acuerdo en relación al desarrollo profesional. Cabe mencionar, que en la Región Metropolitana la comunidad LGBT en general, tiende a valorar más el trabajo como un espacio de desarrollo profesional (78,3%) que en otras regiones (73%).

Por otra parte, frente al ámbito de considerar al trabajo como “el lugar donde se realizan como

personas”, los niveles de acuerdo con la frase bajan aproximadamente treinta puntos porcentuales, alcanzando en promedio un nivel de acuerdo de 46,5%. Adicionalmente, en el grupo trans estos niveles disminuyen y sólo un 38,6% considera el trabajo como el lugar donde se realizan como persona. El nivel de acuerdo aumenta en el grupo de gays a 49%.

Si bien el trabajo puede ser concebido como un lugar de desarrollo profesional y personal, de todos modos no es el espacio donde la comunidad LGBT sienta comodidad absoluta para mostrarse tal cuales son.

“Para mí el trabajo es un espacio de crecimiento personal y profesional, pero no es el lugar prioritario en mi vida. Trato de hacerlo lo mejor que puedo, lo hago con mucho cariño, pero creo que hay espacios en los cuales, claramente, me siento más feliz y más cómodo que en el espacio del trabajo, porque probablemente puedo ser más yo, tengo un mayor dominio de lo que hago”.



- Gay / Profesional -

Lo anterior se ve reflejado en un 65% que está “en desacuerdo” y “muy en desacuerdo” con que el trabajo es lo más importante de sus vidas, cifra que aumenta a 70% en el caso de trans y bisexuales, y disminuye a casi 62% en el caso de los gays y las personas que viven en regiones distintas a la Metropolitana.

Por otro lado, un 45,5% de los/as encuestados/as considera que el trabajo es únicamente el lugar donde ganan el dinero para vivir, valoración que aumenta a 48,1% en aquellas personas que residen en regiones distintas a la Metropolitana, y disminuye hasta 35,8% en aquellos/as pertenecientes a la comunidad trans.



“El trabajo, si bien no lo es todo, es básicamente el medio por el cual tienes que vivir, y dado eso tiene en sí una importancia súper grande. Esto también está pagando todo mi tratamiento, le doy una gran importancia. Y me preocupa también estar en un buen trabajo pero además tener un buen ambiente, y que me permita llevar adelante el proceso, como lo he llevado hasta ahora”.

- Trans/ Profesional -

Mi lugar de trabajo es:	Únicamente el lugar donde gano el dinero para vivir	El lugar donde me realizo como persona	El lugar donde me realizo como profesional	Donde están mis amigos	Lo más importante en mi vida	Me impide ser feliz
Lesbianas	47,3%	44,8%	73,9%	18,1%	9,3%	10,9%
Gays	46,5%	49,0%	79,8%	18,2%	11,9%	9,5%
Bisexuales	45,2%	43,0%	68,0%	19,2%	10,3%	15,6%
Trans	35,8%	38,6%	63,6%	18,2%	12,5%	15,9%
R.M.	44,3%	45,9%	78,3%	19,0%	9,3%	10,0%
Otras Regiones	48,1%	48,3%	73,0%	19,1%	14,4%	11,7%
Total	45,5%	46,5%	76,0%	19,1%	11,0%	11,1%

*Porcentajes de “muy de acuerdo” y “de acuerdo” con las afirmaciones.

VISIBILIZACIÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO

Estudios españoles revisados por Di Marco & Arenas (2012) sostienen que la mayoría de las personas LGBT dicen revelar su identidad en el espacio laboral, aunque esto va a depender directamente de si la persona experimenta o no grados de cercanía con sus compañeros de trabajo.

Griffin (1992) en Buddel (2011) identifica una gradiente de cuatro estrategias de gestión de la propia orientación sexual y/o identidad de género. La primera de ellas es pasar información para ser considerado como heterosexual. La segunda dice relación con censurar información que le implique a la persona ser considerado LGBT. En tercer lugar se puede ser honesto acerca de la vida de cada uno, pero sin usar etiquetas. Finalmente, ser honesto acerca de su vida e identificarse abiertamente como gay, lesbiana o bisexual.

Para Capell (2013), la clave de la visibilización está en la confianza, ya que esta se expresa, entre otras cosas, en la capacidad de poder compartir información delicada con los pares.

Al respecto, los/as entrevistados/as recalcan la importancia de contar con amigos/as en sus lugares de trabajo y en tal sentido, señalan que el hecho de que conozcan su orientación sexual y/o identidad de género, es algo básico para propiciar esta relación de “amistad laboral”, ya que demuestra un genuino interés por conocer a la otra persona, más allá del ámbito laboral.

En relación a ello, para un 49% de los/as encuestados/as es “importante” y “muy importante” visibilizar su orientación sexual y/o identidad de género con los/as amigos/as del trabajo, siendo más importante para las lesbianas quienes en un 56,1% estuvieron “de acuerdo” y “muy de acuerdo” con esta afirmación, y menos importante para el grupo trans, quienes lo consideran “importante” y “muy importante” en un 36,2%. Sin embargo, los porcentajes de acuerdo con la importancia decaen a 24% cuando la pregunta es por visibilización sexual con colegas de trabajo, siendo mucho menos importante para quienes viven en regiones distintas de la Metropolitana (21,3%), para el grupo de bisexuales (16,1%), y para los/as trans (19,6%).



“Si no tuviera amigos en el trabajo se vuelve como súper árido el día a día laboral. Y claro, parte del ser amigo es que conozcan en definitiva quien soy yo”.

- Gay / Profesional. -



1 de cada 2 personas LGBT en Chile considera importante y muy importante visibilizar la propia orientación sexual y/o identidad de género con los/as amigos/as del trabajo.

Si bien los porcentajes descienden al considerar a los/as colegas como personas a quienes visibilizar la orientación sexual y/o identidad de género, siguen siendo más relevantes que directivos, jefaturas, áreas de recursos humanos, entre otros. Esto se explica por la importancia de generar espacios de comodidad y confort, lo que trae como consecuencia un mejor desempeño. Cuando las personas no se sienten parte de su lugar de trabajo, no pueden actuar con naturalidad, y ello incide directamente en cómo se desarrolla el clima laboral. Esto afecta la calidad con la que las personas desarrollan sus labores y finalmente su desempeño laboral (Di Marco & Arenas, 2012).

Si bien existe acuerdo entre los/as entrevistados/as con que es importante que los equipos de trabajo conozcan la orientación sexual y/o identidad de género de las personas, diferente es entre quienes efectivamente lo visibilizan, y dista mucho más de aquellos/as que consideran que mencionarlo es algo positivo dentro del lugar de trabajo.

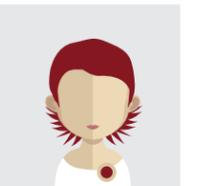
Un 34% de las personas LGBT ven como algo negativo reconocer su orientación sexual y/o identidad de género en el ámbito laboral, mientras que 46,2% de las personas no visibiliza su orientación sexual y/o identidad de género frente a sus amigos de trabajo. Este valor aumenta a 52,4% en otras regiones, y a 58,6% en el grupo trans. Cuando se les pregunta en relación a la visibilización efectiva con sus colegas, la mayoría de los casos (67,7%) no visibiliza su orientación sexual y/o identidad de género, lo que aumenta a 74,4% en el grupo trans, y a 82,5% en el caso de quienes se declaran bisexuales.



2 de cada 10 personas LGBT considera algo importante y muy importante que sus colegas de trabajo conozcan su orientación sexual y/o identidad de género.

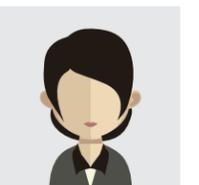
“A medida que fuimos hablando, y conociéndonos, los dos íbamos trabajando mejor, éramos dupla. De hecho cuando te soltai cambia enormemente tu relación con el trabajo y con la gente. Si poh, porque estoy mucho más a gusto trabajando”

- Lesbiana / Profesional. -



“¿Cuándo contarlo o cuándo no?. Hay gente a la cual le incomoda, hay gente que encuentra que no es necesario que uno lo diga. Y como me ha pasado, que hay gente muy mayor, que uno esperaría como un rechazo o desinterés, pero como que les interesa harto”.

- Lesbiana / Profesional -



Importancia de visibilizar la orientación sexual e identidad de género en el trabajo

Amigos del trabajo sepan:	Importante y muy importante	Nada importante y poco importante
R.M.	53,1%	21,2%
Otras Regiones	44,7%	27,1%
Lesbianas	56,1%	23,1%
Gay	49,6%	20,5%
Bisexuales	39,3%	37,9%
Trans	36,2%	31,2%

Colegas del trabajo sepan:	Importante y muy importante	Nada importante y poco importante
R.M.	25,0%	36,7%
Otras Regiones	21,3%	41,3%
Lesbianas	27,1%	37,7%
Gay	23,7%	35,2%
Bisexuales	16,1%	51,5%
Trans	19,6%	44,8%

Porcentaje efectivo de visibilización

Amigos en el trabajo:	Visibiliza	No visibiliza
R.M.	58,1%	41,8%
Otras Regiones	47,6%	52,4%
Lesbianas	56,0%	44,0%
Gay	58,1%	41,9%
Bisexuales	35,1%	64,9%
Trans	41,4%	58,9%

Colegas en el trabajo:	Visibiliza	No visibiliza
R.M.	34,8%	65,2%
Otras Regiones	29,8%	70,2%
Lesbianas	32,4%	67,6%
Gay	36,1%	63,9%
Bisexuales	17,5%	82,5%
Trans	25,6%	74,4%

Tal como señala Capell (2013), un ambiente propicio para la visibilización guarda relación con reconocer la diversidad en todos sus ámbitos dentro del espacio laboral, siendo la confianza un elemento central a la hora de “salir del clóset por segunda vez”, por ende un ambiente fóbico inhibiría la posibilidad de visibilización.

Frente a ello, cerca de la mitad de los/as encuestados/as cree que en sus trabajos, no hay una atmósfera homo/lesbo/bi/trans-fóbica, mientras que un 22,4% considera que sí se da un ambiente fóbico en el trabajo en relación a la diversidad sexual, cifra que aumenta a 26,3% en el caso de los grupos trans.

Esto afecta negativamente sus relaciones laborales, y es un inhibidor para declarar la propia orientación sexual y/o identidad de género.

En los casos más comunes, una persona LGBT, al ver que el comportamiento generalizado de sus pares heterosexuales comporta elementos de discriminación y homofobia, pueden verse en la necesidad de tener que enmascarar su propia orientación sexual y/o identidad de género para “adaptarse” a las percepciones, discursos y dinámicas imperantes entre sus colegas, y así no ser objeto del estereotipo que se le atribuye.

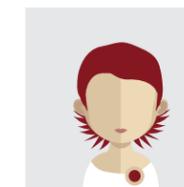
Quienes optan por no transparentarlo, lo hacen por miedo a sufrir las consecuencias sociales de su decisión. Esta situación de no-revelación, hace que las personas tiendan a separar su vida personal de su vida laboral (Bud-del, 2011).



1 de cada 4 trabajadores/as trans consideran que hay un ambiente fóbico en su lugar de trabajo.

Esta situación suele atenuarse –en parte- a través de redes de apoyo al interior de la organización laboral. La presencia de otras personas LGBT o de los llamados straight partners (o aliados heterosexuales) puede llegar a ser crucial para la persona en un entorno adverso. No sólo porque hacen un poco más llevadero el día a día en la organización, sino porque pueden llegar a transformarse en un elemento capaz de generar importantes cambios entre el personal y, por ende, en la cultura organizacional.

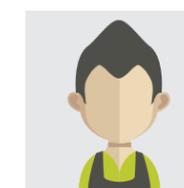
“Si te tocó un jefe homofóbico podés pasarlo muy mal, si tus compañeros de trabajo son homofóbicos te pueden hablar muy mal”.
- Lesbiana / Profesional -



“Lo que pasa es que yo creo que inconscientemente tengo el botón de hablar neutro y esquivar las preguntas, es un mecanismo, no es menor”.
- Lesbiana / Profesional. -



“No voy a mentir que tengo miedo de volver, porque claro, te fuiste como mujer y vuelves como hombre”.
- Trans / Profesional -



“Uno siempre anda con cuidado, especialmente en el ámbito laboral. Yo tengo un buen ojo con las personas o me dedico a conocerlas primero, antes de revelárselo. Eso me ha ayudado a evitar la discriminación, pero es porque yo vivo evitándola”.



- Lesbiana / No Profesional -

GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD: SI NO LO HACES, DISCRIMINAS

Por gestión de la diversidad se entenderá “un conjunto de actividades orientadas a la integración de empleados con perfil no-tradicional en la empresa, a fin de aprovechar tal diversidad como ventaja competitiva de la misma” (Gómez-Mejía, Balkin y Cardy, 2007, en Chinchilla et al, 2010, p. 56).

Por ello, la inequidad en el trato laboral tiende a ser considerada como una forma de discriminación laboral y, en consecuencia, se da una disminución de las posibilidades que ciertos grupos o individuos puedan llegar a alcanzar en relación a otros, tanto en sus trayectorias profesionales, como en lo relativo a su bienestar material. Estos ámbitos de acción impactan en la persona a nivel psicológico y físico: generan bajas en su autoestima, desmotivación, estrés, ansiedad, depresión y problemas de salud (Bostwick et al, 2014, Kelleher, 2009, Hamilton et al, 2009, OIT, 2011).

Al comparar el trato que reciben en sus trabajos con el que observan en el caso de los heterosexuales, el 85% de los/as encuestados/as percibe que éste es igualitario, mientras que un 10%

considera que el trato recibido ha sido peor que el dado a sus compañeros heterosexuales, aumentando a 12% en las lesbianas y trans.

La actual Ley 20.609 en su artículo 2° define a la discriminación como 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.

Respecto a si se han sentido discriminados/as en sus actuales o últimos trabajos, un 12,7% declara haberse sentido discriminado/a debido a su orientación sexual y/o identidad de género. Estas cifras aumentan en el caso de las personas LGBT que viven en regiones distintas a la metropolitana a 14,4%, y a 17,5% en el caso del grupo trans, quienes son los que perciben mayor grado de discriminación en el ambiente laboral.



1 de cada 10 personas LGBT considera que el trato recibido en sus trabajos es peor que el dado a sus pares heterosexuales.



1 de cada 6 personas LGBT se ha sentido ignorado/a y aislado/a en su lugar de trabajo.



“Hace poquito tiempo le paré el carro a una persona en la pega, por faltas de respeto no precisamente en lo laboral pero sí faltas de respeto en el tema de diversidad sexual. Porque están bien las tallas, hasta yo leseo y me mato de la risa, pero hay un límite.”

- Gay / Profesional -

“Me había teñido mucho el pelo, me dió la cuestión y dije ‘no, me voy a cortar el pelo bien corto’. Me lo corté bien corto y siento que en esa pega tuve temas como de discriminación sin ni siquiera yo saber quizás mi orientación sexual. En el sentido de que me hablaban poco, sobre todo las mujeres. Entonces, yo creo que el tipo de discriminación que uno pueda



tener tiene que ver mucho con la apariencia física.”

- Lesbiana / No Profesional -

El estudio “Percepciones Ciudadanas sobre Acceso y Promoción en el Trabajo” arrojó que 1 de cada 3 trabajadores/as se ha sentido discriminado/a alguna vez en el trabajo y un 72% considera que el chileno es discriminador o muy discriminador (Acción, 2015).

Según datos recogidos del Estudio 2013 sobre discriminación por orientación sexual y/o identidad de género en España, de un total de 762 casos encuestados, el 45% se ha sentido discriminado/a por razón de su orientación sexual. Entre las formas en que los/as encuestados/as sienten haber sido discriminados/as están las bromas en el trabajo (73%), trato discriminatorio por parte de sus compañeros (48%), acoso laboral (24%), trabas a la promoción profesional (20%) y dificultades al ofertar servicios a clientes (65%) (FELGTB, 2013).

Muchas veces la discriminación que sufre este grupo no se da de manera evidente, sino que ocurre en forma de microagresiones, bullying y acoso, que afectan su bienestar laboral y personal. Las microagresiones son caracterizadas por Sue y Balsam (2007) como “falta de sensibilidad cultural en la interacción, chistes homofóbicos, comentarios de pasillo o estereotipación” (Sue et al. 2007; Balsam et al. 2011, en Bauermeister et al., 2014, p. 7).

En relación a ámbitos de discriminación, 15,9% de los/as encuestados/as se han sentido ignorados/as y/o aislados/as en su lugar de trabajo debido a su orientación sexual y/o identidad de género, aumentando a 18,7% para los/as LGBT que viven en regiones distintas a la Metropolitana.

Del total de entrevistados/as que se han sentido discriminados/as, 67,5% señala haberse sentido discriminado/a verbalmente por colegas, porcentaje que se hace más crítico aumentando a 85,7% en el caso de los/as trans, lo cual como hemos visto, es consistente con los resultados anteriores.

Los/as trabajadores/as que presentan estos problemas tenderán a ser menos productivos, bajando la moral del personal y aumentando las tasas de ausentismo, así como los problemas de reclutamiento y retención por parte de la empresa. Esta podría enfrentar problemas legales, aumentando sus costos, dañando la reputación de su imagen y perdiendo con ello la confianza de sus clientes (Cowan, 2007).

El desempeñarse en ambientes laborales diversos, en donde trabajan personas de diferentes tendencias y pensamientos, es algo positivo ya que opera como un factor que disminuye las posibilidades de vivir situaciones de discriminación.

Entre los/as encuestados/as, la mayoría (84%) considera que sus amigos/as del trabajo los/as acepta tal cual son, sin embargo, esta cifra cae a la mitad (55%) cuando se trata de colegas que no consideran amigos/as. Ya

.....
“Siento que es una falta de respeto. No puedes llegar y tirar un comentario así, porque puede herir los sentimientos de alguien. Me he sentido disminuido, y me conflictúa, sobre todo porque la relación se quiebra”.

- Gay / Profesional -



.....
“De los tres trabajos, éste ha sido el que me he sentido más cómodo en ese aspecto. Yo sé que ahí no me van a discriminar porque incluso la gente que trabaja ahí es muy diversa. Es demasiado diversa, hay lesbianas, hay gays, hay punkies, hay trashers, hay de todo. Es una empresa que tiene mucha gente diversa y eso hace súper rico el ambiente laboral”.

- Gay / No Profesional -



“Yo no conté el tema de mi sexualidad durante tres años, por lo menos ante el empleador, porque mis empleadores eran de tendencias tal vez menos proclive a aceptarlo. De hecho, mi ex jefe era Opus Dei y el jefe de él también era Opus Dei. Yo consideraba que no era pertinente”.

- Gay / Profesional -



sea en relación a los/as amigos/as y/o colegas, el grupo trans es el que se siente menos aceptado. La situación cambia cuando se trata de las jefaturas. El estudio indagó en la cercanía y valoración que tienen los grupos LGBT de visibilizar su orientación sexual y/o identidad de género con la administración dentro de una organización. Un 42,4% señala como “nada importante” y “poco importante” que las jefaturas conozcan su orientación sexual y/o identidad de género, evaluación que aumenta a 58,1% en el caso de los/as bisexuales y a 49,6% en el caso del grupo trans.

Por otra parte, para un 24,4% de los/as encuestados/as es “importante” y “muy importante” que sus jefaturas conozcan su orientación sexual y/o identidad de género, disminuyendo a un 19,9% en el caso de los/as LGBT que trabajan en regiones distintas a la Metropolitana. Este porcentaje disminuye aún más, llegando a 15,8% cuando se les

pregunta por la importancia de la visibilización con los/as altos/as directivos/as.

Existe un consenso en relación a la poca y nada importancia que tiene la visibilización de la orientación sexual y/o identidad de género con las jefaturas y altos directivos/as organizacionales, confirmado a través de un 75,9% que declara no visibilizar su orientación sexual y/o identidad de género frente a jefaturas, aumentando a 80,7% en el caso de los/as LGBT de regiones distintas a la Metropolitana y a 89,1% en el caso de bisexuales. Esta cifra aumenta a 85,6% cuando se trata de altos/as directivos/as, llegando hasta 94,9% en el caso del grupo de bisexuales.

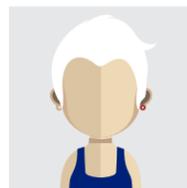
Las razones para la no visibilización en general apuntan a evitar situaciones incómodas y proteger del temor de perder sus puestos de trabajo, ya que la visibilización podría traer consigo complicaciones laborales.

Me aceptan tal cual soy	Amigos/as en el trabajo	Colegas en el trabajo
R.M.	85,6%	57,8%
Otras regiones	79%	50,1%
Lesbianas	96,8%	53%
Gays	84,2%	58,8%
Bisexuales	76,4%	44,6%
Trans	69,2%	41,3%

Ambos temas son importantes –visibilización efectiva e importancia de la visibilización con jefaturas– dado que son ellos/as quienes se ocupan del desarrollo profesional de los/as trabajadores/as, entre otros ítems fundamentales para el crecimiento laboral. Un 45% no se sienten aceptados/as tal cual son por sus jefaturas, y un 59% señala lo mismo pero en relación a los/as altos/as directivos/as; en ambos casos, quienes se sienten menos aceptados son los grupos de regiones distintas a la Metropolitana, bisexuales y trans.

Del 12,7% de los/as encuestados/as que se ha sentido discriminado, un 48,9% ha sido discriminado verbalmente por sus jefaturas, valor que aumenta a un 78,9% en el caso del grupo trans.

Sin embargo, este valor desciende a un 34,8% en el caso de altos/as directivos/as, lo cual podría deberse a que los/as encuestados/as se relacionan menos con estos cargos. A pesar de ello, en el caso del grupo trans la discriminación verbal aumenta a 64,7%.



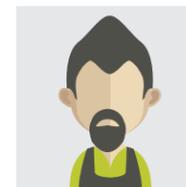
“Me tocó una jefa súper mala, y yo súper pollo, no averigüé nada. Me hizo la vida imposible y fue la discriminación más fuerte que tuve. Estuve tres años sin trabajo, me dieron de baja, me sentí súper mal y estuve con depresión. Ella me dio de baja y todo, ella me torturaba todos los días. Entonces obviamente uno colapsa, yo me enfermé y no pude seguir yendo a trabajar”.

- Trans/ Profesional -

Me aceptan tal cual soy:	Jefaturas	Directivos/as
Región Metropolitana	56,7%	42,5%
Otras Regiones	50,3%	39,4%
Lesbianas	53,7%	40,4%
Gays	57,3%	43,0%
Bisexuales	43,7%	35,9%
Trans	44,2%	35,3%

“Nosotros, por ejemplo, logramos que le den flexibilidad horaria por tratamiento médico. Yo le expliqué a la gente de recursos humanos y saben que las personas trans vamos a hacer el trámite médico allá a Talcahuano”.

- Trans/ Profesional -



1 de cada 6 personas LGBTI se ha sentido ignorado/a y aislado/a en su lugar de trabajo.

DENUNCIAS

Siempre que los/as entrevistados/as relatan situaciones de discriminación, éstas tienen su origen en el mal trato que puedan recibir de parte de colegas o empleadores/as. El bullying y el acoso de este tipo tiende a ser altamente personalizado (entre dos personas) sin presencia de otros, por lo que los/as trabajadores/as a menudo tienen dificultades para denunciar el problema (Cowan, 2007).

Un 93,1% de la población LGBT encuestada declara nunca haber denunciado situaciones de discriminación (ante esto es relevante señalar que un 77,4% declara no haber sufrido discriminación y/o abusos). Entre las razones para no denunciar, el 36,3% no cree que vaya a servir de algo”. Otras razones tienen que ver con “no querer revelar su orientación sexual y/o identidad de género a partir de la denuncia”, y/o “sentir que denunciar podría hacerle perder su trabajo”.

Dentro de los/as entrevistados/as, varios/as han realizado acciones concretas para contribuir a evitar situaciones de discriminación. Como fue dicho, algunos/as lo hacen trabajando en organizaciones de diversidad sexual, otros/as organizándose y/o participando de sindicatos dentro de sus empresas, así como hay quienes efectúan ambas cosas.



COMO PARA SEGUIR: CONCLUSIONES

Las percepciones y experiencias de las personas LGBT en el ámbito laboral, llaman a las empresas y organizaciones a relevar el rol de la inclusión, valoración y reconocimiento de estas realidades.

Si bien 1 de cada 8 encuestados/as declara haber sido discrimi-

nados/as, al ir profundizando en esta materia, se pueden identificar distintas estrategias de ocultamiento de su orientación sexual y/o identidad de género, tales como: hablar neutro, no visibilizar su relación de pareja con jefaturas o colegas, evadir preguntas personales, entre otras.

SE PIERDE LA MIRADA DE VALOR COMPARTIDO

Si bien estas estrategias de “protección” pueden ser funcionales e incluso beneficiosas al incorporarse al mundo laboral, en el largo plazo implican un desgaste emocional y no permite mostrar las reales habilidades y conocimiento de los/as trabajadores/as dentro de una organización. Esto se relaciona con la percepción de aislamiento en el lugar de trabajo. En este sentido, esta es una pérdida tanto para el/la trabajador/a como para la empresa, ya que ambas partes pierden la posibilidad de generar un valor compartido, que aporte a una cultura de desarrollo sostenible.

El trabajo dependiente implica que la mayoría del tiempo las personas se encuentran en espacios laborales, donde la posibilidad de ser genuinos en el trabajo y establecer relaciones de confianza es clave para el desarrollo personal y profesional de las personas LGBT. Si bien varios/as entrevistados/as han sido capaces de generar relaciones de amistad en el trabajo, existe una distinción cuando se hace referencia a colegas o jefaturas, con quienes no se visibiliza la orientación sexual y/o identidad de género. En menor medida ocurre con altos ejecutivos y departamentos de RRHH.

En concreto, 7 de cada 10 personas LGBT no ha visibilizado su orientación sexual y/o identidad de género con su jefatura. Considerando que son los/as jefes/as directos/as quienes tienen mayor incidencia al momento de evaluar desempeño, generar espacios de crecimiento, ascen-

so, etc. resulta vital su rol en relación a trabajadores/as LGBT. Son las jefaturas quienes son potenciadoras del desarrollo y generadores de oportunidades y por esto es importante promover instancias de confianza al interior de las empresas y equipos de trabajo.

Cabe destacar la relevancia que tiene el tema de la confianza en la sociedad actual. Se habla de la necesidad de recuperar la confianza perdida entre las empresas y la política, entre la ciudadanía y las empresas, entre la ciudadanía y los políticos, entre



.....
“Siempre me he resguardado ante todo, siempre tomando la precaución antes de. No me voy a arriesgar a empeorar o a fregar mi trabajo por mi orientación sexual”.
- Gay / Profesional -

las personas e instituciones. Y es desde esta mirada que la relación de confianza al interior de las empresas y organizaciones cobra especial relevancia.

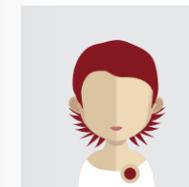
La búsqueda del desarrollo sostenible y la generación de valor compartido implican propiciar relaciones auténticas, donde priman los valores, la colaboración y la confianza mutua. Por ello, es relevante destacar, y urgente de trabajar, el hecho de que para los grupos LGBT sea aún más difícil generar estas relaciones al interior de sus trabajos. La confianza, es entonces necesaria para identificar a los/as trabajadores/

as como personas integrales, no sólo como roles o funciones, empatizando con el/la otro/a en pos de lograr una sociedad más justa y equitativa.

Por último, la innovación al interior de las empresas es otro factor que influye en la dificultad de generar valor compartido. Ninguna empresa puede ser innovadora con una reserva de talento homogénea. Si una empresa se compromete con la diversidad, reflejando la diversidad del país, puede también tener una mejor sintonía de cara a sus grupos de interés. Por ejemplo con sus clientes, que también son diversos. O con sus trabajadores/as, siendo un lugar de trabajo en el que todas las personas, con sus similitudes y diferencias, pueden contribuir a las ventajas estratégicas y competitivas de la organización (Thomas, 1996).

¿QUÉ HACEMOS?

Esta diversidad invisible no puesta en valor, es perjudicial no sólo para el/la trabajador/a, al ocultar parte importante de su vida, sino también para la organización, quien pierde un potencial y ventaja competitiva dentro de sus equipos. Tal como señalara la fundación País para Todos, hay que valorar la diversidad como un activo: “un ambiente laboral libre de acoso, debería cosechar las recompensas de una fuerza de trabajo más leal, motivada y productiva” (2015, p. 10). Los/as mismos/as entrevistados/as destacan la importancia de visibilizar la orientación sexual y/o identidad de género, dado que como consecuencia se sienten más cómodos en sus organizaciones, lo que trae consigo personas con un mejor desempeño laboral.



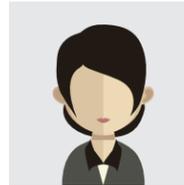
.....
“En el trabajo uno no es un robot, ¿cachái? Entonces, la gente que se reprime mucho, se reprime entera. A mí me ha tocado trabajar con gente que es gay y que son nuevos en una agencia y que son como muy bajo perfil, y cuando se sueltan trabajan mejor, aportan más”.
- Lesbiana / Profesional -



En la misma línea, se ha señalado que las organizaciones que protegen a sus trabajadores/as ante situaciones de bullying o acoso se ven beneficiadas aumentando su productividad, mejorando su reputación y reteniendo a sus mejores trabajadores/as (Cowan, 2007).

Para lograrlo, es clave generar políticas y prácticas al interior de las empresas y organizaciones para incorporar la diversidad como un pilar transversal, y no sólo como un tema a trabajar al interior de una empresa. Es importante considerar que la promoción de la diversidad e inclusión debe insertarse en los criterios del negocio correspondiente. Es más, “las instituciones capaces de mantener sus compromisos con una cultura organizacional más diversa, son aquellas que han sabido unir esta misión a la estrategia de negocios que tenga la empresa” (Wentling y Palma 2000, p. 41).

Si bien la mera declaración de una política puede parecer insu-



“Lo principal es que equiparen todos los beneficios para parejas homosexuales con parejas heterosexuales que es en el fondo todos los beneficios del matrimonio (...) no sé, luna de miel que les dan días, o bono por matrimonio, o bono por hijo, o por no tengo idea. Para mí es lo

mínimo que debiesen implementar las empresas hoy”.
- **Lesbiana / Profesional** -

ficiente para algunos/as (ya que sin duda se requiere de prácticas concretas), es el primer paso que sienta las bases para una cultura inclusiva. Incluso desde el punto de vista de quienes buscan empleo, se plantea la importancia de conocer estos compromisos de inclusión y que sean declaraciones públicas, por ejemplo en las web de reclutamiento de personas. En este sentido, destaca la importancia de ir más allá de los ámbitos de diversidad sexual, comprometiéndose con un ambiente pluralista que incorpore variados aspectos de diversidad como edad, etnia, creencias, apariencia personal, discapacidad, tendencia política, país de procedencia, entre otros.

En este aspecto, es relevante destacar que el estudio muestra cómo las personas trans enfrentan barreras que parecen más complejas al momento de insertarse en el mundo laboral, tanto en el proceso de reclutamiento y selección, como si deciden hacer la transición a su identidad de género una vez insertos en un trabajo. Es así como los compromisos organizacionales en materia de diversidad sexual, pueden incluir componentes específicos para este grupo, como es el respetar el nombre social durante el proceso de contratación, o contar con días administrativos disponibles para los trámites de cambio en sus cédulas de identidad.

Teniendo un marco de referencia, una política de diversidad o la incorporación de la no discriminación en los reglamentos

internos, es clave la sensibilización con los equipos de trabajo. Es importante entender que el abordaje de la diversidad puede confrontar actitudes y paradigmas individuales y colectivos que pueden estar profundamente arraigados (Ramirez, 2008) y por lo tanto se requieren de procesos reflexivos de trabajo. Si bien estos procesos deben realizarse de forma transversal a todo nivel organizacional, es fundamental incorporar a gerencias y jefaturas, quienes pueden apalancar procesos en sus equipos y en la empresa en general. Estas instancias deben realizarse desde un enfoque inclusivo, que no victimice ni segregue aún más a los/as LGBT y por tanto debiesen ser abordadas con el apoyo de expertos. Además, se debe hacer hincapié en que no se trate de acciones aisladas, sino que deben ser parte de iniciativas que se complementen entre sí, a la luz de las políticas ya mencionadas.

Otro ejemplo de práctica concreta tiene que ver con los beneficios disponibles para los/as trabajadores/as, en línea con la legislación vigente en los países, como es el caso de la ley 20.609 Antidiscriminación (promulgada en 2012), y la aprobación del Acuerdo de Unión Civil⁴ en 2015. Tal como comentan los/as entrevistados/as, es relevante que las empresas incorporen avances de este tipo, por ejemplo equiparando los beneficios que se ofrecen a parejas heterosexuales: bonos matrimonio, días libres para luna de miel, flexibilidad para el cuidado de los/as hijos/as, entre otros.

⁴ Ley 20.830, crea el acuerdo de unión civil. Disponible en: <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1075210>



A nivel regional, Chile se ubica entre los más atrasados en relación a los derechos de la diversidad sexual, según indican mediciones de la Oficina Regional para América del Sur del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH) y de Americas Quarterly.

Al hablar sobre la realidad nacional, los resultados de la encuesta muestran mayores dificultades para las personas LGBT que viven en regiones distintas a la Metropolitana. Esto puede deberse a que la toma de decisiones políticas está centralizada en la RM y Valparaíso, así como al aislamiento o a un posible conservadurismo en estos territorios y menos acceso a iniciativas de activismo que sin duda han permitido una mayor conciencia de la sociedad respecto del valor de la diversidad.

La gestión de la diversidad debe ser, entonces, un trabajo activo y constante por parte de las organizaciones, y debe partir por “aceptar la diversidad propia de cada persona y entenderla como un valor añadido al negocio” (Red Acoge, 2010, p.7). Nuevamente el énfasis va más allá de la diversidad sexual, entendiendo que todas las personas tienen particularidades que deben ser reconocidas y respetadas.

Para abordarlo, se recomiendan los siguientes pasos para avanzar hacia una cultura organizacional diversa e inclusiva:

1. Definir una política de diversidad que tome un compromiso con ser un espacio de trabajo pluralista, que reconozca y respete las particularidades de sus trabajadores/as poniendo en valor no sólo la diversidad visible, sino que también las diversidades invisibles. Será fundamental que esta declaración esté alineada con el rubro o industria correspondiente, contenga compromisos lo más concretos posibles y esté firmada por la primera línea de la organización.
2. Trabajar implementando normativas y procedimientos desde las áreas de RR.HH. y personas en pos de equiparar los beneficios de los/as trabajadores/as LGBT. Asimismo, revisar los procesos del ciclo de RR.HH. para resguardar la no discriminación en procesos de selección, contratación, capacitación, movilidad interna, ascensos, etc.

3. Definir planes de acción con actividades, plazos, responsables, indicadores y metas concretas de gestión. Se puede considerar campañas de sensibilización, programas de inclusión de grupos específicos, mesas de trabajo participativas, entre otros. Esta mirada desde la sostenibilidad implica poner a las personas en el centro, apuntando al bienestar colectivo.

Existen iniciativas como el Marco Ruggie, referido al rol de las empresas en la protección de los derechos humanos, y los compromisos del Pacto Global, respecto de la no discriminación en el acceso al empleo, que pueden servir de guías orientadoras para enmarcar los compromisos organizacionales. En este sentido, lo acá propuesto es sólo el inicio de un camino que debe guiar la búsqueda

constante de lograr mejores niveles de calidad de vida de todos/as los/as trabajadores/as de una empresa u organización.

TRABAJADORES/AS Y PERSONAS INTEGRALES E INTEGRADAS

Desde la mirada del desarrollo sostenible, el lugar de trabajo es clave para el desarrollo de las personas. Es en las empresas y organizaciones de todo tipo, donde se reúnen individuos con diversidad de motivaciones, creencias, posturas frente al mundo, historias; hay distintos géneros, orientaciones sexuales, nacionalidades, culturas, capacidades y edades. Las diferencias existen y no dejan de existir si no se reconocen, pero al reconocerlas y gestionarlas, se transforman valores y ven-

tajas para construir un lugar de trabajo donde cada persona pueda desarrollarse de forma integral, aportar y construir desde lo que es.

La “vida real” no comienza después del trabajo. Gracias a la conectividad social, los límites entre el espacio laboral y la vida personal, cada vez se integran más. Al mismo tiempo, las personas son “integrales”: trabajadores/as, padres, madres, hermanos/as, amigos/as, parejas, hijos/as por lo que cobra aún más relevancia el tema de la integración de grupos históricamente excluidos en el espacio laboral. En suma, las personas integrales necesitan desplegar sus potencialidades en el día a día, reconociendo las particularidades para poder ser felices no sólo a partir de las 6 de la tarde.





METODOLOGÍA

La presente investigación contó con una metodología en dos etapas. Una primera fase cualitativa de carácter exploratorio, que aportó al levantamiento de información inicial, dado que no existían en Chile estudios relacionados a la diversidad sexual particularmente

desde la perspectiva laboral.

Una segunda fase contempló el desarrollo de una encuesta online aplicada a nivel nacional, la que corresponde a una línea de base para futuros estudios desarrollados en esta materia.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL:

Comprender los procesos de desarrollo laboral de las personas LGBT en el trabajo formal.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1

Conocer las experiencias asociadas al mundo laboral formal que refieren personas LGBT.

2

Describir las valoraciones y evaluaciones que las personas LGBT realizan del mundo laboral formal.

3

Comprender la vinculación entre el desarrollo laboral y la orientación sexual y/o identidad de género de las personas LGBT.

4

Comprender las circunstancias en las que se dan las experiencias laborales referidas por personas LGBT.

5

Identificar los efectos personales (emocionales, económicos, profesionales, etc.) y sociales que las personas LGBT le asignan a sus experiencias en el mundo laboral formal.

6

Identificar los elementos que permiten o dificultan la visibilización de la propia orientación sexual y/o identidad de género en el mundo laboral formal para las personas LGBT.

DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Dado que el fenómeno de estudio es subjetivo, íntimo y que es fruto de procesos sociales e individuales, resulta necesario acceder a la riqueza y complejidad que probablemente está detrás de las visiones de los/as participantes. Cabe destacar, además, que esta investigación tiene un carácter exploratorio y se ha diseñado en dos etapas, siendo la primera una etapa cualitativa que permita perfilar la realidad laboral de las personas LGBT en Chile.

Como herramienta metodológica de la etapa cualitativa se utilizó entrevistas en profundidad a 18 personas entre ellos gays, lesbianas, y trans. No se pudo abordar al grupo de bisexuales e intersexuales, dado el abordaje de bola de nieve utilizado.

Considerando los objetivos de investigación, se realizó un muestreo intencionado, dirigido por variables de segmentación o criterios de selección para los entrevistados/as, siendo seleccionadas las personas que cumplan con los siguientes criterios de inclusión.

a) Personas LGBT (Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans) chilenas. Queremos conocer los procesos de inserción y desarrollo laboral en el contexto nacional desde la visión y cultura de Chile.

b) Personas LGBT que tengan entre 25 y 44 años. El rango de edad corresponde al ciclo vital en que las personas se enfrentan a integrarse a la sociedad en el marco de su propia identidad, situación íntimamente vinculada al desarrollo laboral y familiar. Comprende, por otra parte, los dos tramos de edad con mayor participación laboral en el país (25 a 34, y 35 a 44) (INE).

c) Personas LGBT que cuenten con al menos una experiencia laboral formal y dependiente. Nos interesa conocer las experiencias en el contexto laboral formal y por tanto en el marco de una organización previamente establecida y un equipo de trabajo. Los trabajadores independientes, pueden generar sus propias reglas y políticas, por tanto no necesariamente evidencian la realidad nacional.

d) Personas LGBT que estén o hayan trabajado en

una misma institución a lo menos seis meses de duración. Esto puesto que normalmente a partir de los 6 meses los contratos se hacen indefinidos y se les extienden los beneficios a los nuevos trabajadores. Es también el plazo a partir del cual rigen los seguros de salud.

e) Personas LGBT, profesionales y no profesionales.

Se realizó un total de 18 entrevistas, de las cuales 7 corresponden a personas que se autodefinen como lesbianas, 7 como gays y 4 como trans.

En base a las entrevistas, se desarrolló una encuesta online representativa a nivel nacional. Dado que no se conoce el universo de personas LGBT en el país no se puede identificar un nivel de representatividad, así como tampoco un nivel de confianza. Sin embargo, la muestra estuvo constituida por un total de 4.262

personas LGBT.

LIMITACIONES DEL ESTUDIO

Fase cualitativa:
Entrevistas a personas bisexuales e intersexuales.

No se logró entrevistar a personas de los grupos bisexual e intersexual, a través de los contactos con organizaciones sociales ligadas al trabajo de la diversidad sexual.

Fase cuantitativa:
Representatividad por regiones.

No se logró un alcance robusto y representativo en las regiones del país. Destaca la Región Metropolitana a nivel de respuesta. Se propone que para próximos años se refuerce la difusión del estudio en regiones distintas a la Metropolitana con campañas dirigidas especialmente a este grupo.

Fase cuantitativa:
Representatividad etaria.

Un 59,1% de los/as encuestados/as están en el tramo etario de 18 a 29 años. Esto podría explicar en parte las bajas cifras de discriminación encontradas, debido al empoderamiento de los jóvenes, quienes tienden a elegir sus lugares de trabajo en relación a espacios donde se sientan cómodos y aceptados, más allá de la retribución económica.

Fase cuantitativa:
Representatividad grupo intersexuales.

Si bien se logró 25 encuestas respondidas por personas intersexuales, la baja representatividad estadística implicó dejarlos fuera del análisis.

Caracterización de la muestra cuantitativa

Orientación sexual e identidad de género	%	Tramo Etario	%	Regiones	%
Lesbianas	22,7%	18-29	59,1%	RM	67,6%
Gays	53,7%	30-45	34,6%	Otras Regiones	32,4%
Bisexuales	16,3%	46-60	5,6%		
Trans	7,2%	61 y más	0,7%		

BIBLIOGRAFÍA

- Accion (2015). ¿Qué tan discriminador es el mercado laboral chileno? Percepciones ciudadanas sobre acceso y promoción en el trabajo. Preparada por Ipsos. Disponible en <http://accionrse.cl/index.php?op=estudios>
- Bauermeister, J. A., Meanley, S., Hickok, A., Pingel, E., VanHemert, W., & Loveluck, J. (2014). Sexuality-related work discrimination and its association with the health of sexual minority emerging and young adult men in the Detroit Metro Area. *Sexuality Research and Social Policy: Journal of NSRC*, Mar 1;11(1):1-10.
- Baumeister, R. F. (Ed.). (2013). *Self-esteem: The puzzle of low self-regard*. Springer Science & Business Media.
- Bostwick, W. B., Meyer, I., Aranda, F., Russell, S., Hughes, T., Birkett, M., & Mustanski, B. (2014). Mental health and suicidality among racially/ethnically diverse sexual minority youths. *American journal of public health*, 104(6), 1129-1136.
- Baumeister, R. F. (Ed.). (2013). *Self-esteem: The puzzle of low self-regard*. Springer Science & Business Media.
- Buddel, N. (2011). Queering the Workplace. *Journal of Gay & Lesbian Social Services*. Disponible en <http://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/10538720.2010.530176>
- Capell, B. (2013). Una cuestión de confianza: la visibilidad LGTB en el lugar de trabajo. Future of Work Chair - ESADE Business School. Disponible en <http://www.felgtb.org/temas/laboral/noticias/i/4066/358/una-cuestion-de-confianza-visibilidad-lgbt-en-el-lugar-de-trabajo>
- Chinchilla, N. & Cruz, H. (2010). Diversidad y paradigmas de la empresa: un nuevo enfoque. *Revista empresa y humanismo*, VOL XIV, N 1.
- Cámara Nacional del Comercio, Servicios y Turismo (2015). Encuesta nacional de felicidad laboral. Disponible en <http://www.japiworks.com/chile-y-la-felicidad/>
- Corporate Equality Index 2015 (2014). Rating American Workplaces on Lesbian, Gay, Bisexual and Transgender Equality. Disponible en <http://www.hrc.org/campaigns/corporate-equality-index>
- Corporate Equality Index Criteria (2014). Working for Lesbian, Gay, Bisexual and Transgender Equal Rights. Disponible en http://action.hrc.org/site/Donation2?12480.donation=form1&df_id=12480
- Cowan, K. (2007). *Bullying: Preventing the bullying and harassment of gay employees*. Stonewall. Disponible en http://www.equality.admin.cam.ac.uk/files/stonewall_bullying.pdf
- Di marco, D. & Arenas, A. (2012). *Experiencias de Lesbianas y Gays en el trabajo*. Universidad de Sevilla - Universidad de Manchester. Disponible en <http://www.felgtb.org/temas/laboral/noticias/i/5294/358/lesbianas-y-gais-asumen-que-revelar-su-orientacion-sexual-les-perjudicaria-para-acceder-a-un-empleo>
- Erikson, E. (1968). *Identity, youth and crisis*. New York: W. W. Norton Company
- Federación estatal de lesbianas, gays, transexuales y bisexuales, FELGTB (s.f). *Guía sobre diversidad sexual y empleo*. Disponible en: <http://diversidadlgtb-trabajo.blogspot.com/>
- FELGTB (2013). *Estudio 2013 sobre discriminación por orientación sexual y/o identidad de género en España*. Disponible en <http://www.felgtb.org/temas/laboral/documentacion/estudios/i/3773/632/estudio-2013-sobre-discrimi>

nacion-por-orientacion-sexual-y-o-identidad-de-genero-en-espana

- Hamilton, C. J., & Mahalik, J. R. (2009). Minority stress, masculinity, and social norms predicting gay men's health risk behaviors. *Journal of Counseling Psychology*, 56(1), 132.
- Kelleher, C. (2009). Minority stress and health: Implications for lesbian, gay, bisexual, transgender, and questioning (LGBTQ) young people. *Counselling psychology quarterly*, 22(4), 373-379.
- OIT (2011). *Igualdad en el trabajo: un objetivo que sigue pendiente*. Informe global con arreglo a la Declaración de la OIT respecto a los principios y derechos fundamentales del trabajo. Disponible en http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/100thSession/reports/reports-submitted/WCMS_154780/lang-es/index.htm
- Ozeren, E. (2014). *Sexual orientation discrimination in the workplace: A systematic review of literature*. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 109, 1203-1215.
- País para Todos (2015). *Orientación sexual e identidad de género: Guía para empleadores*. Disponible en <http://www.paisparatodos.org/pdf/GUIA%20PARA%20EMPLEADORES.pdf>
- Ramírez, L. M., & León, A. D. R. (2008). *Gestión estratégica de la diversidad cultural en las organizaciones*. *Ciencias Sociales Online*, 5(1), 53-70.
- Red Acoge (2010). *Cuaderno de buenas prácticas 2: Diagnóstico de diversidad en la empresa*. Disponible en http://www.redacoge.org/mm/file/GESTI%C3%93N%20DE%20LA%20DIVERSIDAD_MEN%C3%9AS/Cuaderno%202%2002.02.11.pdf
- Thomas, A. (1996). *Beyond Affirmative action – Managing Diversity for Competitive Advantage in South Africa*. Johannesburg, Knowledge Resources.
- UNESCO (2009). *Informe mundial de la UNESCO, Invertir en la diversidad cultural y el diálogo intercultural*. Disponible en <http://unesdoc.unesco.org/images/0018/001847/184755S.pdf>
- UNESCO (2013). *Declaración de Hangzhou. Situar la cultura en el centro de las políticas de desarrollo sostenible*. Congreso Internacional de Hangzhou (China). La cultura: clave para el desarrollo sostenible. Disponible en http://www.uia.archi/sites/default/files/hangzhou_declaration_spanish.pdf
- Wentling, R. M., & Palma-Rivas, N. (2000). *Current status of diversity initiatives in selected multinational corporations*. *Human Resource Development Quarterly*, 11(1), 35.
- Wharton, A. S. (2005). *The sociology of gender*. Malden: Blackwell, 6.

AGRADECIMIENTOS:

Este estudio contó con la colaboración de:

- OTD Chile

Y los/as sociólogos/as:

- Pablo Alvarado
- Nuria Hidalgo
- Matías Smith
- Estíbaliz Lorca

GESTIÓN SOCIAL



iguales

GESTIÓN SOCIAL

www.gestionsocial.cl

Orrego Luco 11, Of. 20, Providencia - Santiago - Chile / Teléfono (56 2) 2231 3120