



# Encuesta Latinoamericana sobre Diversidad Sexual, acoso, violencia y discriminación en el ámbito laboral



# 2020



Con el apoyo de



# CONTENIDOS

3. **AGRADECIMIENTOS**

---

5. **PRESENTACIÓN**

---

6. **GLOSARIO**

---

9. **MARCO TEÓRICO, HACIA UNA REFLEXIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN HACIA LAS PERSONAS LGBTIQ+ EN EL MUNDO LABORAL EN LATINOAMÉRICA**

---

32. **HALLAZGOS LATINOAMERICANOS SOBRE EL ACOSO, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN QUE VIVEN LAS PERSONAS LGBTIQ+ EN EL MUNDO LABORAL**

---

76. **CAPÍTULO ARGENTINA**

---

94. **CAPÍTULO BRASIL**

---

122. **CAPÍTULO COLOMBIA**

---

144. **CAPÍTULO MÉXICO**

---

181. **CAPÍTULO URUGUAY**

---

208. **DISTINTOS PAÍSES, MISMA REGIÓN**

---

# AGRADECIMIENTOS

El presente informe es el resultado de una suma de voluntades, compromisos y convicciones. Compromiso por visibilizar la realidad en el ámbito laboral de lesbianas, gays, personas bisexuales, trans, intersex, queer y de otras identidades de género y orientaciones sexuales no hegemónicas (LGBTIQ+); una realidad que sucede en el mundo del trabajo, que se ha silenciado, pero que en la actualidad necesita ser escuchada para poder actuar y generar las transformaciones necesarias. Sin medición se torna más compleja la toma de decisiones, para que las mismas sean acertadas para el entorno laboral, y apropiadas para todas las personas que forman parte de ella.

La antesala a esta investigación la constituye el primer informe sobre la situación de acoso y discriminación LGTBQ+ en el ámbito laboral de Argentina realizada en el 2019. Este año buscamos, junto a nuestras socias, comprender estas realidades en otros países de la región, y así surgen las alianzas con quienes compartimos este compromiso y convicción. Por ello, agradecemos la confianza de sumarse, desde todos sus aportes y los capítulos correspondientes, a Keyllen Nieto de Integra Diversidade (Brasil), a Lina Cuellar e Irene Alonso de Sentiido (Colombia), a Mónica Hernández Riquelme de Nodos México, y María José Scaniello de MSN Consultorías (Uruguay). También agradecer la colaboración de Georgina Sticco, quien desde Grow (Argentina) desarrolló el capítulo de Interculturalidad. Este agradecimiento se extiende a la Oficina Regional de América Latina y el Caribe de ONUSIDA, por la confianza y apoyo financiero para este proyecto. Y al equipo de Nodos, quienes fueron parte activa de todo el proceso: Eduardo Otero por la coordinación técnica, Gonzalo Giamb Bruno y María Fernanda Caicedo por la comunicación, diseño y redes, Virginia Meneghello por el capítulo correspondiente a Argentina y el acompañamiento del diseño de Cintia Di Cónsoli, a Inés Aristeguí por enfrentar la base de datos y poder volverlos legibles y a Catalina Pini por toda la lectura y análisis cualitativo.

En este camino muchas organizaciones se sumaron en la difusión a través de sus redes sociales y también queremos agradecerles a organizaciones que participaron en la promoción de la encuesta. Por Argentina: Akahatá, Bridge the Gap, Ciervos Pampas, Gnetwork 360 - Cámara de Comercio LGBT Argentina, Ánima Comunicaciones, Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (ELA), Grow, Bachillerato Popular Mocha Celis, Cooperativa Sumak Kawsay, Tres Mandamientos, Centro de Estudios para la Gobernanza, Contratá Trans, Iceberg, MQNFT, Únix, Bordando Disidencias, Chicas en Tecnología, Corresponsales Clave, Festival Nacional de Arte Transformista (FENAT), Teikná y Trans Ti. Por Brasil: Diálogos EntreNós y TRANSEmpregos. Por Colombia: Red Conciliarte y Caribe Afirmativo. Por México: Ignacio Tahann, México Lector, Colmena 41, Arcoiris, Karuna, La Teatrería. Por Uruguay: Equitá, Colectivo Trans Uruguay, Colectivo Ovejas Negras; Cámara de Comercio y Negocios LGBT Uruguay y Colectivo Diverso Las Piedras. Por Perú: Red Peruana TLGB. Y a miembros de diversos Pride Connection de la región que desde su lugar sumaron.

Nuestro especial agradecimiento va a las 1.584 personas que dedicaron su tiempo a responder, que comentaron sus vivencias buenas o malas, porque es gracias a ellas que podemos generar saber para poder actuar.

## AGRADECIMIENTO

Buscamos contribuir a un presente y futuro en el espacio laboral de convivencia respetuosa, equitativa e inclusiva, respetuosa de los derechos humanos y laborales de todas las personas, y sabemos que se podrá lograr con compromiso y convicción de todos los actores involucrados.

### **Arturo Mercado Gurrola**

Fundador y Director Ejecutivo

Nodos Consultora

# PRESENTACIÓN

---

Los datos que se presentan a continuación son el resultado de un esfuerzo colectivo entre una amplia diversidad de organizaciones que, conjuntamente, decidieron desarrollar esta primera encuesta latinoamericana cuyo fin es visibilizar y contar con datos regionales sobre el acoso, la violencia y la discriminación en el empleo que viven personas lesbianas, gays, bisexuales, trans, intersex, queer y de otras identidades sexuales no hegemónicas (LGBTIQ+).

Esta investigación fue propuesta, coordinada y trabajada por Nodos de Argentina, en conjunto con Integra Diversidade de Brasil, Sentiido de Colombia, Nodos México y MSN Consultorías de Uruguay, con el apoyo de ONUSIDA, quienes aportaron para el desarrollo del formulario de encuesta, la metodología, la estrategia de distribución y el análisis de los datos. Asimismo, fue acompañada por 35 organizaciones de la sociedad civil, consultoras y otros organismos de toda la región en diferentes partes del proceso, sobre todo en la difusión del instrumento.

Si bien Latinoamérica, ha tenido avances en materia legislativa y judicial, e importantes transformaciones sociales y el crecimiento de un fuerte movimiento LGBTIQ+ en los últimos años, el acoso, la violencia y la discriminación continúa siendo una realidad ineludible (CIDH 2018).

De tal forma, el objeto de este trabajo es describir el acoso, la violencia y discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género en el ámbito laboral en América Latina, analizando no sólo sus diferentes expresiones sino también su relación con el desarrollo de políticas y programas en diversidad sexual en las empresas y otras organizaciones en Latinoamérica.

El informe está organizado por diferentes capítulos realizados por las organizaciones aliadas que promovieron el desarrollo de este estudio. En primer lugar, se presenta un análisis general de los datos elaborado por Nodos Consultora, luego se encuentran los capítulos de Argentina realizado también por la misma organización, Brasil por Integra Diversidade, Colombia por Sentiido, México por Nodos México, y Uruguay por MSN Consultorías. Asimismo, la consultora Grow colaboró con un capítulo analizando los datos desde una perspectiva intercultural.

Es importante señalar que estos resultados reflejan sobre todo las vivencias y percepciones de todas las personas que, en medio del contexto de la pandemia COVID-19, se interesaron y respondieron la encuesta. Estas son sus realidades y sus respuestas, las que se ven reflejadas en las páginas subsiguientes y quienes permiten dar dimensión a una problemática sobre la cual hay pocos datos y aún menos datos consolidados a nivel regional y con variables de interseccionalidad.

# GLOSARIO

---

## **Características sexuales**

Son los rasgos físicos de cada persona relacionados con el sexo, incluidos los genitales y otra anatomía sexual y reproductiva, cromosomas, hormonas, así como rasgos físicos secundarios que surgen con la pubertad (ILGA, 2020).

---

## **Cisgénero**

Un adjetivo utilizado para describir a una persona cuya identidad de género y expresión de género se alinean con el sexo asignado al nacer, es decir una persona que no es trans o no conforme con el género (APA, 2015).

---

## **Expresión de género**

Es la presentación que hace cada persona de su género a través de la apariencia física -incluyendo la vestimenta, peinados, accesorios, cosméticos- y los gestos, el modo de hablar, los patrones de comportamiento, los nombres y las referencias personales. Es importante señalar que la expresión de género puede o no ajustarse a la identidad de género de una persona (ILGA, 2020; & APA, 2015).

También ha sido definida como “la manifestación externa de los rasgos culturales que permiten identificar a una persona como masculina o femenina conforme a los patrones considerados propios de cada género por una determinada sociedad en un momento histórico determinado” (Rodolfo y Abril Alcaraz, 2008 en CIDH, 2015).

---

## **Género binario**

La clasificación de género en dos categorías discretas de niño / hombre y niña / mujer (APA, 2015).

---

## **Género no binario**

Personas que no se identifican con ninguno de los binarios del género (masculino y/o femenino) y no siguen las ideas o estereotipos sociales acerca de cómo deben actuar o expresarse con base en el sexo que les asignaron al nacer (CIDH, 2015).

---

## **Hombre transgénero, hombre trans**

Una persona cuyo sexo asignado al nacer era femenino, pero que se identifica como hombre (APA, 2015). En algunos países se utiliza varón transgénero o varón trans.

---

## GLOSARIO

### **Identidad de género**

Se refiere a la experiencia profundamente sentida, interna e individual de cada persona sobre el género, que puede o no corresponderse con el sexo asignado al nacer, incluida la vivencia personal del cuerpo (que puede incluir, si se elige libremente, la modificación de la apariencia o las funciones corporales por medios médicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida) y otras expresiones de género, incluidos la vestimenta, el modo de hablar y los gestos (Yogyakarta, 2006; CIDH, 2015; ILGA, 2020).

### **Intersexualidad**

Se ha definido como “todas aquellas situaciones en las que el cuerpo sexual de un individuo varía respecto al standard de corporalidad femenina o masculina culturalmente vigente” (Mauro Cabral, 2005, en CIDH, 2015).

### **Mujer transgénero, mujer trans**

Una persona cuyo sexo asignado al nacer era varón, pero que se identifica como mujer (APA, 2015).

### **Orientación sexual**

Se refiere a la capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual, así como la de sostener relaciones íntimas y sexuales con personas de un género diferente, del mismo género o de más de un género (Yogyakarta, 2006; CIDH, 2015; ILGA, 2020;).

Una persona puede sentirse atraída por hombres, mujeres, ambos, ninguno o por personas que son genderqueer, andróginas o que tienen otras identidades de género. Las personas pueden identificarse como lesbianas, gays, heterosexuales, bisexuales, queer, pansexuales o asexuales, entre otros (APA, 2015).

### **Rol de género**

Se refiere a un patrón de apariencia, personalidad y comportamiento que, en una cultura determinada, se asocia con ser niño/hombre/varón o ser niña/mujer/hembra. Las características de apariencia, personalidad y comportamiento pueden o no ajustarse a lo que se espera según el sexo asignado al nacer de una persona, según los estándares culturales y ambientales. El rol de género también puede referirse al rol social en el que uno está viviendo (por ejemplo, como mujer, hombre u otro género), con algunas características de rol que se ajustan y otras que no se corresponden con lo que se asocia con niñas/mujeres o niños/hombres en una cultura y tiempo determinados (APA, 2015).

### **Sexo (sexo asignado al nacer)**

El sexo generalmente se asigna al nacer (o antes, durante el ultrasonido) en función de la apariencia de los genitales externos. Cuando los genitales externos son ambiguos, otros indicadores (por ejemplo, genitales internos, sexo cromosómico y hormonal) son considerados intersexuales. Para la mayoría de las personas, la identidad de género es congruente con el sexo

## GLOSARIO

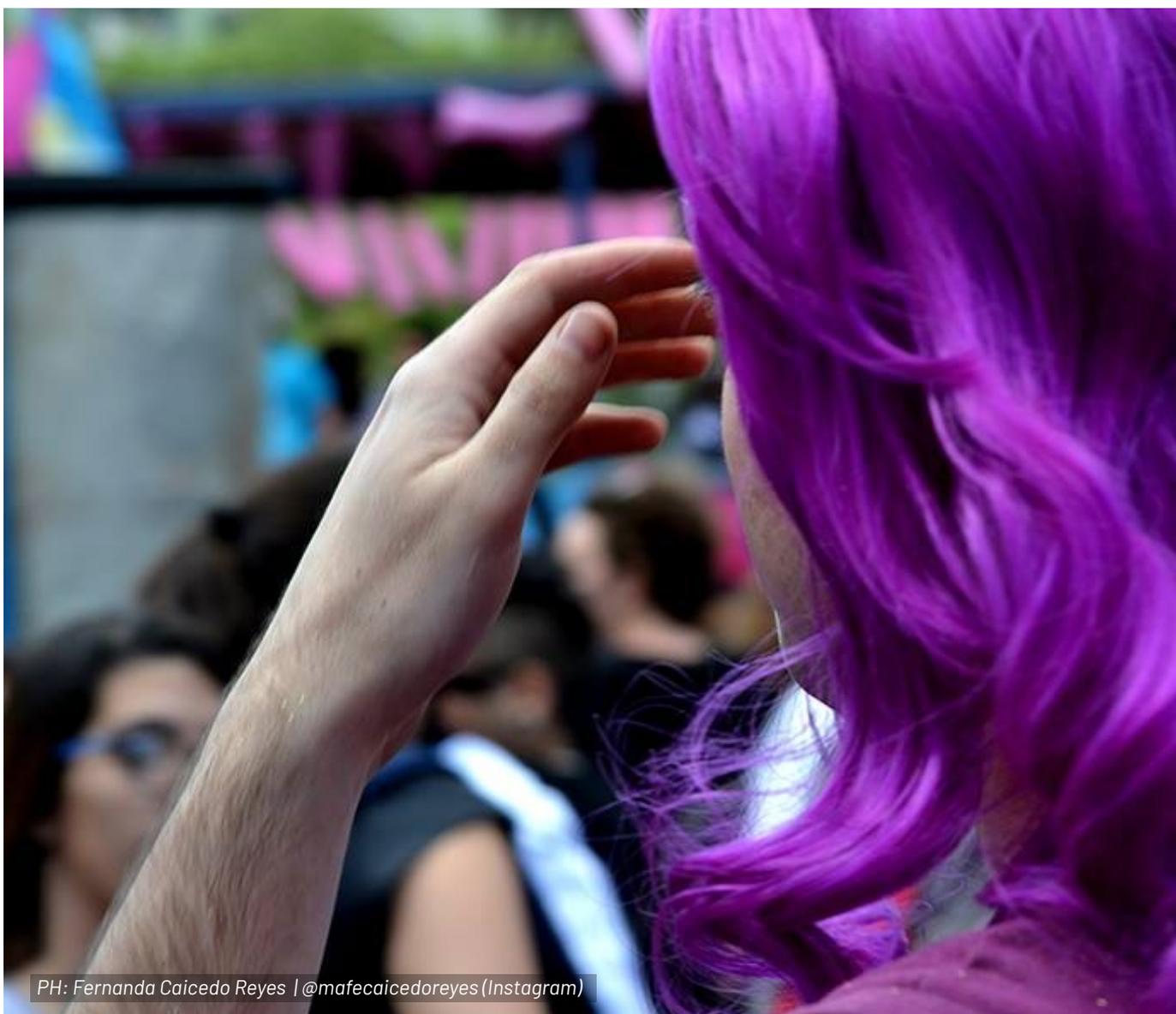
asignado al nacer (ver cisgénero); para las personas trans o no conforme con el género, la identidad de género difiere en diversos grados del sexo asignado al nacer (APA, 2015).

---

### Trans

Abreviatura común para los términos transgénero, transexual, travesti y/o no conforme con el género. En general se refiere a las personas cuya identidad de género autopercibida no es el mismo que el género asignado al momento del nacimiento. Aunque el término “trans” es comúnmente aceptado, no todas las personas transexuales, transgénero, travesti o de género no conforme con el género asignado al nacer se identifican como trans (APA, 2015).

---



PH: Fernanda Caicedo Reyes | @mafecaicedoreyes (Instagram)

# MARCO TEÓRICO, HACIA UNA REFLEXIÓN SOBRE LA DISCRIMINACIÓN HACIA LAS PERSONAS LGBTIQ+ EN EL MUNDO LABORAL EN LATINOAMÉRICA

*Por Eduardo Otero Torres, Arturo Mercado Gurrola  
y Gonzalo Giambruno  
Nodos Consultora Argentina*

## INTRODUCCIÓN

*“La única manera de lidiar con este mundo sin libertad es volverte tan absolutamente libre que tu mera existencia sea un acto de rebelión”*

**Albert Camus**

Desde la década de los noventa hemos vivido profundas transformaciones en materia de derechos humanos y diversidad sexual. Tanto en el ámbito internacional como en el local se han dado avances en cuanto a la visibilización y empoderamiento de las personas LGBTIQ+, al desarrollo de un movimiento de la diversidad sexual potente y vibrante e importantes logros legislativos, judiciales y en políticas públicas. Esto se traduce, en palabras de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), “en un mayor reconocimiento de los derechos de las personas LGBTI y avanzan la agenda de igualdad, inclusión y no discriminación, (...)” (2018, p.9).

En los últimos años Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, México y Uruguay han tenido avances significativos en materia de reconocimiento de derechos de personas de la diversidad o disidencias sexuales (ILGA, 2019). En otros países, como Cuba, El Salvador, Guatemala, Nicaragua y Perú se han venido instalando intensos debates en cuanto al desarrollo legislativo, especialmente en relación con la legalización del matrimonio entre personas del mismo sexo y el reconocimiento de la identidad de género para las personas trans<sup>1</sup>, así como en la prohibición de terapias de conversión por orientación sexual o identidad de género. Al mismo tiempo, se evidencia un progreso en el campo judicial y en el desarrollo de políticas públicas para garantizar la protección de los derechos de las personas LGBTIQ+ (CIDH, 2018). Sin embargo, es importante recordar que en la región “siguen existiendo países que criminalizan relaciones consensuales entre personas adultas del mismo sexo y el uso de prendas de vestir socialmente atribuidas a otro género” (p.13); además en gran parte de la región aún no se cuenta con normas que garanticen la protección plena de las personas LGBTIQ+ y; a pesar de los avances el acoso, la violencia y la discriminación siguen siendo parte de la vida de quienes se autoidentifican, o son percibidas/os/es, como lesbiana, gay, bisexual, trans, travesti, intersex, queer o personas con orientaciones sexuales, identidades y expresiones de género diversas o no normativas. Vale aclarar que en algunos países del Caribe aún se criminalizan las orientaciones sexual e identidades de género diversas<sup>2</sup>.

De acuerdo con el Observatorio Sin Violencia LGBTI de la Red Regional de Información sobre Violencias LGBTI en América Latina y el Caribe entre 2014 y 2019 “más de 1.300 personas lesbianas, gay, bisexuales, trans e intersexuales (LGBTI) han perdido la vida de manera violenta en 9 países<sup>3</sup> de nuestra región. En Brasil se estiman otras 1600 víctimas en este mismo período” (2019,

---

1. El término transgénero se usa en esta publicación para describir a las personas cuya identidad de género (su percepción interna de su género; véase la definición más arriba) difiere del sexo que les asignaron al nacer. “Transgénero” es un término amplio que alude a una gran cantidad de conductas e identidades transgénero. En esta publicación se emplea principalmente la forma abreviada de la palabra: “trans”.

2. Estos países son: Antigua y Barbuda, Barbados, Dominica, Granada, Guyana, Jamaica, San Cristobal y Nieves, San Vicente y las Granadinas y Santa Lucía (ILGA, 2019).

3. Bolivia, Colombia, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Paraguay, Perú y República Dominicana.

p,20). También se encuentra que, según el Observatorio de Personas Trans Asesinadas TvT, de los 2190 homicidios reportados entre enero de 2008 y julio de 2016 en todas las regiones del mundo, 1.711 ocurrieron en América latina, lo que representa el 78,1% de los crímenes de odio reportados a nivel mundial (TvT, 2016, p.13). Si bien estos datos, no abarcan toda la región, ni todas las violencias, torturas y malos tratos hacia las personas LGBTIQ+, como ataques, amenazas, detenciones arbitrarias y abuso sexual, y como advierten los mismos organismos que los recaban, son sub-registros (a falta de esfuerzos oficiales, baja tasa de denuncias, dificultad para identificar los casos y a la discriminación y el prejuicio generalizados), representan solo parte de “la punta del iceberg”, y no la magnitud del fenómeno de la violencia hacia las personas LGBTIQ+.

En es sentido, el Relator Especial sobre la tortura y otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes de la CIDH ha señalado que:

“... los casos de tortura a personas LGBT hay indicaciones de que se les somete con frecuencia a ‘actos de violencia de índole sexual, como violaciones o agresiones sexuales, a fin de ‘castigarlos’ por traspasar las barreras del género o por cuestionar ideas predominantes con respecto al papel de cada sexo’... ‘se les somete en una proporción excesiva a torturas y otros malos tratos porque no responden a lo que socialmente se espera de uno y otro sexo. De hecho, la discriminación por razones de orientación o identidad sexual puede contribuir muchas veces a deshumanizar a la víctima, lo que con frecuencia es una condición necesaria para que tengan lugar la tortura y los malos tratos” (CIDH, 2015, p.38)

Desde otra perspectiva, de acuerdo con los datos recopilados por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID, 2020) que relevó más de 60 estudios sobre discriminación hacia personas LGBTIQ+ en la región, se encuentra que persiste una fuerte estigmatización y discriminación hacia esta población. “En Argentina, por ejemplo, el 30% de las personas está en desacuerdo con el matrimonio entre personas del mismo sexo; en Brasil, cuatro de cada 10 personas están en contra de la legalización del matrimonio civil entre personas del mismo sexo. En México, en la encuesta sobre sexualidad, solo el 54% de los mexicanos consideran que el matrimonio entre personas del mismo sexo debería ser legal” (BID, 2020, p.12).

Además, señala que persisten muchas formas de discriminación de facto<sup>4</sup>. Por ejemplo, en Costa Rica “al 76% de los costarricenses les desagrada ver a una pareja homosexual besándose en público”, y “al 25% le incomodaría ser visto en compañía de una persona homosexual”. También, de acuerdo con el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación en México (CONAPRED), “cuatro de cada 10 mexicanos no permitirían que en su casa vivieran individuos homosexuales, y solo siete de cada 10 mexicanos aceptarían a un hijo homosexual” (Ibid).

Estos datos evidencian que las vivencias de acoso, violencia y discriminación hacia las personas LGBTIQ+ siguen existiendo, en actos u omisiones que vulneran los derechos humanos, en las vivencias cotidianas y en los vínculos con personas cercanas, familiares, colegas de trabajo y en las calles que transitan. Efectivamente, tal como observa la CIDH, “siguen estando presentes los diversos tipos de violencia física, psicológica y sexual identificados en la región” (2018, p.9).

---

4. Discriminación de facto se refiere a prácticas discriminatorias que existen en las sociedades aún estas sean penadas por la ley, o no sean legalmente reconocidas (ILGA 2017, en BID 2020)

En relación con el ámbito laboral, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) afirma que “las investigaciones ponen de relieve que estas personas siguen sufriendo diferentes formas de violencia, exclusión, discriminación y acoso en la sociedad en general, y, en particular, durante el ciclo del empleo: desde la educación al acceso al empleo, las condiciones de trabajo y la seguridad del empleo” (2019a, p.v).

En la región algunos estudios y otros documentos han venido dando cuenta de ello. Por ejemplo, en Argentina el Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI) en un informe de denuncias radicadas entre 2014 y 2017 señala que el ámbito laboral es el lugar donde ocurrieron la mayor parte de hechos discriminatorios denunciados por parte de las personas LGBTIQ+<sup>5</sup>. En México en una encuesta realizada por la Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas (CEAV, 2018), se observa que el 23% de personas LGBTIQ+ encuestadas considera que no recibe un trato igualitario en relación con las personas heterosexuales, sólo 8% se visibiliza en el trabajo y 29.8% no lo expresa nunca. Asimismo, ante actos de discriminación el 34% opta por no reaccionar para conservar su empleo. En Colombia, la Cámara de Comerciantes LGBT en conjunción con el Centro Nacional de Consultoría mostró a través de una encuesta en 2016 que el 50% de las personas consultadas manifestó sentir incomodidad cuando se reveló su identidad sexual en el entorno laboral y el 67% no reportó un mal comportamiento o violación a las políticas contra discriminación en los últimos dos años (CCLGBTCO, 2019).

Estos datos permiten identificar que el acoso, la violencia y la discriminación en el ámbito laboral es una de las formas en las que se vulneran los derechos de las personas LGBTIQ+. No obstante, es necesario señalar que la investigación al respecto es incipiente y, además, no se encuentran estudios que profundicen y den cuenta de este fenómeno a nivel regional.

De tal forma, la presente investigación busca visibilizar las vivencias de acoso, violencia y discriminación que experimentan las personas LGBTIQ+ en sus entornos laborales en la región latinoamericana. Además, busca señalar y ejemplificar la naturalización del acoso, para así analizar las posibilidades, recursos y vías que se encuentran para realizar una denuncia, o no, de estas vivencias. También se pretende ver si las políticas actuales de las organizaciones empleadoras reflejan las necesidades de las personas de la diversidad sexual y si éstas coadyuvan a reducir las vivencias de acoso, violencia y/o discriminación<sup>6</sup>.

## DISCRIMINACIÓN, ACOSO Y VIOLENCIA

Tanto el Sistema Universal de Protección de los Derechos Humanos (SUDH) como el Sistema Interamericano de Protección de los Derechos Humanos (SIDH) constituyen el conjunto de normas

5. El Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo registra entre 2014 y 2017 9.266 denuncias de discriminación. El 12% pertenece a personas LGBTIQ+, ocupando el segundo lugar de denuncias después de las realizadas por discapacidad (20,8%). Los ámbitos denunciados por este grupo donde ocurrieron estos hechos discriminatorios son: 23,7% en el ámbito laboral, Barrio/vivienda 15,9%, Instituciones públicas 7,5%, boliches y bares, 7,3%, comercios y empresas 6,4%, y en menor medida centros de salud, vía pública y transporte, ámbito educativo.

6. Para este estudio entendemos por “Organización Empleadora” todo aquel espacio que vincule laboralmente, bajo el régimen que sea: por contrato, consultoría, voluntariado, a personas, sin importar si la organización es pública, privada o mixta (público-privado), social, académica o sindical.

sustantivas y procesales, así como de organismos y mecanismos de denuncia con alcance global y continental, pertenecientes respectivamente a la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y a la Organización de Estados Americanos (OEA), cuyo fin es la promoción y la protección de los derechos humanos.

Estos dos sistemas se han manifestado ampliamente en cuanto al reconocimiento de la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género y las características sexuales (OSIGE-GCS) como categorías protegidas tanto por la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH) como por la Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH)<sup>7</sup>.

En este marco, los Principios de Yogyakarta, adoptados por la Asamblea General de la ONU en marzo de 2007, se convierten en el instrumento de derechos humanos que define los principios y recomendaciones respecto de cómo se debe aplicar la legislación internacional de derechos humanos a las cuestiones de "orientación sexual" e "identidad de género", posteriormente incorporando, 10 años después a través de los Principios de Yogyakarta +10, las categorías de "expresión de género" y "características sexuales". En tal sentido, se ratifican estándares de la legislación internacional sobre derechos humanos para garantizar que las personas LGBTIQ+ puedan ejercer y disfrutar de esos derechos<sup>8</sup>.

A través de este instrumento se extiende explícitamente la Declaración Universal de los Derechos Humanos a las personas LGBTIQ+ al reafirmar y reconocer que:

**"todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos. Todos los derechos humanos son universales, complementarios, indivisibles e interdependientes. La orientación sexual y la identidad de género son esenciales para la dignidad y humanidad de cada persona y no deben ser motivo de discriminación o abuso".**

---

7. Los órganos de control de la aplicación de las convenciones sobre derechos humanos de las Naciones Unidas han determinado que la discriminación contra las personas LGBTIQ+ infringe: el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (ICCPR); el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC); la Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes (CAT); la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial (CIEDR); la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW); la Convención sobre los Derechos del Niño (CRC), y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CRPD). En el ámbito regional la Comisión Interamericana de Derechos Humanos y la Corte IDH han ratificado en varias oportunidades que tanto la orientación sexual como la identidad de género son categorías protegidas en la Convención Americana de Derechos Humanos, y específicamente se prohíbe la discriminación basada en la orientación sexual, la identidad de género y expresión de género en la Convención Interamericana contra toda forma de Discriminación e Intolerancia.

8. El texto se compone de 29 principios y recomendaciones. Entre algunos de estos principios se pueden mencionar el derecho al disfrute universal de los Derechos Humanos (Principio 1), los derechos a la igualdad y no discriminación (Principio 2), el derecho a la vida (Principio 4), el derecho a la seguridad personal (Principio 5) y el derecho a formar una familia (Principio 24). Las recomendaciones enfocadas específicamente a la esfera laboral de las personas LGBTIQ+ son los Principios 12, 13 y 14 correspondientes a la obtención de un trabajo digno y productivo, el derecho a la seguridad social y otras medidas de protección social y el derecho a un nivel de vida adecuado, respectivamente. En 2017 a través del documento The Yogyakarta Principles plus 10 se incorporan la expresión de género y las características sexuales como categorías protegidas de derechos humanos, que no habían sido explicitadas en 2007. Además, se agregan otros diez principios, dentro de los cuales destaca el derecho a la protección en contra de la pobreza, tarea que implica la inclusión y no discriminación a las personas LGBTIQ+ en actividades económicas.

**Esto significa que los derechos fundamentales, tales como el derecho a la vida, la libertad, la seguridad, la familia, la dignidad, la integridad personal, la identidad, la salud, la educación y al trabajo, entre otros, son también inherentes a las personas LGBTIQ+ y por lo tanto tienen el derecho a su pleno disfrute en igualdad de condiciones y sin discriminación.**

En este mismo sentido, en 2018 la Corte Interamericana de Derechos Humanos emitió la Opinión Consultiva OC-24/17 sobre la identidad de género, e igualdad y no discriminación a parejas del mismo sexo en respuesta a una solicitud de Costa Rica. La Corte estimó que los países de su jurisdicción deben garantizar tanto la igualdad en lo que respecta al matrimonio como el derecho de las personas transgénero a que se reconozca jurídicamente su identidad de género. Asimismo, reafirmó su jurisprudencia constante según la cual la orientación sexual y la identidad de género constituyen categorías protegidas en el marco de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, y se prohíbe toda regla, acto o práctica discriminatoria basados en esas categorías de la persona.

En el marco del Sistema Interamericano de Protección de Derechos Humanos, tal como lo expresa en su artículo primero la Convención Interamericana contra toda forma de Discriminación e Intolerancia se entiende la discriminación como:

“...cualquier distinción, exclusión, restricción o preferencia, en cualquier ámbito público o privado, que tenga el objetivo o el efecto de anular o limitar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de uno o más derechos humanos o libertades fundamentales consagrados en los instrumentos internacionales aplicables a los Estados Partes. La discriminación puede estar basada en motivos de nacionalidad, edad, sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género, idioma, religión, identidad cultural, opiniones políticas o de cualquier otra naturaleza, origen social, posición socioeconómica, nivel de educación, condición migratoria, de refugiado, repatriado, apátrida o desplazado interno, discapacidad, característica genética, condición de salud mental o física, incluyendo infectocontagiosa, psíquica incapacitante o cualquier otra.”

La CIDH (OEA, 2013), por su parte, entiende por discriminación por orientación sexual, identidad de género o expresión de género:

“toda distinción, exclusión, restricción o preferencia de una persona por estos motivos que tenga por objeto o por resultado -ya sea de hecho o de derecho- anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos y libertades, teniendo en cuenta las atribuciones que social y culturalmente se han construido en torno a dichas categorías.”

Desde esta perspectiva el concepto de “violencia por prejuicio” busca distinguir las diferentes formas de violencia que viven las personas LGBTIQ+ debido a su orientación sexual, identidad de género, expresión de género y/o sus características sexuales, de otras violencias por otros motivos. Si bien, se puede hablar de violencia por prejuicio por diferentes razones como género, nacionalidad, religión, pertenencia étnica, color de piel, etc. en este trabajo se refiere exclusivamente a aquellas dirigidas hacia las personas LGBTIQ+ o aquellas percibidas como tales.

Ahora bien, este concepto no sirve sólo para diferenciar y caracterizar las violencias por prejuicio hacia las personas LGBTIQ+ de otras, sino sobre todo para comprenderlas en contexto y establecer patrones, diferencias, relaciones e identificar potencialidades. Como advierte la CIDH el prejuicio “conlleva presunciones sobre las motivaciones que subyacen bajo las actitudes negativas, circunscribiendo el análisis de dichas actitudes respecto de la orientación sexual, ...[identidad de género, expresión de género y características sexuales]... dentro del contexto más amplio de la investigación social psicológica sobre el prejuicio, evitando juicios de valor sobre tales actitudes” (2018, p.42). De tal forma, se entiende que los prejuicios, como fundamento de la violencia por discriminación, se constituyen en lo social.

Como manifestación con un basamento social, se entiende la violencia por prejuicio contra la percepción de sexualidades e identidades no normativas como “un fenómeno social, en contraposición con la violencia entendida como un hecho aislado”. En este sentido, el acoso, la violencia y la discriminación que viven las personas LGBTIQ+ es contextualizada, por lo tanto, histórica y dinámicamente. Específicamente este tipo de violencia se caracteriza por constituirse en el marco de las sociedades dominadas por los principios del binarismo de género, la heteronormatividad y la cisnormatividad, el patriarcado y el machismo, en las cuales se legitiman los diferentes tipos de violencia y discriminación hacia las personas LGBTIQ+. En otras palabras, subyace a estas violencias un sistema político binario “de sexo, género y deseo que considera que lo masculino es superior a lo femenino, que las relaciones heterosexuales son las únicas legítimas, y que existe una única correspondencia entre los genitales, el género y la orientación sexual” (Judith Butler en Observatorio sin Violencia, 2019, p.13).

“La violencia contra las personas LGBTI existe como consecuencia de contextos sociales, sociedades y Estados que no aceptan, y que de hecho, castigan las sexualidades y las identidades no normativas y aquellos cuerpos que no se ajustan a los estándares sociales de corporalidad femenina o masculina” (CIDH, 2018, p.49)

Bajo estos parámetros se entiende que la violencia por prejuicio hacia las personas LGBTIQ+ al ser una de las manifestaciones de violencia basada en este sistema de sexo, género y deseo, es al mismo tiempo una forma de violencia basada en género. Por una parte, porque los prejuicios hacia las personas con orientaciones sexuales, identidades de género, expresiones de género y características sexuales no hegemónicas o LGBTIQ+ se configuran en relación con los estereotipos binarios de género sobre las mujeres y los varones, y al mismo tiempo, porque redundan en las relaciones desiguales de poder socialmente arraigadas sobre ellas (Observatorio sin Violencia, 2019, p.13).

En este marco, la CIDH reconoce que muchas manifestaciones de violencia están basadas en el deseo del perpetrador de “castigar”, las identidades, expresiones, comportamientos o cuerpos que difieren de las normas y roles de género tradicionales, o que son contrarias al sistema binario hombre/mujer, incluyendo las expresiones de “feminidad” percibidas en hombres o “masculinidad” en mujeres (CIDH, 2015). Este castigo, que busca subordinar, excluir y aun eliminar, es impartido por la familia, los docentes, el equipo de atención de salud, las fuerzas de seguridad, la justicia y la sociedad toda, es decir se da tanto en ámbitos públicos, como privados, incluyendo el laboral.

La discriminación puede ser “directa”, sin embargo, también se manifiesta de forma “indirecta”, en el ámbito público y privado, “...cuando una disposición, un criterio o una práctica, aparentemente neutra es susceptible de implicar una desventaja particular para las personas que pertenecen a un grupo específico, o los pone en desventaja...”. También puede ser por un solo motivo discriminatorio, pero la más de las veces es “múltiple” o “agravada”, entendida como “cualquier preferencia, distinción, exclusión o restricción basada, de forma concomitante, en dos o más de los motivos mencionados...”, es decir, es a la vez interseccional (Convención Interamericana contra toda forma de Discriminación e Intolerancia).

**La violencia no es igual para todas las personas: la población trans, y en especial las mujeres trans son quienes se encuentran inmersas en un ciclo de violencia, discriminación y criminalización que generalmente comienza desde muy temprana edad, por la exclusión y violencia sufrida en sus hogares, comunidades y centros educativos y de salud, entre otros.**



PH: Sharon McCutcheon | [www.unsplash.com](http://www.unsplash.com)

A pesar de los múltiples esfuerzos, leyes, organizaciones y personas que se movilizan para detener y eliminar el acoso, la violencia y la discriminación, el BID (2020) alerta sobre que, dependiendo de la edad de las víctimas de discriminación, el primer entorno donde sufren estas experiencias es el familiar, seguido por el escolar, el laboral y el gerontológico. Además, si se incluyen las variables de pobreza, raza y etnia, o el tener VIH/SIDA, y discapacidad, como categorías interseccionales, las vivencias serán más y múltiples y tendrán impacto en el bienestar, desarrollo y salud psíquica de la persona (BID, 2020). El carácter dinámico de la discriminación hace que estas categorías, en conjunto con las de orientación sexual, identidad de género y características sexuales, determinan la magnitud de las consecuencias de las vivencias discriminatorias.

Un desafío para esta investigación, y otras que busquen comprender y categorizar la discriminación en la población LGBTIQ+, es ordenar y definir las formas adicionales de discriminación, y si la misma es por una o varias de estas categorías, y/o ser parte de la diversidad sexual. Desde la teoría Feminista Lésbica se plantea que la manera de entender la discriminación, cuando es múltiple, es que el sufrir discriminación por una categoría no implicaba que no pueda sufrirse por otra simultáneamente, o no sufrirla; y que no es una sumatoria matemática de discriminaciones, sino una configuración nueva de tipos de discriminación con efectos propios (Larrea, 2011).

En la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belem Do Pará” se señala que la violencia contra las mujeres constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales y que para los efectos de esa Convención se entiende violencia contra la mujer como “cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado”. También determina que el derecho a una vida libre de violencia incluye que sea libre de toda forma de discriminación y de ser “valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación”.

Estos marcos en su definición, y como respuesta a una estructura cis-hetero-patriarcal y misógina de la sociedad y cultura, puede ser aplicada para entender la violencia que viven las personas cuya identidad sexual, compuesta por su orientación sexual, identidad y expresión de género, y características sexuales, no es normativa. Las personas LGBTIQ+ viven estas conductas, sufren y mueren, son estigmatizadas y estereotipadas en las prácticas sociales y culturales y están simbólica y socialmente subordinadas a un mandato cultural. De hecho, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos toma las definiciones de la Convención de Belém do Pará para trabajar su casuística (CIDH, 2015).

Profundizar en los porqués de esta violencia hacia las personas LGBTIQ+ no es motivo de este documento, ni investigación, pero sí es necesario pensar que todas ellas provienen de una matriz cultural sustentada en lo patriarcal<sup>9</sup>, cis-heterocentrista<sup>10</sup>, misógina que hace que las identidades sexuales no normativas sean consideradas sospechosas, peligrosas, amenazantes contra el “orden social” y la “moral pública”<sup>11</sup>. Inclusive como “limpieza social” como el fenómeno suscitado en Colombia frente al conflicto armado, que tuvo eco en composiciones musicales que convocaban a una limpieza social mediante el asesinato de varones gays y mujeres lesbianas (CIDH, 2015).

## AUTODISCRIMINACIÓN

Las vivencias cotidianas de violencia y acoso llevan a identificar otros fenómenos que se analizan en la presente investigación. La autodiscriminación, que, debido a los contextos nacionales, sociales y familiares, no hace extraño que las personas LGBTIQ+ se sientan incómodas hablando sobre sí mismas, negándose a sí misma, con temores y miedos, e incluso invisibilizando el acoso y naturalizándolo, ya que como diría Cesar Cigliutti, importante activista argentino recientemente fallecido:

“Cada uno de nosotros y cada una de nosotras en algún momento se lo tuvo que decir a sí mismo, tuvo que decir yo soy ese insulto. Soy eso que dicen puto, soy eso que dicen torta, soy eso que dicen travesti”.

9. Es el sistema cultural mediante el cual un único poder, vertical y autoritario, generado por un varón, o grupo de varones, con poder sobre la comunidad, genera las reglas, las administra y castiga (Lagarde, 1990).

10. Es el sesgo y mandato cultural a favor de que las identidades solo pueden estar alineadas a las características sexuales binarias definidas al momento de nacer; y donde las relaciones solamente heterosexuales son consideradas “normales, naturales e ideales” y alrededor de las cuales se conforman instituciones, políticas y procesos que someten a todas las personas a estos mandatos.

11. Sobre estos tópicos la CIDH (2015) alerta que estas frases en las leyes y códigos han demostrado exacerbar el abuso policial, la extorsión, los malos tratos y validar la violencia a las personas LGBTIQ+ en los ámbitos públicos.

En este sentido, como muestra una encuesta realizada en el Caribe por ONUSIDA (2014), a “hombres que tienen sexo con hombres” (HSH)<sup>12</sup>, el 52% de ellos no era abierto con respecto a su orientación sexual, y el 55% nunca había visitado un centro comunitario, organización o grupo social gay. En general, muchas personas LGBTIQ+ no quieren, o no pueden visibilizarse. Prejuicios, hostigamiento y otros tipos de violencias, llevan a que muchas personas aún tengan que vivir sus vidas ocultas.

Por otra parte, se encuentra que muchos de estas violencias y comportamientos discriminatorios son naturalizados o normalizados en sus relaciones sociales. Por ejemplo, en una investigación realizada por Nodos en Argentina sobre la homofobia en el rugby, se encontró que el 28,6% de jugadoras/es y entrenadoras/es que se reconocen como LGBTIQ+, asegura haber sufrido discriminación por su orientación sexual, y el 25% por su identidad de género. Cuando se le preguntó si estas mismas personas habían vivido burlas, comentarios negativos el 66,1% de los varones LGBTIQ+ y el 58,3% de las mujeres LBTIQ+ los habían experimentado. Asimismo, sobre las vivencias de violencia verbal, el 35,7% de los varones y el 31,9% de las mujeres LBTIQ+ expresaban haberlas vivido. Estas violencias, la burla, los comentarios negativos, el insulto y otras, normalizadas en las relaciones sociales, se encuentran naturalizadas y no se piensan como acoso y discriminación (Nodos & Ciervos Pampas, 2020).

Por otra parte, se encuentra que entre quienes sufren experiencias de discriminación, son pocos los que buscan ayuda o denuncian. En Chile, por ejemplo, la encuesta sobre discriminación a minorías sexuales (MOVILH, 2011 citado en BID, 2020) mostró que 5 de cada 10 personas que se identifican como LGBTQ+ han sido discriminadas en forma individual y directa, pero solo el 7,4% ha denunciado los atropellos ante las personas o autoridades competentes. De igual manera, en México, la encuesta sobre diversidad e inclusión laboral (Robledo 2015) mostró que el 85% de las víctimas de acoso homofóbico deciden no comentárselo a sus familiares, y entre quienes reportan el incidente a las autoridades, el 48% señala que no se realizó acción alguna para investigar el acoso.

---

**Las diversas formas de acoso, violencia y discriminación, desde las micro agresiones en formatos de broma, hasta los golpes físicos y la vulneración de derechos atentan contra la autoestima y la dignidad humana.**

---

Las diversas formas de acoso, violencia y discriminación, desde las micro agresiones en formatos de broma, hasta los golpes físicos y la vulneración de derechos atentan contra la autoestima y la dignidad humana. Según Cortina (2018) esas palabras o frases surgen de los grupos con poder (cultural y simbólico: lo cis-hetero-patriarcal), que atacan a grupos que histórica y culturalmente carecieron de él. El trasfondo de esas palabras-frases son el odio y rechazo a esas diferencias. Ese odio genera daño a la autoestima y autoconfianza de quienes las reciben, ya que esas palabras les hacen saber que algo en sí está mal, que no pertenece o sea aceptada/o/e, a menos que lo vea como una broma grupal y la permita, que normalice y naturalice la violencia para poder seguir estando. Esto involucra un proceso llamado auto-estigma y auto-discriminación, donde las personas

---

12. El HSH u hombre que tiene sexo con hombres, es una categoría epidemiológica desarrollada en el contexto de la infección por VIH para definir a los varones que tienen prácticas sexuales con otros varones, aunque no se identificaran como gays, homosexuales, bisexuales o pansexuales, ya que lo que importa en esta definición es la práctica sexual.

que pertenecen a esos grupos llegan a no ver el maltrato y la violencia, y asumen que así es la vida y que no pueden hacer nada para contrarrestarla (Mercado, 2012).

La CIDH alertó en su informe Violencia contra personas LGBTI (2015) en América sobre la falta de denuncias y estadísticas oficiales que no reflejan la verdadera dimensión de la violencia que enfrentan estas personas. Inclusive familiares y personas cercanas de la víctima no denuncian debido a los altos niveles de prejuicio y hostilidad. Este es uno de los hallazgos en esta encuesta y otras que se han realizado, la baja denuncia de las vivencias de violencia y discriminación, primero por no visibilizarla como tal, o minimizarla y pensar “no es para tanto”, y también, por sentir que no serán escuchadas/os/es, no saber los mecanismos de denuncia, e inclusive por vergüenza, miedo al despido, o a ser víctimas de más y nuevas formas de burla, acoso y violencia.

## ACOSO, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN. EL MUNDO DEL TRABAJO Y LAS PERSONAS LGBTIQ+

Respecto de las leyes vinculadas con el empleo y la no discriminación la Asociación Internacional de Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans e Intersex (ILGA por su sigla en inglés) observa que 14 países de América Latina y el Caribe reconocen en alguna de sus legislaciones la protección contra la discriminación por orientación sexual. En particular, se han promulgado protecciones jurídicas contra el despido arbitrario motivado por la orientación sexual, así como otras protecciones relacionadas con el empleo (ILGA, 2019). Entre los motivos discriminatorios de estas normas la identidad de género, la expresión de género y las características sexuales no son mencionadas.

De igual forma, el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de 1958 define la discriminación como:

“(a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;”

Esta noción, si bien no explicita la diversidad sexual y la discriminación por OSIGEGCS, y otras identidades, reconoce la discriminación como problemática en el ámbito del trabajo, respecto del cual las organizaciones y los Estados deberían actuar. Teniendo en cuenta que estos instrumentos nacen en un contexto histórico donde estos temas no eran tenidos en cuenta, finalmente, en 2019 con la adopción por parte de la OIT del “Convenio No. 190 sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo” y la Recomendación R-206 se ratifica su preocupación por el acoso y la violencia, con énfasis en la cuestión de género. Aún cuando no hace explícitas la orientación sexual y la identidad de género como categorías resguardadas en el Convenio, en un sentido amplio, tal como lo establece en el artículo 2o, “protege a los trabajadores y a otras personas en el mundo del trabajo” sin distinción. Además, la OIT ya se había expresado en varias oportunidades al respecto garantizando la no discriminación hacia las personas LGBTIQ+<sup>13</sup>.

13. La OIT ha adoptado dos recomendaciones internacionales del trabajo en las que se pide a los Estados Miembros que prohíban y prevengan la discriminación basada en la orientación sexual: la Recomendación sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 188) y la Recomendación sobre el VIH y el sida, 2010 (núm. 200).

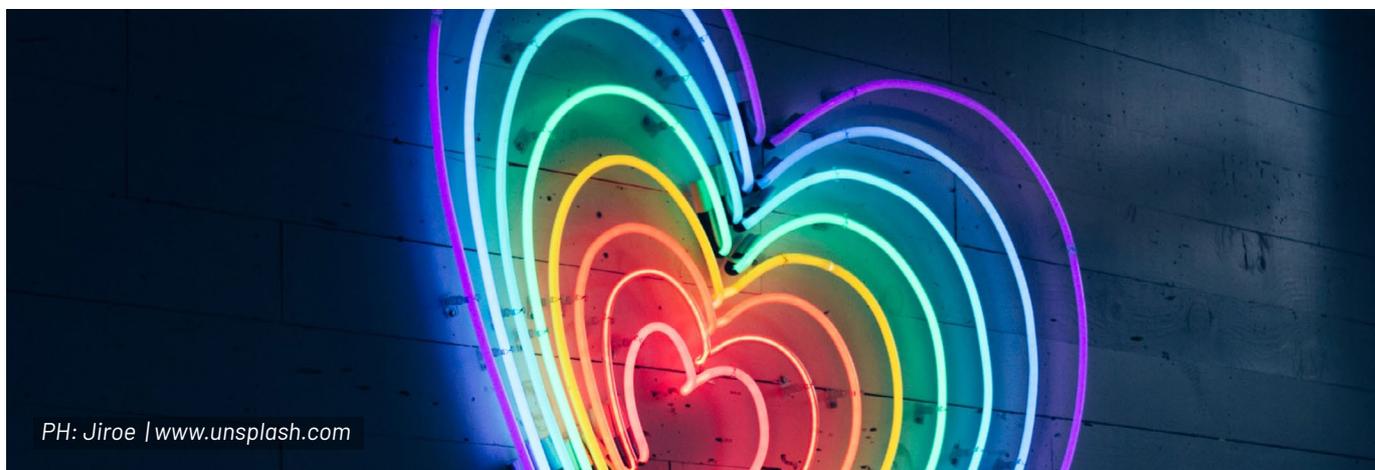
En el preámbulo de dicha Convención se reconoce que la violencia y el acoso en los ámbitos laborales pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos; que la violencia y el acoso son una amenaza para la igualdad de oportunidades, e incompatibles con el trabajo decente; y que prevenir la violencia y el acoso es necesario para mantener la dignidad del ser humano. Por otra parte, señala que el impacto de la violencia y el acoso en las personas afecta la salud psicológica, física y sexual, su entorno familiar y social, y que puede impedir que las personas, en especial las mujeres, accedan al mercado de trabajo, se mantengan en él y/o progresen profesionalmente.

En este documento se entiende por “violencia y acoso”<sup>14</sup> como el “conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género” (art. 1, inciso a), y la expresión “violencia y acoso por razón de género” la designa como “la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual” (art. 1, inciso b).

La OIT (2019) en este documento hace un reconocimiento a que:

“...la violencia y el acoso por razón de género afectan de manera desproporcionada a las mujeres y las niñas, y reconociendo también que la adopción de un enfoque inclusivo e integrado que tenga en cuenta las consideraciones de género y aborde las causas subyacentes y los factores de riesgo, entre ellos los estereotipos de género, las formas múltiples e interseccionales de discriminación y el abuso de las relaciones de poder por razón de género, es indispensable para acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo...”

También, indica que quienes perpetran estas situaciones pueden ser las organizaciones empleadoras, personas en cargos de dirección, gerencias y supervisión, pares, colegas y terceras partes, como clientela, familiares o amistades y/o proveedores de servicios, e incluye los ámbitos que



PH: Jiroe | [www.unsplash.com](http://www.unsplash.com)

14. En las discusiones previas para el acuerdo del Convenio 190 los países y organizaciones no se pusieron de acuerdo en definiciones específicas de “acoso” y “violencia” y por ello en el punto 1.2. del documento marca que “la violencia y el acoso pueden definirse en la legislación nacional como un concepto único o como conceptos separados.” (OIT, 2019)

comprenden la discriminación y el acoso en el mundo laboral, entendiéndolos como todos aquellos espacios donde dos personas tienen el vínculo a partir de compartir el mismo trabajo: a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo:

- en los lugares donde se paga al trabajador, donde éste toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación;
- en el alojamiento proporcionado por el empleador, y
- en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

En síntesis, este nuevo Convenio reconoce que todas las personas tienen derecho a un trabajo libre de violencia y acoso; protege a todas las trabajadoras y trabajadores independientemente de su estado contractual; tiene un fuerte enfoque en la violencia de género; abarca todos los ámbitos del sector público y privado, rural y urbano, y de la economía formal e informal; y su alcance es el mundo del trabajo, que incluye más que solo su lugar físico.

Por otra parte, a través de este Convenio se insta a los Estados a garantizar la igualdad y la no discriminación en el empleo y la ocupación, al mismo tiempo que a las organizaciones empleadoras a que se forme, capacite y sensibilice a las personas que trabajan ahí en temas de acoso y violencia, se generen protocolos de prevención y actuación, y se emprendan iniciativas de inclusión en campañas de sensibilización.

En relación con la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género y las características sexuales tanto la OIT, como la CIDH han afirmado que la violencia y el acoso hacia las personas LGBTIQ+ son más que abuso físico. Puede tomar la forma de acoso sexual, abuso verbal, emocional, intimidación, acoso y amenazas.

“...es común para las personas LGBT enfrentar situaciones de discriminación en el trabajo a causa de su orientación sexual y/o identidad de género. La discriminación y el acoso comienzan en la etapa de escolarización, reduciendo de esta manera las perspectivas de empleo. Posteriormente, la discriminación continúa en el acceso al empleo y en el ciclo de empleo; en casos extremos, los trabajadores y las trabajadoras LGBT pueden llegar a sufrir hostigamiento, acoso, abuso sexual o maltrato físico.” (OIT, s.f., p.1)

Ahora bien, el acoso y la violencia en el ámbito laboral hacia las personas LGBTIQ+ se fundamentan en el prejuicio discriminatorio. Por lo tanto, se puede aseverar que se encuentran ancladas en sistemas sociales de sexo, género y deseo binarios y heterocisnormativos y por ello la misma se encuentra naturalizada y se manifiesta en violencia psicológica o simbólica, institucional u organizacional, sexual, acoso y física.

A continuación, se presenta la construcción conceptual de las dimensiones de acoso, violencia y discriminación que se desarrollaron para la presente encuesta:

**Violencia psicológica/simbólica:** La que causa daño emocional y disminución de la autoestima o perjudica y perturba el pleno desarrollo personal, o que busca degradar o controlar sus acciones, comportamientos, creencias y decisiones, mediante amenaza, acoso, hostigamiento, restricción, humillación, deshonra, descrédito, manipulación aislamiento. Incluye también la culpabilización, vigilancia constante, exigencia de obediencia, sumisión, coerción verbal, persecución, insulto, indiferencia, abandono, chantaje, ridiculización, y limitación del derecho de circulación o cualquier otro medio que cause perjuicio a su salud psicológica y a la autodeterminación. Incluye la que, a través de patrones estereotipados, mensajes, valores o signos transmita y reproduzca dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones, naturalizando la subordinación de las personas LGBTIQ+ en los ámbitos laborales.

**Violencia institucional/organizacional:** Aquella realizada por personas funcionarias, profesionales, personal y agentes pertenecientes a cualquier órgano, ente o institución pública o privada, que tenga como fin retardar, obstaculizar o impedir que las personas tengan acceso a los derechos laborales previstos, así como a su desarrollo de carrera, y o despido injustificado.

**Violencia sexual:** Cualquier acción que implique la vulneración, con o sin acceso genital, del derecho de la persona a decidir voluntariamente acerca de su vida sexual a través de solicitud de favores, contacto inapropiado, amenazas, coerción, uso de la fuerza, o intimidación, incluyendo la violación.

**Acoso / Cyberbullying:** Es una forma de hostigamiento que se da de una persona, o un grupo de personas, hacia otra mediante el uso de los mecanismos digitales y electrónicos, redes sociales y otros medios de comunicación generando una exposición denigrante de la víctima.

**Violencia física:** la que se emplea sobre el cuerpo de la persona, produciendo dolor, daño o riesgo de producirlo y cualquier forma de maltrato y agresión que afecte su integridad física.

## EL COMPROMISO DE LOS ÁMBITOS LABORALES

En 2011 el Consejo de Derechos Humanos de la ONU, haciendo eco de la discusión en los años 90 sobre la responsabilidad de las empresas frente a los derechos humanos, adopta "Los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos: proteger, respetar y remediar".

Por medio de estos Principios Rectores los Estados y las compañías tienen responsabilidades diferentes pero complementarias. Los Estados tienen el deber bajo el derecho internacional de proteger a las personas y comunidades frente a los abusos a los derechos humanos por parte de terceros, incluidas las empresas, y estas últimas, tienen la responsabilidad de respetar estos derechos.

Finalmente, el tercer principio se refiere al acceso efectivo al remedio (reparación, rectificación, desagravio) para las víctimas de eventuales violaciones de los derechos humanos por parte de las empresas. (OACNUDH, 2011).

En septiembre de 2015, 193 Estados Miembros de las Naciones Unidas adoptaron por unanimidad los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) como el marco global para los esfuerzos por acabar con la pobreza, luchar contra la desigualdad y la injusticia y enfrentar el cambio climático hasta el año 2030. El compromiso de no dejar a nadie atrás es central en esta agenda. Lograr estos objetivos será imposible si las personas LGBTIQ+, al igual que otros grupos marginados, no son incluidos. La perspectiva de diversidad sexual no se explicita en los ODS. No obstante, bajo el lema de “no dejar a nadie atrás” y contribuir a la implementación de la Agenda 2030, el 10 de diciembre de 2015, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) anunció su compromiso de liderar el desarrollo de un Índice de Inclusión LGBTI que pueda servir de base para estrategias de desarrollo basadas en la evidencia para avanzar en la inclusión de las personas LGBTIQ+ y vínculo directo con los ODS (PNUD, 2015).

En 2017 se publicó el documento “Hacer frente a la discriminación contra las personas lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersexuales. Normas de conducta para empresas de la ONU”. En este se definen normas y recomendaciones contra la discriminación de las personas LGBTIQ+ en los contextos laborales, reconociendo las dificultades sociales de esta población para el acceso al trabajo, la discriminación y violencia en el espacio laboral y la ausencia de normas e iniciativas para combatir estas prácticas.

En este documento se presentan normas y recomendaciones para hacer frente a la discriminación de las personas LGBTIQ+ y promover la adopción de buenas prácticas por parte de las empresas. Al mismo tiempo, la Oficina de las Naciones Unidas de Derechos Humanos alienta a las empresas a hacer suyas, utilizar y tomar como referencia estas Normas y a promover que otras las utilicen. Las recomendaciones consisten en cinco medidas:

- Las empresas deben respetar los derechos humanos de las personas LGBTIQ+ de la comunidad, la organización y sus clientes.
- Las empresas deben eliminar la discriminación contra las personas LGBTIQ+ en el lugar de trabajo.
- Las empresas deben prestar apoyo al personal LGBTIQ+ en el trabajo.
- Las empresas no deben discriminar a clientes, proveedores y distribuidores LGBTIQ+, y deben procurar que sus asociados comerciales tampoco lo hagan.
- Las empresas deben defender los derechos humanos de las personas LGBTIQ+ en las comunidades donde desarrollan sus actividades.

## **SOBRE LAS IDENTIDADES SEXUALES**

Un desafío encontrado en el proceso de desarrollo del presente documento, ha sido definir las categorías que hacen referencia al colectivo de “personas de la comunidad LGBTIQ+”, ya que como lo señala el Banco Mundial “son un grupo diverso que, a pesar de eso, tienen algunos desafíos en común: la estigmatización, la discriminación y la violencia debido a su orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales”, pero otras que le son propias a cada una, y por ello las definiciones y análisis no son exclusivos ni definitivos, sino que “es posible que

en contextos diferentes sean importantes otros conceptos, términos o identidades, y que con el tiempo estas denominaciones evolucionen” (Badgett, M.V.L., & Sell, R., en Banco Mundial, 2018).

Las dimensiones de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales (OSIGEGCS), permiten desarrollar el enfoque de “Identidad Sexual”, que implica además respetar el cómo las personas se autodefinen y para indicar quiénes son como seres sexuales (Grollman, 2010).

Lagarde definió la identidad “como un conjunto de dimensiones y procesos dinámicos y dialécticos que se producen en las intersecciones entre las identidades asignadas y la experiencia vivida, que expresa la diversidad de condiciones del sujeto” (En Alfarache Lorenzo, 2003). La identidad sexual alude a la percepción que un individuo tiene sobre sí mismo, con relación a su identidad de género, su orientación sexual y el rol de género (o expresión de género), desde una vivencia de lo corporal (características sexuales).

Entendemos que esta identidad sexual, se encuentra en el marco de la sexualidad humana, definida por la OMS (2018) como:

“... un aspecto central del ser humano que está presente a lo largo de su vida. Abarca el sexo, las identidades y los roles de género, la orientación sexual, el erotismo, el placer, la intimidad y la reproducción. Se siente y se expresa a través de pensamientos, fantasías, deseos, creencias, actitudes, valores, comportamientos, prácticas, roles y relaciones. Si bien la sexualidad puede incluir todas estas dimensiones, no todas ellas se experimentan o expresan siempre. La sexualidad está influida por la interacción de factores biológicos, psicológicos, sociales, económicos, políticos, culturales, éticos, legales, históricos, religiosos y espirituales.”

Lagarde, relacionado con las mujeres, define identidad como “el conjunto de características sociales, corporales y subjetivas que las caracterizan de manera real y simbólica de acuerdo con la vida vivida.” (Lagarde, M., 1990). Es así como, retomando los conceptos antes enunciados, veremos la identidad sexual como un componente de la sexualidad y que, a su vez, está conformada por diversas dimensiones que son aquellas que componen la diversidad sexual.

**En el presente documento usaremos la sigla LGBTIQ+ que hace referencia a lesbianas, gays, bisexuales, personas trans (en donde incluimos transgénero, transexual, y travesti<sup>15</sup>), intersexuales y personas queer<sup>16</sup>.**

Como Badgett y Sell (2018), en el texto del Banco Mundial para la definición de indicadores de inclusión para las personas LGBTI señalan: es muy difícil definir los términos relacionados con la

15. Sobre el término “travesti” entendemos, a partir de las charlas suscitadas en el marco del trabajo de este estudio con las organizaciones socias de los diferentes países, que su conceptualización es diferente, en Argentina es un término de identidad política y reivindicación de derechos, mientras que en Colombia es una ofensa referirse así a una persona trans. ver, por ejemplo, la Declaración de Travestis Feministas, XI Encuentro Feminista de Latinoamérica y el Caribe, Ciudad de México, marzo de 2009. Como acuerdo para este trabajo se definió que se usará la palabra “Trans” y en ella se incluirá las identidades Transgénero, Transexual y Travesti.

16. Se agrupó en este grupo “Queer” (“cuir” en la castellanización que usan algunos grupos) a las personas cuya identidad no se enmarca en los binarios: varón o mujer. Es así como todas las personas que se identificaron como no binaria, género fluido, cuir, queer, y otras se sumaron a esta categoría.

orientación sexual, la identidad de género y las características sexuales (OSIGCS), teniendo en cuenta la variedad de contextos culturales y nacionales que están representados en este documento. Debido a estas complejidades, sumamos el signo más "+", que como lo señala el Banco Interamericano de Desarrollo (2020), permite sumar identidades que no se sienten identificadas en las siglas LGBTIQ, y este signo posibilita incluirles, y en el futuro plantear investigaciones específicas para estas identidades.

Además, adherimos a los principios de la CIDH (2015), que utiliza los términos sexualidades e identidades no normativas para referirnos a identidades trans y no heterosexuales que desafían las normas tradicionales del género, la Comisión también reconoce la autoidentificación de cada persona como principio rector<sup>17</sup>.

### Características sexuales

Se refiere a aspectos biológicos vinculados con el sexo. Se clasifican en características sexuales primarias y secundarias. Las primarias son aquellas presentes al momento de nacer: cromosomas, gónadas, hormonas, órganos genitales internos y externos. Las secundarias son aquellas que se desarrollan en la pubertad, como senos, vello facial y púbico, masa muscular, talla y distribución de la grasa. Se considera que una persona es intersexual si nace con características sexuales que no se ajustan a la noción binaria tradicional de las categorías de hombre y mujer, o si esa persona no desarrolla ese tipo de características durante la pubertad. Algunos individuos con las características mencionadas se identifican explícitamente como "intersexuales", mientras que otros no (APA, 2015; CIDH, 2015; ILGA, 2020;).

De acuerdo con Cabral, las personas intersexuales son "todas aquellas en las que el cuerpo sexuado de un individuo varía respecto al standard de corporalidad femenina o masculina culturalmente vigente" (2005, en CIDH, 2015). Intersex es un término paraguas que abarca dicha diversidad corporal, de hecho, existen muchas variantes intersex, y por lo menos 30 o 40 presentaciones corporales intersex son conocidas por la ciencia (Intersex activists, 2014).



17. Con relación al presente documento se leerán las categorías LGBTIQ+ a partir de la propia autoidentificación de quien respondió la encuesta. También reconocemos que algunos conceptos son problemáticos en relación al contexto donde se les lee, por ello en la medida de lo posible se harán las aclaraciones pertinentes.

Para InterACT (2020) una de las organizaciones de personas Intersexuales más grande de Estados Unidos, las personas intersexuales nacen con estas variaciones o las desarrollan en la infancia o no aparecen sino hasta la pubertad o más tarde en la vida. Las personas intersexuales a menudo enfrentan vergüenza, o son forzadas, u obligadas a cambiar sus cuerpos, generalmente a una edad muy temprana, contra lo cual el movimiento Intersex está luchando para que no se realicen estas adecuaciones en la infancia o adolescencia y sólo en los casos en que la persona de su consentimiento previo e informado. Para esta organización la palabra intersexual también invoca una comunidad.

Un defensor de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (2015) resaltó:

“como las personas LGBT, las personas intersex enfrentan estigmatización y discriminación porque están por fuera del binario sexual y las normas de género esperadas. Las personas intersex hacen parte de LGBTI por diversidad corporal y por el hecho de ser intersex, no por orientación sexual e identidad de género. Además, este acrónimo, puede invisibilizar identidades sexuales y de género que resultan específicas para diferentes culturas.”

## Identidad de género

Nos referimos con este concepto a la percepción que una persona tiene de sí misma, es decir, si se considera hombre, mujer, o no binaria. Las personas “trans” tienen una identidad de género que no se corresponde con el sexo que se les asignó al nacer, mientras las personas “cisgénero” tienen una identidad de género que coincide con el sexo que se les asignó al nacer” (Badgett y Sell, en Banco Mundial, 2018).

De acuerdo con los Principios de Yogyakarta<sup>18</sup>, se entiende por identidad de género:

“...la profundamente sentida experiencia interna e individual del género de cada persona, que podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo el sentido personal del cuerpo (que, de tener la libertad para escogerlo, podría involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole) y otras expresiones de género, incluyendo el vestido, el modo de hablar y los amaneramientos.”

**Personas trans**, es el término paraguas frecuentemente utilizado para describir las diferentes variantes de las identidades de género (incluyendo transexuales, travestis, transgéneros, entre otros), y como lo señala la CIDH (2015), la identidad de género no la determinan las transformaciones corporales, las intervenciones quirúrgicas o los tratamientos médicos. Sin embargo, éstos pueden ser necesarios para la construcción de la identidad de género de algunas personas trans.

Existen ciertos consensos con relación a los términos utilizados por las personas trans: el término mujeres trans se refiere a personas cuyo sexo asignado al nacer fue masculino mientras que

---

18. <https://yogyakartaprinciples.org/introduction-sp/>

su identidad de género es femenina. Por otra parte, el término hombre o varón trans se refiere a aquellas personas cuyo sexo asignado al nacer es femenino mientras que su identidad de género es masculina. El término persona trans también puede ser utilizado por alguien que se identifica fuera del binario mujer/hombre. Adicionalmente, algunas mujeres trans se identifican como mujeres, y algunos hombres trans se identifican como hombres sin necesidad de anteponer la palabra trans.

## Orientación sexual

Se refiere a la atracción hacia personas del mismo género y/o de otro género, o a una auto identidad, o a la conducta sexual con personas del mismo género y/o de otro género (Badgett y Sell, en Banco Mundial, 2018). Pero esa atracción se refiere a la capacidad para sentir afecto y emociones profundas, atracción sexual, y tener relaciones íntimas con otra persona del mismo género, de distinto género, o más de un género (ILGA 2015). Para ILGA (2017) la atracción sexual no es necesariamente algo estático, sino que puede ser cambiante. Por ejemplo, en un momento, una persona puede sentirse atraída hacia otras de su mismo sexo, pero en otro momento puede sentirse atraída a otras de distinto sexo.

La CIDH (2015) ha indicado que:

“la orientación sexual constituye un componente fundamental de la vida privada de las personas y que existe una clara conexión entre la orientación sexual y el desarrollo de la identidad y el plan de vida de cada persona, incluyendo su personalidad, y las relaciones con otros seres humanos. En conexión con ello, la Corte Interamericana ha establecido que la orientación sexual de una persona se encuentra ligada al concepto de libertad y la posibilidad de toda persona de auto determinarse y escoger libremente las circunstancias que le dan sentido a su existencia, conforme a sus propias opciones y convicciones.”

En este documento definiremos a las personas “gay” (para identificar a los varones) y “lesbiana” (a las mujeres) que se autoidentifican con esos términos; “heterosexuales” son quienes se autoidentifican como tales o sienten atracción principalmente hacia personas de diferente género (varones o mujeres); “bisexuales” son quienes se autoidentifican como tales o sienten atracción hacia ambos géneros.

También en este grupo estarán las personas “asexuales”, que para AVEN (Asexual Visibility and Education Network) se define como «alguien que no experimenta atracción sexual» (2020), pero si pueden sentir una atracción emocional en distintas medidas, y como lo dice Bogaert (2015), es la propia definición y autoidentificación de la persona quien se define como asexual.

Además, encontramos respuesta de personas auto identificadas como Pansexuales, concepto que se inscribe en las orientaciones plurisexuales (con atracción por más de un sexo/género), y que refleja a las personas que se sienten sexual, emocional y espiritualmente atraídas por cualquier persona sin tener en cuenta su género o su sexo (Vidale, 2020). Para la organización Canadiense Gay-Hetero Alianza (GSA) y para sus miembros, las identidades bisexual y pansexual no

son intercambiables, ni son lo mismo; la bisexualidad está asociada al binario orientación a mujeres y varones, mientras que la pansexualidad es una respuesta personal a esa dicotomía. Independientemente de estas distinciones, ambas orientaciones no-monosexualizadas han sido marcadas por la invisibilidad y el malentendido, así como por el prejuicio (Lepointe, 2017).

## Expresión de género

Se refiere a la forma en que las personas expresan su feminidad o masculinidad en su apariencia personal, su forma de hablar u otros comportamientos. Las personas pueden expresarse de modos que culturalmente no coinciden con el sexo que se les asignó al nacer (Badgett y Sell, 2018).

Es la presentación del género de cada persona a través de la apariencia física -incluyendo la vestimenta, el peinado, los accesorios y el maquillaje- y los modales, el modo de hablar, patrones de conducta, los nombres y referencias personales que puede ajustarse, o no a la identidad de género de cada persona (Yogyakarta +10, 2017).

Muchas veces es la expresión de género la que visibiliza la identidad sexual de la persona que es estigmatizada por pertenecer a algún grupo, y por ello vivir situaciones de acoso, violencia o de discriminación, independientemente de su identidad de género o su orientación sexual. La Comisión Internacional de Juristas (CIJ) ha indicado en relación con la expresión de género:

“la noción de aquello que constituyen las normas masculinas o femeninas correctas ha sido fuente de abusos contra los derechos humanos de las personas que no encajan o no se ajustan a estos modelos estereotípicos de lo masculino o lo femenino. Las posturas, la forma de vestir, los gestos, las pautas de lenguaje, el comportamiento y las interacciones sociales...” (CIJ, 2009 en CIDH, 2015).

Asimismo, se ha afirmado que la expresión de género es visible y puede ser una fuente de identificación, especialmente cuando a través de características como la vestimenta, los manierismos y las modificaciones corporales, se subvierten expectativas tradicionales de expresión de género.

## Lo Queer en la reflexión y en esta encuesta

Lo Queer, o Cuir, es una construcción teórica, pero también identitaria que en últimas fechas ha tomado mayor fuerza para aquellas personas que no se ubican en los binarios, ni en relación con su identidad de género, su orientación sexual o su expresión de género. Es el término usado para no encasillar. Butler quien ha marcado una de las posturas iniciales y más importantes en relación con la teoría Queer comenta sobre la reapropiación de este término, que es una palabra que implica una ofensa, un estigma dirigido a las personas LGBTIQ+, pero también es usado para reivindicarse. Así el término:

“emerge como una interpelación que plantea la cuestión del lugar que ocupan la fuerza y la oposición, la estabilidad y la variabilidad... la palabra ‘queer’ adquiere su fuerza precisamente de la invocación repetida que terminó vinculandola con la

acusación, la patologización y el insulto... es necesario afirmar las demandas políticas recurriendo a las categorías de identidad y reivindicar el poder de nombrarse y determinar las condiciones en qué deba usarse ese nombre... el término 'queer' ha de ser un sitio de oposición colectiva..." (Butler, 2018)

Además plantea que es un concepto que desde sus orígenes tuvo un alcance expansivo, que ha sido usado en diversos contextos, por ejemplo, en la generación más joven para resistir las instituciones binarias generalmente caracterizada como "lesbiana y gay"<sup>19</sup>, en otros ha movilizó al activismo lesbiano y en otros, inclusive, una unidad entre mujeres y varones (Butler, J. 2018).

En este sentido, y teniendo en cuenta la amplitud del término, Sacricoleta (2015) comenta que es interdisciplinario y que "si bien las aproximaciones, las críticas, los debates y los resultados son diversos, las/los autores coinciden en sus marcos conceptuales..." generales, también habla de diferentes dimensiones de las personas "...principalmente en: a) la desnaturalización de los cuerpos, géneros y sexualidades; b) la descentralización de las posiciones identitarias; y c) la apertura a la diversidad de experiencias, prácticas y deseos. Lo queer es libertad, transformación, fluidez; desestabilizar lo establecido." Además, comenta que lo queer y cuir "no es simplemente una oposición entre el Norte y el Sur, geopolíticamente hablando, sino un diálogo teórico y práctico continuo. El Sur cuir emerge como un espacio de crítica a todo tipo de identificaciones hegemónicas (de clase, raza, género, sexualidad) para convertirse en un lugar de enunciación propio." (Sacricoleta, 2015).

Para el presente estudio, Queer es tomado como la autoidentificación que las personas que respondieron la encuesta así lo marcaron, y aquellas que no se ubicaron en los binarios identitarios.

## Las interseccionalidades LGBTIQ+

**Según datos de la CEPAL (Hopenhayn y Bello, 2001) en la región se calcula que hay entre 33 y 40 millones de indígenas divididos en unos 400 grupos étnicos, cada uno de los cuales tiene su idioma, su organización social, su cosmovisión, adaptado a su ecosistema.** Cinco países agrupan casi el 90% de la población indígena regional: Perú (27%), México (26%), Guatemala (15%), Bolivia (12%) y Ecuador (8%). Con relación a estos grupos, la CIDH recibe información limitada sobre violación a derechos de personas indígenas LGBTIQ+.

En una audiencia pública de organizaciones sociales frente a este organismo presentaron un informe sobre cómo la colonización impuso concepciones relacionados con la sexualidad, limitando las experiencias ancestrales y tradicionales vinculadas con el cuerpo, la relaciones y las identidades, generando una falta de aceptación con las sexualidades no normativas ya existentes y generando autolesiones y suicidios. Además, subraya que las personas indígenas con identidades sexuales diversas sufren múltiples e interrelacionadas formas de acoso, violencia y discriminación debido a su identidad y sexualidad indígena y ser parte de esa diversidad sexual. Por ello reco-

19. En el mismo texto ella apunta que continúa siendo políticamente indispensable reivindicar los términos "mujeres", "gay", "lesbiana" precisamente a causa en que esos términos reivindicar a las personas, antes de que lo advirtamos y así refutar el empleo homofóbico de la vivencia cotidiana (Butler, J. 2018).

mienda un enfoque holístico para abordar estos actos de violencia y acoso, tomando en cuenta las necesidades específicas de las personas indígenas.

**La población negra y mestiza afrolatina, y afrocaribeña en la región alcanza unos 150 millones de personas, lo que significa alrededor de un 30% de la población total de la región.**

Con relación a su ubicación geográfica, se ubican especialmente en Brasil (50%), Colombia (20%) y Venezuela (10%). La CIDH ve de forma preocupante los altos niveles de violencia y discriminación de personas LGBTIQ+ afrodescendientes en América. Esta información proviene sobre todo de países como Brasil, Colombia, Nicaragua y Estados Unidos. La Comisión además observa una vinculación entre la oscuridad del color de piel y la pobreza. Estas personas sufren un cúmulo de discriminaciones en un contexto donde, ser quienes son, les enfrenta a actos de violencia por parte de personas que no son afrodescendientes.

Con relación a la discriminación y violencia intragrupal, algunas de las causas que observa este organismo es el fenómeno de “hiper masculinidad” o “machismo reforzado” por parte de los hombres afrodescendientes que limitan el acceso a mujeres y varones con expresiones de género no masculinas. Según datos de la National Coalition of Anti Violence Programs (NCAVP) el 55% de los homicidios de personas LGBTQ en el año 2014 fue de mujeres trans, y el 50% fue de mujeres trans afro. Adicionalmente, el 80% de todas las víctimas de homicidios de personas LGBTQ en el 2014 fueron personas afro (NCAVP, 2014 en CIDH, 2015).

La migración y el refugio podría ser una variable más de vivencia discriminatoria en las personas, y en especial entre las personas LGBTIQ+. El panorama migratorio en América Latina y el Caribe ha cambiado rápidamente en la última década. Entre 2010 y 2019, el número de inmigrantes en la región aumentó en un 66%, mientras que el número de emigrantes aumentó un 26%.

Unos 42,7 millones de personas viven fuera de sus países de nacimiento (PNUD, 2020). Esta condición conforma una vulnerabilidad estructural en las personas ya que no cuentan con los tejidos sociales de protección y defensa, y muchas veces tampoco el reconocimiento de los derechos básicos de salud, educación, vivienda. Algunas personas migran debido a su orientación sexual o identidad de género, eligiendo destinos donde se sientan más protegidos, por ejemplo, en la audiencia del 2015 de la CIDH se observó como personas lesbianas, gays y bisexuales de Honduras, Guatemala y Nicaragua migraban hacia México y Costa Rica. Una ausencia, y pendiente, en la petición de refugio, es la circunstancia de orientación sexual y/o identidad de género por lo que no reciben protección internacional.

Otra ausencia que tienen las personas LGBTIQ+ migrantes o refugiadas es la extorsión y violencia del crimen organizado. De hecho, se ha observado un incremento en el número de solicitudes presentadas por personas LGBTIQ+ en ACNUR. En el caso de personas trans mujeres, además que son tratadas con una identidad con la cual no se autoidentifican en los diversos procesos migratorios, en muchos casos observan que la única posibilidad laboral que tienen en el país de llegada es el trabajo sexual (CIDH, 2015).

En la región latinoamericana, un 30,1% de la población de la región se encontraba bajo la línea de pobreza en 2018, mientras que un 10,7% vivía en situación de pobreza extrema, tasas que aumentaron a 30,8% y 11,5%, respectivamente, en 2019. La pobreza es una condición que promueve aversión y rechazo, conllevando a situaciones de violencia y discriminación, y se en-

cuentran muchas veces desprotegidos frente a estas vivencias (Cortina, 2018). El Relator Especial de la ONU observó que esta condición hace que las personas LGBTIQ+ sean más propensas a ser víctimas de crímenes y tratos ilegales, incluyendo la explotación económica, aumentando su vulnerabilidad (CIDH, 2015). Muchas veces las condiciones de pobreza sirven para perpetuar los patrones de discriminación y acoso, donde se mira de manera velada la discriminación por la orientación sexual o la identidad de género. Además de que la pobreza puede generar que las personas no accedan a los derechos básicos como educación, salud, derechos laborales y les coloque en inferioridad de condiciones para poder defenderse.

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) reconoce a las personas con discapacidad como «aquellos que tienen deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que en interacción con diversas barreras pueden dificultar su participación completa y efectiva en la sociedad de igual forma que los demás» (UNFPA, 2018). En números, al año 2010, la prevalencia de personas con alguna discapacidad en la región varía desde 5,1% en México hasta 23,9% en Brasil. En total, cerca de 12% de la población latinoamericana y caribeña viviría con al menos una discapacidad, lo que involucra aproximadamente a 66 millones de personas (CEPAL, 2010). Los datos sobre las vivencias de acoso, violencia y discriminación hacia las personas LGBTIQ+ con discapacidad son pocas, y UNFPA llama la atención sobre la necesidad de generar investigaciones y datos sobre ello, ya que invisibiliza las realidades de los cuerpos sexuados de estas personas, inclusive llama la atención a que muchas veces los grupos y organizaciones sociales que trabajan en favor de la discapacidad discriminan a quienes son parte de una sexualidad no normativa.



# HALLAZGOS LATINOAMERICANOS SOBRE EL ACOSO, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN QUE VIVEN LAS PERSONAS LGBTIQ+ EN EL MUNDO LABORAL

*Por Eduardo Otero Torres, Arturo Mercado Gurrola,  
Gonzalo Giambruno, Catalina Pini e Inés Aristegui  
Nodos Consultora Argentina*

## METODOLOGÍA

El presente estudio tuvo como objetivo caracterizar desde una perspectiva cuantitativa las vivencias de acoso, violencia y discriminación que sufren las personas LGBTIQ+ en sus entornos laborales en la región latinoamericana en 18 países. En este sentido, la encuesta se dirigió exclusivamente a personas LGBTIQ+ residentes en la región, mayores de edad, que estuviesen trabajando en el último año. Esta medida temporal fue tomada como base para poder identificar las situaciones de discriminación actuales.

Tal como lo señala en BID (2020), “en América Latina y el Caribe (ALC) se conoce poco sobre el tamaño de la población lesbiana, gay, bisexual, transgénero/transsexual, queer, más otras orientaciones sexuales e identidades de género diversas (LGBTQ+) y sus experiencias de discriminación”.

Esta ausencia de información al respecto no únicamente impide llevar a cabo una caracterización socioeconómica de los diferentes grupos, lo que dificulta identificar y atender sus necesidades concretas, sino también imposibilita realizar estudios estadísticamente representativos de la población LGBTIQ+. Asimismo, esto genera la persistencia de “vacíos de información sobre las poblaciones LGBTIQ+ en la región y que la información estadística que existe es limitada”.

**En este sentido, esta investigación es de carácter exploratorio y descriptivo, lo que permite un acercamiento a la temática del acoso, la violencia y la discriminación hacia las personas LGBTIQ+ en el mundo del trabajo en la región sin pretender ser representativo de toda la población.** De tal manera, por medio de este trabajo se esboza un panorama general de tipo aproximativo sobre las vivencias y representaciones de las personas que contestaron esta encuesta.

Para alcanzar este objetivo, se diseñó, junto a las organizaciones socias, un formulario con preguntas de selección múltiple donde se indagó sobre vivencias de acoso, violencia y discriminación en el mundo del trabajo hacia personas LGBTIQ+ y se tuvieron en cuenta las recomendaciones para la caracterización de dicha población. Por una parte, se buscó identificar las poblaciones por identidad de género, orientación y características sexuales. Además, se buscó incorporar la perspectiva interseccional de las vivencias de acoso, violencia y discriminación de las personas LGBTIQ+ en el ámbito laboral, con preguntas relacionadas a la edad, el nivel socioeconómico, la situación migratoria, pertenecía étnica, color de piel, y discapacidad, ya que así se podría llegar a tener una mirada compleja de las vivencias, pero, sobre todo, en la subjetividad de las personas que lo viven.

La encuesta se aplicó a través de una plataforma virtual y se distribuyó principalmente por redes sociales, mails y mensajes de WhatsApp durante la primera quincena del mes de junio de 2020. En la distribución de la encuesta participaron las organizaciones socias: Nodos Consultora de Argentina, Integra Diversidade de Brasil, Sentiido de Colombia, MSN Consultoría de Uruguay y Nodos México. Asimismo, participaron en su difusión otras 35 organizaciones sociales, cámaras de comercio y consultoras que distribuyeron a través de sus redes sociales la encuesta.

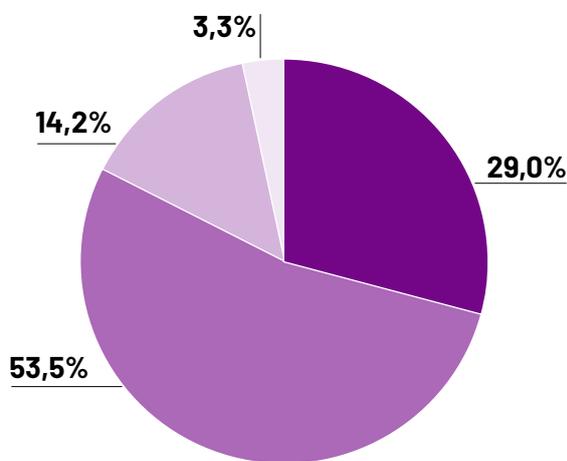
La encuesta realizada se diseñó para que fuese anónima y confidencial, por lo cual no se pidieron datos que permitieran identificar las personas encuestadas o las empresas u organizaciones

en las que trabajan. Además, antes de contestar se les pidió el consentimiento informado para continuar con la misma, explicando no sólo los objetivos, sino garantizándoles la confidencialidad de los datos y ratificando que los mismos serían utilizados para análisis de conjunto. La encuesta fue contestada por 2775 personas, de las cuales después del proceso de limpieza de la base, se cuenta con una muestra de 1584 encuestas.

### ¿Quiénes respondieron la encuesta?

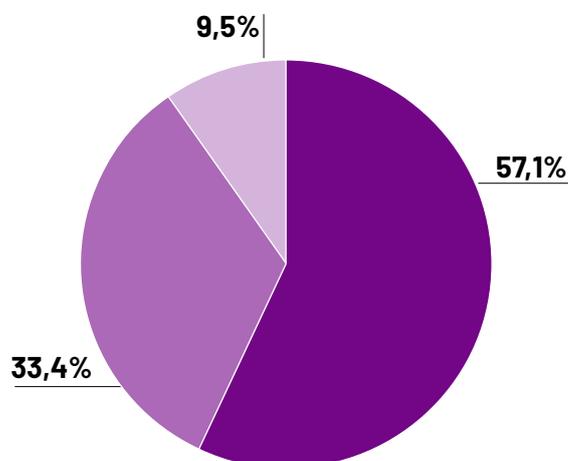
La muestra de esta primera encuesta latinoamericana sobre acoso, violencia y discriminación cuenta con las respuestas de 1584 personas que se identifican como LGBTIQ+, residentes en Latinoamérica y con trabajo en el último año. En términos generales, se encuentra que el 82,5% de quienes respondieron la encuesta tiene menos de 40 años, el 90,5% tiene como mínimo estudios universitarios o terciarios incompletos, el 56,8% trabaja en el sector privado y el 52,5% se identificó como perteneciente a la clase media, mientras el 47,5% a la clase media alta. Además, el 93,1% se concentra en 6 países: México (25,9%), Colombia (25,4%), Brasil (18,4%), Argentina (11,5%), Uruguay (7,1%) y Chile (4,8%).

GENERACIONES<sup>1</sup>



- Generación Z
- Generación Y
- Generación X
- Baby Boomers

NIVEL DE ESTUDIOS

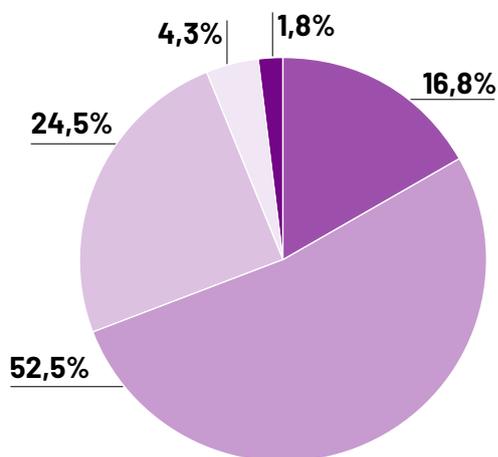


- Universitario
- Posgrado
- Secundario / Bachillerato o menos

Edad: media de 31,9 (DE=8,4), con un rango entre 18 y 65 años

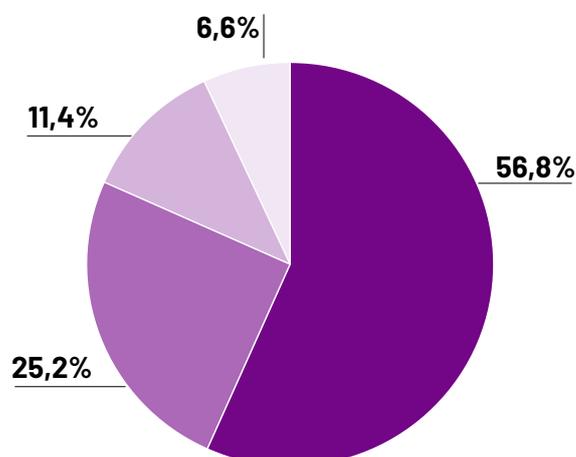
1. Para esta investigación se tomó a los grupos etarios como: Baby Boomer personas nacidas entre 1946-1964, Generación X: 1965-1980, Generación Y: 1981-1996, Generación Z: 1997-2012.

EN TU CASO, TE DESCRIBIRÍAS PERTENECIENTE A CLASE:



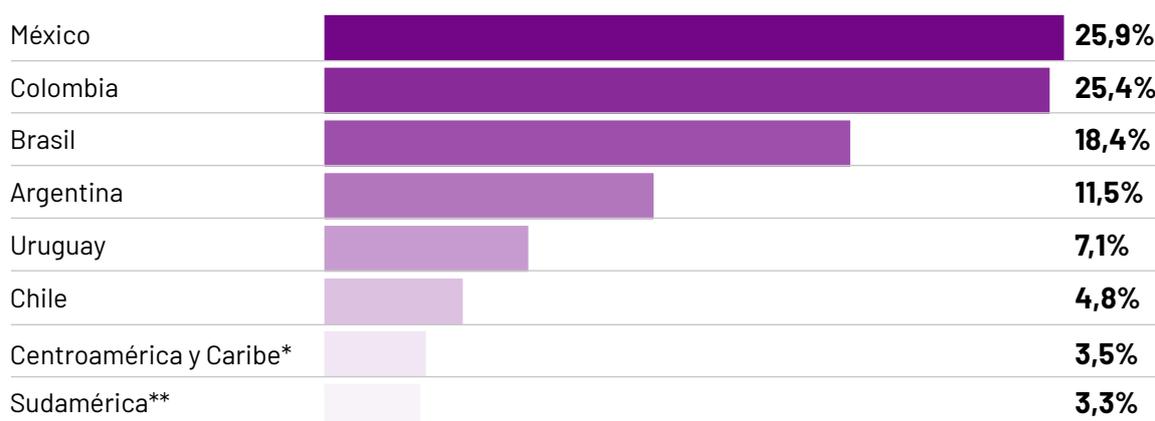
- Alta
- Media alta
- Media
- Media baja
- Baja

EL ÁMBITO DE TU TRABAJO EN EL ÚLTIMO AÑO ES:



- Privado
- Público
- Por cuenta propia (independiente, monotributista, otras modalidades)
- Secundario / Bachillerato o menos

¿CUÁL ES TU PAÍS DE RESIDENCIA?



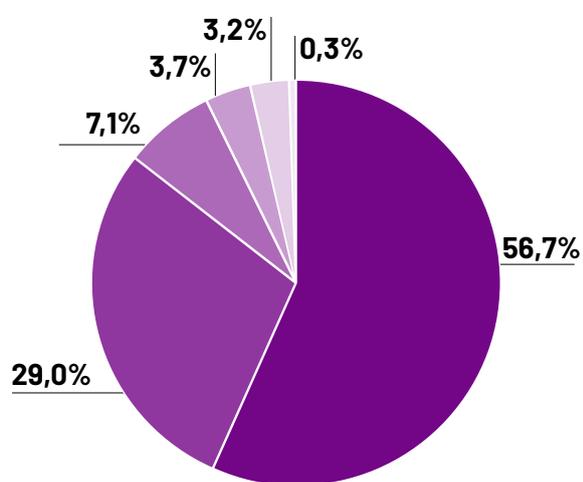
\***Centroamérica y el Caribe:** Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Panamá, Cuba, República Dominicana

\*\***Sudamérica:** Bolivia, Ecuador, Paraguay, Perú, Venezuela

Desde la perspectiva de género, la muestra se compone en un 60% por personas con identidades masculinas (56,7% varón y 3,2% varón trans); el 32,7% con feminidades (20% mujer, 9% mujer cisgénero y 3,5% como mujer trans dentro de las cuáles el 0,2% corresponde a travestis) y el 7,1% dentro de los géneros no binarios o no binaries y/o queer.

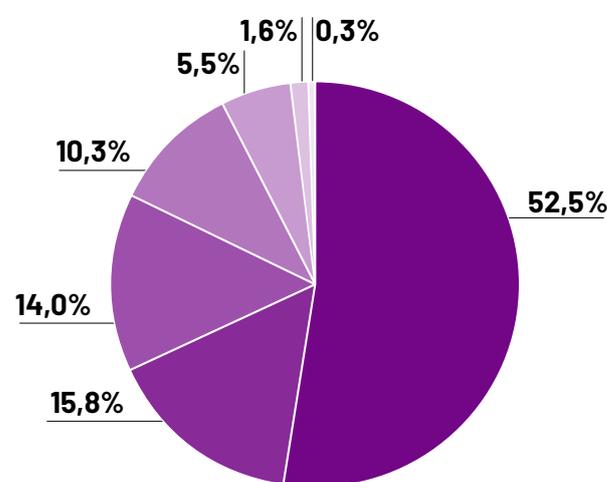
En relación con la orientación sexual, el 52,5% se reconoce gay, mientras que el 15,8% lesbiana, el 14% bisexual (72% mujeres, 24,9% varones y 4,5% géneros no binarios), 10,3% pansexuales, 5,5% heterosexuales y 1,6% demisexuales y asexuales.

¿CON QUÉ IDENTIDAD DE GÉNERO TE IDENTIFICÁS?



- Varón
- Mujer
- No binario / Queer
- Mujer trans
- Varón trans
- Otra

¿CUÁL ES TU ORIENTACIÓN SEXUAL?



- Gay
- Lesbiana
- Bisexual
- Pansexual
- Heterosexual
- Demisexual / Asexual
- Otro

Vinculando las identidades de género y las orientaciones sexuales, la muestra expresa una pluralidad de formas identitarias y experiencias de la diversidad sexual, sin pretender ser un listado exhaustivo y acabado de la misma, ya que identidades culturales y otras identidades sexuales escapan a los objetivos del presente trabajo. De cualquier manera, teniendo en cuenta que una identidad de género corresponda a diversas orientaciones sexuales y viceversa, se encuentran, por ejemplo, mujeres lesbianas (52,7%), bisexuales (35,5%) y pansexuales (7,8%) o personas bisexuales que se identifican como mujeres (73,4%), varones (23,9%) o mujeres trans (2,3%).

En este sentido, es de señalar que el 92% de los varones se identificó gay (en pocos casos aparecen otras categorías como joto, putto, marica o bixa); la totalidad de los varones trans como he-

terosexuales; y el conjunto de personas queer y de género no binario se reconoció Pansexuales. De igual forma dentro de cada una de las categorías de orientación sexual se encuentran diversas identidades de género.

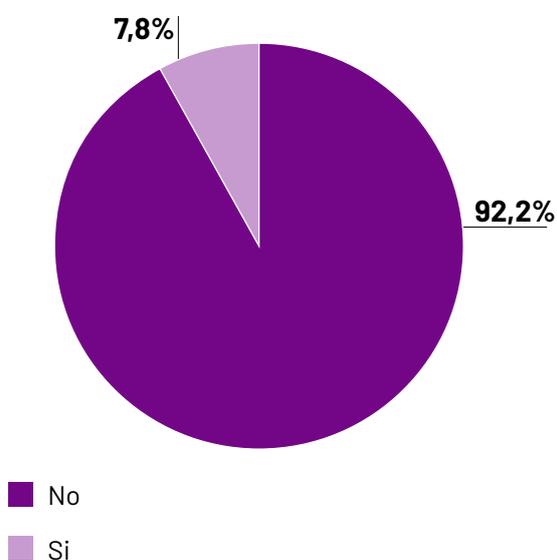
Esta pluralidad es un aspecto a tener en cuenta, no sólo para reflejar la diversidad dentro de la diversidad sexual, sino también la importancia de la autoidentificación por fuera de las categorías construidas, que es necesaria para comprender las diferentes formas que vive la discriminación.

IDENTIDAD DE GÉNERO	ORIENTACIÓN SEXUAL								
	LESBIANA	GAY	BI-SEXUAL	HETERO-SEXUAL	PAN-SEXUAL	DEMI-SEXUAL / ASEXUAL	OTRA	TOTAL	
Mujer	52,7%		35,2%		7,8%	3,9%		459	100%
Mujer trans	15,3%	5,1%	8,5%	61,0%	5,1%	1,7%	3,4%	59	100%
Varón		92,1%	5,9%		1,2%	0,6%	0,2%	899	100%
Varón trans				100,0%				51	100%
NoBinario/ Queer					100,0%			112	100%
Otra		25,0%	25,0%		25,0%	25,0%		4	100%
<b>TOTAL</b>	<b>15,8%</b>	<b>52,5%</b>	<b>14,0%</b>	<b>5,5%</b>	<b>10,3%</b>	<b>1,6%</b>	<b>0,3%</b>	<b>1584</b>	<b>100%</b>

**Teniendo en cuenta que la identidad como la discriminación son multidimensionales, por lo cual la discapacidad, el color de piel, la pertenencia étnica, la clase social, y el nivel educativo, etc. deben ser tenidos en cuenta para comprender la misma de acuerdo con estas variables.** Las respuestas obtenidas señalan que el 7,8% de las personas encuestadas asegura tener o haber adquirido algún tipo de discapacidad, siendo las de mayor frecuencia la discapacidad visual (59 casos) y psicosocial (28 casos).

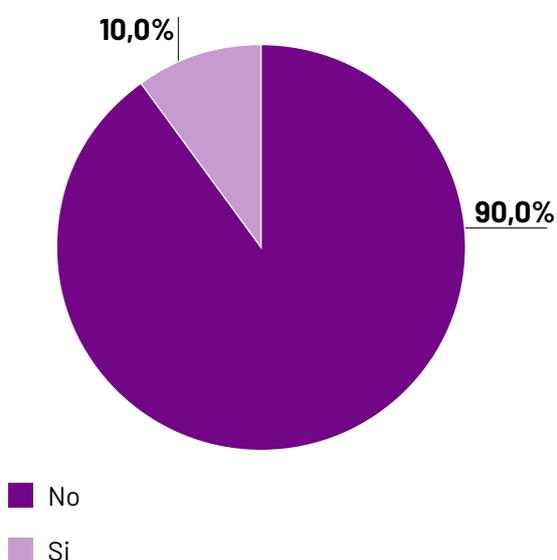
Además, el 8,3% se reconoce afrodescendiente y el 10% descendiente o perteneciente a un pueblo indígena y/u originario (Aymara, Bari, Zinú, Cajamarca, Charrúa, Chontal, Diaguita, Etnia Leco, Gitano, Guane, Guaraní, Guaraní M'Bya, Huasteco, Ixtlán, Kichwa o Quechua, Lenca, Los Pastos, Mapuche, Maya, Mazahua, Mixteca, Nahuatl, Nasa, Ranquel, Tlapaneco, Tolteca, Totonaca, Tupí Guaraní, Tupinamba, Wanka, Wayúu, Yaqui, Zapoteca).

¿TIENES O ADQUIRISTE ALGÚN TIPO DE DISCAPACIDAD (AUDITIVA, VISUAL, MOTRIZ, PSICOSOCIAL U OTRA)?

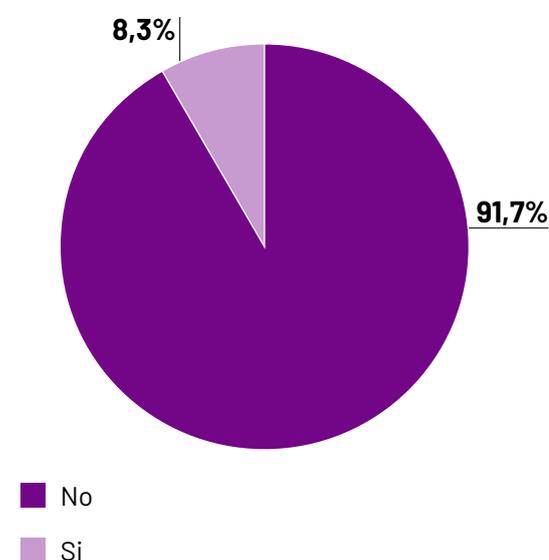


TIPO DE DISCAPACIDAD	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Visual	59	47,6%
Psicosocial	28	22,6%
Motora	19	15,3%
Auditiva	18	14,5%
Intelectual	2	1,6%
Otra / No contesta	7	5,6%

¿TE RECONOCÉS DESCENDIENTE O PERTENECIENTE A UN PUEBLO INDÍGENA U ORIGINARIO?



¿TE RECONOCÉS AFRODESCENDIENTE?



En cuanto al nivel de escolaridad el 57,1% de la muestra tiene estudios universitarios, el 33,4% cuenta con estudios de posgrado y el 9,5% con secundario, secundaria o bachillerato completo o menos. Además, cuando se preguntó por la autopercepción de clase se encuentra que el 52,5% se identificó perteneciente a la clase media, el 47,5% restante se identificó de clase media alta el 16,8%, alta el 1,8%, media baja 24,5% y baja 4,3%.

Y finalmente, con relación a su espacio laboral, el 56,8% trabaja en el sector privado, el 25,2% en el público, el 11,4% de forma independiente o por cuenta propia y el 6,6% en el tercer sector.

Es importante señalar que el 36% de las personas con discapacidad, el 47,6% de las personas afrodescendientes y el 51% de aquellas que se reconocieron pertenecientes a un pueblo indígena u originario se identificaron de clase media baja o baja, porcentaje superior al promedio de 29,8%.

De igual forma, se encuentra que las personas trans son aquellas que mayormente se identifican de clase baja (50,5%), seguidas de personas queer+ (37,7%). Además, son quienes tienen menores niveles de escolaridad, el 26% tiene nivel secundario o menos. Es relevante en este caso no olvidar que la encuesta estuvo dirigida a personas LGBTIQ+ con trabajo en el último año, por lo cual estos datos no corresponden con los de la población trans en general, donde la mayoría no accede al trabajo y no cuenta con estudios de nivel secundario o bachiller.

En términos generales, la muestra no sólo es no probabilística, como se explicó con anterioridad, sino que además es de considerar sus características específicas: más de la mitad de la misma está compuesta por varones gay cisgénero, personas pertenecientes a clases medias y altas, la mayoría con estudios universitarios como mínimo y principalmente de los países con mayor avance legislativo en materia de diversidad sexual en la región. Como contracara, la representación de lesbianas, personas bisexuales, trans, queer y de géneros no binarios o no binaries, y de personas pertenecientes a pueblos indígenas u originarios, afrodescendientes y con discapacidad, al igual que de otros países de la región es baja.

En este sentido, los resultados que se presentan a continuación aun cuando permiten identificar huellas, delinear indicios y trazar una imagen de la situación de acoso, violencia y discriminación hacia las personas LGBTIQ+ en el ámbito laboral en Latinoamérica hablan sólo de la muestra. Y aun cuando no representan la imagen completa de esta problemática regional, son una invitación a seguir profundizando en ella.

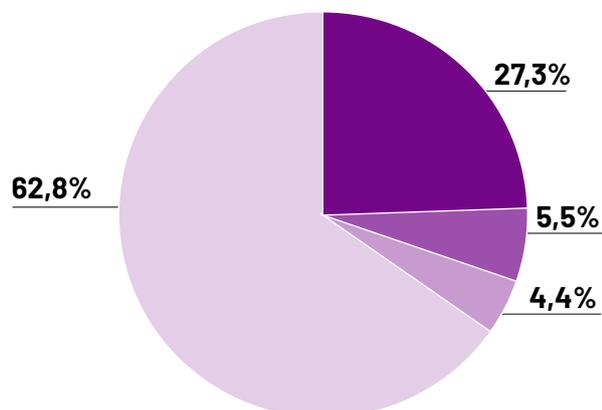
## RESULTADOS

### Percepciones sobre diversidad sexual, acoso, violencia y discriminación en el trabajo

De acuerdo con los resultados obtenidos en la encuesta, el 37,2% de las personas LGBTIQ+ asegura haber sufrido en el último año situaciones de acoso, violencia y/o discriminación por su orientación sexual y/o identidad de género en el ámbito laboral. Es decir, más de una tercera parte, al menos 37 personas LGTBIQ+ de cada 100 en la región, reconoce haber vivido discriminación en su lugar de trabajo.

### EN EL ÚLTIMO AÑO EN TU TRABAJO HAS SUFRIDO ACOSO, VIOLENCIA Y/O DISCRIMINACIÓN POR TU...

- Orientación sexual
- Identidad de Género
- Orientación sexual e identidad de género
- No he sufrido acoso, violencia y/o discriminación por mi orientación sexual y/o identidad de género



Ahora bien, si se analiza este porcentaje desde una perspectiva de géneros, diversidad sexual y sus interseccionalidades se encuentra lo siguiente:

- En cuanto a los géneros las **personas de género no binario o no binarie y queer** (49,1%) son quienes reportan mayores niveles de acoso, violencia y discriminación. Le siguen las feminidades (43,2%) y el nivel más bajo, por debajo del promedio regional, lo informan las masculinidades (32,4%).
- Sobre la base de la identidad de género son las **mujeres trans** (71,2%) quienes mayormente expresan haber vivido estas situaciones. Le siguen los varones trans (51%), personas de género no binario o no binarie y queer (48,2%), mujeres (39,7%) y varones (31,4%, único valor por debajo del promedio regional por identidad).
- De acuerdo con la orientación sexual son las personas heterosexuales (59,8%) quienes más indican haber vivido acoso, violencia y/o discriminación. Si bien, puede resultar llamativo este dato, es importante recordar que en este caso se hace referencia únicamente a **personas trans heterosexuales**.
- El 45,7% de las personas de orientación sexual **pansexual, asexual y demisexual** han tenido experiencias de acoso.
- El 41,8% de **lesbianas**, el 36% de las personas **bisexuales** y el 32% de **gays** han vivido estas situaciones.
- Las **mujeres bisexuales** (36%) reconocen mayor discriminación que los varones bisexuales (32%).

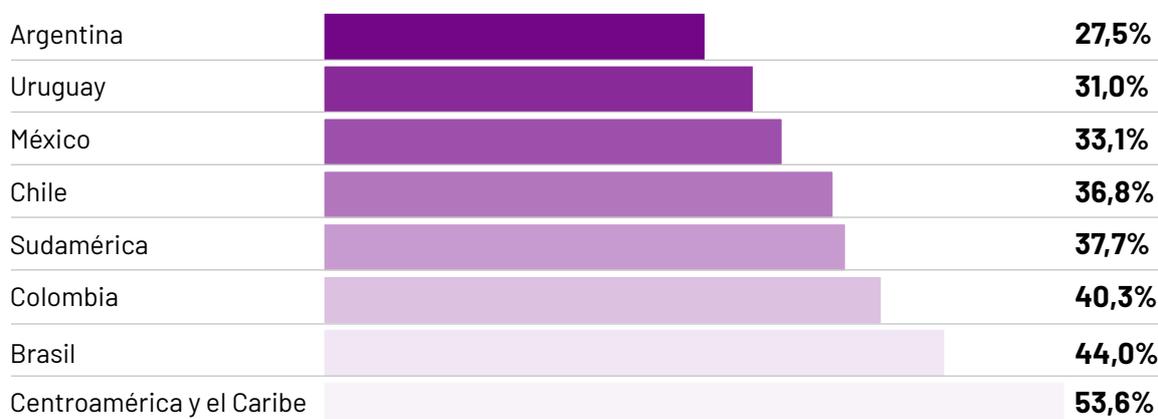
De acuerdo con estos datos se puede plantear que tanto el género, como las identidades de género y orientaciones sexuales no hegemónicas y disidentes son factores que inciden en una mayor percepción de acoso, violencia y discriminación por parte de las personas LGBTIQ+. En este caso llama la atención el alto porcentaje de mujeres trans, 7 de cada 10, que reconoce haber sido víctimas de violencia por prejuicio en el trabajo. No obstante, también es de destacar que cerca de la mitad de varones trans, personas queer y de género no binarie afirman haber tenido estas experiencias.

Además, si bien las personas trans, de género no binarie y queer -que en general son aquellas que se identifican como heterosexuales, pansexuales, demisexuales y asexuales- son las que reportan mayores niveles de discriminación, la disidencia de género en todos los casos es un aspecto a tener en cuenta para comprender las dinámicas del acoso, la violencia y la discriminación en el ámbito del trabajo. En general las personas con identidades de género femeninas reportan ostensiblemente mayores niveles de discriminación que aquellas con identidades de género masculinas.

Por otra parte, si se analizan estos datos a la luz de otras variables como país de residencia, discapacidad, pertenencia étnica, afrodescendencia, nivel educativo y clase social percibida se encuentra que estas otras dimensiones –y otras que no fueron estudiadas en este trabajo- deben también ser tenidas en cuenta para analizar la discriminación en el ámbito del trabajo. En este sentido se encuentra que:

- Centroamérica es la región donde la percepción de acoso, violencia y discriminación es más alta (53,6%)<sup>2</sup>.
- Brasil (44%) y Colombia (40,3%) son los países donde se presentan mayores índices de percepción de violencia por prejuicio LGBTQ+.
- Argentina (27,5%), Uruguay (31%), México (33,1%) y Chile (36,8%) son los países que reportan cifras inferiores al promedio regional.
- El 52,4% de las personas LGBTQ+ con **discapacidad** han vivido experiencias de discriminación por su orientación sexual e identidad de género.
- El 46,5% de las personas que se reconocen pertenecientes o descendientes de un **pueblo indígena u originario** y 47% las personas **afrodescendientes** han vivido estas situaciones.
- A menor **nivel educativo** (hasta secundario 50,7%, estudios universitarios 36,2%, posgrado 34,2%) y **clase social** (baja 47,4%, media 35,1%, clase alta 25,3%) se encuentran mayores niveles de acoso y discriminación.

EN EL ÚLTIMO AÑO EN TU TRABAJO ¿HAS SUFRIDO ACOSO, VIOLENCIA Y/O DISCRIMINACIÓN POR TU ORIENTACIÓN SEXUAL Y/O IDENTIDAD DE GÉNERO?



2. Es importante recordar que la región centroamericana con 56 casos representa el 3,5% de la muestra.

**En definitiva, se puede afirmar que el acoso, la violencia y la discriminación son experiencias comunes en el ámbito del trabajo en la región para las personas LGBTQ+. Sin embargo, ésta se manifiesta de manera diferencial en cada quien, siendo sus principales víctimas las personas trans, de género no binarie, queer, lesbianas y mujeres bisexuales.** Además, es de destacar que otros factores culturales y socio-económicos, como el país de residencia, la discapacidad, la pertenencia a un pueblo indígena u originario, la afrodescendencia, el nivel educativo y la clase social deben ser considerados en una perspectiva interseccional para el análisis de este fenómeno.

Por otra parte, al preguntar a las personas encuestadas si han evidenciado situaciones de acoso o discriminación hacia otras personas LGBTQ+ en el último año en su lugar de trabajo, el 44,4% de ellas responde afirmativamente. Este número no sólo es superior a los datos señalados previamente sobre percepción de acoso y discriminación, sino también confirma el hecho de que la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género es generalizada en el ámbito laboral en la región latinoamericana. En cuanto a los países en general esta diferencia porcentual es menor a los dos dígitos. Sin embargo, llama la atención que en Sudamérica y en Centroamérica y El Caribe no se encuentran diferencias entre estos dos datos, mientras que Chile presenta la mayor variación porcentual, con una diferencia de 17%.

#### ¿HAS PRESENCIADO SITUACIONES DE ACOSO O DISCRIMINACIÓN HACIA OTRAS PERSONAS LGBTQ+ EN EL ÚLTIMO AÑO EN TU LUGAR DE TRABAJO?

Argentina		<b>35,7%</b>
Sudamérica		<b>37,7%</b>
Uruguay		<b>39,8%</b>
Colombia		<b>44,3%</b>
México		<b>44,5%</b>
Brasil		<b>48,8%</b>
Centroamérica y el Caribe		<b>53,6%</b>
Chile		<b>53,9%</b>

#### Sobre la naturalización del acoso, la violencia y la discriminación

Como se mencionó con anterioridad, el 37,2% de las personas que conforman la muestra afirma haber vivido acoso, violencia y discriminación por su orientación sexual y/o identidad de género en el ámbito laboral en el último año. No obstante, al preguntar, sobre la base de un listado de situaciones discriminatorias (desde haber recibido comentarios inadecuados, insultos, trato desigual, hasta violencia sexual y física, etc.), se encuentra que el 74,4% ha experimentado al menos uno de estos hechos en los últimos 12 meses.

**Esta distancia entre el reconocimiento (37,2%) y la vivencia (74,4%) de acoso, violencia y discriminación, señala que la experiencia en el trabajo de las personas LGBTQ+ en la región está atravesada por altos índices de discriminación, la cual mucha de las veces no se la reconoce como tal y en otros casos se sobrevive y resiste a ella.**

Según los resultados, esta vivencia generalizada y naturalizada de discriminación se caracteriza por estar principalmente asociada a las relaciones sociales en el trabajo y en menor medida a las políticas y prácticas de las organizaciones. De hecho, las experiencias de mayor frecuencia corresponden a violencia psicológica (70,6%) e institucional (34,8%) y en menor medida, aunque no menos preocupantes, a violencia sexual (18,5%), acoso (13,9%) y violencia física (4,4%).

En este sentido, respecto de la violencia psicológica sólo un poco más de la mitad (51,7%) de las personas que asegura haber vivido alguna situación de este tipo reconoce haber experimentado acoso, violencia y discriminación por prejuicio en el lugar de trabajo. En cambio, el 79,6% de las personas que refiere haber vivido violencia física identifica haber sido víctima de discriminación. No muy lejos se encuentran el acoso (67,7%), la violencia sexual (67,6%) y la institucional (66,8%). De tal forma, los datos indican una tendencia a reconocer como acoso por prejuicio ciertas formas de violencia, sobre todo la física, y a no considerar la violencia psicológica como discriminación.

### Violencia psicológica



La violencia psicológica como lo ponen en evidencia los datos se refiere sobre todo a comentarios, bromas, burlas, humillaciones y otras formas de violencia verbal, al mismo tiempo indica que este tipo de violencia se encuentra generalizado y naturalizado en el ámbito laboral.

En la encuesta hubo dos respuestas abiertas y voluntarias, una donde se le pedía a la persona, si así lo deseaba, que pudiera contar su experiencia de acoso, violencia o discriminación, y otra donde podía contar las vivencias positivas en su ámbito laboral.

En los testimonios relevados, es frecuente observar que tanto pares como superiores se atribuyen el derecho a realizar comentarios en público sobre las personas LGBTIQ+ generando situaciones violentas donde la sexualidad queda exhibida y la persona expuesta indefensa: *“Mi supuesto amigo le dijo a todos que no soy hetero”<sup>3</sup>; “En trabajos anteriores no quería salir del closet y me expusieron (...) hablaban de mí a mis espaldas y me preguntaban cuáles eran mis prácticas sexuales”; “Expusieron el nombre de mi DNI (Documento Nacional de Identidad) ante todos los estudiantes y compañeros de trabajo”; “Mi jefe usó mi orientación sexual para poner a las personas de mi trabajo en mi contra”; “En una oportunidad un jefe me llamo gay delante de un grupo de compañeros y de usuarios que estaban en un lugar donde se practicaban deportes”.*

Esta exposición provoca un impacto psicológico muy importante en las personas involucradas, lo que deriva en muchos casos en su renuncia: *“(...) le conté a todos mis compañeros que yo soy Gay. La verdad, eso me afectó mucho psicológicamente, no me sentía bien en mi trabajo con todos hablando de mí y terminé renunciando al empleo. Ahora trabajo en otra empresa y aun siento mucho temor de que también se enteren y termine afectándome nuevamente.”* o *“Tubo que cambiar varios campos laborales por culpa de las humillaciones directas e indirectas, mi persona trabaja de cajero en los supermercados las burlas llegaban con los clientes a los que tenía que atenderlos con amabilidad (...)”.*

Independientemente de la intención que se tenga al hacer este tipo de bromas, generalmente hechas en público, funcionan por la legitimación de un grupo testigo, que observa la escena y valida la humorada dejando a las personas que reciben estas burlas en clara desventaja.

Las bromas incluyen palabras despectivas, ofensivas y excluyentes hacia las personas LGBTIQ+. En líneas generales provienen de personas que se amparan en la *“libertad de expresión”* y el *“buen sentido del humor”* para legitimar su actitud. Se trata de burlas a veces acompañadas de palabras utilizadas como insulto como: *“marica”, “puto”; “joto”, “torta”, “tortillera”; “bixa”, “traveco”* (transexual); etc.; y, en muchas ocasiones formuladas en conversaciones informales e inclusive, *“amistosas”*.

**Este tipo de agravios que provocan un sentimiento de aislamiento a la persona que los padece, en ocasiones, “vienen de gente que dice ser tu amiga”. Esto evidencia una naturalización del maltrato psicológico que impide que las personas que agreden o las que observan la agresión, sean conscientes de hacerlo. Cuando el contenido del mensaje discriminatorio se expresa en forma de “broma o burla inocente” pareciera que no hay lugar para el enfado o el dolor de quien la recibe, sin embargo, en los relatos de las personas que sufren este**

3. Se ha respetado la cita tal y cual fue escrita, no se han hecho correcciones estilísticas, ni de ortografía o sintaxis.

**tipo de trato se refleja una gran soledad e impotencia ante estos hechos. Es muy frecuente pensar que la “broma sin mala intención” no se traduce en un hecho violento para quien la recibe, sin embargo, si se tiene presente que los testimonios relevados responden a experiencias negativas experimentadas por las personas LGBTIQ+ en el ámbito laboral, la conclusión es diferente:** *“Se hacen comentarios hacia personas gay considerándolos “menos hombres” o “no normales” aunque en forma de broma”. “Constantemente se hacen bromas sobre la orientación sexual en el grupo de colegas (...) que han salido del closet o muestran ademanes que “no les corresponden”.*

A diferencia de lo anterior, se evidencian otras situaciones donde el objetivo radica en maltratar (intencionalmente) a través de la burla a las personas LGBTIQ+ generando en ellas un sufrimiento muy difícil de superar: *“Una compañera de trabajo, al pasar, se ponía a cantar canciones de Juan Gabriel e incitaba a otros compañeros que lo hicieran” o “(...) Una de mis jefas, al hacerle mención de algunas actitudes sexistas de otra compañera, respondía que ese era “mi tema” y que a todo le buscaba peros”.*

Por otra parte, es considerable la cantidad de testimonios que revelan haber recibido críticas sobre su apariencia y pedidos de cambio de aspecto para ir a trabajar. Las críticas van desde las formas de vestir, al corte de cabello, pasando por los accesorios, el maquillaje, el estilo de ropa, etc. En los casos más graves estas solicitudes se convierten en exigencias que se interpretan como “condiciones de permanencia”. En palabras de algunas personas encuestadas: *“(...) cuestionar repetidas veces mi apariencia. El corte de pelo. La ropa. Sugerirme que use faldas, que me maquille o arregle más”; “No me siento cómodo usando una falda, y mi jefe me hizo usar una falda al menos tres veces por semana”.*

Cabe destacar que estas pretensiones no buscan simplemente adecuar la apariencia (de todo el personal) a una estética de la organización o al “estilo de la marca”, muy por el contrario, lo que se persigue es la “adecuación” de las apariencias a un patrón sexual binario y cisnormado dominante que además impone la heteronormatividad. Asimismo, se encuentran casos en donde, siguiendo esta misma lógica basada en la dificultad para aceptar formas de expresión múltiples se relevan comentarios del tipo: *“no deberías usar eso porque sos demasiado masculina”.*

Asimismo, estas características de la expresión de género que incluyen gestualidad y modos de hablar, entre otras, influyen negativamente a la hora de aspirar a algunos puestos y/o tener que asumir roles de mayor responsabilidad dentro de la organización: *“Por mi vestimenta no me tomaron en cuenta para un cargo de docente”.*

Otro modo, menos evidente, pero no menos violento de censurar la expresión de género es el “consuelo” que reciben algunas personas LGBTIQ+ cuando su orientación sexual “no se les nota”. En palabras de uno algunos encuestados: *“Con frecuencia en las conversaciones hacían comparaciones entre ambos diciendo: pero por lo menos a Juan (Yo) no se le nota.”; “Después*

---

**La segregación que sufren las personas LGBTIQ+ en sus ámbitos de trabajo también suele padecerse en situaciones “de lo más habituales” que no implican ningún conflicto para las personas heteronormativizadas.**

---

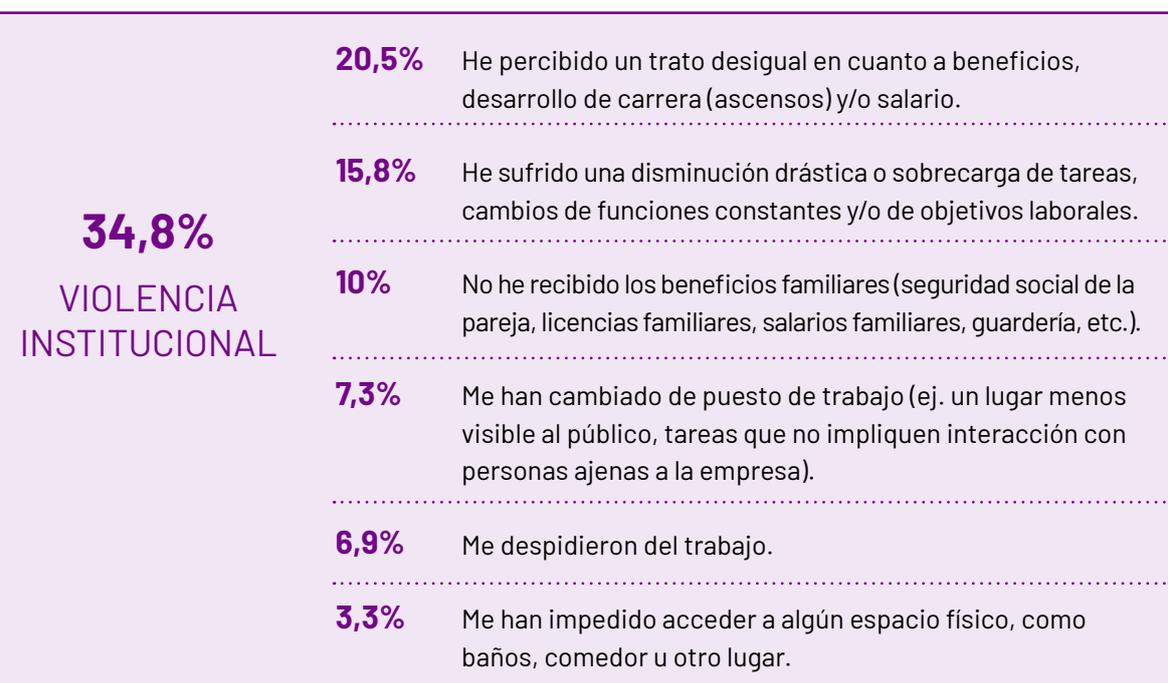
*de salir del closet, me decían que ahora que había salido, se me notaba más, que era mejor antes que me veía más ‘hombre’”.*

La segregación que sufren las personas LGBTQ+ en sus ámbitos de trabajo también suele padecerse en situaciones “de lo más habituales” que no implican ningún conflicto para las personas heteronormativizadas. El saludo diario al llegar al lugar de trabajo (la mano o un beso), el derecho al uso de los sanitarios identificados con un género u otro o simplemente la posibilidad de ser parte de una reunión social fuera del horario laboral para muchas personas LGBTQ+ son un permanente problema sin solución. Muchos testimonios expresan haberse sentido absolutamente sorprendidos al dejar de ser saludados por su grupo de trabajo tiempo después de enterarse de su orientación sexual: “Al inicio, cuando me integré al equipo de trabajo no sabían que era gay y me saludaban compañeros de trabajo e incluso empezaban a hacer bromas para integrarme, pero cuando se enteraron dejaron de hacerlo y tomaron cierta distancia”.

Como se dijo anteriormente, para que “la humorada” funcione debe responder a varios requisitos: contar con la presencia de un grupo testigo que valide el comentario (activa o silenciosamente), una persona que generalmente asume el rol principal frente a este grupo y una víctima “disponible” presente o no (algunos testimonios advierten que son objeto de risa por su orientación sexual y/o identidad de género inclusive en su ausencia).

**Es importante remarcar que la repetición de situaciones violentas dentro del ámbito laboral -y la ausencia de sanción-, suponen un contexto favorable para su reproducción que la eleva a rango de violencia institucional. Una organización que por acción u omisión valida estos comportamientos, habilita su reproducción. En muchos casos, el padecimiento de las personas que sufren estos agravios no encuentra límites porque no hay canales de denuncia habilitados o porque denunciar estos malos tratos puede traer aparejado otra serie de problemas tanto o más graves que el original.**

### Violencia institucional



**La violencia institucional se manifiesta de diferentes maneras, por una parte, por la ausencia las políticas empresariales que no contemplan la perspectiva de diversidad sexual, pero sobre todo por la legitimación social de la discriminación por orientación sexual e identidad de género que muchas veces genera que no se trate de forma igualitaria a las personas LGBTIQ+ en el ámbito de trabajo.** En este sentido, la identidad sexual se convierte en el motivo por antonomasia por el que una persona sufra la interrupción injustificada de su contrato; se le reduzcan horas de trabajo o directamente se le quite su puesto y en algunos casos significa hasta persecución. En palabras de una persona encuestada: *"(...) un jefe cercano mío me comentó que estaban revisando mis redes y que tenga cuidado con mis publicaciones, a los pocos días me quitaron mi cargo de Director y bajé a mis funciones regulares, todo esto luego de una entrevista fugaz, breve e incluso creo que innecesaria con la Directora General"*.

Igualmente, existen algunos derechos y beneficios laborales otorgados al personal en general que con frecuencia son negados a las personas LGBTIQ+: *"Cuando me casé con un hombre dijeron que tenían que ver si correspondía la licencia"*. Si bien, este tipo de licencias dependen en muchos casos del desarrollo legislativo en cada uno de los países, es sabido que muchas empresas, sobre todo multinacionales, otorgan estos beneficios, y otros como cobertura de salud de la pareja, independientemente de la existencia de una ley de unión civil o matrimonio igualitario, o respeto del nombre autopercibido ante la ausencia de normativa o de una ley de identidad de género. A estos incumplimientos se le agregan otros como la negación de oportunidades de ascenso o el acceso a puestos mejor calificados y remunerados. Esta inequidad se refleja en relatos como este: *"Al haber una posibilidad de ascenso, me lo negaron por raro"*.

En algunos testimonios se relatan situaciones muy graves en donde la empresa empuja a tomar decisiones que sin lugar a dudas niegan su condición de sujetos de derechos: *"(...) mantener el trabajo cambiando de identidad sexual o simplemente irme"*. Para argumentar su comportamiento, se basan en reglamentos o disposiciones inexistentes: *"Mi jefe inmediato de uno de mis trabajos habló de mi orientación y de mi pareja con el jefe del departamento. Él me llamó para decirme que estaba prohibido y que tenía que decidir qué hacer, en caso de querer continuar con el trabajo. Me habló del reglamento del trabajo y de varias faltas que después revisé con un abogado del ministerio de trabajo, faltas que no existían. Antes de esta situación veía a este jefe con algunas compañeras burlándose de personas LGBTI"*.

Otras de las formas de incumplimiento de derechos y beneficios laborales hacia las personas LGBTIQ+ se refleja en la extensión de jornadas de trabajo no remuneradas y una retribución económica que se encuentra por debajo de lo que corresponde a la función desempeñada. Si bien es cierto que esta problemática es un rasgo característico de un mercado laboral cada vez más precarizado, lo relevante aquí es que las personas que compartieron sus experiencias negativas dentro del ámbito laboral demuestran que esta desigualdad se vincula con su identidad sexual: *"Me dijeron que debería producir más para cuando iban a ver los despidos no justificaba que me quedara en la empresa por ser trans. Recibí mucho menos que el salario base de la función, presenté quejas y apliqué un aumento, pero aún por debajo de la base del puesto"*. *"(...) terminé trabajando en una pastelería que decía que sólo contrataban a personas LGBT, lo cual no era del todo cierto. A pesar de ser yo quien abría el lugar, atendía a los clientes y cocinaba todo, me pagaban 1usd la hora y no me daban propinas, trabajando 6 días de la semana 8 a 9 horas diarias"*. *"(...) Los puestos más altos en pleno 2020 siguen siendo para Hombres Blancos Heterosexuales y nadie se cuestiona por qué"*.

La discriminación por orientación sexual y/o identidad de género también deriva en despidos o aislamientos permanentes: *“Se enteraron que era homosexual y me despidieron en dos ocasiones en dos trabajos diferentes”; “En mi trabajo anterior, cuando se enteraron de que era lesbiana mi jefa me llamó varias veces a la oficina para decirme que tenía una vida dispersa y que no podía ser docente si seguía así. Que la gente hacía comentarios. Le pregunté quienes decían eso sobre mí y nunca me lo dijo. Luego me pidió que renunciara”.*

Existen otros niveles de exclusión menos evidentes pero igualmente repudiables que consisten en reducir horas de trabajo, quitar beneficios obtenidos o negar ascensos prometidos, todos los cuales, ocurren generalmente cuando la organización advierte la orientación sexual y/o identidad de género hasta ese momento ocultas: *“Querían quitarme las horas de clases cuando se enteraron que tenía una pareja mujer”; “Muchas veces me dejaba sin opción de trabajar y por eso me vi obligada a buscar trabajo en el sector privado”.*

**Otro elemento en común en muchos de los testimonios relevados es la estigmatización que vincula la identidad sexual con la promiscuidad y ésta a su vez, con la falta de profesionalismo o capacidad. Se asume que una persona LGBTQ+ no está en condiciones de comportarse profesionalmente en su espacio laboral y la contracara de este prejuicio es el esfuerzo extraordinario que se les exige para demostrar que la orientación sexual y/o identidad de género no implica comportarse inaceptablemente ni la falta de capacidad:** *“Me pusieron a prueba constantemente sobre el potencial del trabajo que podríamos hacer yo y mis colegas femininas, cuando se enteran de que somos lesbianas, cuestionan la validez de nuestras opiniones técnicas incluso con diplomas y un vasto conocimiento en el área”.*

El rechazo que padecen las personas LGBTQ+ es transversal a todos los espacios de trabajo (estructuras más o menos grandes; públicas y privadas), inclusive aquellos que se ejercen de manera independiente. Algunas personas que trabajan de manera independiente también experimentan actitudes de rechazo de parte de la comunidad que les impide desarrollar su profesión libremente (consultorios médicos; profesionales del derecho, la psicología, docentes, etc). En palabras de una encuestada: *“Soy psicóloga y muchas veces los padres de familia no se sienten cómodxs con el hecho de que sus hijxs sean atendidxs por mí”.*

Otras de las formas que asume la exclusión en los ámbitos de trabajo consiste en asignar puestos que “se adecuan” a estereotipos de género que no responden necesariamente a las capacidades o perfiles profesionales: *“(…) siempre toman en cuenta a una compañera que es más femenina para reuniones o tareas específicas”.* Los estereotipos de género o la “división sexual del trabajo” estipula roles sociales en función del sexo (biológico -binario); entonces, es frecuente observar que, en general, a las mujeres lesbianas o mujeres trans les asignen trabajos que exigen mayor

---

Los estereotipos de género o la “división sexual del trabajo” estipula roles sociales en función del sexo (biológico -binario); entonces, es frecuente observar que, en general, a las mujeres lesbianas o mujeres trans les asignen trabajos que exigen mayor fuerza física y a los hombres gays tareas más vinculadas con la delicadeza o la amabilidad.

---

fuerza física y a los hombres gays tareas más vinculadas con la delicadeza o la amabilidad. Ello queda manifestado en comentarios tales como: *“Dejen esa labor que ese... lo hace. Ellos son más cuidadosos.”*; *“Si sos lesbiana, podés cargar esas cajas”*.

La exclusión por discriminación se evidencia también en el proceso de selección previa al acceso a un puesto de trabajo. En muchas oportunidades se observa que la identidad sexual es motivo “suficiente” para impedirle a una persona continuar con el proceso. Por supuesto las razones de la interrupción nunca son explicitadas: *“Me presenté a un nuevo trabajo para mejorar mis condiciones laborales y el dueño se enteró de mi condición y no me dejó continuar con el proceso”*; *“rechazaron mi solicitud debido a mi orientación sexual (aunque la razón expresada fue diferente)”*.

Particularmente las personas trans sufren especialmente cuando se las humilla impidiéndoles circular libremente por los espacios de trabajo comunes: *“Me decían a qué baño entrar (...) Los hombres no te saludan de beso si no de mano”*; *“me hicieron sentir que estaba en el baño equivocado y que debería usar un baño solo para lo que sea que yo representara”*. *“Me pidieron que no usara el baño de mujeres mientras el restaurante está funcionando. Vale la pena mencionar que solo hay un baño de mujeres en el lugar y nadie más recibió esta comunicación, además de mí q soy la única mujer trans”*.

Por último, cabe destacar el relevamiento de testimonios que mencionan haber sido objeto de violencia (sobre todo psicológica) ejercida por mujeres del mismo rango y de rango superior. En palabras de una mujer trans: *“Las situaciones experimentadas por una mujer trans en un lugar de trabajo predominantemente masculino siempre generan situaciones desagradables. Lo más incómodo es saber que las mujeres cis son las grandes creadoras de la mayoría de las situaciones incómodas por las que he pasado”*.

De acuerdo con lo expresado con anterioridad, se puede afirmar que la violencia institucional se agrava cuando a la discriminación por orientación sexual e identidad de género y sus expresiones se le adhieren otras, como la “racial” y/o de clase. Existen muchos testimonios que revelan haber sufrido esta “doble/triple discriminación” por identidad sexual; color de piel y condición social.

## Violencia sexual y acoso

<b>18,5%</b> VIOLENCIA SEXUAL	<b>15,3%</b>	He recibido contacto físico indeseado/inadecuado.
	<b>6,9%</b>	Me han solicitado favores sexuales a cambio de beneficios / promociones laborales o como forma de amenaza para no perder mi trabajo.
	<b>6,3%</b>	He sufrido abuso sexual o agresión sexual, entendida como cualquier forma de contacto físico con o sin acceso carnal, con violencia y sin consentimiento.
<b>13,9%</b> ACOSO	<b>13,9%</b>	He sufrido ciber-acoso; hostigamiento y persecución por correo electrónico, redes sociales, blogs, whatsapp, websites, teléfono, etc.

**En un contexto de violencia psicológica e institucional el daño aumenta cuando se experimentan situaciones de violencia sexual, acoso y/o física.** El abuso sexual que “termina de anular” al sujeto que padece, por lo general es perpetrado por hombres que tienen poder sobre sus víctimas, principalmente de género femenino, aunque también la sufren personas LGBTQ+, quienes además se encuentran en una situación de total indefensión en el momento de la agresión (porque están en soledad o porque la relación de poder paraliza). En palabras de personas encuestadas: *“En una película, el orador me lamió el oído antes de grabar la conferencia. Estaba congelado después de eso.”*; *“(...) fui acosada sexualmente por mi jefe inmediato”*.

Existen otras situaciones de acoso reflejadas en actitudes de intrusión que buscan avanzar sobre el cuerpo y sobre detalles sexuales íntimos de las personas acosadas. Este tipo de acoso en muchos casos se produce sin que medie ninguna relación de confianza entre la víctima y el/la victimario/a y se observa con mayor frecuencia en relaciones donde la distribución del poder es desigual. Muchos testimonios de mujeres (cis y trans) revelan ser interrogadas por éstos porque sienten la confianza suficiente que los habilita a indagar sobre detalles de su intimidad formulando preguntas tales como: *“por qué tenés esa orientación sexual?”* o *“por qué no probás conmigo?”*. De este modo, se establece una (in)comunicación basada en la violencia psicológica y sexual solo “habilitada” por su identidad sexual.

Asimismo, cabe destacar que algunas personas autopercebidas como no binarias o no binaries (de orientación sexual pansexual) experimentan en ocasiones el acoso de hombres cisgénero que les sexualizan e intentan establecer un juego erótico para exploración de su propio deseo sexual. Se establece un diálogo forzado cargado de preguntas sexuales invasivas, fuera de lugar que terminan generando mucha impotencia y violencia contenida en las víctimas.

Por supuesto que, en sociedades machistas como las nuestras, el acoso no es especialmente padecido por personas LGBTQ+; en una sociedad desigual, se puede ser víctima de acoso por el simple hecho de “ser mujer” y ello queda reflejado claramente en los testimonios relevados: *“Trabajo en la administración pública y muchas veces se quieren pasar de listos ciertos onvres que tienen poder. Asumen que soy hetero. Asumen que está bien esa actitud con cualquier mujer”*. Se releva que el acoso de parte de los hombres hacia mujeres se produce más por la condición de mujer (cis) que por la orientación sexual. En estos casos, el ofrecimiento sexual es directo (sin mediar cortejo ni acercamiento gradual) y muchas veces parece casi imposible para ellos aceptar un “no” categórico como respuesta.

El acoso por parte de hombres (cis) hacia mujeres también aparece vinculado a situaciones de pérdida de poder por parte de ellos; por ejemplo: si ellas se encuentran ocupando cargos y/o funciones que históricamente fueron realizadas por varones, entonces aparecen las indagaciones violentas acerca de sus gustos y prácticas sexuales.



PH: Delia Giandini | [www.unsplash.com](http://www.unsplash.com)

Otras de las situaciones de acoso relevadas son las extorsiones donde hombres con poder de mando (en general cis género) fuerzan a sus víctimas a tener relaciones sexuales a cambio de buenas calificaciones por su desempeño laboral.

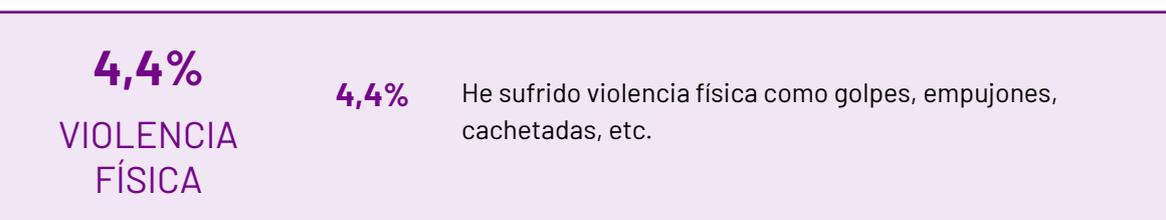
Las consecuencias de estos padecimientos son diversas, como se mencionó anteriormente, las más frecuentes se vinculan con la renuncia, los trastornos de ansiedad y depresiones prolongadas: *"(...) fui acosado laboralmente, esto generó trastorno de ansiedad. Posteriormente se sumó que mi jefe preguntaba por mi orientación sexual, y buscaba justificar mis situaciones emocionales bajo la figura que era por ser gay. Me apartó de mi trabajo y tuve que renunciar teniendo también perjuicios en mi economía."*; *"Soy un hombre trans y mi supervisor directo (...) comenzó a seguir diciendo que no, que me arrepentiría e incluso si dijera que no lo haría, él me mostraba historias. Llegó al punto en que comenzó a burlarse, diciendo "si eres un hombre soy gay" e insinuó que pondría su mano en mis partes privadas ... Realmente no sabía qué hacer. Nunca hubiera imaginado que pasaría por esto. Solo tuve el coraje de hablar con RR. HH. De la compañía el día de mi renuncia, tenía mucho miedo de hablar y me enviarían lejos, después de todo, vivo solo y soy de una familia pobre. Él permanece en la empresa"*.

**El acoso sexual se expresa de distintas maneras y es frecuente relevar casos de "ciberacoso" donde la víctima es violentada sistemáticamente con mensajes de texto personales fuera de horario laboral que incluyen visitas inesperadas a sus domicilios a altas horas de la noche.**

Asimismo, se relevan situaciones de acoso efectuadas por mujeres, en general, hacia hombres cisgénero gays. En palabras de una persona encuestada: *"Al salir del closet, mi jefa comenzó a tener comportamientos inadecuados conmigo, ya sea comentarios halagando mi cuerpo o insinuaciones. Esto no hubiese sucedido si estuviera en el closet. Ya que no lo hace con nadie más, ni mujeres ni hombres hetero."*; *"Soy médico pediatra y muchas veces madres me han acosado"*.

Es importante destacar que también se han relevado situaciones de acoso de hombres gays a hombres bisexuales. *"(...) Los gays asumen que los bisexuales no existimos, omiten mis opiniones y asesorías especializadas. A mis espaldas se burlan constantemente y me etiquetan con adjetivos que me ridiculizan. Adicionalmente las insinuaciones y tocamientos en los sanitarios por hombres son frecuentes y abusivos"*.

## Violencia física



Respecto de la violencia física, si bien, estamos hablando de pocos casos y no se puede afirmar que sea una generalidad que explique el ámbito laboral desde una perspectiva de diversidad, se considera que, como los otros tipos de violencia, no se deberían dar casos de este tipo, ya

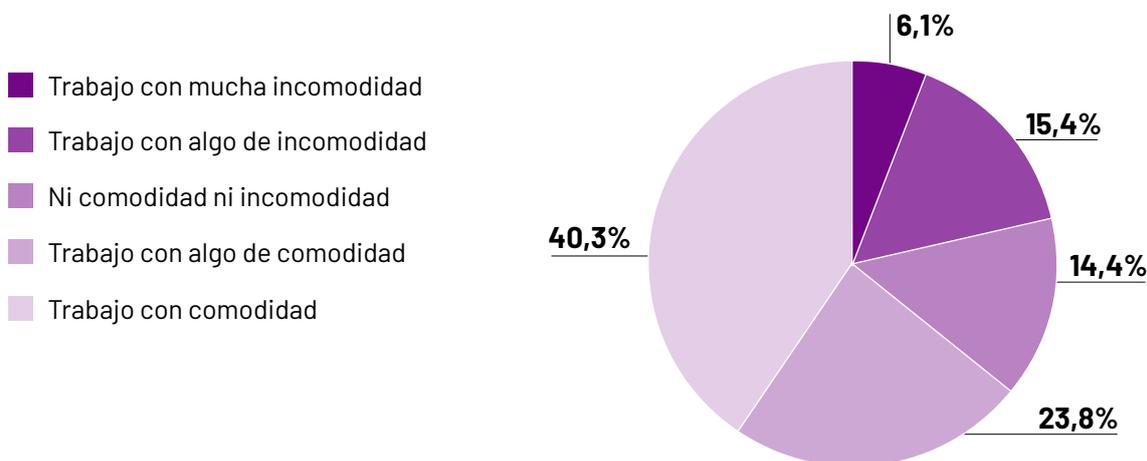
que reflejan una situación de naturalización del acoso y la discriminación no sólo en los espacios laborales, sino en la sociedad en general.

### Comodidad en el trabajo y la naturalización de las violencias

La naturalización de las violencias, en especial de la psicológica, confirman lo dicho precedentemente: el acoso, la violencia y la discriminación por prejuicio en el ámbito del trabajo es mucho más frecuente de lo que se reconoce. En este sentido, el hecho de que gran parte de las personas se muestren cómodas en su espacio laboral puede ser leído en esta clave. De acuerdo con los resultados, el 40,3% de la muestra afirma sentirse muy cómoda en su trabajo en cuanto al trato recibido por su orientación sexual e identidad de género, mientras que el 23,8% lo hace con algo de comodidad.

Es de advertir que son los varones gays quienes proporcionalmente se sienten más cómodos en el trabajo: el 70,4% de ellos responde sentirse entre algo y muy cómodo. Algo menos cómodas se encuentran las personas bisexuales (63,9%) y las mujeres lesbianas (62,1%) y quienes manifiestan los menores niveles de comodidad son las personas queer+ (48,8%) y trans (47,5%). Efectivamente, tal como se ha venido afirmando son estos últimos grupos entre quienes los niveles de violencia vivida son mayores.

**EN UNA ESCALA DONDE 5 ES "TRABAJO CON MUCHA COMODIDAD" Y 1 ES "TRABAJO CON MUCHA INCOMODIDAD" ¿QUÉ GRADO DE INCOMODIDAD SIENTES EN TU TRABAJO ACTUAL O ÚLTIMO QUE TUVISTE EN EL ÚLTIMO AÑO POR EL TRATO RECIBIDO POR TU ORIENTACIÓN SEXUAL Y/O IDENTIDAD DE GÉNERO?**

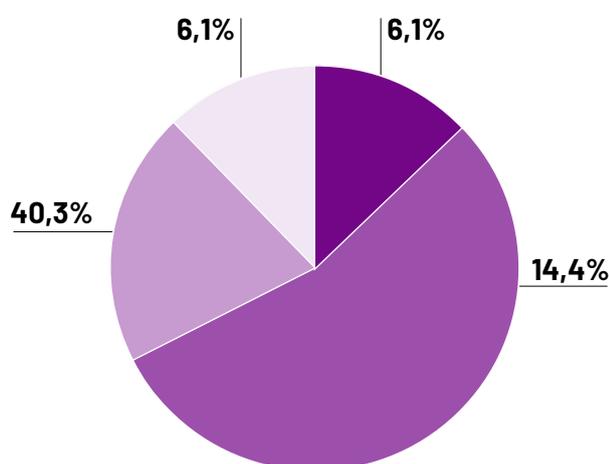


También es de considerar que una porción importante de las personas encuestadas (67,7%) asegura haberse visibilizado o salido del closet como LGBTIQ+ en su lugar de trabajo, y si bien el 54,9% de ellas dice no haber tenido ninguna represalia, obstáculo o dificultad, para el 12,8% que lo hicieron les perjudicó laboralmente.

Por otra parte, el 32,2% de las personas no se visibilizó en su lugar de trabajo. De este porcentaje el 20,3% no lo hizo por miedo a posibles represalias o consecuencias y el 12% por otros motivos. En este último caso, el 39,7% dice que no es necesario, el 38,1% por cuestiones personales, el 15% no especifica y el 6,3% por la familia o su pareja.

EN TU LUGAR DE TRABAJO ¿SENTISTE ALGUNA REPRESALIA, OBSTÁCULO O DIFICULTAD LUEGO DE DECLARARTE LGBTIQ+ O SALIDO DEL CLOSET (EXPRESAR LA ORIENTACIÓN SEXUAL Y/O IDENTIDAD DE GÉNERO)?

- Sí, me declaré o salí del closet y me perjudicó laboralmente
- No, me declaré o salí del closet y no tuve ninguna represalia, obstáculo o dificultad
- No, no me declaré o salí del closet por miedo a las represalias o consecuencias
- No, no me declaré o salí del closet por otros motivos (especifique)



En este sentido, se encuentra que en algunas organizaciones resulta aún muy difícil que las personas LGBTIQ+ puedan sentirse completamente seguras de compartir espontáneamente información sobre su vida privada con el equipo de trabajo. Aunque en algunos ambientes laborales la aceptación de la diversidad sexual es mayor que en otros, la mayoría sigue censurando a las personas LGBTIQ+ por ser quienes son: *“El año pasado algunas compañeras me discriminaban y eso me hacía sentir mal, me aislaron de todo lo que más me gustaba hacer, y aún me da miedo salir del closet por temor a que me sigan rechazando”*.

**Al respecto una gran cantidad de testimonios identifican haber sufrido en su ámbito de trabajo “discriminación encubierta o pasiva”; un mecanismo de exclusión que hace prácticamente imposible la salida del closet, la visibilización de la identidad y la denuncia porque la agresión está muy bien “camuflada de otra cosa”.** En palabras textuales de uno de los testimonios: *“Hay toda una nueva forma de ejercer LGBTfobia, articulada aun y con protocolos, políticas y normativas supuestamente incluyentes y anti discriminantes. Se hace todo de manera subyacente, periférica, indirecta y velada, con mecanismos cada vez más sofisticados”*.

De este modo se observan personas que son criticadas permanentemente por su “falta de profesionalismo” cuando la verdadera intención radicaría en descalificarlas por su orientación sexual y/o identidad de género: *“Fue terrible. Nunca se puso el tema de mi orientación sexual, es como si no existiera; pero había una crítica permanente hacia mi trabajo. La idea era descalificarme por bruta, no por lesbiana”*.

Otra de las formas que asume este tipo de discriminación, muy repetida en los testimonios, es la de “predicar” en el ámbito de trabajo sobre el valor de la heterosexualidad, la familia, el matrimonio tradicional-binario (hombre y mujer cisgénero), la reproducción, etc. Todo lo cual se produce en presencia (aunque no necesariamente) de personas LGBTIQ+ que, claramente, en estos discursos, son invisibilizadas: *“(…) de lo que hablaron ese día fue acerca de las parejas, el matrimonio, y comentaron que las mujeres lesbianas son faltas de autoestima, están perdidas,*

*confundidas y algún día deberían buscarse un marido, así como lo dice la biblia... Aparte en mi empresa no hay nadie trans. empleado, ni siquiera de pasante”.*

Además de la eficiencia, esperable y/o exigible a cualquier persona contratada, existen algunas condiciones de permanencia puntuales para las personas LGBTQ+; una de ellas es su invisibilización. No ser identificade por clientes, alumnado, equipo de trabajo como LGBTQ+ es la condición para continuar allí. *“(...) me tenían prohibido decir mi orientación por temor que los padres de familia se incomodaran al saber que la maestra era lesbiana.”. “(...) ni mi jefa ni nadie de autoridad conoce mi orientación. No sé si me echarían de saberlo, pero prefiero no averiguarlo”.*

Estas exigencias de clausura u ocultamiento de la propia identidad lógicamente, profundizan en las personas LGBTQ+ el temor a visibilizar sus orientaciones sexuales e identidades de género y la decisión de ocultar “voluntariamente” su identidad para evitar eventuales conflictos. Es muy frecuente escuchar que deciden “no salir del closet” en el ámbito laboral por miedo a las reacciones del equipo de trabajo y/o de la organización en su conjunto.

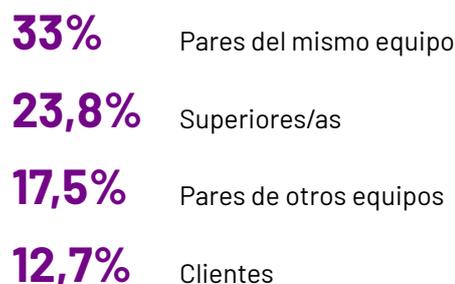
Asimismo, existe otra dificultad para “mostrarse como son” relacionada a dar por sentada su heterosexualidad (sobre todo si son hombres y/o mujeres cisgénero) al incorporarse a un equipo de trabajo nuevo: *“Es difícil pues siempre oculté mi identidad sexual (...). Estoy completamente seguro de que, si expresara abiertamente mi orientación/identidad, sufriría consecuencias”; “Me querían hacer de menos por suponer que yo era gay por esa razón nunca me sentí cómodo en salir del clóset”.*

Se observa, incluso en aquellas organizaciones que han incorporado la perspectiva de género en su agenda institucional, que el acceso a beneficios, derechos u oportunidades de desarrollo siguen siendo postergados para la población LGBTQ+: *“Tuve discusiones (...) con la dirección debido a que en los trabajos que tenían enfoque de género se omitían a las poblaciones LGBTI por asuntos de la filosofía institucional y en la política de equidad de género de la institución no se reconocía la participación o existencia de personas con diversidad sexual en el equipo de trabajo”; “Mi supervisor me pidió que no dijera que era trans (...) pero durante la entrevista ya había informado que era una mujer trans y que no quería ocultar esto a nadie” o “que me llamen constantemente con otro nombre y pronombre que no es el autopercebido. Siento que nunca estoy presente, soy siempre invisible.”*

### ¿Quiénes ejercen acoso, violencia y discriminación por orientación sexual e identidad de género en el ámbito laboral?

Las personas LGBTQ+ encuestadas describen que las situaciones de discriminación por orientación sexual e identidad de género se dan en sus vínculos más cercanos principalmente. El 46% de las personas afirma que la discriminación es ejercida por pares en la organización. De acuerdo con los resultados estas experiencias son promovidas para el 33% de la muestra por integrantes de su propio equipo de trabajo, en tanto el 17,5% refiere a miembros de otros equipos de la organización.

No obstante, el papel del liderazgo también aparece en un alto porcentaje de respuestas: el 23,8% de las personas identifica a jefes y jefas como quienes han suscitado estas situaciones. En último lugar, con el 12,7% se menciona a proveedores y clientela.



Otro dato para considerar es que estas situaciones son generadas tanto por grupos de personas como por una persona. Y si bien, principalmente es ejercida por varones, para el 43,6% de la muestra es así, para el 34,4% fue causada por parte de mujeres.

LA SITUACIÓN O SITUACIONES ANTERIORMENTE DESCRIPTAS QUE VIVISTE, ¿FUERON EJERCIDAS POR UN GRUPO DE PERSONAS O UNA SOLA?

**30,2%** Grupo de personas  
**27%** Una persona

¿QUIÉN EJERCIÓ PRINCIPALMENTE LA/S CONDUCTA/S ANTERIORMENTE DESCRITAS?

**43,6%** Situaciones ejercidas por varones  
**34,4%** Situaciones generadas por mujeres

De acuerdo con los testimonios, las personas LGBTQ+ en general son muy conscientes que en ocasiones pueden ser objeto de discriminación de una persona o grupo de personas dentro o fuera del ambiente de trabajo, simplemente por ser quienes son. Están acostumbradas (no significa necesariamente haberlo naturalizado) a recibir insultos o descalificaciones en público -y en privado- que ponen el acento en cuestiones vinculadas a su orientación sexual y/o identidad de género. En primer lugar, su apariencia (ropa, accesorios, maquillaje, etc): *“sos demasiado femenino o demasiado masculina para eso”* y en segundo lugar sus prácticas cotidianas (qué hacen, cómo, con quiénes, dónde, etc.): *“Constantemente escucho comentarios homofóbicos y transfóbicos en mi trabajo, una serie de estigmas relacionados a la diversidad sexual que me hacen sentir incómodo porque claramente formó parte del colectivo”*.

Acá mostramos varios de los agravios dentro del ámbito laboral: *“Un compañero, se expresó acerca de mí y de mi aspecto un poco masculino, como: “metalera, lesbiana, loca, marimacha y que no debía estar trabajando en la compañía por ser un mal ejemplo”. “(...) es común que en algunos espacios donde he impartido estos cursos y talleres, me tope con personas intolerantes que en algunos casos han tenido incluso insultos hacia mi persona por mi orientación sexual y expresión de género”. A estas descalificaciones se le suman otras: “(...) puede un hombre ser gay o ser hombre, nunca ambos”. “Desde que llegué a mi trabajo me han puesto apodos como ma-*

magallos u otros apodos hirientes (...).” “En otro sector se refieren a mí como el puto”. También se escuchan epítetos como: “Joto”; “mono”; maricón, “tortillera”; “bicha (maricón)”. “(...) se dice traveco (transexual) como una maldición y eso me molesta”, etc.

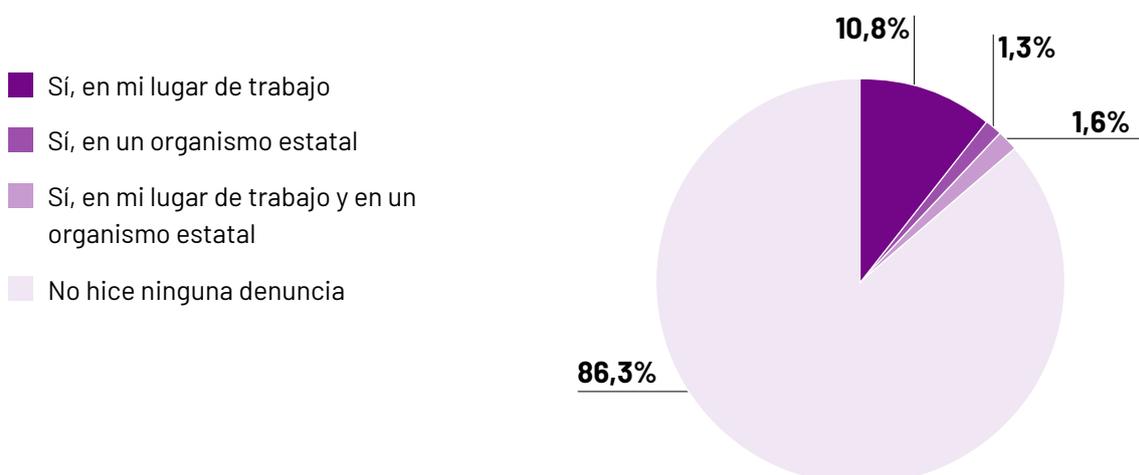
## Denuncias

El nivel de denuncias es otro elemento a considerar en relación con el acoso, la violencia y la discriminación por orientación sexual e identidad de género. La denuncia es una herramienta central para contener, canalizar y erradicar la discriminación directa e indirecta en los espacios de trabajo, pero ¿qué ocurre cuando estos canales no se encuentran habilitados? ¿o no son confiables? ¿O existen formalmente, pero denunciar acarrea consecuencias que profundizan la situación de la persona que denuncia?

**Sólo el 13,7% de las personas LGBTIQ+ encuestadas realizó una denuncia.**

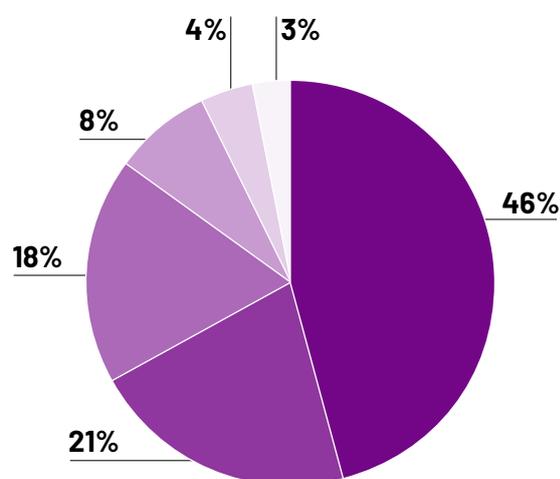
Antes de responder a estas preguntas es preciso destacar que sólo el 13,7% de las personas LGBTIQ+ encuestadas realizó una denuncia, ya sea en su lugar de trabajo o en un organismo estatal. Mientras por el otro lado el 86,3% no la realizó. Si bien una gran parte de este último porcentaje se explica por aquellas personas encuestadas que no reconocen haber vivido situaciones discriminatorias, la naturalización de las violencias y los temores frente a posibles represalias aparecen como los principales motivos para no hacerlo. La mayoría (46%) considera que “no corresponde” y casi una quinta parte (18%) “no lo creyó necesario”. Por otra parte, el 21% de las personas no realizó la denuncia por temor a exposición, represalias o consecuencias y para el 8% de la muestra los mecanismos de denuncia no son confiables. Finalmente, solo el 4% no conoce si hay canales, mecanismos o procedimientos para realizarlas.

**REALIZASTE UNA DENUNCIA O QUEJA (SEGÚN CORRESPONDA) POR LA SITUACIÓN O LAS SITUACIONES QUE VIVISTE EN TU EMPRESA Y/O EN UN ORGANISMO ESTATAL (JUSTICIA, INSTITUTO ANTIDISCRIMINATORIO, MINISTERIO DE TRABAJO, DEFENSORÍA DEL PUEBLO, POLICÍA, ETC.)?**



## ¿POR QUÉ NO REALIZASTE LA DENUNCIA EN TU TRABAJO?

- No corresponde
- Por temor a exposición, represalias o consecuencias en el trabajo
- No lo creí necesario
- Los mecanismos de denuncia no son confiables
- No conozco si hay canales, mecanismos o procedimientos para hacer denuncias
- Otro motivo (especifique)



La denuncia supone el riesgo de perder el empleo. El problema se agrava cuando esta experiencia traumática se produce en personas que pasan mucho tiempo buscando empleo y tienen la experiencia reciente de haber sido rechazadas al revelar su orientación sexual y/o identidad de género: “(...) sabía que perdería mi trabajo si denunciaba y ya llevaba tiempo buscando trabajo, pasaba entrevistas, pero al decir mi orientación sexual no me contrataban. Por lo que últimamente he tenido que negar mi orientación sexual en las entrevistas de trabajo las cuales en esos términos han salido positivas”.

**También se evidencia en algunos testimonios que la discriminación a las personas LGBTIQ+ proviene de las personas a cargo de canalizar estas denuncias o con mucho poder dentro de la organización.** Esta situación, muchas veces, hace inviable la posibilidad de reparación y pedido de justicia: “(...) el contralor y la jefa de RRHH eran los que hacían todo imposible, la dueña es aliada LGBT pero estas personas siempre le ocultaron los tratos y presiones al personal y no había manera de denunciarlos”. Existen otros casos en los cuales los canales de denuncias dentro de la compañía sí se encuentran habilitados, pero llevar a cabo la denuncia implica un alto costo para quien denuncia que muchas veces, lamentablemente, paga con su despido.

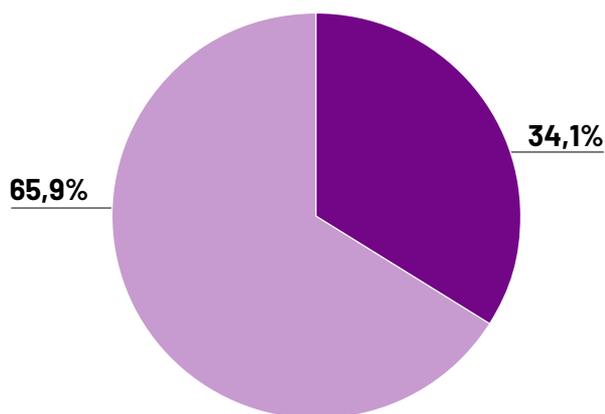
Asimismo, existen testimonios de personas LGBTIQ+ que sienten que su palabra en el ámbito laboral vale menos que la de cualquiera de sus colegas; esto se refleja a la hora de intentar denunciar un agravio restándole gravedad a su testimonio: “(...) no nos respetan ni nos escuchan como otros compañeros. También ocurre que ocurren agresiones (...) pero no siento la seriedad de la gestión en combatirlos”.

Respecto de la efectividad de las denuncias el 69,9% de las personas que accedieron a este mecanismo expresan que no hubo respuesta, consecuencia o sanción por parte de la organización hacia la persona o personas responsables de las situaciones denunciadas. Entendiendo que los mecanismos de denuncia son una de las herramientas necesarias para trabajar frente a la discriminación, el bajo nivel de denuncias realizadas, al mismo tiempo que la baja respuesta por parte de la organización

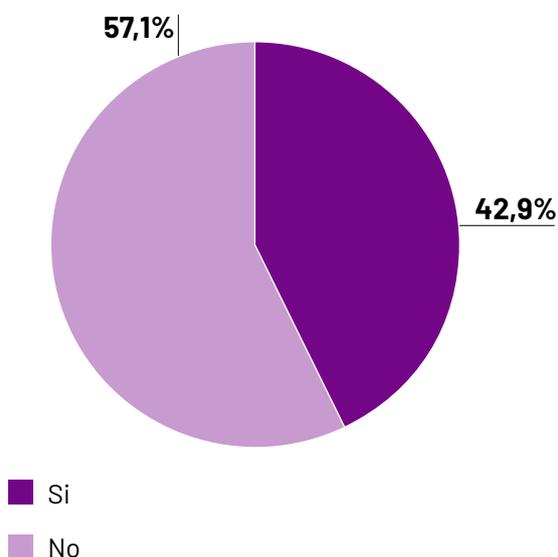
sobre la situación, se suma que en sólo el 42,9% de los casos cesó dicho acoso y en el 34% hubo una represalia o consecuencia negativa posterior.

¿HUBO ALGUNA RESPUESTA, CONSECUENCIA O SANCIÓN POR PARTE DE LA EMPRESA U ORGANIZACIÓN HACIA LA PERSONA O PERSONAS QUE EJERCIERON EL ACOSO, LA VIOLENCIA Y/O EL HECHO DISCRIMINATORIO?

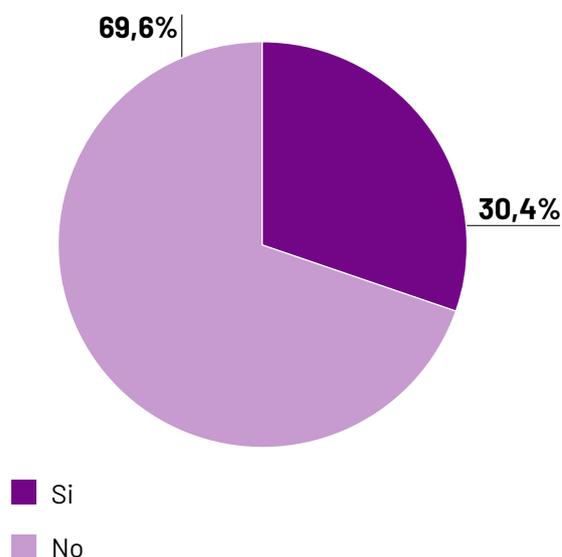
- Si
- No



¿CESÓ EL ACOSO, VIOLENCIA Y/O DISCRIMINACIÓN LUEGO DE LA DENUNCIA?



¿TUVISTE ALGUNA CONSECUENCIA, REPRESALIA O DESVENTAJA LABORAL POR HABER REALIZADO LA DENUNCIA?



Ante esta imposibilidad de llevar a cabo la denuncia y obtener respuestas favorables, en muchas ocasiones la resolución del conflicto "depende" del involucramiento espontáneo de alguien del entorno laboral que decide involucrarse para solidarizarse. Es común observar situaciones de este tipo donde a la persona que sufre violencia se le agregan otros problemas: "Solo era posible hablar al respecto y tratarlo directamente con la persona que tenía estos comportamientos cuando otro hombre blanco heterosexual se involucró y obtuvo la apertura necesaria. Porque además de sentir que me pondría en riesgo y que podría dañar mi carrera si tomara mi puesto".

Se observan casos en los que el canal de denuncia está “formalmente habilitado” pero la canalización de la denuncia no implica ninguna sanción para la persona agresora. Esto pone de manifiesto que la existencia formal de un canal de denuncia no implica necesariamente la reparación de la justa demanda: *“Recibí insultos y descalificaciones por parte de compañeras de trabajo y a pesar de la denuncia no hubo sanción”*.

Asimismo, existen mecanismos de exclusión por discriminación sexual y/o identidad de género que no pueden ser denunciados debido al tipo de vínculo laboral establecido. Tal es el caso de contratos temporarios y que logran concretar la exclusión de la persona por su condición de género o identidad sexual sin problematizar el motivo (y por lo tanto sin posibilidad de denunciarlo): *“(...) por lo tanto no se me programó nunca para estas visitas especiales y se me llamó a la terminación del contrato (prestación de servicios) y se me dijo que la organización no tenía más presupuesto y que yo no seguía... Al mes contrataron DOS guías de la iglesia a la que asiste la directora. Por el tipo de contratación y la manera en como soslayaron su transfobia discriminatoria no pude hacer nada ni tomar acciones legales”*.

Respecto de las denuncias se encuentra lo siguiente:

- En el 96,3% de los casos de las personas que realizaron una denuncia, las mismas reconocen haber vivido alguna situación discriminatoria.
- De las denuncias realizadas en el 94,5% de los casos las personas vivieron violencia psicológica. En el 57,5% violencia institucional, 34,6% ciberacoso, 32% violencia sexual y 10% violencia física.
- En el 50,7% de las denuncias pares del propio equipo se identifican como responsables de situaciones discriminatorias. Le siguen jefes y jefas con el 39,2%, pares de otros equipos con el 29,5% y clientes o proveedores con el 22,6%.
- Son las mujeres y varones trans quienes proporcionalmente realizaron mayores denuncias, con valores de 32,2% y 27,5% respectivamente. Le siguen personas de género no binario y queer con el 22,6%.
- Las lesbianas (13,1%), personas bisexuales (14%) y gays (10,9%) son quienes proporcionalmente realizan menores denuncias.

En relación con el bajo nivel de denuncias se revela que la naturalización de las violencias, el temor a las consecuencias y la falta de respuesta adecuada por parte de las organizaciones permiten que el acoso, la violencia y la discriminación hacia las personas LGBTQ+ persista marcadamente en los ámbitos laborales de la región. Principalmente se hace referencia a violencia psicológica, institucional y sexual. En este sentido, es necesario trabajar en la promoción de los derechos de las personas LGBTQ+ y en los mecanismos de denuncia con perspectiva de diversidad sexual al interior de las organizaciones.

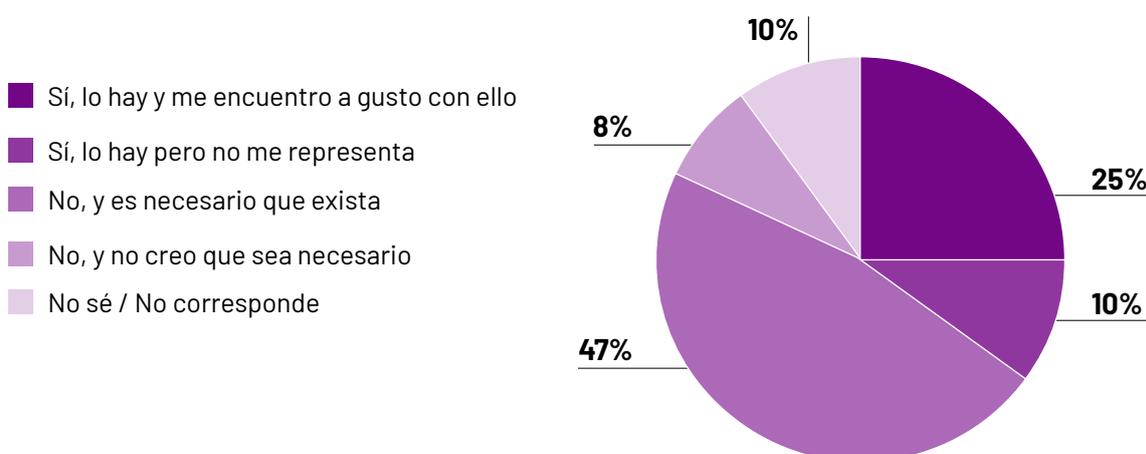
### Las organizaciones y la diversidad sexual

En cuanto a las organizaciones y la diversidad sexual los resultados muestran que sólo el 35% de las personas encuestadas trabaja en lugares con políticas o programas de inclusión de la diversidad sexual y de promoción de la no discriminación por motivos de orientación sexual e identidad

de género. En tanto, el 55% trabaja en lugares donde no existen estas políticas. Sin embargo, para el 47% de este porcentaje es necesario que existan.

Por otra parte, si bien en el 35% de casos se hace referencia a la existencia de políticas o programas en diversidad sexual, el 10% de personas que conforman este porcentaje no sienten que les represente. Entre estas se encuentran principalmente personas LGBTIQ+ de entre 40 y 51 años, mujeres trans, personas bisexuales y personas afrodescendientes.

#### ¿CONOCÉS ALGUNA POLÍTICA Y/O PROGRAMA DE INCLUSIÓN DE LA DIVERSIDAD SEXUAL Y LA NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS DEL COLECTIVO LGBTIQ+ EN TU LUGAR DE TRABAJO?



Respecto del desarrollo de programas o acciones que promuevan la inclusión de la diversidad sexual cabe destacar que los resultados señalan que contribuyen a reducir la discriminación y a promover la responsabilidad de las organizaciones.

En primer lugar, en aquellas organizaciones con políticas de inclusión de la diversidad sexual la identificación y vivencia de acoso, violencia y discriminación es ostensiblemente menor a la de aquellas que no cuentan con las mismos. En el 29% de casos en que las personas encuestadas reportaron haber vivido una situación de discriminación se encontraban trabajando en organizaciones con políticas en la materia, mientras que en el 71% de casos lo hacían en lugares que no las han desarrollado.

Al mismo tiempo, las personas LGBTIQ+ encuestadas se sienten más cómodas trabajando en lugares donde hay políticas de inclusión de la diversidad sexual. Mientras el 72,8% de quienes trabajan en organizaciones con estos programas se sienten entre algo cómodas y muy cómodas en su trabajo, este porcentaje se reduce al 59,4% en organizaciones que no los han llevado a cabo.

Además, **en el 100% de los casos en que hubo respuesta a denuncias de acoso, violencia y discriminación por orientación sexual e identidad de género se hace referencia a organizaciones que cuentan con políticas de no discriminación de las personas LGBTIQ+. En contraste, sólo en el 9,5% de los casos de organizaciones que no cuentan con estas políticas o programas se dio alguna respuesta.**

En síntesis, estos datos reflejan que el desarrollo de planes y programas que promuevan el respeto de los derechos humanos de las personas LGBTIQ+ en el ámbito laboral, afecta positivamente en su vivencia en el trabajo y en la responsabilidad de las organizaciones.

### Experiencias positivas

En la encuesta se les pidió a las personas que escribieran sobre experiencias positivas en el ámbito laboral con el fin de conocer los caminos que se vienen recorriendo hacia la igualdad de oportunidades y trato digno. De la multiplicidad de relatos y frases escritas, la visibilidad y el respeto para las personas LGBTIQ+; la integración y solidaridad por parte de sus pares y superiores, al mismo tiempo que el reconocimiento y compromiso de la organización aparecen como condiciones necesarias de lo que se narra como vivencias positivas en el lugar de trabajo y, además se tornan en motivo de satisfacción y sentimiento de pertenencia a la organización.

En primer lugar, resalta el poder visibilizarse LGBTIQ+ sin temores o consecuencias en el espacio de trabajo, pero sobre todo el respeto y trato digno por parte de sus pares y líderes. *“Lo positivo es la visibilidad de la transexualidad”. “Algunos de mis compañeros y proveedores usan el pronombre con el que me identifico e incluso el nombre”. “(...) en instancias de team building, compañerxs del equipo me felicitaron por la valentía de haber sido honesta con mi orientación sexual (a pesar de no saber cuál sería la recepción)”.*



PH: José Pablo García | [www.unsplash.com](http://www.unsplash.com)

Por otra parte, la integración al equipo también fue relatada teniendo en cuenta la participación en otras actividades y espacios de socialización. *“Ofrecimiento a acompañarme a bares gay, pues cuando hay reuniones de compañeros, es en sitios o bares tradicionales o que no permiten expresiones de afecto diversas...”*; *“En las reuniones post-laborales me invitan considerando a mis novias”.*

Asimismo, otro aspecto a mencionar tiene que ver con la solidaridad por parte de sus pares y de la organización: *“Todo el personal me apoya hasta en las marchas”. “Han defendido mi identidad ante otras personas”. “Mis compañeras de trabajo, de mí mismo nivel, siempre salieron a mi defensa cuando mi jefe hacía comentarios homofóbicos y configuraba microagresiones verba-*

*les, aunque no eran directamente dirigidas a mí.”; “En la situación de acoso laboral y uso de mi orientación sexual como instrumento para esconder las consecuencias del acoso laboral que mi jefe me sometía. Mis compañeros de trabajo me acompañaron y apoyaron durante el proceso”.*

Si bien, la integración se consolida principalmente en el equipo de trabajo, la participación de las personas LGBTQ+ en los grupos de empleadas de diversidad sexual, al mismo tiempo que el involucramiento en el desarrollo de acciones en la temática, en algunos casos, les ha permitido posicionarse no sólo como líderes o referentes dentro de la organización, sino también ha influido en el desarrollo de su carrera: *“Soy el líder del grupo LGBTQ+ en mi trabajo y he sido reconocido por eso”.*

En este sentido, se releva que las personas LGBTQ+ encuestadas se enorgullecen de poder ser agentes de cambio dentro de sus ámbitos de trabajo creando una mayor conciencia sobre sus derechos y brindándoles a otras personas la información necesaria para transformar su mirada: *“Pude escribir proyectos y se convirtieron en parte de las acciones afirmativas de la compañía. Se puede decir que los cambios ocurrieron después del sufrimiento”; “Luego de realizar la denuncia correspondiente, muchas chicas exigieron que me asignaran como su tutora demostrando que el hecho de ser lesbiana no significa nada a la hora de desempeñar mi trabajo, desde entonces este tipo de actos no se han seguido replicando con otros compañeros gay y lesbianas.” o “Soy docente y se han dado discusiones con respecto a estudiantes homosexuales, llegando a la conclusión de la exigencia de respeto y equidad.”*

Si bien existe una gran cantidad de lugares de trabajo que aún no incorporan políticas explícitas o programas de diversidad e inclusión, el proceso de cambio cultural en curso en relación con la diversidad sexual también tiene efectos en dichos espacios: *“En mi trabajo actual, hablé sobre ser LGBTQ+ en la entrevista. Todos mis colegas saben que estoy casado. Cuando mi esposo tuvo apendicitis, recibí varias llamadas preocupadas por él. La compañía aún no tiene ninguna política de apoyo y aún no se ha manifestado en el mes de la diversidad, pero en el curso de lo que experimenté en el pasado, responder a esta encuesta y señalar que no sufro ningún tipo de discriminación me dio mucha alegría”.*

Esta vivencia no resulta ser la misma en todos los casos, ya que el proceso de cambio cultural que se viene dando, de la mano del activismo, del avance legislativo y de la apertura social, por sí solo no resulta suficiente. De acuerdo con algunas personas su “experiencia laboral positiva” se sintetiza en “haber sido contratados/as a pesar de su orientación e identidad” o, simplemente, no haber sido hasta ahora objeto de violencia. Estas percepciones ponen de manifiesto la persistencia indiscutible de prejuicios y estereotipos que siguen violentando y victimizando a las personas LGBTQ+: *“Dar el trabajo porque en muchos lados no te dan trabajo solo porque tus preferencias son diferentes.”; “La experiencia positiva es no escuchar comentarios homofóbicos”.*

**En otros casos, la perseverancia de la discriminación conlleva a que las personas LGBTQ+ busquen organizaciones abiertas a la diversidad o en algunos casos visibilizarse desde la entrevista laboral para poder disminuir las posibilidades de acoso por este motivo una vez dentro de la organización.** Esto, de alguna manera, permite disminuir la tensión permanente que se experimenta en el anonimato (forzado): *“Luego de una experiencia amarga en un lugar de trabajo, tomé la decisión de informar siempre que soy lesbiana. Incluso en la entrevista, de esta manera me evito los rumores.”* No obstante, esta visibilización no necesariamente significa un correlato por parte de los miembros de la organización. *“Mi jefa sabe y aparentemente le es*

*indiferente, pero valoran poco mis logros excelentes.”; “Fui natural acerca de mi novia y la llevé a una comida. No sé acercaron a conocerla, pero no nos agredieron y eso ya es un logro.”*

**El desarrollo de políticas y programas es central para apalancar y darle coherencia a la promoción de espacios laborales abiertos e inclusivos donde las personas LGBTQ+ puedan ser quienes son. Sin embargo, el desarrollo en sí mismo no es suficiente, es necesario el compromiso de la organización y sobre todo de sus integrantes.**

En los relatos y frases recopilados se encuentran testimonios que destacan la falta de correspondencia entre políticas de promoción de derechos (institucionalizadas) y el comportamiento de muchas personas que no se adecuan a ella: *“Tiene políticas muy buenas para que podamos ejercer nuestro trabajo libremente, pero en algunas ocasiones las personas no lo aplican tal como debería ser”. “Los propietarios de la compañía apoyan mucho la causa LGBTQIA+ pero mi superior directo es un poco desagradable”.*

Como contracara se encuentran diferentes ejemplos de buenas prácticas donde se evidencia el compromiso de la organización. En primer lugar, se resalta el esfuerzo en modificar la composición histórica marcadamente heterocisnormativa de sus integrantes. La misma impacta positivamente en las perspectivas de desarrollo de las personas LGBTQ+ y facilita la sensación de inclusión y “tranquilidad”: *“(…) el equipo que en la gestión anterior era casi completamente masculino y heterosexual, se volvió más diverso. Sentí que esto hacía que el ambiente fuera más acogedor, me sentía más cómodo y menos tenso en estos ambientes”. El año pasado por primera vez ingresaron personas trans.”; “(…) Aunque soy la primera persona trans que contratan, tengo igualdad de oportunidades de ascenso, igualdad de carga laboral y un trato respetuoso de todos mis compañerxs.”*

Asimismo, es destacada la existencia de contratos de trabajo invitan y promueven el respeto por la diversidad y la prohibición a cualquier tipo de discriminación (sexual, religiosa, étnica, etc.): *“Aunque no hay un programa específico para personas LGBT, en el contrato que uno firma está explícito que no se acepta ningún tipo de discriminación por orientación sexual o identidad de género. En ningún trabajo había leído algo así; me sentí muy bien.”*

Además, se encuentra que no sólo el reconocimiento, sino el papel del liderazgo en la promoción de los derechos de las personas LGBTQ+ es central en los relatos: *“Hablar directamente con mi jefe inmediato quien tomó cartas en el asunto. Colocando ultimátum a la persona que era líder social/activista de DDHH y a mi ex compañero de trabajo. Todo obtuvo una respuesta favorable.”*

Muchas compañías muestran su compromiso por medio de capacitación y políticas de inclusión explícita que se formalizan en áreas creadas para tal fin, otras, en cambio, promueven acciones de inclusión en un marco menos formalizado o institucionalizado: *“(…) implementaron el seguro EPS para parejas del mismo sexo y se siente un ambiente de igualdad y protección”. “El sindicato tiene un área de género y diversidad que aporta mucho con campañas de no discriminación, salidas del closet y respeto a la diversidad”. “En mi empresa se toman el trabajo de informarse, para hacer a la empresa un lugar más cómodo”.*

Finalmente, es de señalar que algunas personas sienten que su situación de clase o los padecimientos que sufren por su color de piel no forman parte de las acciones y políticas en relación

con la diversidad sexual en las organizaciones y no se sienten bien representadas: “(...) El movimiento que tenemos aquí es bastante importante pero aún es muy prematuro y no coincide con mi realidad porque representa un movimiento gay masculino y blanco (...) no discutimos la realidad de otros LGBTQ+, sino sólo la de los gays.”; “(...) la inclusión se ve más hacia las personas que tienen estudios superiores, nuestros operarios todavía no tienen claridad de la comunidad y eso hace que reciban comentarios homófobos de los que fui testigo”.

En este mismo sentido, según diferentes testimonios, en algunas organizaciones se observa un incipiente crecimiento de cargos jerárquicos ocupados por personas LGBTQ+ que permitiría inducir que, aunque, embrionariamente, la inclusión en las organizaciones empieza a materializarse. Sin embargo, es importante destacar que esta experiencia es comentada solo por algunos varones gay y por eso no es representativa del colectivo LGBTQ+ -en su conjunto. “Los cargos ejecutivos altos eran llevados por personas fuera de la comunidad, pero vi crecer a otros compañeros a posiciones ejecutivas altas incluso a posiciones en el extranjero paralelas a las que tienes los altos ejecutivos en el país además de que nunca se me discriminó en ninguna manera siendo un hombre gay declarado desde el comienzo y durante el proceso de contratación”.

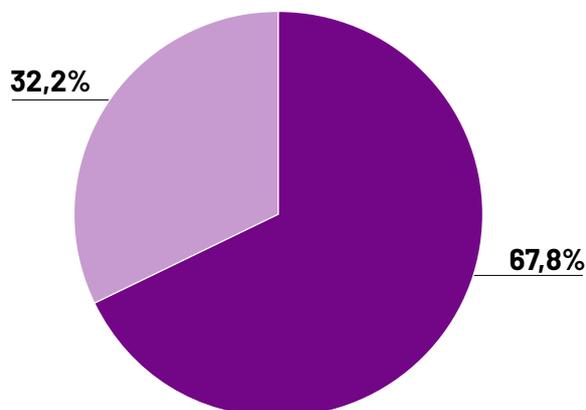
### El contexto de la pandemia del COVID-19

Teniendo en cuenta que la encuesta se lanzó en el mes de junio de 2020, a un poco más de dos meses y medio desde que se inició en la región con las diferentes medidas de aislamiento social y cuarentena para hacer frente a la pandemia de COVID-19. En este sentido, se agregaron dos preguntas respecto de las percepciones sobre los efectos del coronavirus en el ámbito laboral.

Al respecto al preguntar si cree que por su orientación sexual y/o identidad de género es más fácil que se viole alguno de sus derechos laborales durante la pandemia del COVID-19 el 32,2% de las personas contestó afirmativamente.

¿CREES QUE POR TU ORIENTACIÓN SEXUAL Y/O IDENTIDAD DE GÉNERO, ES MÁS FÁCIL QUE SE VIOLE ALGUNO DE TUS DERECHOS LABORALES DURANTE LA PANDEMIA DE COVID-19?

- No
- Sí



Respecto de si a partir de la pandemia considera que estas situaciones de acoso, violencia y discriminación aumentaron en diferentes ámbitos, se encuentra que el familiar es el espacio donde aumentaron las situaciones de discriminación de acuerdo con el 8,8% de la muestra. En segundo lugar, con el 6,6% en su trabajo en general, 6,4% en su casa, 4,4% entre amigos, 4,1% con sus colegas y equipo de trabajo y con un 2,8% con líderes y personas de gerencia. En relación con los países, la región de Sudamérica y de Centroamérica, Brasil y Chile son los que muestran los mayores porcentajes, mientras que Uruguay y Argentina los niveles más bajos.

#### A PARTIR DE LA PANDEMIA DEL COVID-19 PERCIBES QUE LAS SITUACIONES DE ACOSO, VIOLENCIA Y/O DISCRIMINACIÓN POR TU ORIENTACIÓN SEXUAL Y/O IDENTIDAD DE GÉNERO AUMENTARON...

En mi familia	<b>8,8%</b>
En mi trabajo en general	<b>6,6%</b>
En mi casa	<b>6,4%</b>
Entre amigos	<b>4,4%</b>
Con mis colegas / equipo de trabajo	<b>4,1%</b>
Con mis líderes de equipo y/o gerentes	<b>2,8%</b>

<b>Países</b>	<b>EN MI CASA</b>	<b>EN MI FAMILIA</b>	<b>EN MI PAREJA RELACIÓN O VÍNCULO</b>	<b>ENTRE AMIGOS</b>	<b>EN MI TRABAJO EN GENERAL</b>	<b>CON MIS COLEGAS / EQUIPO EN GENERAL</b>	<b>CON MIS LÍDERES DE EQUIPO Y/O GERENTES</b>
Argentina	<b>5,3%</b>	<b>5,3%</b>	<b>1,8%</b>	<b>2,9%</b>	<b>3,5%</b>	<b>2,3%</b>	<b>4,1%</b>
Brasil	<b>7,0%</b>	<b>10,7%</b>	<b>1,5%</b>	<b>8,1%</b>	<b>11,1%</b>	<b>2,6%</b>	<b>2,6%</b>
Centroamérica y el Caribe	<b>5,7%</b>	<b>11,3%</b>	<b>0,0%</b>	<b>3,8%</b>	<b>7,5%</b>	<b>11,3%</b>	<b>7,5%</b>
Chile	<b>10,3%</b>	<b>10,3%</b>	<b>5,9%</b>	<b>8,8%</b>	<b>8,8%</b>	<b>2,9%</b>	<b>4,4%</b>
Colombia	<b>7,2%</b>	<b>9,3%</b>	<b>3,4%</b>	<b>3,7%</b>	<b>5,3%</b>	<b>5,8%</b>	<b>2,4%</b>
México	<b>5,2%</b>	<b>8,9%</b>	<b>1,0%</b>	<b>3,7%</b>	<b>4,9%</b>	<b>3,7%</b>	<b>2,1%</b>
Sudamérica	<b>11,8%</b>	<b>13,7%</b>	<b>3,9%</b>	<b>3,9%</b>	<b>13,7%</b>	<b>3,9%</b>	<b>2,0%</b>
Uruguay	<b>3,9%</b>	<b>2,9%</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>3,9%</b>	<b>2,9%</b>

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES GENERALES

En los últimos años el avance en materia de derechos de las personas LGBTQ+ en el mundo, y en América Latina ha sido importante, aunque esto no ha sucedido de igual manera en todos los países. Sabemos además el avance legislativo y normativo por desgracia no impacta automáticamente en las vivencias de las personas LGBTQ+, ni en todos los ámbitos donde éstas se desarrollan; así como también sabemos que las vivencias son distintas entre varones cis gays en comparación con mujeres trans o personas no binarias. A ello hay que sumar la interseccionalidad por su nivel socioeconómico, vivir con alguna discapacidad, identificarse con algún grupo indígena o por su ascendencia afro. Es decir, las personas de la diversidad sexual, que es diversa internamente, sigue sufriendo acoso, violencia y discriminación en todos los ámbitos de su vida, siendo el mundo laboral uno de ellos.

Es por este motivo que desde Nodos de Argentina, en conjunto con Integra Diversidade de Brasil, Sentiido de Colombia, Nodos México y MSN Consultorías de Uruguay, con el apoyo de ONUSIDA, con la ayuda de diversas organizaciones, consultoras e instituciones decidimos indagar, desde una perspectiva esencialmente cuantitativa las vivencias de acoso, violencia y discriminación que sufren las personas LGBTQ+ en sus entornos laborales en la región latinoamericana. Es un estudio de carácter exploratorio y descriptivo que permitió un acercamiento a las vivencias del acoso, la violencia y la discriminación en el mundo del trabajo, y mediante el cual pudimos identificar huellas, delinear indicios y trazar una imagen de la situación.

Las respuestas analizadas fueron de 1584 personas que se identifican como LGBTQ+, residentes en Latinoamérica y con trabajo en el último año. Es una muestra mayoritariamente masculina, cis, gay, de clase media, con niveles universitarios o superiores y que trabaja en empresas del sector privado. Una primera reflexión importante es que se respetó la manera en cómo la persona se auto identificó, lo que nos permite saber que la pluralidad, y la diversidad sexual dentro de la diversidad sexual tiene una tendencia a romper con las categorías impuestas desde la academia y las organizaciones, y también que está por fuera de los binarismos y es mucho más amplia.

La OIT ya ha dicho lo que las investigaciones ponen de relieve, y es que, desde la educación al acceso al empleo, las condiciones de trabajo y la seguridad son inequitativas, distintas y diferenciadas para las personas LGBTQ+. Y que si bien hay un Sistema Universal de Derechos Humanos que marcan la protección de las personas LGBTQ+ en todo el mundo, la región y nuestros países, esta demostrado que siguen siendo insuficientes, ya que en las sociedades y los ambientes laborales el estigma, como un proceso de deshumanización, degradación, desacreditación y desvalorización sigue considerando "inferior" o "anormal" a las disidencias sexuales.

En esta investigación encontramos que el 37,2% de las personas LGBTQ+ asegura haber sufrido en el último año situaciones de acoso, violencia y/o discriminación por su orientación sexual y/o identidad de género en el ámbito laboral. En cuanto a los géneros las personas de género no binario o no binarie y queer (49,1%) son quienes reportan mayores niveles de acoso, violencia y discriminación. Le siguen las feminidades (43,2%) y el nivel más bajo, por debajo del promedio regional, lo informan las masculinidades (32,4%).

Con relación a los países y regiones, Centroamérica es la región donde la percepción de acoso, violencia y discriminación es más alta (53,6%), seguido por Brasil (44%) y Colombia (40,3%). Argentina (27,5%), Uruguay (31%), México (33,1%) y Chile (36,8%) son los países que reportan cifras inferiores al promedio regional.

Si bien el 37,2% de las personas que conforman la muestra afirma haber vivido acoso, violencia y discriminación, al preguntar, sobre la base de un listado de situaciones discriminatorias (desde haber recibido comentarios inadecuados, insultos, trato desigual, hasta violencia sexual y física, etc.), se encuentra que el 74,4% ha experimentado al menos uno de estos hechos en los últimos 12 meses.

Con relación a la identidad de género son las mujeres trans (71,2%) quienes mayormente expresan haber vivido estas situaciones. Le siguen los varones trans (51%), personas de género no binario o no binarie y queer (48,2%), mujeres (39,7%) y varones (31,4%, único valor por debajo del promedio regional por identidad). De acuerdo con la orientación sexual son las personas heterosexuales trans (59,8%) quienes más indican haber vivido acoso, violencia y/o discriminación, seguido por el 45,7% de las personas pansexuales, asexuales y demisexuales. Así el 41,8% de lesbianas, el 36% de las personas bisexuales y el 32% de gays han vivido estas situaciones.

Las experiencias de mayor frecuencia corresponden a violencia psicológica (70,6%) e institucional (34,8%) y en menor medida, aunque no menos preocupantes, a violencia sexual (18,5%), acoso (13,9%) y violencia física (4,4%). Los datos indican una tendencia a si reconocer como acoso ciertas formas de violencia, sobre todo la física, y a no considerarlas a la violencia psicológica.

Es necesario que las políticas y acciones realizadas por las organizaciones empleadoras miren a la población LGBTIQ+ desde una mirada interseccional, analizando las vulnerabilidades y necesidades de quienes además de ser parte de este grupo, también son parte de grupos indígenas, afrodescendientes, con alguna discapacidad, por grupo etario, su estatus migratorio o de refugiado, su nivel socioeconómico, o si tiene alguna discapacidad, ya que como los datos lo demostraron estas son variables que aumentan la vulnerabilidad de estos grupos, y a veces cuentan con menos recursos para hacer frente o denunciar las situaciones vividas.

Es importante señalar que el 36% de las personas con discapacidad, el 47,6% de las personas afrodescendientes y el 51% de aquellas que se reconocieron pertenecientes a un pueblo indígena u originario se identificaron de clase media baja o baja, porcentaje superior al promedio de 29,8%. De igual forma, se encuentra que las personas trans son aquellas que mayormente se identifican de clase baja (50,5%), seguidas de personas queer+ (37,7%). Además, son quienes tienen menores niveles de escolaridad, el 26% tiene nivel secundario o menos.

En estos grupos, en relación a las vivencias de discriminación se nota un aumento, siendo por ejemplo que el 52,4% de las personas LGBTIQ+ con discapacidad han vivido algún tipo de estas experiencias. El 46,5% de las personas que se reconocen pertenecientes o descendientes de un pueblo indígena u originario y 47% las personas afrodescendientes las han vivido. Y que a menor nivel educativo (hasta secundario 50,7%, estudios universitarios 36,2%, posgrado 34,2%) y clase social (baja 47,4%, media 35,1%, clase alta 25,3%) se encuentran mayores niveles de acoso y discriminación.

Como mencionamos, el desarrollo legislativo en cada uno de los países ha sido importante, y también es sabido que muchas empresas, sobre todo multinacionales, otorgan estos beneficios, y otros como cobertura de salud de la pareja, independientemente de la existencia de una ley de unión civil o matrimonio igualitario, o respeto del nombre autopercibido ante la ausencia de normativa o de una ley de identidad de género. Sin embargo, hemos encontrado que varias empresas incumplen con las leyes vigentes, negando acceso de derechos, oportunidades de ascenso o el acceso a puestos mejor calificados y remunerados. También se observó que hay extensión de jornadas de trabajo no remuneradas y una retribución económica que se encuentra por debajo de lo que corresponde a la función desempeñada. Y claro, mucho antes de ingresar al trabajo ya se observa que la identidad sexual es motivo “suficiente” para impedirle a una persona continuar con el proceso, sin razón explicable.

Estas vivencias de acoso no solo suceden en las organizaciones empleadoras, sino que también las personas que trabajan de manera independiente experimentan actitudes de rechazo de parte que les impide desarrollar su profesión libremente.

Sobre quienes son quienes perpetran estos actos, el 23,8% de las personas identifica a jefes y jefas como quienes han suscitado estas situaciones. El 46% de las personas afirma que la discriminación es ejercida por pares en la organización. En último lugar, con el 12,7% se menciona a proveedores y clientela. Y sobre todo son ejercidas por varones (43,6%), pero también por mujeres (34,4%).

En relación con el acoso sexual, también son los varones con poder de mando (en general cis género) quienes fuerzan a sus víctimas a tener relaciones sexuales a cambio de buenas calificaciones por su desempeño laboral. Pero también observamos casos efectuados por mujeres, en general, hacia hombres cisgénero gays, y es importante destacar que también se han relevado situaciones de acoso de hombres gays a hombres bisexuales.

Frente a todas estas vivencias de acoso, violencia y discriminación, son pocos los que buscan ayuda o denuncian, sólo el 13,7% de las personas LGBTIQ+ encuestadas realizó una denuncia, ya sea en su lugar de trabajo o en un organismo estatal, mientras por el otro lado el 86,3% no la realizó. La mayoría (46%) considera que “no corresponde” y casi una quinta parte (18%) “no lo creyó necesario”. 2 de cada 10 no realizó la denuncia por temor a exposición, represalias o consecuencias y para el 8% de la muestra los mecanismos de denuncia no son confiables. El 69,9% de quienes denunciaron expresan que no hubo respuesta, consecuencia o sanción por parte de la organización hacia la persona o personas responsables de las situaciones denunciadas. Y de quienes tuvieron una respuesta sólo el 42,9% de los casos cesó dicho acoso y en el 34% hubo una represalia.

Sobre la sensación de comodidad que las personas manifestaron frente a su espacio laboral en relación con su orientación sexual y/o identidad de género, son los varones gays quienes se sienten más cómodos en el trabajo: el 70,4%. Algo menos cómodas se encuentran las personas bisexuales (63,9%) y las mujeres lesbianas (62,1%) y quienes manifiestan los menores niveles de comodidad son las personas queer+ (48,8%) y trans (47,5%).

En relación con la salida del closet en su lugar de trabajo, el 67,7% asegura haberse visibilizado o salido del closet como LGBTIQ+, y si bien el 54,9% de ellas dice no haber tenido ninguna represalia, obstáculo o dificultad, para el 12,8% que lo hicieron les perjudicó laboralmente. Por

otra parte, el 32,2% de las personas no se visibilizó en su lugar de trabajo. De este porcentaje el 20,3% no lo hizo por miedo a posibles represalias o consecuencias

**Ahora bien, sabemos que las organizaciones empleadoras tienen herramientas suficientes para evitar que sucedan estas situaciones, y que si suceden podrían tener los mecanismos eficientes para asegurar la denuncia y el cuidado de la persona que lo hace.** En este sentido de las personas que respondieron a la encuesta el 35% de casos hace referencia a la existencia de políticas o programas en diversidad sexual, pero el 10% de personas que conforman este porcentaje no sienten que les represente (en este dato están principalmente personas de entre 40 y 51 años, mujeres trans, personas bisexuales y personas afrodescendientes).

**Otro de los hallazgos importante de esta encuesta es que en las organizaciones con políticas a favor de la diversidad sexual el acoso es menor a la de aquellas que no cuentan con las mismos.** El 29% de quienes reportaron haber vivido una situación de discriminación se encontraban trabajando en organizaciones con políticas en la materia, mientras que en el 71% de casos con acoso era en organizaciones sin políticas o programas de diversidad sexual. Asimismo, mientras el 72,8% de quienes trabajan en organizaciones con estos programas se sienten cómodas en su trabajo, este porcentaje se reduce al 59,4% en organizaciones que no los han llevado a cabo. Y con relación a las denuncias, el 100% de los casos en que hubo respuesta a denuncias por orientación sexual e identidad de género se hace referencia a organizaciones que cuentan con políticas de no discriminación, en contraste de solo el 9,5% de respuesta a denuncias en organizaciones donde no los hay.

---

Existen multiplicidad de relatos sobre la importancia de la visibilidad y el respeto para las personas LGBTQ+; la integración y solidaridad por parte de sus pares y superiores.

---

**En relación con las experiencias positivas en el trabajo desde su identidad sexual, existen multiplicidad de relatos sobre la importancia de la visibilidad y el respeto para las personas LGBTQ+; la integración y solidaridad por parte de sus pares y superiores; al mismo tiempo que el reconocimiento y compromiso de la organización.** También aparece un mayor involucramiento por parte de las personas LGBTQ+ en el desarrollo de acciones en la temática, en algunos casos, les ha permitido posicionarse no sólo como líderes o referentes dentro de la organización, sino como agentes de cambio.

En otros casos, es complejo mirar como algunas personas miran el acceso a un derecho básico, como un ejemplo de experiencia positiva, como por ejemplo el contratados/as, o simplemente, no haber sido hasta ahora objeto de violencia.

Teniendo en cuenta que la encuesta se lanzó en el mes de junio de 2020, a un poco más de dos meses y medio desde que se inició en la región con las diferentes medidas de aislamiento social y cuarentena para hacer frente a la pandemia de COVID-19. Al respecto al preguntar si cree que por su orientación sexual y/o identidad de género es más fácil que se viole alguno de sus dere-

chos laborales durante la pandemia del COVID-19 el 32,2% de las personas respondió afirmativamente, lo cual da una sensación de vulnerabilidad dada por la identidad sexual.

Sobre esta investigación hay desafíos y limitaciones que proponemos revisar en siguientes investigaciones. Por un lado, la extensión y construcción del instrumento para que no sea muy largo y lograr que todas las personas que lo inician lo terminen. Asimismo, hacer esfuerzos en ampliar la representatividad de la muestra, no solo en números, sino en diversidades, donde haya mayor representación de lesbianas, personas trans, no binaries y trans, en vulnerabilidad socioeconómica, con discapacidad y otras variables de interseccionalidad.

Sin embargo, uno de los mayores desafíos fue el cómo hacer un primer documento que fuera lo suficientemente amplio y profundo, donde no había investigaciones similares de referencia, y que pueda dejar un primer esbozo sobre este tema. Es así que la amplitud del documento fue un desafío, reconocer qué omitir fue la tarea más difícil y por ello se decidió por una extensión amplia.

Asimismo, sería interesante poder hacer un trabajo cualitativo sobre estos grupos para definir con mayor detalle las vivencias de acoso, violencia y discriminación y ver como se entrecruza las diferentes vulnerabilidades. Y por otro lado, reconociendo que no hay, o hay poca visibilidad de personas LGBTQ+ en cargos jerárquicos, poder indagar más sobre este grupo, y realizar una investigación cualitativa sobre sus vivencias y desarrollo de carrera.

Y el mayor desafío es promover, convencer y lograr que todas las organizaciones empleadoras vean como una necesidad del negocio, pero también en materia de derechos humanos y bienestar de su población el contar con programas y políticas a favor de la población LGBTQ+, contruidos junto a ellas, ellos y elles, y donde haya representación de todas las letras.

Este es un camino mediante el cual lograremos espacios donde las personas no tengan que sufrir por ser quienes son.



PH: José Pablo García | [www.unsplash.com](http://www.unsplash.com)

## BIBLIOGRAFÍA

Aldana Saraccini, Aura Violeta. (2004). *Identidad de género y poder institucionalizado*.

Recuperado de: <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/Nicaragua/cielac-upoli/20120813024056/Xidentidad.pdf>

Alicia Anne Lapointe. (2017). "It's not Pans, It's People": Student and Teacher Perspectives on Bisexuality and Pansexuality, *Journal of Bisexuality*, 17:1, 88-107.

Alfarache Lorenzo, Angela G. (2003). *Identidades lésbicas y cultura feminista. Una investigación antropológica*. (1. ed edición). Universidad Nacional Autónoma de México.

Asexual Visibility and Education Network (AVEN). (2020). Recuperado de <https://www.asexuality.org>

American Psychological Association. (APA). (2015). *Pautas para la práctica psicológica con personas transgénero y de género no conformista*. *American Psychologist*, 70(9), 832-864.

Recuperado de: <https://www.apa.org/pi/lgbt/resources/guidelines-transgender-spanish.pdf>

Badgett, M.V.L., & Sell, R. (2018). *A Set of Proposed Indicators for the LGBTI Inclusion Index*. New York: The World Bank & UNDP.

Banco Interamericano de Desarrollo (BID). (2020). *Hacia un mejor entendimiento de la discriminación por orientación sexual e identidad de género*. Recuperado de: <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Hacia-un-mejor-entendimiento-de-la-discriminacion-por-orientacion-sexual-e-identidad-de-genero.pdf>

Bogaert, Anthony. (2015). *Asexuality: What It Is and Why It Matters*. Vol.: 52. *Journal of sex research*. USA.

Butler, Judith. (2018). *Cuerpos que Importan*. Ed. Paidós. Argentina.

Cámara de Comerciantes LGBT de Colombia y Centro Nacional de Consultoría (2016). *Relacionamiento con trabajadores LGBTI*.

CEPAL. (2010). *Discapacidad en América Latina y el Caribe, desafíos para las políticas públicas*. Recuperado de: <https://www.cepal.org/notas/74/Titulares2.html>

CEPAL. (2019). *Panorama Social de América Latina 2019*. Recuperado de: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/44969-panorama-social-america-latina-2019>

Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas. (2018) *Diagnóstico nacional sobre la discriminación hacia personas LGBTI en México: derecho al trabajo*. CEAV, Fundación Arco Iris, México. [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/438166/Diagn\\_stico-NacionalTrabajo\\_CEAV\\_OK.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/438166/Diagn_stico-NacionalTrabajo_CEAV_OK.pdf)

Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH). (2018) *Avances y desafíos hacia el reconocimiento de los derechos de las personas LGBTI en las Américas : Aprobado por la*

Comisión Interamericana de Derechos Humanos el 7 de diciembre de 2018. Recuperado: <http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/LGBTI-ReconocimientoDerechos2019.docx>

Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH). (2015). *Violencia contra Personas Lesbianas, Gay, Bisexuales, Trans e Intersex en América*. Washington. Recuperado de: <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/ViolenciaPersonasLGBTI.pdf>

Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH). (2017). *Opinión Consultiva OC-24/17. Identidad de género, e igualdad y no discriminación a parejas del mismo sexo*.

Cortina, A. (2018). *Aporofobia, el rechazo al pobre*. Barcelona: PAIDOS, Estado y Sociedad.

Grollman, E. (2010). *What Is "Sexual Identity"? Is It the Same as Sexual Orientation? What is sexual identity? How is it related to sexual orientation, and how is it different from it? It is quite complex, multidimensional, and fluid*. Kinsey Confidential. Recuperado de: <https://kinseyconfidential.org/sexual-identity-sexual-orientation/>

Hopenhayn, M. & Bello, A. (2001). *Discriminación étnico-racial y xenofobia en América Latina y el Caribe*. Santiago de Chile. CEPAL

ILGA. (2017). *State Sponsored Homophobia, A World Survey of Sexual Orientation Laws: Criminalization, Protection and Recognition*. 12 ed. Recuperado de: [https://ilga.org/downloads/2017/ILGA\\_State\\_Sponsored\\_Homophobia\\_2017\\_WEB.pdf](https://ilga.org/downloads/2017/ILGA_State_Sponsored_Homophobia_2017_WEB.pdf)

ILGA Mundo. (2019). *Lucas Ramón Mendos, Homofobia de Estado 2019: Actualización del Panorama Global de la Legislación*. Ginebra. Recuperado de: [https://ilga.org/downloads/ILGA\\_World\\_Homofobia\\_de\\_Estado\\_Actualizacion\\_Panorama\\_global\\_Legislacion\\_diciembre\\_2019.pdf](https://ilga.org/downloads/ILGA_World_Homofobia_de_Estado_Actualizacion_Panorama_global_Legislacion_diciembre_2019.pdf)

ILGA Mundo. (2020). *Kirichenko K, Órganos de Tratados de la ONU: referencias a la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género y las características sexuales: Informe anual 2019*. Ginebra. Recuperado: [https://ilga.org/downloads/2019\\_informe\\_anual\\_Organos\\_Tratados.pdf](https://ilga.org/downloads/2019_informe_anual_Organos_Tratados.pdf)

Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI). (2018). *Denuncias Radicadas en el INADI (2014-2017)*. INADI, Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Recuperado de: <http://inadi.gob.ar/contenidos-digitales/producto/denuncias-radicadas-en-el-inadi-2014-2017/>

InterACT. (2020). *Preguntas frecuentes: ¿Qué es la intersexualidad?*. Recueprado de: <https://interactadvocates.org/faq/>

Intersex activists. (2014). *Intersex Issues in the International Classification of Diseases: a revision*. Geneva. Recuperado de: <https://globaltransaction.files.wordpress.com/2015/10/intersex-issues-in-the-icd.pdf>

Lagarde, Marcela. (1990). *La Identidad Femenina*. México. Recuperado de: [http://poseidon.posgrado.unam.mx/publicaciones/ant\\_omnia/20/04.pdf](http://poseidon.posgrado.unam.mx/publicaciones/ant_omnia/20/04.pdf)

Legislatura Ciudad Autónoma de Buenos Aires. (2016). *Acá estamos, Carlos Jáuregui sexualidad y política en Argentina*. Buenos Aires

Larrea, M. R. (2011). *Feminismo(S) Perspectiva de Género y Teorías Jurídicas Feministas*. *Derecho en Libertad*, 7, 132-157.

Mays, V. M., & Cochran, S. D. (2001). *Mental health correlates of perceived discrimination among lesbian, gay, and bisexual adults in the United States*. *American journal of public health*, 91(11), 1869–1876. <https://doi.org/10.2105/ajph.91.11.1869>

Mercado, G. A. (2012). *Exploración del concepto de auto-discriminación por VIH y su abordaje por psicólogas que atienden personas con el virus en Fundación Huésped*. Tesis de Grado, Universidad de Palermo, Psicología, Buenos Aires.

Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad (2020). *Plan Nacional de la Acción contra las violencias por motivo de género*. Argentina.

Nodos Consultora & Ciervos Pampas. (2020). *Tackleano Tackleano la Homofobia. Informe sobre las percepciones en relación con el Rugby y la homosexualidad por parte de jugadores, entrenadores y aliados de Ciervos Pampas Rugby Club*. Buenos Aires, Argentina. En proceso de publicación.

Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos (OACNUDH). (2011). *Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para 'proteger, respetar y remediar'*. Ginebra, Suiza. Recuperado de: [https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr\\_sp.pdf](https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_sp.pdf)

Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos (OACNUDH). (2017). *Hacer frente a la discriminación contra las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales. Normas de conducta para las empresas*. Recuperado de: <https://www.unfe.org/wp-content/uploads/2018/04/Principios-mundiales-para-las-empresas.pdf>

ONUSIDA. (2014). *The Caribbean men's Internet Survey (La encuesta de Internet para hombres caribeños) (CARIMIS)*. Recuperado de: <http://sigmaresearch.org.uk/files/report2014d.pdf>

Organización de Estados Americanos (OEA). (1994). *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belem Do Pará"*. Recuperado de: <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>

Organización de Estados Americanos (OEA). (2013). *Convención Interamericana contra toda forma de Discriminación e Intolerancia*. Antigua, Guatemala. Recuperado de: [http://www.oas.org/es/sla/ddi/tratados\\_multilaterales\\_interamericanos\\_A-69\\_discriminacion\\_intolerancia.asp](http://www.oas.org/es/sla/ddi/tratados_multilaterales_interamericanos_A-69_discriminacion_intolerancia.asp)

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019a). *Documento de información sobre la protección contra la discriminación basada en la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género y las características sexuales (SOGI/ESC)*. Departamento de Normas Internacionales del Trabajo. Constance Thomas y Catherine Weber.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019b) *Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190)*. Ginebra. Recuperado de: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C190](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190)

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1958). *C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)*. (núm. 111). Ginebra. Recuperado de: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C111](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111)

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (s.f.) *La discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género: Resultados del proyecto PRIDE de la OIT*. Recuperado de: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms\\_380831.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_380831.pdf)

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019a). *Documento de información sobre la protección contra la discriminación basada en la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género y las características sexuales (SOGI/ESC)*. Departamento de Normas Internacionales del Trabajo. Constance Thomas y Catherine Weber.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019b) *Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190)*. Ginebra. Recuperado de: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C190](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190)

Organización Mundial de la Salud (OMS). (2018). *La salud sexual y su relación con la salud reproductiva: un enfoque operativo*. Ginebra. Recuperado de: <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/274656/9789243512884-spa.pdf?ua=1>

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). (2015). *¿Qué son los objetivos de desarrollo sostenible?* Recuperado de: <https://www.undp.org/content/undp/es/home/sustainable-development-goals.html>

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). (2020). *El potencial de la migración en América Latina y el Caribe*. Recuperado de: <https://www.undp.org/content/undp/es/home/blog/2020/harnessing-the-potential-of-migration-in-latin-america-and-the-c.html>

Robledo, F. (2015). *2da. Encuesta sobre Diversidad e Inclusión Laboral*. Recuperado de: <http://www.adilmexico.com/wp-content/uploads/2015/09/2daEncuestaADIL2015superlow.pdf>

Sarricolea, J. M. (2015). *Pensamientos raros, escrituras errantes*. Reseña de: Queer & Cuir. Políticas de lo irreal. Lanuza Rodríguez, Fernando & Raúl M. Carrasco (comps.). (2015).

Secretaría de Derechos Humanos del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación. (2014). *Ley No 26.743 Identidad de Género*. Buenos Aires, Argentina.

TvT - Transrespect versus transfobia en el mundo (2016). *2.190 asesinatos son sólo la punta del iceberg – Una introducción al proyecto Observatorio de Personas Trans Asesinadas. Informe anual del TMM 2016*. Carla LaGata / Carsten Balzer y Lukas Berredo

Serie de Publicaciones TvT, Volumen 15, octubre de 2016. Recuperado: <https://transrespect.org/wp-content/uploads/2016/11/TvT-PS-Vol15-2016.pdf>

UNFPA. (2018). *Jóvenes con discapacidad: estudio global sobre cómo poner fin a la violencia de género y hacer realidad la salud y los derechos sexuales y reproductivos*. Recuperado de: [https://www.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/UNFPA\\_Global\\_Study\\_on\\_Disability\\_Report\\_SP.pdf](https://www.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/UNFPA_Global_Study_on_Disability_Report_SP.pdf)

Vidale, B. Aina (2020). *¿Qué es la Pansexualidad?*. En Psicología Online: Recuperado de: <https://www.psicologia-online.com/que-es-la-pansexualidad-4949.html>

Yogyakarta. (2017). *THE YOGYAKARTA PRINCIPLES plus 10*. Ginebra, Suiza. Recuperado de: [http://yogyakartaprinciples.org/wp-content/uploads/2017/11/A5\\_yogyakartaWEB-2.pdf](http://yogyakartaprinciples.org/wp-content/uploads/2017/11/A5_yogyakartaWEB-2.pdf)

# ARGENTINA



# CAPÍTULO ARGENTINA

*Análisis y redacción:* **Virginia Meneghello**  
**Nodos Consultora**

## INTRODUCCIÓN

Las legislaciones internacionales y nacionales ocupan un rol fundamental al aportar visibilización sobre la temática de la diversidad sexual, poner de manifiesto las desigualdades como argumento de mostrar las inequidades e injusticias y señalar la necesidad de legislar sobre esa situación. Sabemos que durante muchísimo tiempo hubo derechos básicos que les fueron negados a las personas LGTBIQ+ y que aún hoy en nuestra región hay países que no reconocen derechos fundamentales a este grupo. Y cabe aclarar que no se necesita legislar sobre derechos diferentes sino reconocer los derechos de todas las personas y así reafirmar el acceso a derechos que gran parte de la población si tiene acceso, sin perjuicio de su orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales (OSIGEGCS).

Estas dos primeras décadas del siglo XXI han sido muy activas a nivel internacional, regional y local en relación con la proclamación de leyes, principios y garantías destinadas a diferentes grupos. Se puede observar la importancia de que se haya generado ese marco que incluye a los Principios de Yogyakarta en 2007 a través del cual realizaban recomendaciones a los Estados para la aplicación de DD.HH., donde cada Principio fue acompañado de recomendaciones para los Estados principalmente pero también para otros actores.

La aplicación de estos marcos comenzó a convocar más fuertemente a los espacios de trabajo y así interpelar a las empresas como lo son los Principios de John Ruggie en 2011 de Naciones Unidas. Si bien no incluye un apartado específico para el colectivo LGTBIQ+, si pone en primer plano las responsabilidades y obligación que tienen las empresas a la hora de respetar y hacer respetar y proteger los derechos humanos.

En 2013 la Organización de Estados Americanos aprobó la Convención Americana contra toda forma de Discriminación e Intolerancia, este instrumento está orientado a condenar cualquier acto de discriminación basado en diferentes motivos entre ellos la identidad de género, orientación sexual y la expresión de género.

En 2017 un nuevo documento orienta sus esfuerzos sobre respeto de los derechos humanos al ámbito del trabajo a través de la publicación de Los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos establecen normas para que el sector privado no solo para que respeten los derechos humanos sino también se le convoca para que sea un actor de cambio.

Es conocido que Argentina ha sido pionero en desarrollar leyes que legitimaran los derechos de las personas LGTBIQ+ en la región latinoamericana, primero al legalizar el matrimonio igualitario y todo lo concerniente a la constitución de una familia y luego con la Ley de Identidad de Género. Estas leyes constituyeron un punto de inflexión frente a la marginación estructural en el acceso a derechos y generaron que

organizaciones e instituciones del ámbito público y privado tuvieron que actualizarse y adaptarse para estar en línea con la aplicación de las leyes.

**Sin embargo, sabemos que las leyes por sí solas no son suficientes para modificar prácticas institucionales en los diferentes ámbitos y las relaciones sociales que de ella deriven porque existe un cúmulo de creencias y prejuicios arraigados en la cultura de cada sociedad donde las personas no siempre están dispuesta a desaprender y dejar atrás prejuicios y generar nuevos comportamientos en línea con las legislaciones y dejar de reproducir comportamientos y actos estereotipados que continúan generando violencia y discriminación hacia las personas.**

Acorde al mapa de la discriminación de 2013 del Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI), en Argentina destaca que entre el período 2014 y 2017 se registraron 9.266 denuncias de discriminación y que el 12% pertenece a personas LGBTQ+, ocupando el segundo lugar de denuncias después de las realizadas por discapacidad (20,8%). Y el ámbito que es escenario de la mayor cantidad de actos discriminatorios es el laboral con un 23,7%. No hay muchos registros y datos actualizados de los actos de violencia y discriminación en Argentina hacia la población LGBTQ+ en el espacio del trabajo, pero en el 2019 Nodos realizó una encuesta en esta materia dando cuenta que el 31% de las personas LGBTQ+ sufrió experiencias vinculadas a la discriminación, maltrato y discriminación en el ámbito laboral (Nodos, 2019).

Los actos de discriminación se despliegan en muchas ocasiones de manera silenciosa y sigilosa y tan bien cumple su cometido que hace que las personas que son objeto de esas acciones perjudiciales no lleguen a registrarlos como actos negativos, sino que en muchos casos observamos que se acostumbraron a ellos.

Así como las leyes nacionales, la adhesión a Convenios, Pactos internacionales que se realiza a nivel país constituyen el marco de lo que acepta y lo que no, las políticas, códigos de conducta constituyen el cuerpo legislativo dentro de las organizaciones.

Existen conversaciones y prácticas que perpetúan las inequidades y en consecuencia siguen legitimando ciertas prácticas al interior de los espacios de trabajo. Y si quien ejerce un acto de esta naturaleza es las formas en cómo se manifiesta la violencia se da a través de múltiples formas y ello hace que pueda ser invisibilizada por algunas personas porque la violencia es estructural y cultural (Galtung J., 1994).

Reconocemos que se avanzó mucho en el marco legislativo internacional, nacional y de las organizaciones para que las personas independientemente de su OSIGEGCS vivan con la misma dignidad y respeto que todas las personas, pero este informe nos demuestra que debemos reafirmar el compromiso de trabajo en la temática porque aún en 2020 se viven situaciones de acoso, discriminación y violencia solo por no ser heterosexual y es necesario realizar una revisión de las estructuras de las instituciones, sus normas y sistema de creencias para respetar y proteger los derechos de todas las personas.



PH: Sharon Mccutcheon | [www.unsplash.com](http://www.unsplash.com)

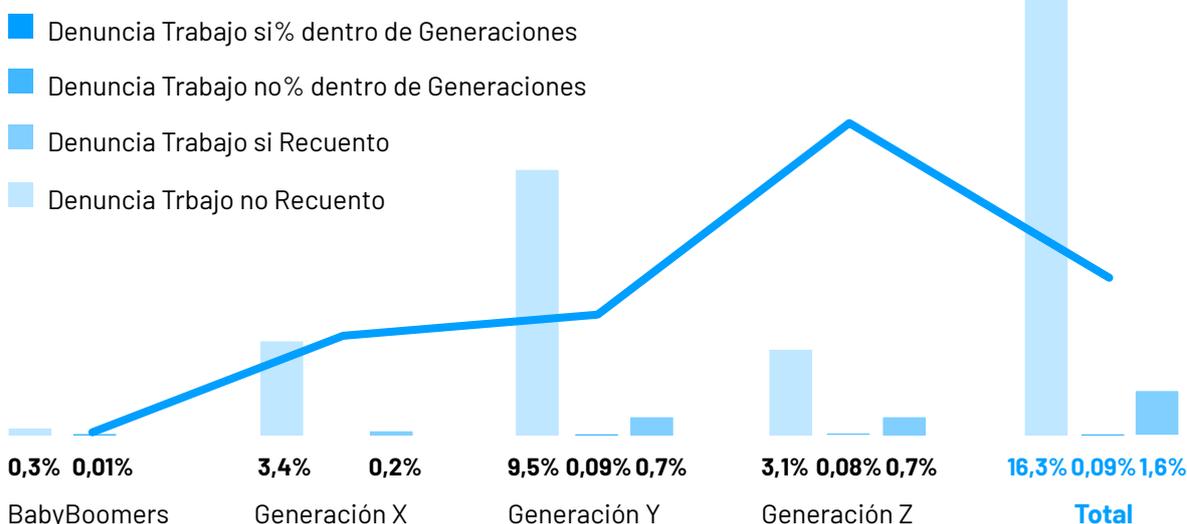
## ANÁLISIS DE LA MUESTRA

La discriminación en el ámbito laboral es un comportamiento que busca ser erradicado por los códigos de conducta de las organizaciones, por sus políticas en contra de estos actos pero que sigue vigente. No se encuentran casos de discriminación a personas por ser heterosexuales, en todo caso es por alguna o varias de sus características que hacen a su identidad, pero no esa. En este sentido comprendemos que **la cultura heterosexual es una construcción entre otras generadas y se sigue presentando como un modelo único y universal (Tin G. 2012). Pero esto si pasa en las personas que pertenecen al colectivo LGTBIQ+, personas que no están comprendidas dentro del paradigma heterosexual, tan solo por esta característica son objeto de burlas, menosprecio, acciones de discriminación que operan de un modo integral porque no solo afecta a la convivencia, sino que puede impactar de manera negativa al desarrollo de la propia carrera de las personas dentro del trabajo pero también pueden tener consecuencias nocivas por fuera y afectar su espacio personal e integridad.** Por lo cual contar con métricas sobre situaciones de discriminación a personas LGTBIQ+ en el ámbito laboral es un modo de visibilizar este panorama para que sea un tema abordado al interior de los espacios de trabajo.

Tener registros permite visibilizar la situación y no quedarnos solamente en algún caso que conocemos o hemos accedido a través de un medio de comunicación. En Argentina el Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI) describe en un informe que recopila situaciones de discriminación por distintas causas en el período de 2014 a 2017 que la segunda causa de discriminación nacional registrada correspondía a las personas LGTBIQ+ con un 12%. La primera razón de discriminación corresponde a las personas que cuentan con alguna discapacidad con un 20,8%. Si tomamos en cuenta ambos datos veremos como las personas LGTBIQ+ si cuentan con alguna discapacidad sufren los mayores índices de discriminación. La comprensión de la diversidad sexual de las personas LGTBIQ+ es abordada desde un enfoque de derechos humanos basado en el reconocimiento y respeto de sus diferencias.

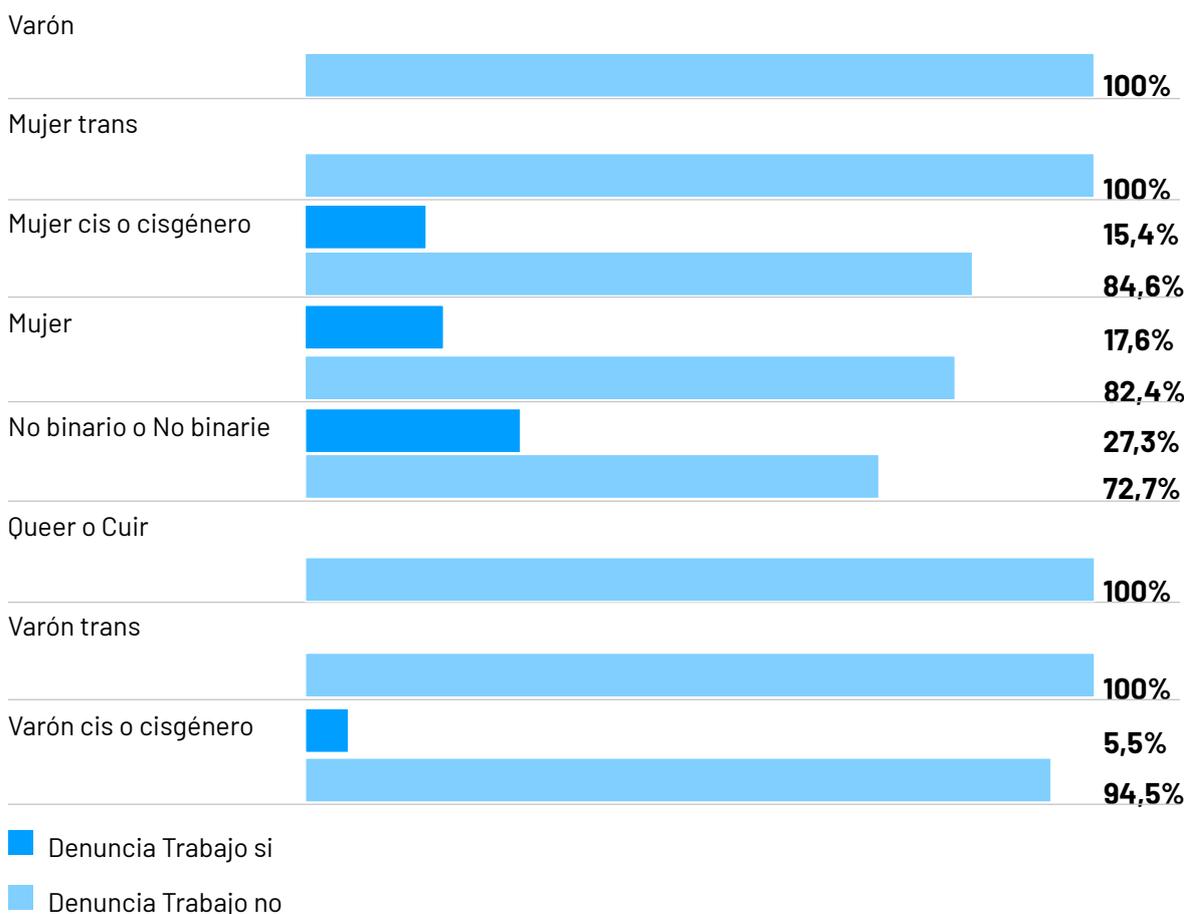
La muestra de Argentina está compuesta por 182 casos, con fuerte representación en las respuestas por parte de quienes pertenecen a la generación X, siendo el 56,6% de los respondientes. Acorde a los últimos datos del INDEC sabemos que las poblaciones más jóvenes pertenecientes a la generación Z o millenials son una franja poblacional que posee una alta tasa de desocupación, es el doble en comparación con los adultos.

### GENERACIONES



Sólo el 10,9% de quienes respondieron sienten que hay una diferencia entre el sexo o género asignado al momento de nacer y su realidad actual. Esta es una muestra que posee una fuerte presencia de la voz masculina, dado que el 24% de los respondientes son varones y el 30, 2% son varones cis género. Esto nos habla o bien de que los varones están más dispuestos a hablar sobre estas situaciones y que en el futuro se deberá hacer mayores esfuerzos para llegar a más poblaciones. Y en cuanto a la orientación sexual el 51,6 % de la muestra es gay, seguido por un 19,2% de lesbianas.

### IDENTIDAD DE GÉNERO



En cuanto al enfoque interseccional de la diversidad, el 95,6% declara no tener ninguna discapacidad. Y dentro del 4,4% que, si posee alguna discapacidad, la más importante se encuentra en la discapacidad visual, seguida por la psicosocial, y en un menor porcentaje se halla la motora y la auditiva. No se han detectado casos en la muestra de discapacidad intelectual.

Siguiendo con el análisis interseccional, el 6,6% de la muestra respondió afirmativamente respecto de reconocerse como descendiente de un pueblo indígena u originario. Según datos de la Organización de Naciones Unidas, los pueblos indígenas representan el 5% de la población mundial y en nuestro país existen aproximadamente 38 pueblos en todo el país. El porcentaje refleja en parte un desconocimiento al reconocimiento de los orígenes de pueblos originarios dado que ha existido un relato oficial del país que invisibilizó por siglos a las poblaciones indígenas. Y el 0,5% se reconoce afrodescendientes, en Argentina esta comunidad está integrada por argentinos de origen afrodescendientes, inmigrantes

latinoamericanos afrodescendientes e inmigrantes africanos.

En cuanto al país de nacimiento de los respondientes el 91,8% nació en Argentina. Del 8,2% que nacieron en otros países y residen en Argentina, el 4,4% pertenecen a Venezuela. Esto responde al fuerte movimiento migratorio de los últimos 5 años y que en la actualidad constituye la primera corriente migratorio de la Argentina acorde a la dirección Nacional de Migraciones. Y lo sigue Uruguay con un 1,6% y Colombia con un 1,1%.

En materia de educación alcanzada por la población muestra un alto nivel de alfabetización, dado que el 64,1% finalizó sus estudios universitarios o terciarios y continuó con algún tipo de estudio superior. Si a este porcentaje le sumamos las personas que no han finalizado sus estudios universitarios o terciarios, pero si la secundaria, este porcentaje asciende a 95,6%.

Respecto a la clase socio económica Argentina tiene una larga trayectoria donde sus habitantes dicen y se sienten parte de la clase media, esto también se ve reflejado en esta encuesta, donde el 76,4% siente que pertenece a esta clase. Para algunos es un aspiracional y para otros denota “una falsa humildad” de sentirse parte de esa clase media, aunque su poder adquisitivo pertenezca a una clase social más alta.

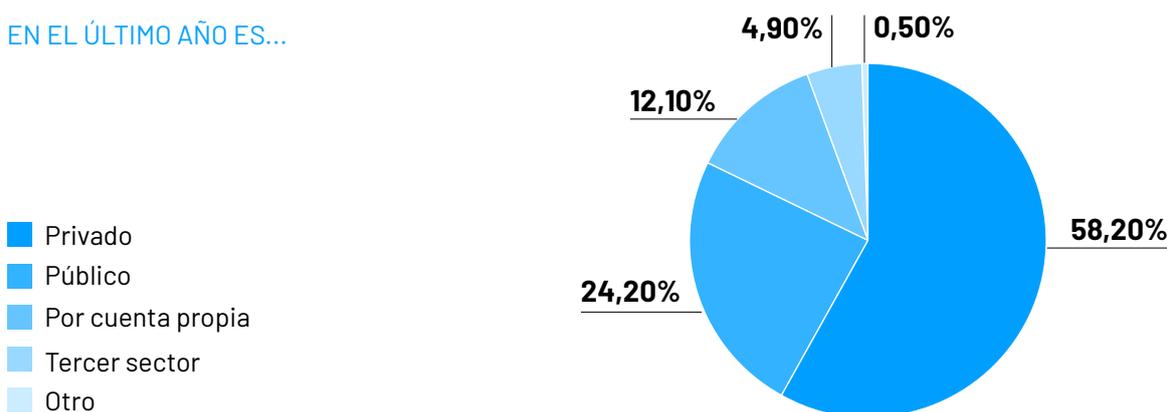
Una lectura que debemos hacer es si tenemos en cuenta el nivel educativo alcanzado por la muestra y la clase social a la cual sienten que pertenecen estamos frente a un público que probablemente conozca sobre sus derechos y también como responder frente a la situación de no cumplimiento a diferencia de otros grupos que frente a las mismas situaciones pudieran estar ante una situación de mayor vulnerabilidad o exposición a maltratos, abusos y situaciones de violencia.

A lo largo del informe nos vamos a encontrar con diferentes situaciones de discriminación y violencia, pero recordemos que el gran porcentaje de respondientes son gays y lesbianas. Y aquí conviene recordar que no todas las personas del colectivo LGTBIQ+ se encuentran frente a las mismas condiciones y ni siquiera a la misma expectativa de vida, donde se sabe que en la región la expectativa de vida de las personas trans es de 35 años, por ende, los trabajos que muchas personas trans realizan y las condiciones de socio laborales son más precarias, así también hay un entendimiento diferente acerca de las situaciones de violencia y discriminación a las cuales se enfrentan.

Respecto del ámbito donde las personas desempeñan sus tareas laborales, el 58,2% pertenece al ámbito privado seguido del 24,2% del ámbito público. Y en menor escala están quienes forman parte del tercer sector con un 4,9%, e independientes en un 12,1%.

EL ÁMBITO DE TU TRABAJO O EL QUE TUVISTE

EN EL ÚLTIMO AÑO ES...



El espacio de trabajo físico y/o virtual es un gran ordenador de nuestras vidas y nos demanda más tiempo del cual estemos conectados o físicamente en un lugar. Hay un antes y después de esas horas diarias. Se torna sumamente difícil cuando ese lugar se denota hostil hacia nuestra persona y sabemos que las experiencias de discriminación por motivos de OSIGEG (orientación sexual e identidad de género y expresión de género) no son eventos que ocurren una sola vez en la vida de las personas (BID, 2020).

El 27,5% de las personas respondientes de la muestra expresan haber sufrido algún tipo de discriminación en Argentina, si observamos el número de toda la región ese número asciende al 37,2%. Acorde al informe del INADI anteriormente citado se encuentra que el primer ámbito donde mayormente las personas adultas son objeto de discriminación es el laboral con un 23,7% (INADI, 2017). Si miramos la encuesta realizada por Nodos en 2019 sobre violencia y acoso en el ámbito laboral, el 31% de los respondientes expresan haber sufrido una experiencia vinculada al acoso y/o discriminación en su trabajo.

#### EN EL ÚLTIMO AÑO EN TU TRABAJO HAS SUFRIDO ACOSO, VIOLENCIA Y/O DISCRIMINACIÓN POR TU...

No sé/ No corresponde		4,4%
No he sufrido acoso, violencia o discriminación por mi orientación sexual y/o identidad de género		68,1%
... orientación sexual e identidad de género		2,2%
... identidad de género		6,6%
... orientación sexual		18,7%

El avance de derechos y marcos jurídicos constituyen el marco de las relaciones de la ciudadanía un país y también a través de las leyes y penalizaciones se marca una intención y un límite y freno hacia ciertos comportamientos. **Como país, al igual que en muchos otros de la región, existe una situación asimétrica respecto del cuerpo legislativo dependiendo en donde habiten las personas, así hay ciudades donde el ejercicio del respeto de los derechos y la no tolerancia hacia actos de violencia son claros y otras jurisdicciones en los cuales persisten normativas que van en contra del real ejercicio de derechos humanos para el colectivo LGTBQ+ (ADC, 2017).**

Dentro del universo de la discriminación, acoso y situaciones de violencia se presentan diferentes expresiones todas violentas y muchas veces entrelazadas entre ellas. Por ello es importante descomponer el porcentaje mencionado anteriormente citado para componer una radiografía de esos comportamientos organizacionales inapropiados. En este marco es importante destacar que la violencia que sufren las personas LGTBQ+ son una "forma de violencia de género, impulsada por el deseo de castigar a quienes se considera que desafían las normas de género" acorde a lo expresado por el Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNU, 2011).

Las acciones de discriminación y acoso no solo no suelen ser aisladas, sino tampoco individuales, en muchos casos son compartidas por otros miembros de la organización, lo que lo hace más grave al hecho. En general la consideramos una violencia social contextualizada donde la o las personas que realizan estas acciones en general no están aisladas, sino que se debe comprender como "un fenómeno complejo y multifacético (CIDH, 2015).

Quien ejerce el acto de discriminación lo realiza desde un sentirse en una posición habilitada para ejercer ese juicio. Esa habilitación puede estar dada por la posición jerárquica, por la antigüedad, por la cercanía de esa persona a otra con poder, por sentir que su juicio está legitimado en ese contexto organizacional. El proceso de socialización organizacional es un proceso de inserción y adaptación del individuo a la organización (Schein, 1968).

Esa socialización se da a través del aprendizaje donde la persona incorpora conocimientos acerca de lo que se valora, se acepta y también se condena en ese contexto. Esta idea presupone que los actos sociales de quien ejerce la discriminación de alguna manera se encuentran avalados, no formalmente, por algún sector de la organización. también puede suceder que sea un acto aislado, pero en esos casos quien ejerce ese acto es condenado fuerte y rápidamente por los integrantes de la organización independientemente de su jerarquía, porque esa persona queda desencajada de esa cultura. Pero lo que normalmente encontramos son al menos más de un caso dentro de la organización.

Las políticas, los códigos de conducta y reglamentos son difundidos al interior de las organizaciones con la intencionalidad que todos sus integrantes los incorporen y se manejen acorde a los mismos, pero no siempre sucede de esa manera. Sin embargo, las prácticas suelen tener una potencia mayor a la palabra escrita y publicada, porque la acción es, en definitiva, lo que muestra que tiene vigencia en el aquí y ahora. Por ello es tan importante actuar de manera rápida frente a casos de discriminación y hacer comprender que esos actos no se toleran dentro de esa cultura.

Sabemos que las organizaciones como su cultura no son homogéneas, si es el sueño desde el diseño organizacional, pero no es tan realista en la práctica. Si hay rasgos que muestran la consistencia y perfil de la identidad organizacional, pero luego la forma en cómo se hacen las tareas, como se resuelven los conflictos, como se llevan adelante los procesos, lo que tiene valor y lo que no lo tiene, está fuertemente relacionado con características propias de las áreas, sus integrantes y quienes representan ápice de esa área.

En la encuesta que Nodos realizó en el 2019 muestra que el 31% de las personas LGBT sufrió experiencias vinculadas al acoso y/o discriminación en el ámbito laboral, y en esta edición ese número desciende levemente al contar con un 27,5%. Pero cuando se le formuló la pregunta para que identificaran una o más de una situación en un listado de 20 prácticas que iban desde burla a acoso sexual, el porcentaje asciende a 68,1%. ¿Cómo explicamos esta gran diferencia del 40,6%?

En el camino de la comprensión de ese tan exultante 40,6% surgen algunas reflexiones que posiblemente no se constituyan de manera aislada en fuente de una única respuesta absoluta, sino que en su conjunto interconectado se pueda arribar a tener mayor claridad en torno a la causa que nos llevó esta pregunta.

La negación es un mecanismo interno de defensa, que actúa como si un determinado suceso no existiera. Este mecanismo aflora frente a situaciones que causan un gran dolor y que hace que el sujeto no pueda enfrentar esa situación y por el contrario lo ayuda a seguir como si ese hecho no hubiese transcurrido.

El no reconocimiento de un acto de discriminación que han ejercido sobre mi persona puede funcionar como una forma de evasión. Su no reconocimiento implica que la persona no está dentro del grupo de las personas que son discriminadas, porque el reconocimiento de este acto conlleva a poner al sujeto en igualdad frente a otros que sufren y experimentan exclusión.

La cultura opera de manera omnipresente en todas las personas que forman parte de esta. Esa cultura otorga estatus y roles, donde las personas sin cuestionarlo lo asumen, por ejemplo, encontramos el rol de cuidado de menores como durante siglos las mujeres lo tomaron como algo innato, algo que venía con el rol de ser mujer y madre y eso implica en que hay una sobreestimación de su propia participación y declaran el cuidado del menor como una responsabilidad casi exclusiva frente a sus parejas (Wainerman,

2003). **En el caso de la población LGTBQ+ pareciera que el asumirse como personas por fuera de la cultura heteronormativa conlleva consigo la vivencia de actos de desvalorización, discriminación y exclusión en diferentes niveles. Esto implica que la realización de bromas, comentarios inapropiados negativos no se consideren agravios ni actos de discriminación y por ello no se denuncien. Así estos actos se naturalizan en las personas y al hacerlo se tornan invisibles e imperceptibles por quienes son sujetos de los mismos.**

El concepto de discriminación es fuerte, tiene un gran peso y muchas veces se lleva en soledad y se tiene miedo de que un acto de esta naturaleza atraiga a otro por ello mejor no reconocerlo. La discriminación es una forma de exclusión, de mostrar que no se quiere que esa persona forme parte de ese grupo, es un trato diferencial que perjudica al sujeto que es blanco de esta situación.

La violencia verbal a diferencia de otros tipos de violencia posee la particularidad que en muchos contextos no es percibida como violencia, sino que se encuentra en una categoría inferior, "no tan nociva" y esto sucede tanto al emisor, receptor como los testigos de esa situación.

En este camino de explicación y siguiendo el análisis de Bourdieu de violencia simbólica, el problema no es sólo que haya personas que a través de diferentes manifestaciones verbales generen violencia, sino las relaciones de dominación invisibles que están presentes e incorporadas en las personas a tal punto que no lo perciben como violencia en sí. «La violencia simbólica es esa violencia que arranca sumisiones que ni siquiera se perciben como tales apoyándose en unas «expectativas colectivas», en unas creencias socialmente inculcadas» (Bourdieu, 1999).

La violencia simbólica como otros tipos de violencia constituyen un mecanismo de la reproducción social donde quien ejerce la violencia se siente con la autoridad y legitimación para hacerlo y quien o quienes lo reciben no sienten la autoridad de enfrentar o denunciar ese hecho, sino que son minimizadas y de esta manera se siguen reproduciendo un orden social con normas que no se cuestionan. Y esto es posible porque se da en un marco donde la persona agraviada es cómplice de esa situación.

La broma o el chiste es el indicador más alto de la vivencia reconocida como situación de discriminación, siendo el 48,4% de la muestra. El chiste/ humor cumple diferentes funciones sociales para Meyer (2000) el humor es un arma de doble filo que posee diferentes funciones. Algunas de estas funciones, que son las de identificación y clarificación, tienen como objetivo acercar a la audiencia, o sea a quienes están en ese momento como pares y espectadores y llevarlos hacia su razonamiento expuesto y encubierto en forma de broma. En este camino de acercar a las audiencias lo hace a través de un proceso de identificación con la audiencia donde se evidencia una toma de posición y valores.

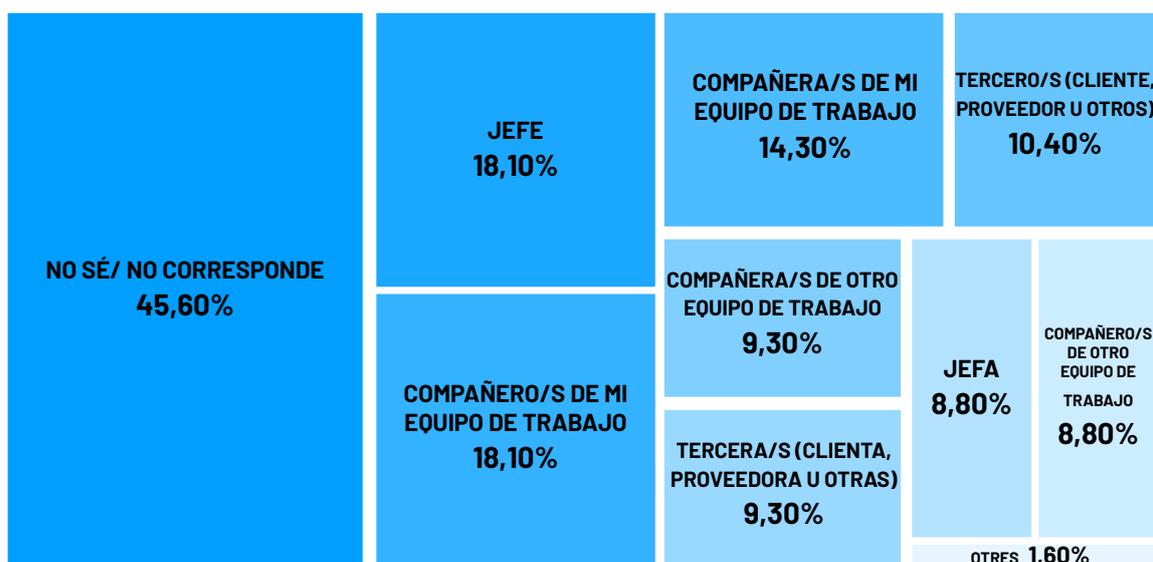
Hay diferentes tipos de chistes, uno de ellos es el humor de denigración, donde están presentes los elementos de denigración, humillación y menosprecio por el otro, donde objetiva a la persona y por lo tanto es una forma simbólica de anular su condición humana. La información vertida en ese breve, pero potente discurso, se suele tomar de forma poco crítica por parte de quienes escuchan al mismo (Attardo, 1993).

EN EL ÚLTIMO AÑO, EN MI LUGAR DE TRABAJO POR MI ORIENTACIÓN SEXUAL Y/O IDENTIDAD DE GÉNERO (POR PARTE DE LÍDERES, COMPAÑERES, CLIENTES, ETC.) ...	Sí
He recibido comentarios inadecuados acerca de mi cuerpo, gestualidad y/o vestimenta.	<b>40,1%</b>
Me han solicitado (amablemente o no) que modifique mi apariencia (vestimenta, corte de pelo, gestualidad, etc.).	<b>17%</b>
He sufrido por bromas o comentarios negativos.	<b>48,4%</b>
Me he enterado que a mis espaldas se hacen comentarios negativos sobre aspectos relacionados con mi OSIEG	<b>33%</b>
Me sacaron del closet o visibilizaron mi identidad de género sin mi consentimiento.	<b>14,8%</b>
Me han aislado del equipo de trabajo. No me hacen sentir parte del grupo.	<b>6,1%</b>
Me han excluido de reuniones de trabajo o sociales.	<b>12,2%</b>
Me han cambiado de puesto de trabajo (ej. un lugar menos visible al público, tareas que no impliquen interacción con personas ajenas a la empresa)	<b>4,4%</b>
No utilizan mi nombre o los adjetivos (él, ella, elle) que corresponden con mi identidad de género auto percibida	<b>8,2%</b>
Me han impedido acceder a algún espacio físico, como baños, comedor u otro lugar.	<b>1,6%</b>
He percibido un trato desigual en cuanto a beneficios, desarrollo de carrera (ascensos) y/o salario.	<b>21,4%</b>
No he recibido los beneficios familiares (seguridad social de la pareja, licencias familiares, salarios familiares, etc.)	<b>8,2%</b>
He sufrido una disminución drástica o sobrecarga de tareas, cambios de funciones constantes y/o de objetivos laborales.	<b>12,7%</b>
Me despidieron del trabajo.	<b>4,9%</b>
He sufrido violencia verbal (insultos, agresiones verbales, daño de mi reputación, descalificaciones, humillaciones).	<b>14%</b>
He sufrido ciber-acoso; hostigamiento y persecución por correo electrónico, redes sociales, blogs, whatsapp, websites, teléfono, etc.	<b>9,3%</b>
Me han solicitado favores sexuales a cambio de beneficios / promociones laborales o como forma de amenaza para no perder mi trabajo.	<b>3,8%</b>
He recibido contacto físico indeseado/inadecuado.	<b>11,7%</b>
He sufrido violencia física como golpes, empujones, cachetadas, etc..	<b>3,8%</b>
He sufrido abuso sexual o agresión sexual, entendida como cualquier forma de contacto físico con o sin acceso carnal, con violencia y sin consentimiento.	<b>2,7%</b>

No todas las acciones de acoso, violencia y discriminación suceden en el espacio físico de trabajo, con el advenimiento de las nuevas tecnologías y el uso de las redes sociales, el acoso se torna omnipresente en cualquier espacio y tiempo incluyendo los fines de semana, vacaciones u otros tiempos. así los casos de ciberacoso representan el 9,3%. Y si bien no todas las acciones ocurren en el espacio de trabajo, sus consecuencias sí se ven trasladadas en el trabajo.

**La vestimenta más frecuente que utiliza el acoso es la del ejercicio de bromas, comentarios negativos sobre aspectos relacionados a la orientación sexual e identidad de género con un 48,4%, seguida de comentarios inadecuados acerca del cuerpo, gestualidad o vestimenta con un 40,1% y los comentarios negativos que las personas realizan a escondidas de la persona agraviada con un 33%. Así vemos como la violencia verbal es la forma más habitual del ejercicio del acoso y maltrato.** Esta violencia es ejercida por el núcleo más cercano de sujetos con quienes se convive de manera presencial o virtual diariamente. Así los pares del mismo equipo o de otro equipo constituyen el grupo más representativo con un 50,5%, seguido de las/os jefes con un 26,9% y en última instancia están las personas que forman parte de un círculo más extendido como ser clientes, proveedores, entre otros con un 19,7%.

¿QUIÉN EJERCIÓ PRINCIPALMENTE LA/S CONDUCTA/S ANTERIORMENTE DESCRITAS?



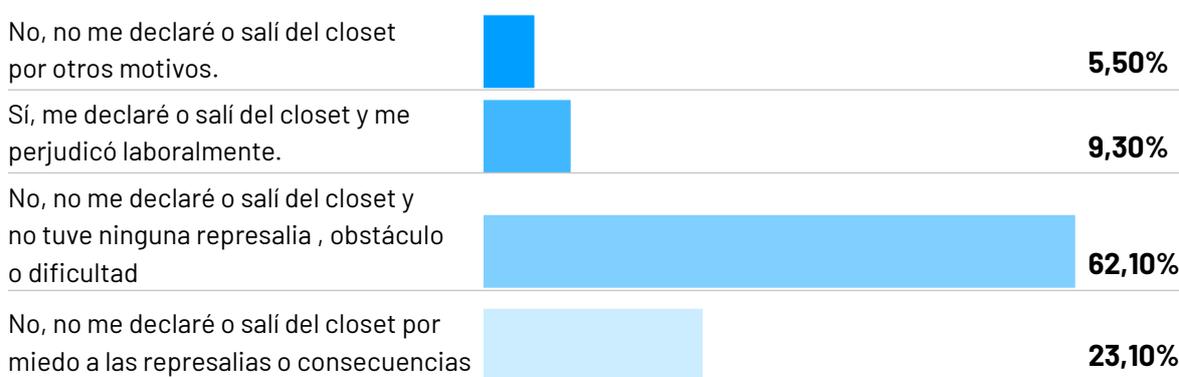
Dentro del régimen de las y los iguales a los cuales muchas veces las organizaciones aspiran, es en definitiva a que haya casi un único modelo de ser dentro de la misma, así es posible ver como las personas adquieren modismos, lenguajes y hasta formas de vestirse que sean aceptados por la cultura organizacional. Dentro de este paradigma de los “iguales” no presentan gran tolerancia a ser diferente, porque se aleja de los estándares establecidos que de alguna manera otorgan tranquilidad a quienes hacen uso de ellos porque sabrán que para esos ojos están dentro de lo que consideran correcto. Esta homogenización torna invisible a quien es diferente, es en esta trama donde se puede observar que un 17% de las personas les han solicitado que modifiquen su apariencia, ya sea vestimenta, corte de pelo, gestualidad entre otras como forma de “encajar” en un único modelo avalado.

En cuanto a trabajo, según la encuesta de NODOS realizada en 2019, como mencionara anteriormente, el 31% de las personas LGBT sufrió experiencias vinculadas al acoso y/o discriminación en el ámbito laboral y el 24 % trabaja con incomodidad en sus lugares de trabajo.

Las personas heterosexuales tienen una ventaja por sobre las otras identidades y es que en ningún momento tienen que declarar ese aspecto de su ser. La decisión de cuando, donde y porque comunicarlo es sumamente personal y se deben dar una serie de condiciones internas y externas para que la persona desee comunicarlo. Es una característica de su identidad, pero a veces se torna en exclusiva.

Los marcos legales son de suma importancia, pero no suficientes, junto a esos marcos se debe tener presente cuan permeable ha sido la cultura para incorporar cambios y transitar hacia la naturalización de estos. En Argentina se cumplieron los diez años de matrimonio igualitario y ocho de la identidad de género. Dos hechos que son de suma importancia en el reconocimiento de los derechos humanos y la equidad, sin embargo, aún existe un alto temor a ser objeto de consecuencias negativas que la persona que lo comunica pudiera recibir a nivel personal y/o a nivel de desarrollo de carrera. El 9,3% declara que haber salido del closet lo perjudicó. Estas situaciones son comentadas y vistas por otras personas que, si están pensando en hacerlo, seguramente retrasen la comunicación y hay un 23,1% que conscientemente decidió aun no salir por miedo a las consecuencias negativas. Por ende, entre el temor ya sea como sospecha o confirmación de ser perjudicado sigue siendo alto en la muestra dado que representa un 32,4%.

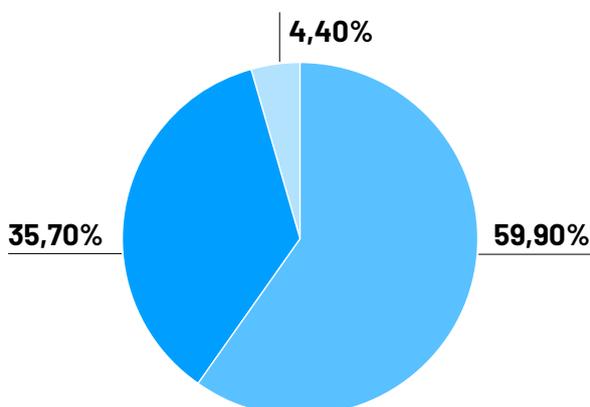
¿EN TU LUGAR DE TRABAJO, SENTISTE ALGUNA REPRESALIA, OBSTÁCULO O DIFICULTAD LUEGO DE DECLARARTE LGBTIQ+ O SALIDO DEL CLOSET (EXPRESAR LA ORIENTACIÓN SEXUAL Y/O LA IDENTIDAD DE GÉNERO)?



Las situaciones de acoso y violencia, como ya mencionamos no son aisladas y esporádicas, sino que tienen cierta regularidad. A veces se inician sin que otras personas estén presentes, mas que quien ejerce ese acoso y el receptor de este, pero a medida que avanza el tiempo y el productor de esas conductas percibe que no hay consecuencias negativas hacia su accionar se va sintiendo con más confianza para sostenerlo y ya no le preocupa hacerlo en soledad, sino que el hecho de que haya público es parte de esa trama. Ese público son los testigos, que están allí más allá de su voluntad. En la muestra el 35,7% de las personas respondió que al menos alguna vez fue testigo de una situación de discriminación u acoso. Así como entre quien ejerce el acoso y quien lo recibe no se presenta una situación de paridad en términos de poder, tampoco con quienes son testigos. Son personas claves pero que muchas veces optan por hacerse pasar por invisibles porque temen ser ellas objeto de ese maltrato, miedo a no ser escuchadas, miedo a “denunciar” a una persona que tiene poder y que por ende puede afectar su desarrollo y carrera también sin conseguir ni siquiera que se tome en cuenta la denuncia que esta persona pudiera realizar.

¿HAS PRESENCIADO SITUACIONES DE ACOSO O DISCRIMINACIÓN HACIA OTRAS PERSONAS LGBTIQ+ EN EL ÚLTIMO AÑO EN TU LUGAR DE TRABAJO?

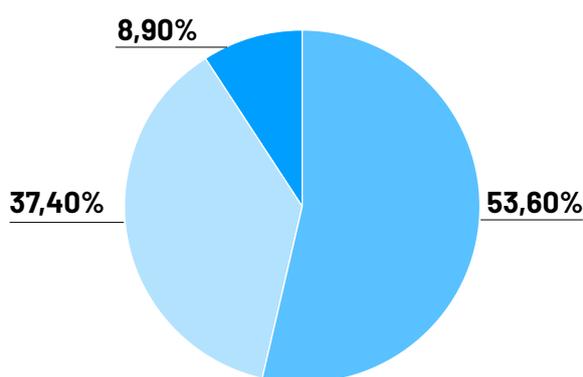
- Sí
- No
- No sé/ no corresponde



Entre las personas que vivieron situaciones de violencia, acoso y discriminación y reconocen haberlas vivido, solo un porcentaje muy bajo son quienes efectivamente realizan la denuncia, siendo sólo el 8,8%. Esto no sucede solo con esta población, sino que suele ser un patrón que encontramos en otros grupos y otras sociedades, solo para citar un ejemplo el 4% de las personas que habían sufrido discriminación por temas de raza habían efectuado la denuncia en España (2011) y en Australia 1 de cada cinco personas que sufrieron acoso sexual en el espacio de trabajo en los últimos cinco años realizó una denuncia formal.

¿REALIZASTE UNA RENUNCIA O QUEJA (SEGÚN CORRESPONDA) POR LA SITUACIÓN O LAS SITUACIONES QUE VIVISTE EN TU EMPRESA Y/O EN UN ORGANISMO ESTATAL?

- Sí, en mi lugar de trabajo
- No hice ninguna denuncia
- No corresponde



Cuando se les preguntó a las personas los motivos por los cuales no había realizado la denuncia aparece en primer lugar el temor a sentirse expuesta y las posibles represalias o consecuencias en el trabajo en un 20,8%, seguido de un 20,1% de no haber considerado ese acto vivido como necesario para ejercer la denuncia y en tercer lugar con un 5% por no considerar confiables los canales que la organización dispone para ejercer la denuncia.

### ¿POR QUÉ NO REALIZASTE LA DENUNCIA EN TU TRABAJO?

No corresponde		<b>47,80%</b>
Por temor a exposición, represalias o consecuencias en el trabajo		<b>20,80%</b>
Los mecanismos de denuncia no son confiables		<b>5,0%</b>
No conozco si hay canales, mecanismos o procedimientos para hacer denuncias		<b>3,10%</b>
No lo creí necesario		<b>20,10%</b>
Otro motivo		<b>3,10%</b>

Frente a este fenómeno global de personas que sufren distintos tipos de acoso y no generan la denuncia, la Universidad Fraser Valley de Canadá reconoce que las personas temen las consecuencias que pudiera acarrear ya sea porque las han vivido anteriormente o porque intuyen por otros casos que vieron que podría conducirse de manera negativas. Dentro del listado de posibles causas frente a la no presentación de la denuncia figuran en primera instancia el temor a que no se haga nada, por ende, las cosas quedan igual y esto genera una sobre exposición a la persona que realizó la denuncia, en segunda instancia el temor a que la denuncia propiamente dicha o la persona no sea tomada con seriedad y el miedo a las represalias o venganza que la persona denunciada pueda realizar y afectar su carrera.

### ¿HUBO ALGUNA RESPUESTA, CONSECUENCIA O SANCIÓN POR PARTE DE LA EMPRESA U ORGANIZACIÓN HACIA LA PERSONA O PERSONAS QUE EJERCIERON EL ACOSO, LA VIOLENCIA Y/O LA DISCRIMINACIÓN?

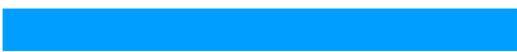
Sí		<b>31,60%</b>
No		<b>57,90%</b>
No sé		<b>10,50%</b>

Un análisis que también se debe considerar sobre todo en el ámbito empresarial es que muchas veces se ve negativamente el realizar una denuncia en el espacio de trabajo y está asociado a "debilidad" por parte de quien la realiza y que va en contra del desarrollo de la carrera, por ende este discurso también sobrevuela en la consideración de las personas a la hora de decidir realizar una denuncia o no.

Existen diferentes acciones proactivas que las organizaciones pueden realizar a fin de evitar actos de discriminación, pero sin lugar a duda uno de los más relevantes a la hora de mostrar el compromiso de la organización con la temática es el tratamiento que le dan a las denuncias recibidas en referencia a la facilidad o no de recibir las denuncias, la confidencialidad, el tiempo de respuesta, y sobre todo la decisión que toman respecto de cada caso. Esto complementa la explicación que tratábamos de

encontrar más arriba. Así vemos que el 68,4% de los casos en los cuales se presentaron denuncias formales no hubo respuesta por parte de la organización. Esto demuestra que a veces las organizaciones implementan mecanismos que van de la mano del “deber ser” pero que se encuentran lejos de un real convencimiento. Estas decisiones perjudican en primera instancia a las personas que realizaron la denuncia, pero también desalienta a otras personas porque saben que no habrá respuesta. Esto claramente demuestra que no basta solo con poseer los mecanismos internos o externos disponibles para realizar la denuncia, sino que los mismos deben funcionar en tiempo y calidad adecuadas.

#### ¿TUVISTE ALGUNA CONSECUENCIA, REPRESALIA O DESVENTAJA LABORAL POR HABER REALIZADO UNA DENUNCIA?

Sí		<b>31,60%</b>
No		<b>57,90%</b>
No sé		<b>10,50%</b>

En este sentido acerca de las acciones que las empresas pueden realizar en post de lograr espacios libres de discriminación hacia todas las personas y aquí con foco a personas del colectivo LGTBIQ+ son las políticas de diversidad sexual e inclusión, en este sentido el 50% de la muestra respondió favorablemente en torno a la necesidad de contar con políticas y que en sus espacios organizacionales no había. Mientras que el 32,8% se sentía a gusto y representado con la política existente en su organización y un 6,3% reconoce que hay políticas pero que las mismas no las representan, aquí se presenta una oportunidad de revertir y de poner la intención en acción con compromiso.

#### ¿CONOCÉS ALGUNA POLÍTICA Y/O PROGRAMA SOBRE INCLUSIÓN DE LA DIVERSIDAD SEXUAL Y LA NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS DEL COLECTIVO LGTBIQ+ EN TU LUGAR DE TRABAJO?

Sí, lo hay y me siento a gusto con ello		<b>32,80%</b>
Sí, lo hay pero no me representa		<b>6,30%</b>
No, y es necesario que exista		<b>50,0%</b>
No, y no creo que sea necesario		<b>4,0%</b>
No sé/ no corresponde		<b>6,90%</b>

El 31,6% las personas reconocen haber sufrido alguna consecuencia negativa post haber realizado la denuncia.

Uno de los peligros de la naturalización del maltrato, es que se deja de ver y sentir como algo que está mal, sino que es considerado como algo asociado a la identidad de la persona, esto genera que quienes ejercen ese tipo de maltrato lo sostengan y es probable que otras personas comiencen a imitar ese mal comportamiento porque de alguna manera pasa a estar legitimado por ese espacio de trabajo. Así encontramos que el 69,5% de los respondientes de la encuesta se encuentran entre algo y muy cómodos en su espacio de trabajo.

COMODIDAD

Trabajo con mucha incomodidad		<b>8,0%</b>
Trabajo con algo de incomodidad		<b>10,90%</b>
Ni comodidad, ni incomodidad		<b>11,50%</b>
Trabajo con algo de comodidad		<b>24,10%</b>
Trabajo con mucha comodidad		<b>45,40%</b>

Este dato es significativamente diferente si lo comparamos con la encuesta que Nodos realizó a este mismo colectivo en el 2019, donde se encontró un 24% de las personas trabaja con incomodidad en sus ambientes laborales.



PH: Divya Jain | www.unsplash.com

## CONCLUSIONES

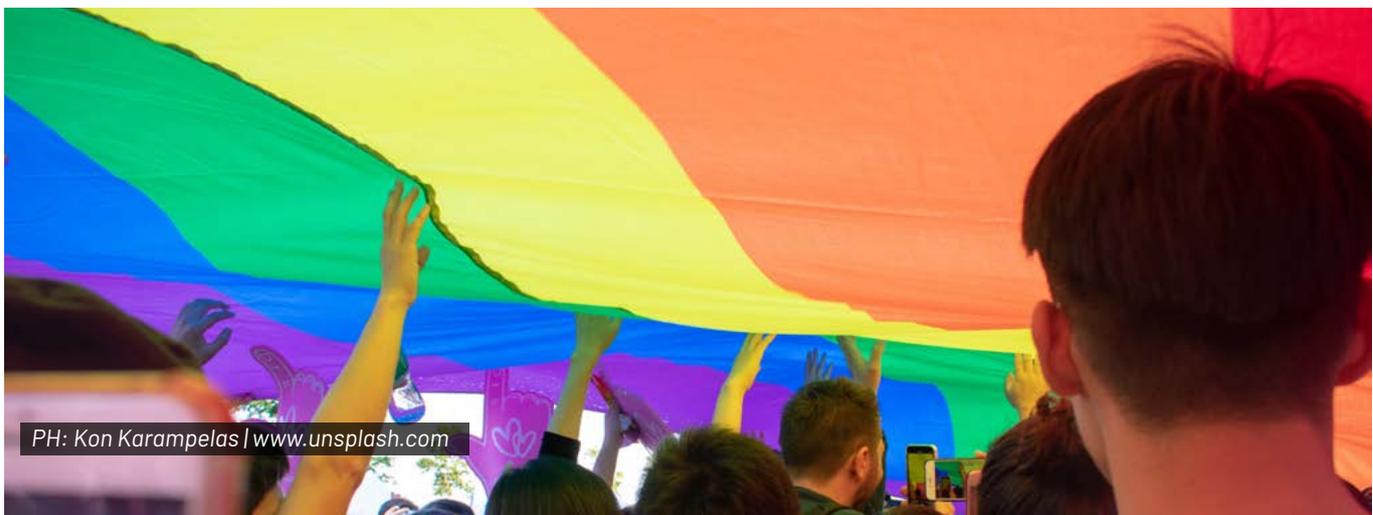
El avance en materia de legislación genera las bases de una sociedad más equitativa y justa. Las leyes son grandes marcos de acción de una sociedad que delimitan los comportamientos aceptados y lo no dentro de su territorio, establece los derechos y deberes de las personas. Lo mismo sucede al interior de las organizaciones donde sus políticas organizacionales, códigos establecen lo que se acepta se espera y se acepta como comportamiento dentro de la misma.

Argentina es un país con un gran avance en materia legislativa pero aún así uno de los grupos que son objeto de actos y dichos discriminatorios sigue siendo el colectivo LGTBIQ+.

Sin leyes no hay derechos, sería muy difícil el establecimiento de parámetros de conductas. Pero las leyes sino se practican, sino se ponen en acción quedan en buenas expresiones. Existe una expresión muy conocida en el mundo de las organizaciones privadas que la podríamos trasladar a todos los ámbitos de trabajo públicos o privados "walk the talk" expresión cuyo sentido interpela a las personas que actúen en consonancia con lo que predicán, con lo que dicen que es el deber ser. Y sabemos que un acto, comportamiento muchas veces vale más que muchos discursos políticamente se puedan decir alrededor de una temática.

**Los actos de violencia, acoso y discriminación pueden afectar todos los órdenes y ámbitos de la vida de una persona, si nos enfocamos en lo laboral, estas acciones afectan el desarrollo, carrera, proyección dentro de la organización y la convivencia a diario con pares y personas en posiciones de jerarquía. Por ello es tan importante tener políticas, código de conducta, protocolos como también difundirlos internamente, hacerlos cumplir y accionar en consecuencia, porque esta es una forma de hacer cultura, de traducir la letra en valor de acción.** Así el 50% de la muestra respondió favorablemente en torno a la necesidad de contar con políticas y que en sus espacios organizacionales no había. Y la importancia de que las personas se sientan representadas en las mismas.

Siguiendo en línea con la reflexión del papel fundamental que ocupan las leyes, políticas y reglamentaciones pareciera que aún existen espacio para que sigan en escena comportamientos negativos como la realización de comentarios inadecuados, bromas, hablar indirectamente de forma negativa sobre las personas LGTBIQ+. Esto nos demuestra que hay una base de trabajo y compromiso por parte de los espacios laborales pero que falta aún mucho para construir espacios donde todas las personas se sientan incluidas y vivan un ambiente de equidad y justicia más allá de su OSIGEGCS, donde estos marcos son necesarios pero no suficientes sino se tiene un compromiso diario y visible para que vaya construyendo una cultura de inclusión.



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Asociación por los derechos civiles. *Los derechos LGTB (2017) Estándares internacionales y nacionales* Buenos Aires.
- Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (2011) *Leyes y prácticas discriminatorias y actos de violencia cometidos contra personas por su orientación sexual e identidad de género.*
- Attardo S. (1993) *Violation of conversational maxims and cooperation: the case of jokes.* Journal of Pragmatics.
- BID (2020) *Hacia un mejor entendimiento de la discriminación por orientación sexual e identidad de género.*
- Bourdieu P. (1999) *Razones prácticas. Sobre la teoría de la acción*, 2ª edic, Anagrama, Barcelona.
- Bourdieu (2000) *La dominación masculina*, Anagrama, Barcelona.
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos (2015) *Violencia contra Personas Lesbianas, Gay, Bisexuales, Trans e Intersex en América*
- Galtung, J. (1994) *Human rights in another key.* Cambridge: Polity press.
- Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo – INADI. (2014). *Mapa nacional de la discriminación.* 2a ed. INADI, Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Recuperado de: <http://www.inadi.gob.ar/mapa-discriminacion/>
- Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo -INADI (2017) *Denuncias radicadas en el INADI (2014-2017).* Buenos Aires
- Meyer J. (2000) *Humor as a double-edged sword: Four functions of humor in communication.* Communication Theory
- Nodos (2019) *Ser LGTBQ en el trabajo. Experiencias de discriminación y acoso laboral en Argentina.* Buenos Aires
- Nodos – ELA (2019) *Visibilicemos el acoso laboral. Encuesta sobre experiencias de acoso laboral por género en Argentina*
- Piñuel I. (2013) *Por si acaso te acosan. 100 cosas que necesitas saber para salir del acoso psicológico en el trabajo.* Códice Empresa. Buenos Aires
- Ruggie, J. (2011) *Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para "proteger, respetar y remediar.* Nueva York, Naciones Unidas. Disponible de: [https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr\\_sp.pdf](https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_sp.pdf)
- Schein E. (1968) Tin L., (2012) *La invención de la cultura heterosexual.* El cuenco de plata. Buenos Aires.



# BRASIL



# CAPÍTULO BRASIL

*Análise e Redação: Keyllen Nieto e Jaqueline Santos*  
*Integra Diversidade*  
*Processamento de dados: Marcelo Perilo*

O Brasil foi pioneiro no continente americano, e um dos primeiros países no mundo, a descriminalizar as relações homossexuais no ano de 1830. Quando o país ainda era um império, proclamou-se o Código Penal do Império, no qual a chamada “sodomia” passou a não ser mais crime perante a lei.

Demorou mais de 150 anos para, em 1985, dar-se mais um passo em direção à conquista de direitos e proteções básicas às pessoas LGBTQIA+, quando o Conselho Federal de Medicina (CFM) retira o termo “homossexualismo” da sua lista de doenças, e passa a reconhecê-la como homossexualidade. Este passo é, mais uma vez, dado no Brasil antes mesmo de instâncias internacionais como a Organização Mundial da Saúde (OMS) e do Código Internacional de Doenças (CID), que a retiraram em 1990 e 1992 respectivamente. Porém, a medida foi tomada pelo CRM mais de uma década após a Associação Psiquiátrica Americana (APA), publicada em 1973.

Na década seguinte, no ano de 1997, O CFM publicou a resolução na qual reconhece e regula as cirurgias de transgenitalização, também chamadas de readequação genital ou redesignação sexual, cuja medida foi atualizada em 2010.

Merece destaque importante a Lei Maria da Penha, aprovada em 2006, que, nos seus artigos 2 e 5, reconhece as uniões homoafetivas entre mulheres e garante a mesma proteção para as mulheres vítimas de violência doméstica praticada pelas companheiras. Mais recentemente, algumas decisões judiciais vêm estendendo as proteções contra a violência doméstica para mulheres trans e travestis.

Desde 2008, o Sistema Único de Saúde (SUS) cobre a cirurgia de transgenitalização para mulheres trans e desde 2010 para homens trans. Também em 2010, o Supremo Tribunal de Justiça (STJ) garante o direito de casais homossexuais à adoção - reconhecido pelo STF em 2015 -, enquanto que, em 2011, o STF emitiu julgamento que obriga a todos os cartórios a realizar as uniões estáveis e em 2013, a realização de casamentos civis entre pessoas do mesmo gênero; outorgando, assim, direitos como pensão e comunhão de bens.

Diversos outros avanços pontuais e fragmentados foram alcançados pela população LGBTQIA+ na última década, mas foi a partir de 2018 que marcos fundamentais como o direito à mudança de nome e gênero no registro civil para pessoas trans sem necessidade de intervenção cirúrgica nem decisão judicial foram sucessivamente garantidos pelo STF. Da mesma maneira, o STF equiparou a homofobia e transfobia ao crime de racismo em 2019 até que uma lei específica seja aprovada pelo Congresso Nacional.

## O CENÁRIO ATUAL, INTERSECÇÕES E DIVERSIDADE

Como é possível ver, muitos dos avanços conquistados nas últimas duas décadas foram produto de decisões judiciais dos tribunais, e não fruto de leis aprovadas pelo congresso que garantam uma maior solidez a tais avanços. Mesmo assim,, pode-se afirmar que as pessoas LGBTQIA+ têm conseguido vitórias importantes que impactam positivamente no acesso a direitos básicos. Contudo, devemos ser realistas perante o cenário de preconceitos, discriminações e violências contra pessoas LGBTQIA+, cuja maior visibilidade nos meios de comunicação contribuiu para a implementação de algumas mudanças positivas nas políticas públicas em anos passados. Porém, estes avanços nas políticas e estratégia só se viram refletidos no setor privado em anos mais recentes. Num cenário como o atual, em que populações sub representadas nos espaços de poder - como no mundo acadêmico, da política e das empresas - veem os direitos conquistados sendo ameaçados, e sua segurança pessoal sendo cada vez mais vulnerada, agir com determinação é dever de todes. A produção de conhecimento, dados e de publicações abertas e gratuitas como a presente são essenciais para a conscientização das pessoas e organizações, para a elaboração de estratégias adequadas em todos os âmbitos, e especificamente, como nesta ocasião, nas empresas de todos os setores e tamanhos.

Devemos ressaltar o esforço realizado para incluir a maior quantidade de pessoas nesta pesquisa, que foi lançada em meados de maio e encerrada um mês depois, em meados de junho de 2020, no pico da primeira onda da pandemia de COVID-19. Tal acontecimento representou, e ainda representa, um golpe emocional, psicológico e econômico de proporções globais e históricas, com impactos ainda em desenvolvimento. O Brasil rapidamente tornou-se o segundo país em número de contágios e mortes diárias causadas pelo vírus e, ainda hoje, ocupa um triste lugar de destaque no topo desse ranking. As enormes incertezas sobre o futuro, as demissões em efeito dominó, a drástica diminuição da renda da esmagadora maioria das pessoas no país, a resposta lenta e desarticulada das autoridades públicas, assim como os impactos psicológicos causados por este conjunto de fatores são o pano de fundo em que se desenvolve a presente pesquisa.

De igual maneira, é impossível ignorar que os impactos acima mencionados afetam com maior intensidade aquelas pessoas pertencentes a grupos mais vulneráveis, dentre as quais as LGBTQIA+, mas não só. Seguindo a tendência mundial, os dados de violência de gênero, com especial ênfase na violência doméstica, intrafamiliar e o feminicídio vêm mostrando um aumento estarrecedor no Brasil inteiro durante o período de isolamento social, conforme relatado pelo Disque 180 do Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos, que viu os registros aumentarem 37,58% só em abril de 2020, quando comparados ao mesmo mês de 2019. Se os



PH: Kyle Hinkson | [www.unsplash.com](http://www.unsplash.com)

Índices de todo tipo de violências contra a mulher já mostravam patamares preocupantes antes da pandemia da COVID-19, o confinamento forçado no espaço doméstico implicou no aumento da exposição e convívio com os principais agressores: companheiros e esposos das mulheres, sejam estas cisgêneras ou transgêneras. Como forma de enfrentar este cenário, foi sancionada a lei 14.022/20, que dispõe de medidas protetivas frente a violência doméstica e familiar, tornando essenciais os serviços relacionados ao combate e prevenção das violências contra mulheres, crianças, pessoas idosas e com deficiência (PCDs), sendo possível denunciar por meio eletrônico ou pelo telefone e acionar os serviços de proteção. A esta medida somam-se numerosas campanhas, aplicativos e programas de denúncia lançados por empresas de grande porte, e que ainda precisam ser avaliados no seu desempenho e efetividade.

Por outra parte, temos as populações indígenas sob intensos ataques por invasores das suas terras, cercadas pelas queimadas históricas na Amazônia e no Pantanal, objeto de intensas campanhas de conversão às mais diversas denominações cristãs e com instituições públicas de proteção esvaziadas ou desmontadas, e que somaram o enfrentamento à COVID-19 em condições de desamparo e descaso. As consequências ainda estão por ser compreendidas na sua totalidade, mas já podemos dizer que, se não trouxermos atenção e ação para a necessária proteção destas comunidades, o 0.45% que representam no total da população do país, será um número dramaticamente menor. Como veremos na análise demográfica da pesquisa, este não é um dado irrelevante para o tema que nos ocupa aqui.

Da mesma maneira, as populações afrobrasileiras, suas pautas e as formas de racismo estrutural e institucional tornaram-se foco importante não só como vítimas proporcionalmente mais numerosas da pandemia, mas também como resultado de anos de mobilização político-social autogestionada. Na esteira desse processo, o impacto global causado pelo movimento Black Lives Matter e os protestos contra o racismo e a violência policial desencadeados pelo assassinato do George Floyd a inícios de junho de 2020, alavancaram o protagonismo das discussões sobre racismo também no Brasil.

Ações afirmativas, um renovado foco no impacto dos vieses inconscientes e processos de recrutamento, seleção e retenção de talentos negros foram adotados ou reforçados em muitas empresas de destaque nacional, não sem gerar polêmicas entre pessoas e setores incomodados com tais avanços. Ao mesmo tempo, as interseccionalidades dentro da população preta e parda também vêm ganhando espaço, visibilizando as especificidades das pautas das mulheres, de jovens e de LGBTQIA+ negras.

E é justamente este último aspecto, o das interseccionalidades, que faz com que a presente pesquisa tenha um valor e uma utilidade ainda mais acentuada, já que é lugar comum colocar as vivências e necessidades das pessoas LGBTQIA+ num mesmo pacote e com um mesmo tipo de linguagem, especialmente quando nos referimos ao âmbito empresarial. Lésbicas, gays, bissexuais, transgêneras, queer/cuir, intersex, assexuais e tantas outras orientações sexuais e identidades de gênero que se encontram - ou se encontraram no último ano - em situação de emprego são analisadas sob as lentes de gênero, raça e etnia, deficiências, classe social, escolaridade e idade. Desta maneira, buscamos respeitar e tentar plasmar parte da complexidade e diversidade desta população.

Nossa intenção, como coletivo de consultorias localizadas em diferentes países da região - Argentina, Brasil, Colômbia, México e Uruguai -, que compartilham um olhar de produção de

conhecimentos e metodologias próprias e que dialoguem com as realidades latino americanas, é o de colocar em evidência e valorizar as especificidades e a pluralidade das vivências LGBTQIA+ num contexto específico, como as empresas e organizações, mas sem ignorar os contextos sócio-culturais que marcam as vivências para além da orientação sexual e a identidade de gênero. Esperamos que este esforço coletivo, que no Brasil contou com o apoio da TransEmpregos, do Diálogos Entre Nós e da Aliança Nacional LGBTI+, some efetivamente às mudanças necessárias para consolidar as conquistas alcançadas e caminhar em direção às transformações efetivas para o acolhimento e ambientes saudáveis para as pessoas LGBTQIA+ nos lugares de trabalho. É importante destacar que esta Pesquisa Latino Americana sobre Diversidade Sexual, Assédio, Violência e Discriminação no Âmbito Laboral vem se somar a estudos e publicações anteriores que trazem dados importantes para compor um diagnóstico mais completo e acurado, alguns dos quais serão oportunamente citados no decorrer da análise a seguir.

## CARACTERÍSTICAS GERAIS DAS PESSOAS RESPONDENTES NO BRASIL

O número de pessoas que responderam a pesquisa no Brasil foi de 291, o que corresponde a 18,37% do total. Quando exploramos as identidades deste grupo, percebemos que a adesão no país contemplou um grupo com perfis diversificados se considerarmos identidade de gênero, orientação sexual, geração, origem étnico-racial e classe social. Traduzindo em percentuais, veja os tópicos a seguir:

**Identidade de gênero:** houve presença preponderante das identidades masculinas, com 44% se identificando como homens cisgênero, 16,5% como homens (sem esclarecimento de cis ou transgeneridade) e 6,9% como homens trans para um total de 67,5%. Chama a atenção o número de homens trans participantes da pesquisa, já que não é comum registrar essa porcentagem em pesquisas que não estejam direcionadas especificamente à população trans dentro do âmbito laboral. No tocante às identidades femininas, 13% identificam-se como mulheres cisgênero, 8,2% se identificam como mulheres (sem esclarecimento de cis ou transgeneridade), 5,8% como mulheres transexuais e 0,3% como travesti. No restante das identidades listadas, 1% se declaram queer e 3,4% como não binário.

**Orientação sexual:** o fato de 57,4% das pessoas respondentes no Brasil terem se declarado gays mostra uma participação 5% acima da média registrada para este grupo na pesquisa. Por outra parte, 14,4% se identificaram como lésbicas, ratificando um ponto de alerta importante perante a forma como estamos comunicando, estruturando e gerenciando espaços e ferramentas de participação LGBTQIA+, que em numerosos casos, não atraem nem dialogam com as lésbicas e mulheres bissexuais ou pansexuais. 12,7% das pessoas se declararam bissexuais, 8,6% como heterossexuais, 5,2% como pansexuais, 1% como demissexuais e 0,3% como assexuais;

**Descendentes de povos originários/indígenas:** 16,8% das pessoas se reconhecem como descendentes de povos originários/indígenas, enquanto que 75,6% não se reconhecem e 7,6% não sabem. Este é um dos dados mais surpreendentes no perfil das pessoas respondentes no Brasil, já que, de acordo com o censo de 2010 do IBGE, 0,45% das pessoas no país se identificam como pertencentes a povos originários. Poderíamos aventar algumas hipóteses para tentar explicar este

dado, como que a pesquisa tenha sido divulgada amplamente em uma região geográfica ou contexto específico com forte presença indígena. Uma outra possibilidade é que algumas pessoas tenham interpretado a nomenclatura “povos originários/indígenas” de maneira errada, pois não a relacionaram com o termo preponderante no país: “índios”.

**Afrodescendentes:** das pessoas respondentes, 26,1% se reconhecem como afrodescendentes, 66% não se reconhecem e 7,9% não sabem. Segundo relatório recente do portal Vagas.com, do total de pessoas negras na população, estimado entre 54 e 56%, pessoas pretas e pardas compõem 54,9% da força de trabalho no país. Porém, estas representam 64% das pessoas desocupadas e 66,1% da população subutilizada. Na distribuição de cargos dentro das empresas e organizações, 29,9% dos cargos de gerência são ocupados por pessoas pretas ou pardas.

**Grupos etários:** 3,1% das pessoas têm entre 52 e 61 anos (baby boomers), 13,4% têm entre 40 e 51 anos (geração X), 59,5% têm entre 27 e 39 anos (geração Y), representando de longe a maior fatia de respondentes e em sintonia com a faixa etária mais vocal e assertiva na sua identificação como LGBTQIA+, além de ser geralmente menos afetada pelo desemprego. No segundo lugar, 24,1% declarou ter de 18 a 26 anos (geração Z) que, assim como a geração Y, mostra-se mais vocal e participativa nos mais variados espaços sociais.

**Pessoas com deficiência/necessidades especiais:** apenas 4,8% declaram ter algum tipo de deficiência (1% auditiva, 1,4% visual, 1% motora e 1,7% psicossocial). Diferentemente dos resultados médios da pesquisa, a deficiência psicossocial marcou maior presença do que a visual.

**Classe social:** 13,7% diz pertencer à classe alta, 43% à classe média e 40,9% à classe baixa. Este é mais um dado que chama bastante a atenção no recorte populacional da pesquisa, já que em nenhum outro país a porcentagem de pessoas que declararam pertencer à classe baixa chega sequer perto, uma vez que, na média do total de participantes da pesquisa, esse grupo constitui 4,3%. Mesmo quando tomamos em conta as pessoas que declararam pertencer à classe média-baixa, com 24,5% do total de respondentes, a somatória da classe baixa com média-baixa representa 28,8% do total. Bem longe dos 43% declarados no Brasil. Uma possível explicação para este resultado é que os impactos econômicos e psicoemocionais da pandemia da COVID-19, assim como a ideia de que muitas pessoas iriam depender do auxílio emergencial, somado à demora na concessão do mesmo por parte do governo, pode ter causado a identificação deste grande número de pessoas com a classe baixa.

**Escolaridade:** 0,7% de quem respondeu não concluiu o Ensino Médio, 7,2% têm o ensino médio, 16,6% ensino superior incompleto e/ou cursando, 32,4% ensino superior completo, 13,1% pós-graduação incompleta e/ou cursando e 19,9% pós-graduação completa.

**Empregabilidade:** 17,9% trabalham ou trabalharam no setor público no último ano, 67% no setor privado, 4,8% no terceiro setor e 9,3% como autônomo/por conta própria.

Estes dados demonstram que, embora as pessoas que se identificam como pertencentes ao gênero feminino (28% das respondentes, quando representam 51% da população) e afrodescendentes (26,1% das respondentes, quando representam entre 54 e 56% da população) ainda estejam subrepresentadas, a pesquisa alcançou um número significativo de todos os segmentos necessários para analisar gênero, sexualidade e suas intersecções.

## CARACTERÍSTICAS DA POPULAÇÃO LGBTIQ+ POR SEGMENTO

Neste segmento que 16,5% do total têm idade entre 40 e 61 anos, elas concentram 24,3% do segmento nestas faixas etárias e apenas 16,2% na faixa etária mais jovem a seção analisaremos as diferenças existentes dentro do coletivo LGBTIQ+ que, como vimos anteriormente, comporta 9 identidades de gênero e 7 tipos de orientação sexual. Neste sentido, utilizamos essas duas categorias, identidade de gênero e orientação sexual, para explorar suas interseções com origem étnico-racial, idades, deficiências, classe social, escolaridade e empregabilidade. O cruzamento destes resultados revela as especificidades da cada segmento com relação ao acesso à educação, ao trabalho e à renda.

Ao considerar cada uma das categorias da sigla LGBTIQ+, 12,7% são lésbicas, 55% gays, 10,3% bissexuais, 13,1% transexuais, 7,9% Q+ e 1% Intersexuais. Com exceção das pessoas transexuais e Q+, em média 60% de cada grupo está concentrado na geração Y (de 27 a 39 anos) e 20% na geração Z (18 a 26 anos). Para as pessoas transexuais, que têm expectativa de vida de 35 anos no Brasil, 52,6% têm entre 27 e 39 anos (geração Y) e 34,2% têm de 18 a 26 anos (geração Z). Outra diferença geracional se encontra entre as mulheres lésbicas: enquanto 16,5% do total de pessoas respondentes tem idade entre 40 e 61 anos, elas concentram 24,3% nessa faixa etária e apenas 16,2% na faixa etária mais jovem (geração Z, de 18 a 26 anos, 34,2%). Neste sentido, o percentual de mulheres lésbicas em relação aos outros grupos tem o maior indicador entre os mais velhos e as pessoas transexuais na faixa etária mais jovem. Em números, todos os grupos têm maior representação na geração Y, o que muda são os percentuais por segmento. Se 16,8% se reconhecem como povos originários, este número é maior entre as mulheres lésbicas (24,4%) transexuais (26,3%), Q+ (21,4%) e intersexuais (66,6%). A menor frequência de identificação com os povos originários está entre homens gays (11,2%) e bissexuais (16,7%).

### RESPONDENTES LGBTIQ+ POR POVO ORIGINÁRIO

Lésbica		<b>9,6% (28)</b> <b>3,1% (9)</b>
Gay		<b>48,8% (142)</b> <b>6,2% (18)</b>
Bissexual		<b>8,5% (25)</b> <b>1,7% (5)</b>
Trans		<b>9,6% (28)</b> <b>3,4% (10)</b>
Q+		<b>6,2% (18)</b> <b>1,7% (5)</b>
Intersex		<b>0,3% (1)</b> <b>0,7% (2)</b>
<b>Total</b>		<b>83,2% (242)</b> <b>16,8% (49)</b>

■ Povo originário Não      ■ Povo originário Sim

Consideram-se afrodescendentes apenas 26,1% do total, quando este segmento representa 56% da população brasileira, e estão acima desta média os grupos transsexual (44,7%), Q+ (30,5%) e intersexuais (33,3%). Abaixo do indicador geral de afrodescendentes estão lésbicas (19%), gays (24,4%) e bissexuais (16,7%).

### RESPONDENTES LGBTIQ+ POR AFRODESCENDÊNCIA

Lésbica		<b>10,3% (30)</b> <b>2,4% (7)</b>
Gay		<b>41,6% (121)</b> <b>13,4% (39)</b>
Bissexual		<b>8,6% (25)</b> <b>1,7% (5)</b>
Trans		<b>7,2% (21)</b> <b>5,8% (17)</b>
Q+		<b>5,5% (16)</b> <b>2,4% (7)</b>
Intersex		<b>0,7% (2)</b> <b>0,3% (1)</b>
<b>Total</b>		<b>73,9% (215)</b> <b>26,1% (76)</b>

Afrodescendente Não

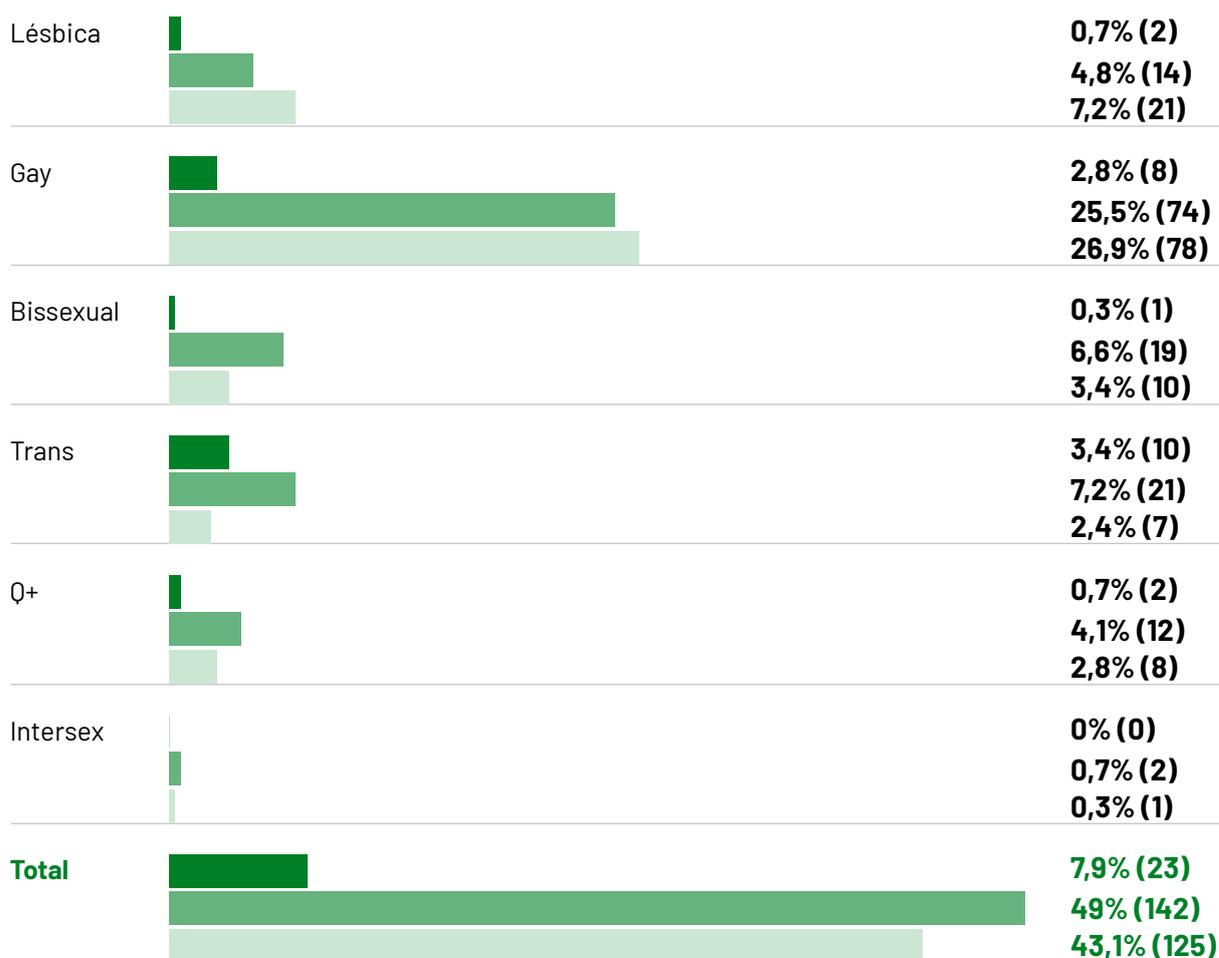
Afrodescendente Sim

As Pessoas com deficiência representam 4,8% do total. Mas, quando desagregamos por segmento da população LGBTIQ+, o percentual é de 7,9% entre pessoas transsexuais e 17,3% entre pessoas do grupo Q+. Os demais, lésbicas (0%), gays (3,75%), bissexuais (3,3%) e intersexuais (0%) não têm nenhum caso ou estão abaixo da média.

O perfil escolar de respondentes destoa dos indicadores sociais do país: 0,7% não concluíram o Ensino Médio; 7,2% têm o ensino médio; 16,6% ensino superior incompleto e/ou cursando; 32,4% ensino superior completo; 13,1% pós-graduação incompleta e/ou cursando; e 19,9% pós-graduação completa. Ao desagregar os dados, mas uma vez as desigualdades intra-grupo LGBTIQ+ aparecem: entre mulheres lésbicas, 37,7% têm ensino superior e 56,7% têm pós-graduação; entre homens gays 46,2% ensino superior e 48,7% pós-graduação; entre pessoas bissexuais 63,3% têm ensino superior e 33,3% pós-graduação; e entre pessoas intersex 66,6% têm ensino superior e 33,3% pós-graduação - todos estes acima da média geral. As pessoas transe-

uais possuem o maior percentual no Ensino Médio (26,3%) - junto com as pessoas Q+ (9,8%) - e o menor percentual com pós-graduação (18,4%).

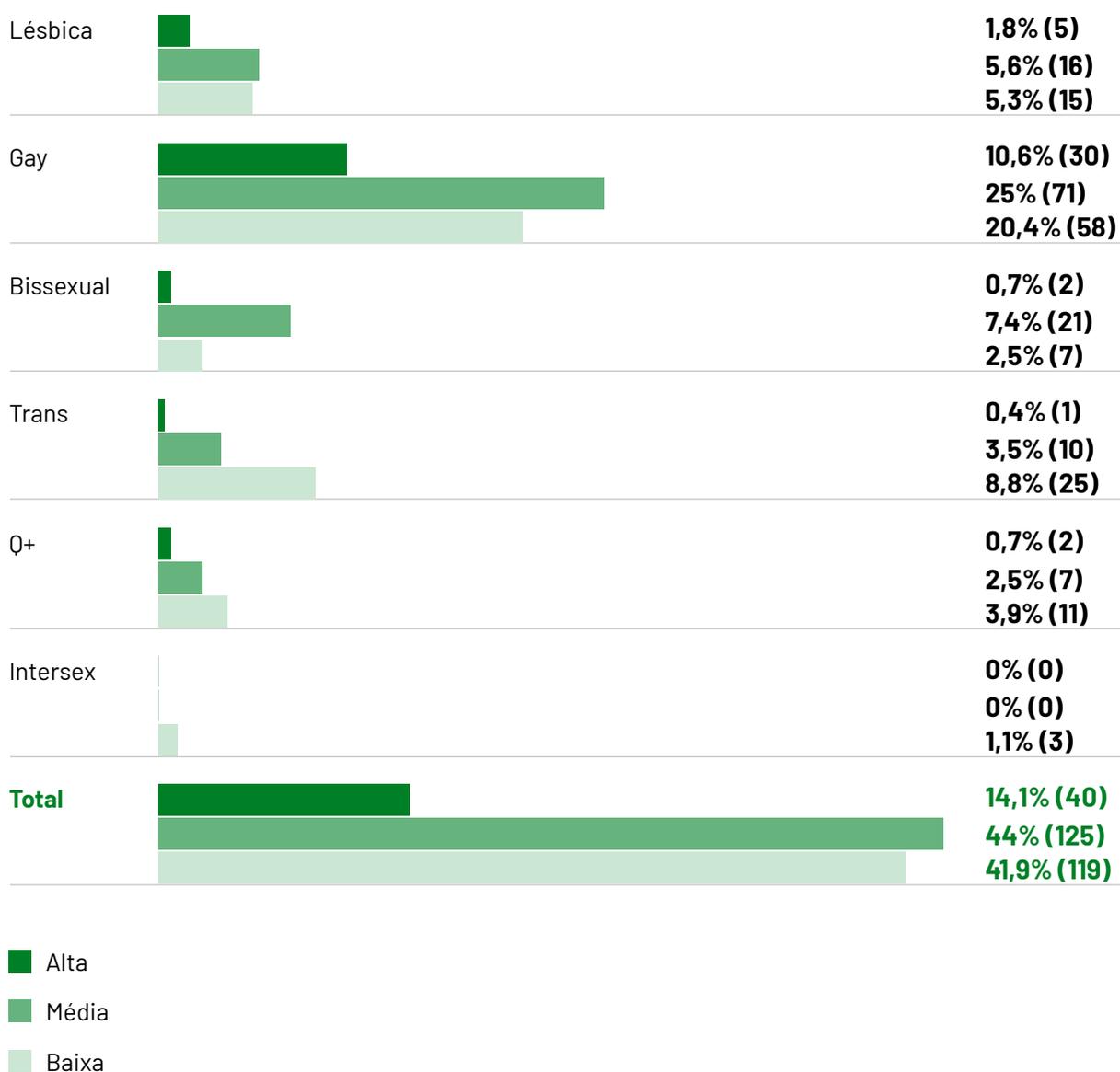
## RESPONDENTES LGBTIQ+ POR NÍVEL DE EDUCAÇÃO



- Ensino médio
- Ensino superior
- Pós-graduação

Dentre as 291 pessoas respondentes, 13,7% diz pertencer à classe alta, 43% à classe média e 40,9% à classe baixa. O único grupo que apresenta um percentual superior à média geral para a classe alta é o das pessoas identificadas como gays (18,8%). Na classe média, as mulheres lésbicas (44%) superam o percentual sobre a totalidade, os homens gays (44,6%) e as pessoas bissexuais (70%). Têm maioria na classe baixa as pessoas transexuais (69,4%), Q+ (55%) e Intersexuais (100%).

## RESPONDENTES LGBTIQ+ POR CLASSE SÓCIO-ECONÔMICA



Conforme dados apresentados sobre escolaridade e classe social, os segmentos que se apresentam mais vulneráveis são o transsexual, o Q+ e o intersexual. É importante ressaltar que estes três grupos têm a maior concentração de pessoas afrodescendentes, descendentes de povos originários/indígenas e pessoas com deficiência. Para entender os indicadores por cada segmento, veja os tópicos abaixo:

**Lésbicas**

- **Descendentes de povos originários/indígenas:** 24,4% se reconhecem como descendentes deste segmento e 75,6% não se reconhecem;
- **Afrodescendentes:** 19% se reconhecem como afrodescendentes e 81% não se reconhecem;

- **Grupos etários:** 5,4% das mulheres lésbicas têm entre 52 e 61 anos (baby boomers), 18,9% têm entre 40 e 51 anos (geração X), 59,4% têm entre 27 e 39 anos (geração Y) e 16,2% têm de 18 a 26 anos (geração Z);
- **Pessoas com deficiência:** nenhuma mulher lésbica é portadora de deficiência/necessidades especiais;
- **Classe social:** 13,9% diz pertencer à classe alta, 44,4% à classe média e 41,66% à classe baixa;
- **Escolaridade:** 5,4% das mulheres lésbicas têm Ensino Médio, 37,8% ensino superior e 56,7% pós-graduação;

### Gays

- **Descendentes de povos originários/indígenas:** 11,2% se reconhecem como descendentes deste segmento e 88,8% não se reconhecem;
- **Afrodescendentes:** 24,4% se reconhecem como afrodescendentes e 76,6% não se reconhecem;
- **Grupos etários:** 3,7% de homens gays têm entre 52 e 61 anos (baby boomers), 11,8% têm entre 40 e 51 anos (geração X), 62,5,4% têm entre 27 e 39 anos (geração Y) e 21,8% têm de 18 a 26 anos (geração Z);
- **Pessoas com deficiência:** 3,75% dos homens gays são Pessoas com deficiência;
- **Classe social:** 18,8% diz pertencer à classe alta, 44,6% à classe média e 36,4% à classe baixa;
- **Escolaridade:** 5% dos homens gays têm Ensino Médio, 46,2% ensino superior e 48,7% pós-graduação;

### Bissexuais

- **Descendentes de povos originários/indígenas:** 16,7% se reconhecem como descendentes deste segmento e 83,3% não se reconhecem;
- **Afrodescendentes:** 16,7% se reconhecem como afrodescendentes e 83,3% não se reconhecem;
- **Grupos etários:** 0% das pessoas bissexuais têm entre 52 e 61 anos (baby boomers), 10% têm entre 40 e 51 anos (geração X), 60% têm entre 27 e 39 anos (geração Y) e 30% têm de 18 a 26 anos (geração Z);
- **Pessoas com deficiência:** 3,3% das pessoas bissexuais são pessoas com deficiência;
- **Classe social:** 6,6% diz pertencer à classe alta, 70% à classe média e 23,3% à classe baixa, constituindo-se no grupo que menos reportou pertencer a esta classe dentre as pessoas respondentes no Brasil;
- **Escolaridade:** 3,3% das pessoas bissexuais têm Ensino Médio, 63,3% ensino superior e 33,3% pós-graduação;

### Transsexuais

- **Descendentes de povos originários/indígenas:** 26,3% se reconhecem como descendentes deste segmento e 73,7% não se reconhecem;

- **Afrodescendentes:** 44,7% se reconhecem como afrodescendentes e 55,3% não se reconhecem;
- **Grupos etários:** 2,6% das pessoas transexuais têm entre 52 e 61 anos (baby boomers), 10,5% têm entre 40 e 51 anos (geração X), 52,6% têm entre 27 e 39 anos (geração Y) e 34,2% têm de 18 a 26 anos (geração Z);
- **Pessoas com deficiência:** 7,9% das pessoas transexuais de deficiência/necessidades especiais;
- **Classe social:** 2,7% diz pertencer à classe alta, 27,7% à classe média e 69,4% à classe baixa;
- **Escolaridade:** 26,3% das pessoas transexuais têm Ensino Médio, 55,2% ensino superior e 18,4% pós-graduação;

### Q+

- **Descendentes de povos originários/indígenas:** 21,7% se reconhecem como descendentes deste segmento e 78,3% não se reconhecem;
- **Afrodescendentes:** 30,5% se reconhecem como afrodescendentes e 69,5% não se reconhecem;
- **Grupos etários:** 0% das pessoas do grupo Q+ têm entre 52 e 61 anos (baby boomers), 21,7% têm entre 40 e 51 anos (geração X), 47,8% têm entre 27 e 39 anos (geração Y) e 30,43% têm de 18 a 26 anos (geração Z);
- **Pessoas com deficiência:** 17,3% das pessoas identificadas como Q+ são pessoas com deficiência;
- **Classe social:** 10% diz pertencer à classe alta, 35% à classe média e 55% à classe baixa;
- **Escolaridade:** 9,8% das pessoas do grupo Q+ têm Ensino Médio, 54,4% ensino superior e 36,6% pós-graduação;

### Intersexuais

- **Descendentes de povos originários/indígenas:** 66,6% se reconhecem como descendentes deste segmento e 33,3% não se reconhecem;
- **Afrodescendentes:** 33,3% se reconhecem como afrodescendentes e 66,6% não se reconhecem;
- **Grupos etários:** 0% das pessoas intersex têm entre 52 e 61 anos (baby boomers), 33,3% têm entre 40 e 51 anos (geração X), 66,6% têm entre 27 e 39 anos (geração Y) e 0% têm de 18 a 26 anos (geração Z);
- **Pessoas com deficiência:** nenhuma pessoa intersex é portadora de deficiência/necessidades especiais;
- **Classe social:** 100% diz pertencer à classe baixa;
- **Escolaridade:** 66,6% das pessoas intersexuais têm ensino superior e 33,3% pós-graduação;

## EXPERIÊNCIAS DISCRIMINATÓRIAS NO TRABALHO

Situações de assédio, violência e discriminação por orientação sexual e identidade de gênero estão presentes na vida de 44% das pessoas respondentes. De forma mais detalhada, 32% afirma ter sofrido assédio, violência e/ou discriminação por causa da sua orientação sexual, 10,3% por causa da sua identidade de gênero, 1,7% tanto pela orientação sexual como pela identidade de gênero e 56% não sofreu nenhuma discriminação deste tipo.

Ao desagregarmos por segmento LGBTQI+, as pessoas transsexuais correspondem a 53,3% das que enfrentaram situações de assédio, violência e discriminação por identidade de gênero e a 80% por identidade de gênero e orientação sexual. Os homens gays correspondem a 68,8% das pessoas que sofrem assédio, violência e discriminação por orientação sexual.

### RESPONDENTES LGBTQI+ X ASSÉDIO, VIOLÊNCIA E/OU DISCRIMINAÇÃO NO ÚLTIMO ANO DE TRABALHO

		Assédio, violência e/ou discriminação				TOTAL
		Orientação sexual	Identidade de gênero	Orientação sexual e identidade de gênero	Não sofreu	
Respondentes LGBTQI+	Lésbica	17 5,8%	1 0,3%	1 0,3%	18 6,2%	37 12,7%
	Gay	64 22,0%	0 0,0%	0 0,0%	96 33,0%	160 55,0%
	Bissexual	5 1,7%	10 3,4%	0 0,0%	15 5,2%	30 10,3%
	Trans	1 0,3%	16 5,5%	4 1,4%	17 5,8%	38 13,1%
	Q+	4 1,4%	2 0,7%	0 0,0%	17 5,8%	23 7,9%
	Intersex	2 0,7%	1 0,3%	0 0,0%	0 0,0%	3 1,0%
	<b>TOTAL</b>	<b>93 32,0%</b>	<b>30 10,3%</b>	<b>5 1,7%</b>	<b>163 56,0%</b>	<b>291 100,0%</b>

Veja na Tabela apresentada abaixo que, quando as situações experienciadas são descritas e tipificadas com clareza, o cenário se revela completamente diferente:

#### SITUAÇÕES DE ASSÉDIO, VIOLÊNCIA E/OU DISCRIMINAÇÃO VIVIDAS POR RESPONDENTES LGBTQI

		Respondentes LGBTQI					
		Lésbica	Gay	Bissexual	Trans	Q+	Intersex
Recebi comentários inapropriados sobre meu corpo, gestos e/ou roupas.	Não	21	109	19	20	15	0
	Sim	5,16%	51	11	18	8	3
Me pediram (gentilmente ou não) modificar a minha aparência (roupas, corte de cabelo, gestos etc.).	Não	29	134	22	28	15	2
	Sim	8	26	8	10	8	1
Sofri piadas ou comentários negativos.	Não	20	90	15	21	16	1
	Sim	17	70	15	17	7	2
Descobri que, às minhas costas, eram feitos comentários negativos sobre aspectos relacionados à minha orientação sexual, identidade ou expressão de gênero.	Não	26	96	21	20	15	0
	Sim	11	64	9	18	8	3
Pessoas me tiraram do armário ou tornaram minha identidade de gênero visível sem o meu consentimento.	Não	29	131	26	29	16	2
	Sim	8	29	4	9	5	1
Eu fui isolado/a da equipe de trabalho. As pessoas não me fazem sentir parte do grupo.	Não	29	141	28	29	16	2
	Sim	9	19	2	9	7	1
Fui excluída/o do trabalho ou das reuniões sociais.	Não	31	146	27	30	17	1
	Sim	6	14	3	8	6	1
Não usam meu nome ou os adjetivos (ele, ela) que correspondem à minha identidade de gênero que é autopercebida.	Não	37	152	30	24	21	3
	Sim	0	8	0	14	2	0
Fui impedida/o de acessar qualquer espaço físico, como banheiros, sala de jantar ou outro local.	Não	35	160	30	35	22	3
	Sim	2	0	0	3	1	0

		Respondentes LGBTQI					
		Lésbica	Gay	Bissexual	Trans	Q+	Intersex
Recebi tratamento desigual em termos de benefícios, desenvolvimento de carreira (promoções) e/ou salário.	Não	27	143	21	28	16	1
	Sim	10	17	9	10	7	2
Não recebi prestações familiares (segurança social do casal, licenças familiares, etc.)	Não	36	157	28	32	23	3
	Sim	1	3	2	6	0	0
Sofri uma redução drástica ou sobrecarga de tarefas, mudanças constantes de funções e/ou objetivos de trabalho.	Não	34	152	29	31	19	2
	Sim	3	8	1	7	4	1
Fui demitida/o do trabalho.	Não	34	149	28	30	19	2
	Sim	3	11	2	8	4	1
Eu sofri cyber-bullying; assédio e perseguição por e-mail, redes sociais, blogs, whatsapp, sites, telefone, etc.	Não	34	153	28	32	20	2
	Sim	3	7	2	6	3	1
Me pediram favores sexuais em troca de benefícios / promoções no trabalho ou como uma forma de ameaça para não perder o emprego.	Não	35	157	27	37	20	2
	Sim	2	3	3	1	3	1
Recebi contato físico indesejado/inadequado.	Não	28	149	22	34	19	2
	Sim	9	11	8	4	4	1
Sofri violência física como soco, empurrão, tapa na cara, etc.	Não	36	159	29	37	21	3
	Sim	1	1	1	1	2	0
Sofri abuso ou agressão sexual, entendendo isso como qualquer forma de contato físico com ou sem acesso carnal, com violência e sem consentimento.	Não	33	157	29	34	21	2
	Sim	4	3	1	4	2	1
Sofri violência verbal (insultos, agressões verbais, danos à minha reputação, desqualificações, humilhações).	Não	29	133	24	31	17	1
	Sim	8	27	6	7	6	2

		Respondentes LGBTQI					
		Lésbica	Gay	Bissexual	Trans	Q+	Intersex
Eu tive uma mudança na posição no meu trabalho (por exemplo, um local menos visível ao público, tarefas que não envolviam mais em interação com pessoas de fora da empresa).	Não	31	146	23	25	18	2
	Sim	6	14	7	13	5	1

De forma geral, os principais problemas se expressam por meio de limitações ao corpo e julgamentos depreciativos. Entre as mulheres lésbicas, o maior número de situações de assédio, violência e discriminação se baseiam no corpo, roupas e comportamento, além das piadas, comentários negativos, fofocas e assédio físico. Para os homens gays, primeiro vem as piadas, comentários negativos e fofocas, depois corpo e roupas. As pessoas bissexuais também enfrentam mais situações de piadas e comentários negativos, seguido de observações inapropriadas sobre corpo, gestos e roupas. As respostas das pessoas transexuais têm maior incidência corpo, gestos e roupas, piadas, fofocas e comentários negativos, desrespeito ao seu nome social e rotatividade de posição no trabalho. Por último, as pessoas Q+ e Intersex enfrentam de forma equivalente comentários inapropriados, solicitações de mudança sobre corpo, gestos e roupas e as fofocas.

Além dos aspectos apresentados na tabela, as pessoas respondentes também destacam as seguintes experiências no campo aberto da pergunta:

As experiências assédio, violência e/ou discriminação são, de forma geral, praticadas por grupos

---

*“Sofri mais racismo que lgbtfobia.”*

---



---

*“Não recebi serviços do convênio conforme preciso com demora injustificada do RH para solicitar ao convênio (até mesmo mostrei a portaria a respeito), fui expulso do banheiro em uma festa e as pessoas que organizaram o evento (funcionárias da empresa) se mostraram indiferentes.”*

---



---

*“Já perdi propostas de emprego por ser gay no ano passado.”*

---

*“Já passei por muitas das situações há anos atrás, na mesma empresa, incluindo ser retirado de oportunidades que envolviam viagens com clientes, ser tirado do armário, ter quase todos os estagiários deixando de falar comigo - que era estagiário na época, ter meu nome antigo vazado por gerente antigo pelas minhas costas, e coisas que se eu escrevesse daria um livro - incluindo políticas de diversidade antiquadas.”*

*“Fui instruída para que certos aspectos da minha vida fossem ocultados (relacionar-me com alguém do mesmo gênero).”*

*“Desqualificação de minhas ideias e capacidades (por ser mulher).”*

de pessoas (30,9%) e por apenas uma pessoa (26,8%). As pessoas gays, transexuais, e Q+ sofrem mais situações protagonizadas por grupos, enquanto que as lésbicas, bissexuais e intersex por apenas uma pessoa. Quando questionados sobre a posição da pessoa que praticou assédio, violência e/ou discriminação, todos os grupos têm experiências predominantes com supervisores homens e mulheres e colegas da própria equipe de trabalho homens e mulheres. Importante aqui trazer um ponto de atenção às mulheres como praticantes de violências contra as pessoas LGBTQIA+, já que geralmente foca-se exclusivamente nos homens como agentes de violências, o qual contribui com a invisibilização de tipos de violências diferentes das físicas ou sexuais e de agressões verbais, morais ou psicológicas.

#### TIPOS DE PESSOAS QUE OCASIONARAM SITUAÇÕES DE ASSÉDIO, VIOLÊNCIA E/OU DISCRIMINAÇÃO VIVIDAS POR RESPONDENTES LGBTQI

		Respondentes LGBTQI					
		Lésbica	Gay	Bissexual	Trans	Q+	Intersex
Supervisora	Não	31	143	25	27	20	3
	Sim	6	17	5	11	3	0
Supervisor	Não	28	136	21	30	20	1
	Sim	9	24	9	8	3	2

		Respondentes LGBTQI					
		Lésbica	Gay	Bissexual	Trans	Q+	Intersex
Colegas (mulheres) em minha equipe de trabalho	Não	28	128	26	28	20	2
	Sim	9	32	4	10	3	1
Colegas (homens) em minha equipe de trabalho	Não	29	133	27	27	16	2
	Sim	8	27	3	11	7	1
Colegas (mulheres) de outra equipe de trabalho	Não	34	145	29	34	21	2
	Sim	3	15	1	4	2	1
Colegas (homens) de outra equipe de trabalho	Não	35	141	25	34	20	3
	Sim	2	19	5	4	3	0
Terceiro/s mulheres (cliente, fornecedora ou outros)	Não	34	149	27	34	22	3
	Sim	3	11	3	4	1	0
Terceiro/s homens (cliente, fornecedor ou outros)	Não	29	144	24	34	19	3
	Sim	8	16	6	4	4	0
Não sei / não corresponde	Não	25	94	22	29	13	3
	Sim	12	66	8	9	10	0
Outro	Não	35	159	30	37	22	3
	Sim	2	1	0	1	1	0

As pessoas ainda enfrentam situações de represália, obstáculos e dificuldades ao assumir uma identidade LGBTQI+ no ambiente de trabalho. Do total, 37,1% relata sofrer de alguma forma com a sua orientação sexual e/ou identidade de gênero no trabalho. No entanto, é significativo que 62,9% aponte que assumiu sua identidade e não sofreu nenhum tipo de de represália, obstáculos e dificuldades. Dentre as demais, 17,5% diz ter sido prejudicada no trabalho após assumir a identidade e 14,1% não se assumiu por temer as consequências. Mais uma vez, ao desagregarmos por segmento LGBTQI+ percebemos algumas diferenças: as mulheres lésbicas e as pessoas transexuais são as que mais enfrentam problemas ao assumir suas identidades e os homens gays e pessoas bissexuais as que têm menos problemas.

**REPRESÁLIA, OBSTÁCULO OU DIFICULDADE NO ESPAÇO DE TRABALHO DEPOIS DE SE DECLARAR LGBTIQ+ OU QUANDO SAIU DO ARMÁRIO VIVIDAS POR RESPONDENTES LGBTIQI**

		Represália, obstáculo ou dificuldade				TOTAL
		Não declarei ou saí do armário por outros motivos	Sim, eu me declarei ou saí do armário e isso me trouxe problemas no trabalho	Não, eu me declarei ou saí do armário e não tive represália, obstáculo ou dificuldade	Não, não me declarei ou saí de clóset por medo às represalias ou consequências.	
Respondentes LGBTIQI	Lésbica	0 0,0%	10 3,4%	23 7,9%	4 1,4%	37 12,7%
	Gay	8 2,7%	19 6,5%	105 36,1%	28 9,6%	160 55,0%
	Bissexual	6 2,1%	1 0,3%	20 6,9%	3 1,0%	30 10,3%
	Trans	0 0,0%	13 4,5%	21 7,2%	4 1,4%	38 13,1%
	Q+	1 0,3%	6 2,1%	14 4,8%	2 0,7%	23 7,9%
	Intersex	1 0,3%	2 0,7%	0 0,0%	0 0,0%	3 1,0%
<b>TOTAL</b>		<b>16 5,5%</b>	<b>51 17,5%</b>	<b>183 62,9%</b>	<b>41 14,1%</b>	<b>291 100,0%</b>

Além de compartilhar as experiências pessoais sobre a discriminação no espaço do trabalho, as pessoas respondentes foram questionadas sobre ter presenciado e/ou praticado casos de discriminação contra pessoas LGBTIQ+. Dentre elas, 48,8% diz já ter presenciado e 11,3% diz já ter realizado este tipo de prática. No entanto, 11% diz não saber se já praticou. Ou seja, metade das pessoas dizem já ter observado este tipo de situação, mas apenas um percentual muito menor (11%) assume já ter tido conduta discriminatória com o segmento.

TESTEMUNHO DE SITUAÇÕES DE ASSÉDIO OU DISCRIMINAÇÃO CONTRA OUTRAS PESSOAS LGBTQI NO ÚLTIMO ANO NO ESPAÇO DE TRABALHO POR RESPONDENTES LGBTQI

		Testemunhou situações de assédio ou discriminação			TOTAL
		Sim	Não	Não sei / Não corresponde	
Respondentes LGBTQI	Lésbica	23 7,9%	12 4,1%	2 0,7%	37 12,7%
	Gay	71 24,4%	87 29,9%	2 0,7%	160 55,0%
	Bissexual	20 6,9%	10 3,4%	0 0,0%	30 10,3%
	Trans	18 6,2%	18 6,2%	2 0,7%	38 13,1%
	Q+	8 2,7%	12 4,1%	3 1,0%	23 7,9%
	Intersex	2 0,7%	1 0,3%	0 0,0%	3 1,0%
<b>TOTAL</b>		<b>142 48,8%</b>	<b>140 48,1%</b>	<b>0 3,1%</b>	<b>291 100,0%</b>

## SITUAÇÕES EM QUE EXERCERAM DISCRIMINAÇÃO CONTRA UMA PESSOA LGBTQI POR RESPONDENTES LGBTQI

		Situações em que exerceram discriminação.			TOTAL
		Sim	Não	Não sei / Não corresponde	
Respondentes LGBTQI	Lésbica	0 0,0%	34 11,7%	3 1,0%	37 12,7%
	Gay	24 8,2%	119 40,9%	17 5,8%	160 55,0%
	Bissexual	5 1,7%	20 6,9%	5 1,7%	30 10,3%
	Trans	2 0,7%	34 11,7%	2 0,7%	38 13,1%
	Q+	2 0,7%	16 5,5%	5 1,7%	23 7,9%
	Intersex	0 0,0%	3 1,0%	0 0,0%	3 1,0%
<b>TOTAL</b>		<b>33 11,3%</b>	<b>226 77,7%</b>	<b>32 11,0%</b>	<b>291 100,0%</b>

Em termos proporcionais, as mulheres lésbicas têm o maior percentual em grupo de pessoas que presenciaram as situações de discriminação, enquanto que os homens gays são os que mais assumem já ter praticado alguma ação discriminatória contra o grupo LGBTQIA+.

Os dados nos informam também que ainda são tímidas as queixas ou reclamações formais sobre casos assédio, violência e discriminação por orientação sexual e identidade de gênero no ambiente de trabalho ou instâncias públicas de denúncia. Apenas 12,9% realizou alguma denúncia no local de trabalho, 1% em algum órgão estatal e 2,4% tanto no local de trabalho como em um órgão estatal. Do total, 16,3% já fez algum tipo de denúncia e 61,9% nunca fez nenhum tipo de denúncia. Dentre as pessoas que não denunciaram, 21,2% acredita não ser necessário, 6,6% aponta não saber se há meios (canal, espaços, instância) para realizar a denúncia, 6,6% diz que os canais de denúncia não são confiáveis e 19,1% que não denunciam por temer exposição, represálias e consequências no ambiente de trabalho.

## VOCÊ FEZ ALGUMA DENÚNCIA OU QUEIXA SOBRE AS SITUAÇÕES VIVIDAS

		Denúncia					TOTAL
		Sim, no meu espaço de trabalho	Sim, em uma agência estatal	Sim, no meu espaço de trabalho e em uma agência estatal	Eu não fiz uma denúncia	Não corresponde	
Respon- dentes LGBTQI	Lésbica	5 1,7%	1 0,3%	1 0,3%	21 7,3%	9 3,1%	37 12,9%
	Gay	13 4,5%	1 0,3%	2 0,7%	99 34,6%	41 14,3%	156 54,5%
	Bissexual	7 2,4%	0 0,0%	0 0,0%	18 6,3%	4 1,4%	29 10,1%
	Trans	7 2,4%	1 0,3%	2 0,7%	22 7,7%	6 2,1%	38 13,3%
	Q+	5 1,7%	0 0,0%	2 0,7%	14 4,9%	2 0,7%	23 8,0%
	Intersex	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	3 1,0%	0 0,0%	3 1,0%
<b>TOTAL</b>		<b>37</b> <b>12,9%</b>	<b>3</b> <b>1,0%</b>	<b>7</b> <b>2,4%</b>	<b>177</b> <b>61,9%</b>	<b>62</b> <b>21,7%</b>	<b>286</b> <b>100,0%</b>

## MOTIVOS PARA NÃO REALIZAÇÃO DE DENÚNCIA OU QUEIXA SOBRE AS SITUAÇÕES VIVIDAS NA EMPRESA E/OU EM UM ÓRGÃO ESTATAL POR RESPONDENTES LGBTI

		Motivos					Não corresponde	TOTAL
		Outro motivo (especifique)	Não considerei necessário	Não sei se existem canais, mecanismos ou procedimentos de denúncia	Os mecanismos de denúncia no meu trabalho não são confiáveis	Por medo de exposição, represálias ou consequências no trabalho		
Respondentes LGBTQI	Lésbica	1 0,4%	3 1,2%	3 1,2%	3 1,2%	7 2,9%	14 5,8%	31 12,9%
	Gay	9 3,7%	26 10,8%	7 2,9%	6 2,5%	28 11,6%	64 26,6%	140 58,1%
	Bissexual	1 0,4%	10 4,1%	4 1,7%	1 0,4%	1 0,4%	5 2,1%	22 9,1%
	Trans	2 0,8%	6 2,5%	1 0,4%	4 1,7%	6 2,5%	10 4,1%	29 12,0%
	Q+	1 0,4%	5 2,1%	1 0,4%	2 0,8%	2 0,8%	5 2,1%	16 6,6%
	Intersex	0 0,0%	1 0,5%	0 0,0%	3 0,0%	2 0,8%	0 0,0%	3 1,2%
<b>TOTAL</b>		<b>14 5,8%</b>	<b>51 21,2%</b>	<b>16 6,6%</b>	<b>16 6,6%</b>	<b>46 19,1%</b>	<b>98 40,7%</b>	<b>241 100,0%</b>

Todos os grupos que compõem a comunidade LGBTIQ+ têm maior concentração na parcela que não realizou nenhum tipo de denúncia. Contudo, em termos proporcionais, as pessoas bissexuais, transsexuais e Q+ denunciam mais os casos de assédio, violência e discriminação. Já os que menos denunciam são os gays e intersex.

**Mais uma vez em consonância com os resultados da pesquisa no restante dos países, as denúncias raramente são realizadas e apenas 6,5% apontam que a denúncia teve algum tipo de resposta da empresa e 7,9% afirmam que, como consequência, houve interrupção das situações de assédio, violência e discriminação. Quando questionadas se sofreram algum tipo**

**de consequência, represália ou desvantagem no trabalho por ter feito uma denúncia, 29,5% afirma que sim, 59,1% afirma que não e 11,4% não sabe.**

Canais de denúncia efetivos, confiáveis e qualificados são um ponto de atenção importante para as empresas, como constatado pela presente pesquisa, assim como pela realizada pelo Fórum de Empresas e Direitos LGBT, no seu relatório publicado em 2018, no qual destacou que, dentre as 36 signatárias dos 10 compromissos da Empresa com os Direitos LGBT, 63,3% tinham estes canais qualificados em funcionamento e executavam conjuntamente outras ações de promoção de um ambiente respeitoso, seguro e saudável para pessoas LGBT.

Em relação ao grau de conforto que as pessoas respondentes sentem em relação ao seu trabalho atual ou último emprego, 5,7% apontam trabalhar muito desconfortavelmente, 16,1% com algum desconforto, 13,2% nem confortável ou desconfortável, 27,5% de forma confortável e 37,5% de forma muito confortável. O maior grau de desconforto está entre as pessoas transsexuais e o maior grau de conforto entre gays e bissexuais.

#### GRAU DE CONFORTO NO ATUAL OU ÚLTIMO EMPREGO QUE TEVE NO ÚLTIMO ANO DEVIDO AO TRATAMENTO RECEBIDO EM RELAÇÃO À ORIENTAÇÃO SEXUAL E/OU IDENTIDADE DE GÊNERO POR RESPONDENTES LGBTQI

		Grau de conforto					TOTAL
		Eu trabalho muito desconfortavelmente	Eu trabalho com algum desconforto	Nem confortável nem desconforto	Eu trabalho com algum conforto	Eu trabalho muito confortavelmente	
Respon- dentes LGBTQI	Lésbica	4 1,4%	5 1,8%	8 2,9%	7 2,5%	13 4,6%	37 13,2%
	Gay	4 1,4%	25 8,9%	15 5,4%	48 17,1%	60 21,4%	152 54,3%
	Bissexual	2 0,7%	2 0,7%	4 1,4%	7 2,5%	14 5,0%	29 10,4%
	Trans	4 1,4%	7 2,5%	7 2,5%	8 2,9%	11 3,9%	37 13,2%
	Q+	0 0,0%	6 2,1%	3 1,1%	6 2,1%	7 2,5%	22 7,9%
	Intersex	2 0,7%	0 0,0%	0 0,0%	1 0,4%	0 0,0%	3 1,1%
	<b>TOTAL</b>	<b>16 5,7%</b>	<b>45 16,1%</b>	<b>37 13,2%</b>	<b>77 27,5%</b>	<b>105 37,5%</b>	<b>280 100,0%</b>

Embora apontem que situações de assédio, violência e discriminação estejam presentes no ambiente de trabalho, apenas 41% reconhecem a existência de alguma política e/ou programa sobre a inclusão da diversidade sexual e não discriminação de pessoas da comunidade LGBTQI+ no ambiente de trabalho - das quais 29,6% se sentem confortáveis com o programa e 11,4% não se sentem representados pelo programa. Dentre os 50,4% que não reconhecem nenhuma iniciativa deste tipo, 46,1% acredita que é preciso ter alguma ação para a inclusão da diversidade sexual e não discriminação de pessoas da comunidade LGBTQI+ no ambiente de trabalho, 4,3% aponta que não é necessária nenhuma ação como esta. Apenas 8,6% não souberam responder.

#### CONHECE ALGUMA POLÍTICA E/OU PROGRAMA SOBRE A INCLUSÃO DA DIVERSIDADE SEXUAL E NÃO DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO POR RESPONDENTES LGBTQI

		Conhece alguma política e/ou programa					TOTAL
		Sim, existe e me sinto confortável com isso	Sim, existe, mas não me representa	Não, e ela precisa existir	Não, e não acho necessário	Não sei / Não corresponde	
Respon- dentes LGBTQI	Lésbica	10 3,6%	6 2,1%	18 6,4%	0 0,0%	3 1,1%	37 13,2%
	Gay	43 15,4%	15 5,4%	75 26,8%	9 3,2%	10 3,6%	152 54,3%
	Bissexual	13 4,6%	2 0,7%	13 4,6%	0 0,0%	1 0,4%	29 10,4%
	Trans	9 3,2%	7 2,5%	14 5,0%	1 0,4%	6 2,1%	37 13,2%
	Q+	7 2,5%	2 0,7%	7 2,5%	2 0,7%	4 1,4%	22 7,9%
	Intersex	1 0,4%	0 0,0%	1 0,7%	0 0,0%	0 0,0%	3 1,1%
<b>TOTAL</b>		<b>83 29,6%</b>	<b>32 11,4%</b>	<b>129 46,1%</b>	<b>12 4,3%</b>	<b>24 8,6%</b>	<b>280 100,0%</b>

## PANDEMIA DA COVID-19

Ao considerar o novo contexto internacional decorrente da pandemia COVID-19, as pessoas respondentes foram questionadas se a sua orientação sexual e/ou identidade de gênero podem agravar a perda de direitos trabalhistas que estão sendo violados neste período.

Dentre as respostas válidas (271), 30,6% diz que sim, 51,3% diz não e 18,1% não soube responder. Apesar destas respostas, e muitas vezes devido à naturalização das violências, estes resultados se mostram baixos. Relatos de pessoas LGBTQIA+ que lutaram pela sua independência econômica e/ou o afastamento das famílias para ganhar ou consolidar sua liberdade de viver livremente sua personalidade, orientação sexual e identidade de gênero, tiveram que voltar para lares violentos ou que os submetem a diversos tipos de situações constrangedoras ou não saudáveis devido às consequências econômicas e sociais da pandemia. Este retorno significa, em muitos casos uma deterioração da saúde mental, emocional e física para pessoas LGBTQIA+.

É importante apontar que, quando somadas as diferentes camadas de vulnerabilidades neste contexto sócio-econômico em rápida deterioração como o da pandemia da COVID-19, há populações que, como as mulheres, têm sido duramente golpeadas pelo número de demissões e a desigualdade no número de contratações; assim como pela explosão nos casos de violência doméstica e feminicídios. Pessoas negras, além de altas taxas de contágio pela COVID-19, também apresentam números desproporcionais de demissões. No grupo de baixa escolaridade, como é o caso de pessoas trans e travestis, principalmente, as vagas de trabalho que requerem menor qualificação, assim como as que dependem de ou tiveram que retornar ao trabalho sexual por causa de outras fontes de renda, viram sua situação econômica, segurança física e saúde mental se degradarem significativamente.

## CONCLUSÕES

Empresas e organizações de todos os tipos e tamanhos devem prestar especial atenção muito além das campanhas de comunicação e comemorações das datas significativas para as pessoas LGBTQIA+ dentro e fora das suas organizações. Como bem apontam vários dos 10 Compromissos da Empresa com a Promoção dos Direitos LGBT promovidos pelo Fórum de Empresas e Direitos LGBT, promover a igualdade de oportunidades e tratamento justo às pessoas LGBTQIA+, assim como promover um ambiente respeitoso, seguro e saudável, passa pela implementação efetiva, sustentável e abrangente de ações de sensibilização, formação, planejamento, articulação, canais de denúncia e políticas de proteção. **Desde as lideranças, passando pela gestão, as equipes de trabalho e a cadeia de valor as empresas devem assumir um compromisso com o bem estar das pessoas que dela fazem parte. Sabemos que isto se reflete em maior engajamento, produtividade, criatividade e redução do turnover, além de impactar positivamente a reputação da marca empregadora.**

Mas além de enxergar e tratar as pessoas como pertencentes a caixinhas estáticas e uniformes, é fundamental entender que há outras identidades, experiências e estruturas sociais que as atra-

vessam. A interseccionalidade deve ser o prisma pelo qual as estratégias, as políticas, os planos e as ações devem ser concebidas e executadas. Reconhecer as complexidades que, em numerosas ocasiões, implicam em várias camadas de vulnerabilidades é importante. Mas não deve ser a única e nem a principal perspectiva perante um quadro de funcionários e funcionárias diverso.

**A visibilidade e valorização dos talentos, experiências e capacidades das pessoas na sua pluralidade, expressadas em uma cultura da comunicação não violenta (CNV), da resolução de conflitos de forma saudável e do espírito de permanente aprendizado perante as cada vez mais numerosas formas de ser, estar e se relacionar é fundamental.**

Pessoas mais jovens estão se identificando de formas não binárias e isto representa uma oportunidade para experimentar, ver e entender e entender o mundo de uma forma inédita na nossa cultura. Ao mesmo tempo, as pessoas estão realizando o resgate das suas ancestralidades afro e indígenas e revertendo o apagamento histórico das mesmas e, com isso, a composição etnico-racial do país vem mudando ativamente. Pessoas com Deficiência estão marcando presença não só nos espaços públicos mas no âmbito da economia produtiva e destacam que são muito mais do que as suas características físicas ou psicossociais e reclamam acessibilidade e inclusão real para não serem mais encaradas como “cotas” nas empresas. Pessoas imigrantes e refugiadas, em números cada vez maiores pelo mundo, se mobilizam para acessar direitos básicos e direitos humanos, ganhar visibilidade nas suas pluralidades. Mulheres e meninas estão pautando com força renovada violências que tinham sido naturalizadas e que hoje têm nome próprio para além do genérico “machismo”: assédio, violências de gênero, mansplaining, maninterrupting, gaslighting e vários outros comportamentos não são mais ignorados e, sim confrontados.

E todas essas pessoas também podem ser lésbicas, gays, bissexuais, transgêneras, queer, intersex, assexuais e outras. Precisamos nos preparar para acolher, integrar e aprender junto com essas identidade, ao passo que valorizamos e retemos talentos de pessoas com identidades e experiências mais tradicionais que estejam dispostas a embarcar em novos comportamentos e estruturas inclusivas, respeitosas e pautadas no convívio saudável nos espaços de poder como as empresas.

**Cadeias de valor, relacionamento com os e as clientes, interação com investidores, tudo isto faz parte das responsabilidades e exigências de um entorno diverso, inclusivo e sustentável.** O mundo volátil, incerto, complexo e ambíguo em que vivemos exige, além de permanente aprendizado e adaptabilidade, valores e práticas que estejam a altura dos desafios necessários para permanecer relevantes e atuantes no mercado, na sociedade e no mundo. Vamos nos juntar para transformar os nossos ambientes de trabalho em lugares verdadeiramente acolhedores para LGBTQIA+ e todas as pessoas da complexidade humana!



PH: Sharon McCutcheon | [www.unsplash.com](http://www.unsplash.com)

## BLIBLIOGRAFIA

*10 Compromissos da Empresa com a Promoção dos Direitos LGBT promovidos pelo Fórum de Empresas e Direitos LGBT.* 2018. Disponível em: [https://static.wixstatic.com/ugd/438189\\_a895ea9ac6d7422fbbbed8fcd71b73d61.pdf](https://static.wixstatic.com/ugd/438189_a895ea9ac6d7422fbbbed8fcd71b73d61.pdf)

*Denúncias registradas pelo Ligue 180 aumentam nos quatro primeiros meses de 2020.* Ministério da Mulher, Família e Direitos Humanos. 14/05/2020. <https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2020-2/maio/denuncias-registradas-pelo-ligue-180-aumentam-nos-quatro-primeiros-meses-de-2020>

*Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil.* Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). 2019. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/25844-desigualdades-sociais-por-cor-ou-raca.html?=&t=sobre>

*Fundação Nacional do Índio (FUNAI) Ministério da Justiça e Segurança Pública.* Censo de 2010. <http://www.funai.gov.br/index.php/indios-no-brasil/quem-sao>

*Out of DSM: Depathologizing Homosexuality.* Jack Drescher. 2015 Dec 4. US National Library of Medicine. National Institute of Health. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4695779/>

*Raio X da Discriminação Racial no Mercado de Trabalho.* Vagas.com. 2020. Disponível em: <https://www.vagas.com.br/profissoes/discriminacao-racial-mercado-trabalho/>



# COLOMBIA



# CAPÍTULO COLOMBIA

*Análisis y redacción: Irene Alonso y Lina Cuellar Sentiido*

## INTRODUCCIÓN

Desde hace aproximadamente 10 años, en Colombia se han logrado avances significativos en la protección de derechos económicos, sociales y culturales para las personas lesbianas, gays, bisexuales, trans y de género no normativo. Al tener como marco la Constitución de 1991 -con la que se consagraron los derechos a la igualdad, al libre desarrollo de la personalidad, a la intimidad y al debido proceso- y la Sentencia C-507 de 1999 en la que se afirmó el derecho a la autodeterminación sexual, la legislación ha avanzado, por ejemplo, en derechos para las parejas del mismo sexo. Tienen derecho a la herencia, a la pensión de sus parejas, su matrimonio goza de plena validez jurídica y pueden aplicar al proceso de adopción.

En 2013 la Corte Constitucional protegió los derechos de las personas trans con respecto a tratamientos hormonales y acceso a cirugías de afirmación de género (sentencias T-552 de 2013 y T-771 de 2013) y tres años después se aprobó el Decreto 1227 de 2015, que permitió la corrección del componente “sexo” en el documento de identidad y el registro civil de nacimiento (Defensoría del Pueblo, 2018, p. 23).

Sin embargo, a pesar la afirmación legal de los derechos de todas las personas independientemente de su identidad de género y su orientación sexual por parte de la Corte Constitucional y el entramado de derechos obtenidos, resultado en gran medida del esfuerzo de activistas, organizaciones y movimientos sociales, aún falta mucho camino por recorrer y en la práctica aún hay retos que impiden que las personas LGBTQ+ puedan ejercer plenamente estos derechos. En general, en Colombia persiste la discriminación, la violencia por prejuicio y hay barreras de acceso a los derechos de la salud, la educación, el trabajo y la participación política y cívica.

Para avanzar en la garantía de derechos de las personas LGBTQ+, el Gobierno Nacional expidió el decreto 762 de 2018 para adoptar la política pública para la garantía del ejercicio efectivo de los derechos de las personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas. Su objetivo es garantizar el ejercicio de derechos políticos y civiles, en particular el derecho a la vida, a la integridad y a la seguridad. Sin embargo, el plazo de implementación venció el 7 de noviembre de ese mismo año y hasta hoy no se ha cumplido.

Según un informe realizado en 2017 por la Plataforma Colombiana de Derechos Humanos, Democracia y Desarrollo (2017) hay un riesgo permanente de negación de derechos fundamentales a las personas LGBTQ+ y la obligación de las personas de acudir a mecanismos administrativos y judiciales para alcanzar la

protección por parte del Estado. Los prejuicios por parte de funcionarios públicos y de personas dentro de la comunidad educativa imponen barreras de facto que impiden que las personas con orientaciones sexuales o identidades de género diversas accedan a la educación formal o las obliguen a desertar antes de culminar con el ciclo de estudios.

Con respecto a las violencias, según la Corporación Caribe Afirmativo, se evidencia que las mujeres con orientaciones sexuales y/o identidades de género diversas que viven en el Caribe colombiano sufren una cadena de violencias por prejuicios que puede iniciar en las familias (con violencia intrafamiliar y violencia sexual), continúa en ámbitos educativos y laborales en los que no tienen oportunidades de desarrollo socioeconómico, y se extiende al espacio público, donde su presencia es rechazada socialmente por medio de agresiones físicas y verbales (Castañeda, 2020, p. 8).

En cuanto a violencias más visibles, se evidencian altas cifras de homicidios, feminicidios, amenazas, violencia sexual y violencia policial contra las personas LGBTIQ+. Por ejemplo, entre enero y noviembre de 2019, Colombia Diversa y el Sistema de Información sobre Violencias LGBTI en América Latina y el Caribe, Sin Violencia LGBTI, reportaron el asesinato de 45 personas LGBTI. En su informe de 2018, el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses registró 237 casos de denuncia de violencia sexual contra personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas (ACNUDH, 2020, p.21).

A esto se le suman las barreras de acceso al sistema de justicia en el país. Como señala un informe realizado en 2019 por Colombia Diversa, Diversas Incorrectas y la Fundación GAAT los prejuicios de los fiscales y otros operadores de justicia, y la falta de capacitación de los mismos limitan los procesos penales, las denuncias, la investigación y la sanción de los hechos de violencia (Colombia Diversa et al, 2019, p.8)

Además, se han identificado casos graves de violencia contra personas LGBTIQ+ en el marco del conflicto armado en Colombia. Organizaciones como Colombia Diversa y Caribe Afirmativo han entregado a la Jurisdicción Especial para la Paz informes que evidencian que la FARC-EP, paramilitares y fuerza pública cometieron crímenes contra ellas como violencia sexual, amenazas, agresiones físicas y desplazamientos (Castañeda, 2020, p.9,10). A su vez, según el Registro Único de Atención a Víctimas con corte a 2015 se identificaron 1.795 personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas víctimas de violencia en el marco del conflicto armado en razón de su orientación sexual e identidad de género (CNMH, 2015).

De igual forma, el Centro Nacional de Memoria Histórica ha identificado que los hechos violentos hacia estas personas durante el conflicto armado hasta el año 2015 incluyeron “acciones encaminadas a instaurar o mantener el control social heteronormativo y regular los cuerpos y las sexualidades”; amenazas, agresiones y asesinatos selectivos; violencia sexual (especialmente desnudez forzada, violación y esclavitud sexual) y violencia psicológica que pretendía reforzar el binarismo de género (CNMH, 2015, p.432).

## SOBRE LA SITUACIÓN LABORAL PARA LAS PERSONAS LGBTIQ+ EN COLOMBIA

La Corte ha tomado decisiones que han defendido los derechos de las personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas. Sin embargo, sus actuaciones demuestran que se necesitan fallos y normas legales para que se garanticen derechos que en la cotidianidad se están vulnerando. Solo hasta 1998, con la Sentencia C-481 de 1998 se derogó el decreto 1726 de 1995 que excluía a las personas homosexuales de la actividad docente y planteó los fundamentos de la protección constitucional sobre la orientación sexual.

Cuatro años después, la Corte falló a favor de un hombre que fue expulsado de su lugar de trabajo tras visibilizar su orientación sexual, confirmando que no se pueden violar los derechos al libre desarrollo de la personalidad y la igualdad y ordenó a la empresa que el hombre pudiera retomar sus labores (Colombia Diversa, s.f).

Más es con la Sentencia T-152 de 2007 y con la Ley 1482 del 2011 que se configura un marco más sólido para garantizar los derechos laborales de las personas LGBTIQ+ en Colombia. La primera indica que “en el momento de contratar, no debe haber diferencia alguna en razón de sexo, raza, categoría social” con base en el principio de la no discriminación (Corte Suprema, 2007). La segunda tiene por objetivo garantizar la protección de los derechos de una persona, grupo, comunidad o pueblo que sean vulnerados a través de actos de racismo o discriminación y sancionar penalmente actos de discriminación por razones de raza, etnia, sexo u orientación sexual, entre otras (Congreso de la República, 2011).

**No obstante, al igual que ocurre en la identificación de violencias ya mencionadas, el andamiaje legal no es suficiente para detener la discriminación y violencias en los lugares de trabajo hacia las personas con orientación e identidad de género diversas.**

El informe Raros... y oficios. Diversidad sexual y mundo laboral: discriminación y exclusión (2013) de la Escuela Nacional Sindical y la Corporación Caribe Afirmativo concluye que los chistes intencionados y señalamientos frecuentes entre compañeros/as, además de las acciones de presión de los/las jefes, así como el acoso sexual (sobre todo a mujeres) son prácticas y actitudes vividas en el campo laboral por las personas sexo/género diversas (p.41). Además, hace énfasis en que el mundo laboral formal resulta casi por completo excluyente para personas trans, hombres y mujeres feminizados o masculinizados, en situaciones de pobreza, teniendo en cuenta que si se agregan las desigualdades sociales por etnia o por nivel educativo, el panorama es aún más excluyente y violento para ellas en sus espacios laborales (p.186).

Con respecto los empleadores y personas del mundo empresarial, el informe señala que hay tres posturas frente a la diversidad sexual en el sector laboral: la primera se refiere a una invisibilización del tema con el argumento de que la sexualidad es un asunto privado; la segunda se refiere a las dificultades de personas homosexuales para integrarse en equipos de trabajo heterosexuales y la tercera “reconoce todas las manifestaciones de la diversidad como un activo potencial al interior de las empresas” (p.169).

Con respecto a este último sector, el empresarial, en el país existe la Cámara de Comerciantes LGBT de Colombia (CCLGBTCO). Esta es una institución privada sin ánimo de lucro que desde 2012 busca fortalecer económica y socialmente a las personas LGBTI del país a través de estrategias para potenciar el desarrollo de negocios y promoviendo la diversidad y la inclusión como herramientas para la productividad empresarial (CCLGBTCO, 2019).

La Cámara desarrolló en conjunto con el Centro Nacional de Consultoría un estudio sobre las condiciones laborales de las personas LGBTI en el país en el año 2016. Se realizaron 391 encuestas a personas entre 18 y 65 años de 10 ciudades capitales del país, a quienes se les preguntó sobre opiniones y sentimientos sobre su trabajo en el marco del programa "Talento Diverso", que busca fomentar el empleo dirigido a las personas LGBTI en Colombia.

Y aunque los datos arrojan que el 78% de las personas encuestadas siente que la empresa en la que trabaja confía en ellas y el 76% dice sentir orgullo de trabajar allí, hay algunos resultados que no muestran un panorama tan optimista.

Una muestra de ello es que el 50% de las personas consultadas manifestó sentir incomodidad cuando se reveló su identidad sexual en el entorno laboral y el 67% no reportó un mal comportamiento o violación a las políticas contra discriminación en los últimos dos años. También se identificaron como puntos clave la necesidad de hablar con franqueza y sin miedo por parte de las personas de recursos humanos, usar un lenguaje incluyente en espacios laborales y difundir información para crear un contexto incluyente para las personas LGBTI.

En cuanto a otros análisis aún más recientes, sobresale La línea Base de la política pública para la Garantía plena de derechos de las personas de los sectores LGBTI de la Alcaldía de Bogotá, 2019 y el Ranking PAR para Colombia de equidad de género del mismo año.

En la Línea Base se hace una caracterización de la población en la capital del país, y se resalta que son las mujeres trans quienes en un mayor porcentaje han recibido expresiones humillantes en el ambiente laboral. Además, identifica que son los gays (77,4%) quienes ocupan la mayor parte de su tiempo trabajando, le siguen las mujeres trans (65%), las lesbianas (57,5%), las personas bisexuales (55,9%) y por último se ubican los hombres trans (48,4%).

En el informe de resultados del Ranking PAR 2019 de la organización Aequales, en Colombia se profundizó en la medición de acciones que las organizaciones están implementando dirigidas a la inclusión de las personas LGBTIQ+. Sobre esto se destaca que, en general, la implementación de este tipo de prácticas es muy incipiente: **solo 1 de cada 5 organizaciones tiene un plan o política de inclusión de las personas LGBTIQ+**. El documento destaca que es necesario crear tanto espacios seguros en las organizaciones como señalar que hay beneficios y/o políticas que se dirigen al personal LGBTIQ+ dados los prejuicios, dificultades y barreras que estas personas deben enfrentar en el ámbito laboral (Aequales, 2019, p.39).



PH: Fernanda Caicedo Reyes | @mafecaicedoreyes (Instagram)

## COLOMBIA: ENCUESTA LGBTIQ+ Y ACOSO LABORAL

### ¿Quiénes participaron?

En la primera encuesta latinoamericana sobre acoso, violencia y discriminación en el ámbito laboral para las personas LGBTIQ+, 402 personas respondieron el formulario en Colombia de las cuales, el 85,1% tiene menos de 40 años. De estas personas el 53,6%, se define como perteneciente a la clase media, y a su vez, el 56% tiene como nivel educativo un título universitario.

Según los datos arrojados, en cuanto a la orientación sexual el 57,5 % se identifica como gay, el 20,1% como lesbiana, el 12,7% como bisexual, el 1,7% como heterosexual (quienes son hombres y mujeres trans), el 6% como pansexual, el 0,7% como demisexual y el 0,7% como asexual.

Con respecto a la identidad de género, el 36,3% se identificó como varón, el 22,4% como varón cis, el 21,6% como mujer, el 6,5% como mujer cis, el 5,2% como no binario o no binarie, el 3% como queer o cuir, el 2,7% como mujer trans, y el 2,2% como varón trans.

En consecuencia, hay una amplia diferencia con respecto a la cantidad de personas que respondieron la encuesta y que se identifican dentro de la categoría de femeneidades (30,8%) a quienes se identifican dentro de las masculinidades (60,9%) y aún más de quienes entran en lo no binario (8,2%).

Además, las respuestas obtenidas nos indican que el 4% de la muestra pertenece a un pueblo originario (Bari, Zinú, Pijaos, Los Pastos, Nasa, Wayuu, Guane) y el 5,5% de las personas encuestadas se reconoce como afrodescendiente.

También es importante destacar que el 56% de la población muestreada trabaja en el sector privado, mientras que el 25, 1% lo hace en el sector público, el 8,2% lo hace en el tercer sector y el 10, 2% trabaja por cuenta propia.

Igualmente, el 13% de las lesbianas y el 21% de los gays que respondieron la encuesta se identifican como pertenecientes a una clase alta, a diferencia de las personas trans y de las personas intersex. En su caso, respectivamente, solo el 6% y el 8% afirma pertenecer a esta posición socioeconómica.

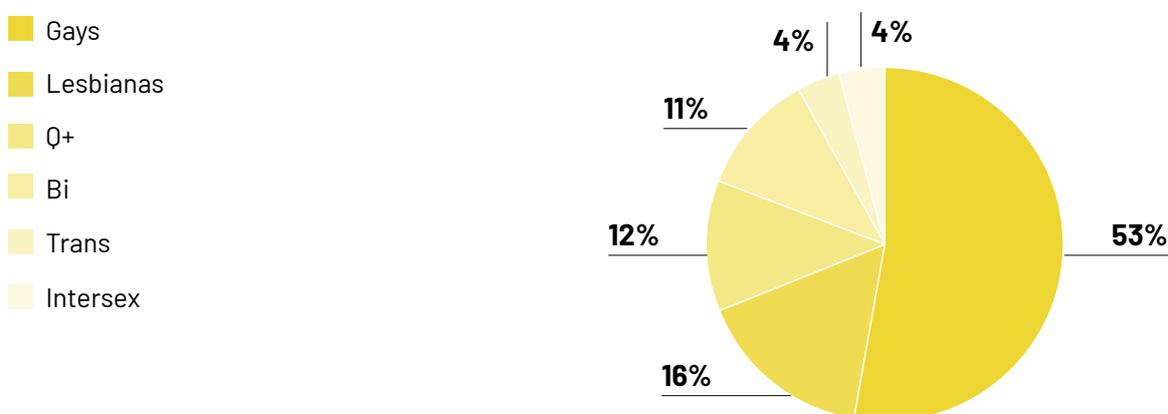
Esta concisa descripción global de la población que respondió a la encuesta en Colombia indica de antemano que los resultados generales están atravesados por características específicas: por un lado, más de la mitad de la muestra está compuesta por hombres gays, por personas que pertenecen a la clase media y por personas que tienen como mínimo un título universitario. Y por el otro, son notoriamente bajos los porcentajes tanto de las personas que se identifican como intersex, hombres trans, mujeres trans o no binarios o queer, y personas que pertenecen a pueblos indígenas, afro o raizales.

En consecuencia, la muestra obtenida en un nivel general no solo nos indica que aún prevalece un mayor acceso a datos, información y conocimiento sobre las experiencias de ciertos grupos poblacionales, sino que además es necesario distinguir entre las variables socioeconómicas y culturales de las personas para identificar a fondo, a partir de un análisis transversal, las situaciones específicas de las lesbianas, gays, bisexuales, mujeres y hombres trans y las personas intersex en sus lugares de trabajo.

## La situación y vivencias de las personas LGBTIQ+ en el sector laboral

Dicho lo anterior es necesario tener en cuenta que el 52,7% de la muestra es gay, y que de ese porcentaje el 51% pertenece a la clase media. Además, son estas personas quienes menos reportaron experimentar situaciones de discriminación, violencia y acoso en comparación con personas con otras orientaciones sexuales e identidades de género. Es decir, si la encuesta hubiese tenido más personas trans o lesbianas, por ejemplo, es posible que el panorama de discriminación y violencia por prejuicio y los resultados en general en Colombia fuesen aún más críticos.

### MUESTRA DE PERSONAS LGBTIQ+ QUE RESPONDIERON LA ENCUESTA EN COLOMBIA



Aun así, al revisar los resultados de todos los países de la región se evidencia que **Colombia es el segundo país en el que más se viven situaciones de acoso, violencia y discriminación en el ámbito laboral y es el tercer país en el que más personas respondieron que en el último año en su trabajo han sufrido acoso, violencia y/o discriminación por su orientación sexual y/o identidad de género (40,3%).**

Sin embargo, la situación que resulta del último dato señalado merece una especial atención. **Más de la mitad de la muestra de las personas que respondieron la encuesta no siente haber sufrido este tipo de situaciones, si bien en muchos casos sí reconoce haber recibido comentarios inadecuados, bromas, exigencias de cambio de apariencia, exclusión, aislamiento, violencia verbal, etc.** Esta observación nos dirige al primer tema que se debe destacar: la no identificación y naturalización de violencias por parte de las personas LGBTIQ+ en sus espacios laborales.

### Reconocer e identificar violencias

Los resultados de la encuesta dan cuenta de que la mayor problemática para las personas de orientaciones sexuales y/o de identidades de género diversas no se manifiesta en gran medida en las condiciones formales laborales sino en las relaciones sociales entre las personas con las que se comparten espacios de trabajo. En especial, sobresalen las conductas de violencia por prejuicio y discriminación a través de opiniones:

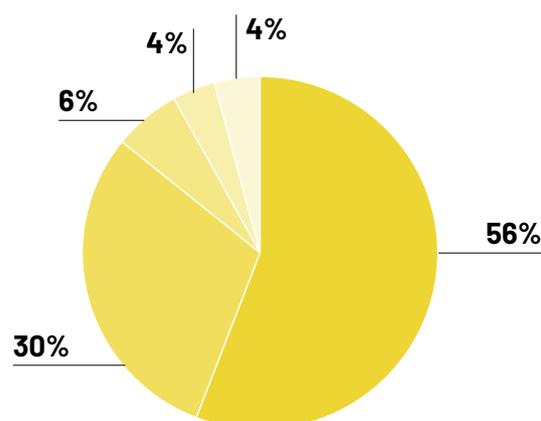
- El 44,3% dijo haber recibido comentarios inadecuados acerca de su cuerpo, gestualidad y/o vestimenta.
- Las bromas y los comentarios negativos son las situaciones que más admiten que han vivido las personas LGBTQ+ en su lugar de trabajo en el último año. El 56% ha sufrido por este tipo de opiniones.
- La mitad de la muestra (49,5%) señala que se ha enterado de que se han hecho comentarios negativos a sus espaldas sobre aspectos relacionados con su orientación sexual, identidad o expresión de género.

**De hecho, esta situación permite corroborar que es la violencia psicológica el tipo de violencia que más se manifiesta contra las personas LGBTQ+ en el país. El 77,6% afirmó haber experimentado violencia psicológica en su lugar de trabajo en el último año.** Se confirma que, como se señaló en el apartado contextual, si bien en general en Colombia existen ciertas garantías formales hacia las personas LGBTQ+ en el sector laboral, en la cotidianidad se siguen viviendo prácticas discriminatorias hacia ellas.

El 81% de feminidades, el 75% de masculinidades y el 85% de personas no binarias han sufrido violencia psicológica en los últimos dos años. Por lo tanto, hay que considerar el alto porcentaje de personas encuestadas que dice que no ha sufrido acoso, violencia y/o discriminación por su orientación sexual y/o identidad de género en relación con el alto porcentaje de violencia psicológica que arrojan los datos. Son muchas las personas diversas que no identifican ni reconocen las bromas y los comentarios malintencionados e incluso las situaciones de aislamiento y exclusión en los encuentros sociales y laborales como prácticas o conductas violentas o de discriminación.

#### EN EL ÚLTIMO AÑO EN TU TRABAJO HAS SUFRIDO ACOSO, VIOLENCIA Y/O DISCRIMINACIÓN POR TU...

- No he sufrido acoso o violencia por mi orientación sexual y/o identidad de género
- Orientación sexual
- Ambas
- Identidad de Género
- No sé/ No corresponde



De hecho, según la muestra, el 35% de las personas que respondió "No he sufrido acoso, violencia o discriminación por mi orientación sexual y/o identidad de género" a su vez responde que le han hecho bromas y comentarios asociados a su identidad. Del mismo modo, el 23,1% de quienes afirman haber vivido situaciones de violencia verbal también niegan haber vivido en el último año situaciones de violencia por su orientación sexual y/o identidad de género.

**Esta situación también plantea hasta qué punto se niegan, desconocen o pasan por alto este tipo de violencias discriminatorias al momento de afirmar que se trabaja con mucha o poca comodidad en el sector laboral.** Por ejemplo, en Colombia, la mayoría de las personas que respondieron la encuesta dice que no trabaja con incomodidad. La naturalización de la violencia psicológica por parte de empleados/as y empleadores/as y en especial el no reconocimiento de que las relaciones sociales y las palabras tienen una incidencia (si bien no es física ni en muchos casos directa) perjudica la posibilidad de llegar a conformar espacios incluyentes y comprometidos con la diversidad sexual y de género en los lugares de trabajo.

---

*“Lo más común, aún sabiendo de mi orientación, es el chiste de maricas en el almuerzo o en otras conversaciones informales”*

---

Por otra parte, **esa violencia velada asumida como algo que quizás “no es tan grave” es vivida e identificada de manera diferente por las personas según su orientación sexual e identidad de género.**

Por ejemplo, el 44% de las personas trans dice que ha sufrido acoso, violencia o discriminación por su identidad de género y solo el 17% dice que no ha experimentado alguna de estas situaciones. Y en efecto son las personas trans quienes más viven escenarios de violencia psicológica en los lugares de trabajo, pero a su vez son quienes en mayor medida identifican estas conductas discriminatorias como prácticas perjudiciales.

Por el contrario, el 62% de la población gay y el 64% de la población bisexual en la muestra dice que no ha sufrido acoso, violencia o discriminación por su orientación sexual o identidad de género; sin embargo, más de la mitad de estas personas sí reconoce vivir situaciones específicas como las mencionadas anteriormente. Teniendo en cuenta que los gays conforman la muestra poblacional más grande, de ahí se puede inferir la comodidad laboral general de los resultados anteriormente descritos.

**Esta situación indica que son necesarios programas y/o políticas de inclusión y de no discriminación en las empresas que permitan identificar estas violencias ocultas e incidir especialmente en personas (LGBTIQ+ o no) que han naturalizado conductas de acoso o violencia.**

Aún más, estos programas deben tener una incidencia clara y específica en las transformaciones de la cultura organizacional que, si bien toman tiempo, pueden trabajarse por medio de acciones sencillas y especialmente a cargo de las personas en posiciones de liderazgo.

De igual modo, la situación que viven las personas LGBTIQ+ con respecto a otro tipo de violencias tampoco es alentadora. Hacemos énfasis en algunos datos que arrojan los tipos de violencia institucional que se viven en contextos laborales hacia personas de orientación sexual e identidades de género diversas:

- El 7,3% respondió haber sido despedido del trabajo.
- El 11% no ha recibido beneficios familiares.
- Al 3,8% le han impedido acceder a un espacio físico y al 8% lo han cambiado de su puesto (físico) de trabajo.
- El 19,3% ha sufrido una disminución drástica o sobrecarga de tareas, cambios de funciones constantes y/o de objetivos laborales.

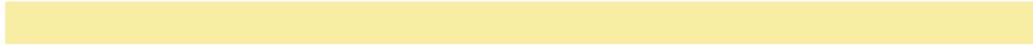
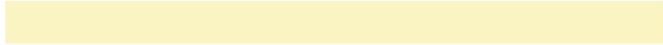
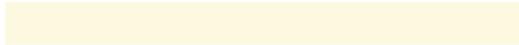
- El 21% afirma percibir un trato desigual en cuanto a beneficios, desarrollo de carrera y/o salario.

*“Algunas de mis compañeras no entran al vestier si yo estoy en él.”*

Mujer trans

Si bien estas cifras no dan cuenta de situaciones alarmantes, sí muestran que hay un clima institucional que no solo puede perjudicar la salud psicológica de las personas LGBTIQ+, sino que además no les da garantías y seguridad acerca de estar en igualdad de condiciones con sus demás compañeros/as de trabajo, ni tener oportunidades económicas justas.

#### HAN SUFRIDO VIOLENCIA INSTITUCIONAL

L		<b>46%</b>
G		<b>33%</b>
B		<b>31%</b>
T		<b>72%</b>
Q		<b>46%</b>
I		<b>36%</b>

En cuanto a otros tipos de violencias, el 5,5% de la muestra sufrió violencia física en su lugar de trabajo. En realidad, no hay diferencias significativas con respecto a la posición socioeconómica de la persona que fue agredida o al nivel de estudios que tiene. Solamente sobresale que en mayor medida las personas que fueron agredidas físicamente trabajan por cuenta propia (como independiente, monotributista u otras modalidades). De ahí se infiere que este tipo de conductas se producen en mayor medida a causa de que las relaciones en este tipo de ámbitos laborales no están reguladas ni se pueden controlar laboralmente de manera tan explícita o efectiva.

Aunque la cifra es relativamente baja, es preocupante identificar que este tipo de agresiones recaen principalmente en personas trans (el 22% de ellas). El hecho de que 23 de 402 personas hayan indicado que experimentaron violencia física en su lugar de trabajo en el último año y que sean personas trans quienes más lo han experimentado ratifica lo que ya otros estudios e investigaciones han denunciado: las personas trans son objeto de mayor violencia, prejuicios y discriminación tanto por el desconocimiento en torno a lo que significan las identidades de género diversas o no normativas, como por la permisividad que existe en cuanto al ejercicio de violencias cotidianas. En consecuencia, no sobra recordar que la sociedad ejerce mayor violencia sobre aquello que es percibido como una “opción de vida” y no como algo equívocamente asociado a “la naturaleza” y que no se puede cambiar (Quiles del Castillo, 2019).

Con respecto al indicador de violencia sexual, el 22,6% del total de la muestra señaló que ha sufrido abuso o agresión sexual en su lugar de trabajo. La investigación muestra que fue más recurrente sufrir este tipo de violencia que sufrir agresiones físicas siendo LGBTIQ+ en el sector laboral. El 28% de las personas

trans afirma haberlo vivido, al igual que el 10% de quienes se identifican como queer, el 8% de las mujeres lesbianas, el 7% de las personas intersexuales y el 6% de los hombres gays.

Sobre este tema también sobresale que el 12% de las feminidades, el 9% de las personas no binarias y 6% de las masculinidades ha sufrido abuso o agresión sexual. Estas cifras indican que hay factores diferenciales entre los grupos analizados. La violencia sexual la sufren más las personas que se identifican en la categoría de femeneidades y las personas de género no binario, lo cual nos conduce al siguiente tema de análisis: ¿quiénes llevan más las de perder en el panorama laboral colombiano?

### Las personas trans, las mujeres lesbianas: atención

Como señalamos en el contexto general sobre las personas LGBTIQ+ en Colombia, los prejuicios en las instituciones educativas impiden que estas personas tengan un acceso pleno a la educación formal y en muchas ocasiones estén obligadas a desertar de sus procesos de formación educativa. Según la Encuesta de clima escolar a jóvenes LGBT llevada a cabo por Colombia Diversa y Sentido (2016), la orientación sexual y la expresión de género están entre las principales razones de discriminación contra estudiantes en instituciones de educación básica.

La deserción escolar debido a la discriminación afecta principalmente a las personas trans. Según un estudio realizado por la Secretaría Distrital de Planeación de la Alcaldía Mayor de Bogotá, las mujeres lesbianas, las personas bisexuales y los hombres gays cuentan con un nivel universitario promedio de 56.15%, 52.02% y 51.28% respectivamente. En postgrado, son los y las bisexuales quienes presentan más altos porcentajes, con 17.61%, seguidos por los hombres gays, con 11.68%. En cambio, sólo el 11.9% de las personas trans ha accedido a estudios universitarios y apenas el 1.94% a estudios de postgrado.

La situación para las personas trans en Colombia no es fácil y los resultados obtenidos en esta investigación confirman que sus vivencias en el sector laboral son una muestra de ello. Como se señaló, solo el 6% de las personas trans participantes de la encuesta se autoidentifican pertenecientes a una posición socioeconómica alta y en todos los tipos de violencia y de situaciones de discriminación son las personas trans quienes tienen los indicadores más altos.

Además de los resultados señalados anteriormente en cuanto a violencia sexual y física, se resalta que:

- El 83% de las personas trans ha sufrido por bromas y comentarios negativos.

---

*“Me acusan de ‘violador de niños’ por ser profesora trans. Tengo que dar mis clases siempre con puertas abiertas para evitar chismes”.*

---

- El 78% de las personas trans se ha enterado que a sus espaldas hacen comentarios negativos relacionados con su orientación sexual o identidad de género. Y el 56% ha recibido insultos.
- El 39% de las personas trans han sido excluidas de reuniones de trabajo o sociales a comparación del 16% de gays y el 16% de bisexuales.

- Las personas trans son el único grupo en el que el porcentaje de quienes se sienten incómodos/das es mayor al porcentaje de quienes no sienten incomodidad en su lugar de trabajo.
- El 44% de quienes se identifican como trans afirma que ha sufrido ciberacoso (la mayoría son mujeres trans).
- El 50% de las personas trans que pertenecen a clase baja no ha recibido beneficios familiares.
- El 64% de las mujeres trans respondieron que en su lugar de trabajo no utilizan su nombre o los adjetivos que corresponden con su identidad de género autopercebida.

A la vez, se identifica que son las lesbianas quienes les siguen en peores condiciones en el mundo laboral: el 58% de lesbianas se han enterado de que sus espaldas hacen comentarios negativos relacionados con su orientación sexual; al 35% de lesbianas clase baja lo han aislado y el 25% de lesbianas de clase alta ha recibido contacto físico indeseado o inadecuado. Estos resultados también dan cuenta que quienes entran en la categoría de femineidades enfrentan en mayor medida situaciones de violencia, acoso y discriminación que quienes entran en la categoría de masculinidades.

Según los datos arrojados, son las personas que entran en la categoría de masculinidades quienes menos han sufrido por discriminación, acoso o violencia por su identidad de género o su orientación sexual (el 61%) a diferencia de las feminidades (47%) y de les no binaries (46%). La siguiente gráfica es un ejemplo de cómo varían los porcentajes y una muestra que se repite en diferentes episodios de discriminación.

#### PORCENTAJE DE QUIENES AFIRMAN HABER RECIBIDO COMENTARIOS INAPROPIADOS ACERCA DE SU CUERPO, GESTUALIDAD Y/O VESTIMENTA

Femeneidades		<b>55%</b>
Masculinidades		<b>37%</b>
No binaries		<b>55%</b>

Además, según se detectó, hay una diferencia significativa entre feminidades (14%) y masculinidades (4%) con respecto a quienes han sido despedidas/os de sus lugares de trabajo. En consecuencia, se evidencia que se mantienen relaciones de desigualdad que expresan una tradición patriarcal en las prácticas y relaciones laborales.

#### Lo transversal: la situación socioeconómica y el nivel educativo

La situación socioeconómica y el nivel educativo son transversales. Hay más situaciones de acoso, discriminación y violencia a quienes se identifican como pertenecientes a la clase baja y quienes tienen un nivel educativo bajo.

Los datos indican que son las personas con bajas condiciones socioeconómicas y un nivel educativo básico quienes sufren de mayor ciberacoso (19%), violencia psicológica (88%), institucional (46%) y sexual

(13%). **Este reporte es una alerta para las empresas y los lugares de trabajo que contratan a personas con niveles educativos bajos, con el fin de que focalicen esfuerzos hacia prácticas incluyentes hacia las personas LGBTIQ+, dado que se presenta una doble discriminación.**

#### HOMBRES GAYS QUE HAN SUFRIDO VIOLENCIA VERBAL SEGÚN SITUACIÓN SOCIOECONÓMICA

Clase alta		<b>8%</b>
Clase media		<b>15%</b>
Clase baja		<b>26%</b>

#### MUJERES LESBIANAS QUE HAN SUFRIDO VIOLENCIA O ABUSO SEXUAL

Clase alta		<b>0%</b>
Clase media		<b>6%</b>
Clase baja		<b>12%</b>

En los lugares de trabajo de quienes tienen como máximo un título de secundaria se ejerce violencia psicológica de manera dramática (93%).

Por otra parte vemos, que tener cierto nivel educativo es una condición que incide al tomar la decisión de realizar una denuncia o queja por alguna situación de violencia, acoso y/o discriminación: el 82% de las personas con como máximo título de secundaria no denunció, el 69% de personas con un nivel de título universitario no lo hizo y el 50% de personas con posgrado tampoco.

**De igual manera, pertenecer a un nivel económico alto o tener estudios de posgrado no significa estar exento/a de vivir este tipo de situaciones.** Por ejemplo, el porcentaje es muy alto con respecto a la violencia psicológica: el 66% de las personas que se identifican como pertenecientes a la clase alta, el 75% de personas con doctorado y el 78% de las personas con título universitario.

#### ¿Qué tanta comodidad?

En general hay más sensación de comodidad que de incomodidad en los lugares de trabajo. Sin embargo, esto varía según su posición socioeconómica y el sector laboral en el que trabaje.

Existe un alto porcentaje de gays y bisexuales que se sienten muy cómodos/as en su lugar de trabajo, mientras quienes más sienten incomodidad son las personas trans:

¿QUÉ TANTA COMODIDAD SIENTE EN SU LUGAR DE TRABAJO?	L	G	B	T	Q
Mucha incomodidad	8%	3%	7%	23%	4%
Algo de incomodidad	29%	14%	17%	35%	34%
Ni lo uno, ni lo otro	10%	15%	13%	12%	17%
Algo de comodidad	39%	23%	15%	18%	17%
Mucha comodidad	14%	45%	48%	12%	24%

De hecho, según la muestra, las personas que se identifican como pertenecientes a la clase media no sienten casi incomodidad en su lugar de trabajo y más de la mitad de las personas que se identifican como pertenecientes a la clase alta se sienten muy cómodas. A diferencia de las personas LGBTIQ+ que afirman pertenecer a la clase baja, de ellas casi la mitad se sienten incómodas en su lugar de trabajo.

El 76% de las personas que trabajan en el sector privado y el 75% de quienes trabajan por cuenta propia no sienten incomodidad en su lugar de trabajo. El 70% de las personas que trabajan en el sector público no sienten incomodidad en su lugar de trabajo. Incluso, el 44% de las personas que trabajan en el tercer sector sienten mucha comodidad, igual que quienes trabajan por cuenta propia.

*“Mi orientación sexual en general es bien recibida por mis compañeros, porque según ellos 'no se me nota'”*

En realidad, la sensación de mucha incomodidad no varía mucho dependiendo el sector. Sin embargo, en el sector público es donde hay mayor sensación de “algo de incomodidad” (24%).

De lo anterior persiste la duda acerca de por qué a pesar de las situaciones de discriminación evidentes en los resultados, hay un número tan significativo de personas con un nivel socioeconómico medio o alto que se sienten cómodas en su lugar de trabajo. Valdría la pena profundizar sobre el cargo desempeñado, su estatus o “compensación” por medio de beneficios laborales, y tener en cuenta la violencia psicológica, que en muchos casos no se reconoce como una forma de discriminación.

Finalmente, nos parece importante hacer un llamado de atención acerca de la situación de las personas LGBTIQ+ con algún tipo de discapacidad. En la muestra de Colombia el 7,7% y, en especial, el 3% manifestó tener una discapacidad psicosocial. Si bien no son muestras muy representativas, vemos con preocupación que para estas personas los escenarios de violencias, acoso y discriminación son el doble o incluso el triple de recurrentes que para la media de la población encuestada así:

- El 50% ha sido excluido de reuniones de trabajo o sociales (la media es 20,8%)
- El 53% ha sufrido violencia verbal (la media es de 23,1%)
- El 17% ha sufrido violencia física (la media es 5,5%)

- El 21% ha sufrido violencia sexual (la media es 8,3%)
- Al 20% le han pedido favores sexuales (la media es 9,8%)
- El 41% ha sufrido disminución drástica o sobrecarga de tareas, cambios de funciones constantes y/o objetivos laborales (la media es 19,3%).

Esta situación requiere de una atención especial, porque hay una intersección que conduce al aumento significativo del acoso, el abuso y la violencia.

### Las empresas y sus rutas de acción

Los datos que se obtuvieron sobre las experiencias de discriminación, acoso y violencia hacia las personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas dan cuenta de los altos índices de violencia en sus lugares de trabajo. De igual manera, advierten sobre la urgente puesta en práctica de programas y políticas en las empresas y corporaciones dirigidas a la formación y sensibilización de sus empleados/as sobre temas LGBTIQ+ para lograr así mejores condiciones de empleabilidad.

En los siguientes apartados abarcamos temas puntuales que las empresas y demás espacios laborales deben tener en cuenta sobre el camino realizado y lo que falta por recorrer.

### En quienes hay que incidir más es en los compañeros y compañeras de trabajo

Según la investigación, son los compañeros del equipo de trabajo (25,4%) y las compañeras del equipo de trabajo (23,4%) quienes ejercen principalmente la/s conducta/s anteriormente descritas. Este resultado se mantiene igual para todos los sectores laborales.

En menor medida las jefas (11,7%) y los jefes (13,4%), y en último nivel otras -como clientas, terceras- (2%) y otros -clientes, terceros- (10%). Como se observa, en cada posición, por pocos puntos, son los hombres quienes en mayor medida ejercieron las conductas de acoso, abuso y/o discriminación.

**Sin duda las políticas y programas de inclusión y de diversidad deben atravesar todas las áreas y sectores de la organización, y el clima empresarial debe estar en general en armonía con dichos objetivos.** Sin embargo, resaltamos la necesidad de focalizar esfuerzos hacia unas relaciones de respeto mutuo entre compañeros y compañeras de equipo trabajo. Esto contribuye no solo a mantener un equilibrio en la cotidianidad, sin daños individuales, sino también a un desempeño laboral más eficaz.

### Son bajos los índices de denuncia

Se detectó en la investigación que solo el 11% de las personas ha puesto una queja o ha denunciado alguna situación o situaciones de discriminación, violencia o acoso en su lugar de trabajo. Esta situación muestra cómo las personas se quedan calladas ante acciones de agresión por su orientación sexual o su expresión o identidad de género. No recurren ni a sus lugares de trabajo ni a organismos estatales.

En general, las personas que sí han denunciado lo han hecho en su lugar de trabajo. El 9,1% lo hizo de esta forma. Es muy poco lo que se recurre a organismos estatales o que denuncia en ambos espacios.

---

*“Fui acosada sexualmente por mi jefe inmediato. No denuncié pues trabajaba con una comunidad religiosa y esta persona tenía un gran cargo y sabía que perdería mi trabajo si lo hacía.”*

---

De quienes denuncian, el 14% de las personas pertenece al sector público y el 19% al tercer sector. Son cifras bajas. Pero las que más preocupan recaen sobre el sector privado y quienes trabajan por cuenta propia: el 6% y el 7% respectivamente.

**De quienes no denuncian en su lugar de trabajo, la mayoría lo hace por temor a exposición, represalias o consecuencias en el trabajo: el 38% de quienes trabajan en el sector público, el 34% en el sector privado, el 55% en el tercer sector y el 54% de quienes trabajan por cuenta propia.** El alto porcentaje de personas que trabajan como independientes y que no denuncian por temor a consecuencias o represalias en el trabajo no lo hacen probablemente porque consideran que ponen en riesgo posibilidades de adquirir más trabajos al no tener contratos fijos y por lo tanto trabajo a largo plazo asegurado.

No obstante, el temor a quejarse por discriminación, independientemente de en qué sector se trabaje, es una realidad. Incluso “salir del closet” en el sector laboral también produce este tipo de sentimientos. Si bien el 66,5% dijo que salió del closet en su empresa y de ese porcentaje el 81% dijo que no tuvo represalias o dificultades, el 23,1% no ha expresado su orientación sexual y/o su identidad de género por miedo a las represalias y consecuencias laborales.

De ahí, la importancia de mantener un ambiente de confianza organizacional que disuelva las prevenciones y los miedos.

Sin embargo, consolidar ambientes incluyentes en donde las personas puedan expresar su diversidad sexual y de género no es suficiente. Se incentiva a las empresas a tener mecanismos de denuncia confiables y eficaces:

## ¿CESÓ EL ACOSO, VIOLENCIA Y/O DISCRIMINACIÓN LUEGO DE LA DENUNCIA?

Sector público		<b>47%</b>
		<b>53%</b>
Tercer sector		<b>67%</b>
		<b>33%</b>
Sector privado		<b>35%</b>
		<b>65%</b>

 Sí

 No

Si bien no son los resultados que se esperaría, la encuesta muestra que hay algunas empresas que están haciendo las cosas bien con respecto a este tema.

Sin embargo, vemos que solo el 35% de quienes trabajan en el sector privado y realizaron una denuncia, afirman que las situaciones descritas anteriormente cesaron. Esta señal indica la necesidad no solo de tomar acciones al respecto sino de afinar los mecanismos tanto de denuncia y toma de acciones como de mejoramiento en la forma de hacerles seguimiento.

Por otra parte, se destaca y sobresale que tras el 67% de las denuncias en el tercer sector, hubo alguna sanción o consecuencia por parte de la empresa hacia la persona o personas que ejercieron el acoso, la violencia y/o la discriminación. Sin embargo, los resultados son menos alentadores en el sector público (27%) y aún más en el sector privado (23%).

Por último, destacamos que la segunda razón por la que no se denuncia en los lugares de trabajo, independientemente de en qué sector se trabaja o cuál es su nivel educativo, es porque no lo consideran necesario. De ahí el afán de que toda la empresa y en especial las personas LGBTIQ+ reconozcan las conductas de violencia psicológica como prácticas perjudiciales que deben ser suprimidas.

Hacen falta programas y políticas de inclusión, diversidad y la no discriminación.

El 45,7 % de la muestra dijo que no conoce ninguna política y/o programa sobre inclusión de la diversidad sexual y la no discriminación de las personas LGBTIQ+ en su lugar de trabajo y que considera necesario que exista. Esta situación dificulta la posibilidad de propiciar ambientes incluyentes en donde prime el respeto hacia todas las personas que hacen parte del ámbito laboral.

---

*“Hay personas que perciben como discriminación que la empresa tenga un grupo de diversidad e inclusión enfocado a la población LGBT+.”*

---

Se destaca que hay un pequeño avance en cuanto más del 15% en todos los grupos (lesbianas, gays, bisexuales, trans, Q+, intersex) se sienten a gusto con los programas que hay en su empresa. En general, el 20,8% conoce los programas y políticas de inclusión y diversidad y siente que le representan. Si bien no es un indicador deseable, logra mostrar un camino para avanzar.

El 43% de las personas que trabajan en el tercer sector conoce programas de inclusión y diversidad en su empresa y se siente a gusto con estos. Hay un mayor, aunque pequeño, avance en el sector público que en el privado. En el público el 23% se siente a gusto con los programas y en el privado el 18%.

**No es suficiente que haya políticas de inclusión y no discriminación en los lugares de trabajo. La encuesta muestra que el 11,7% de las personas responde que sí conoce este tipo de programas mas no se siente representado por ellos.** En especial, lo manifiestan las personas trans y quienes trabajan en el sector público, lo que permite conectar con resultados expuestos anteriormente con respecto a los índices de violencia y acoso y la forma como la organización reacciona ante estas acciones.

---

*“En mi empresa una vez incluso dieron una conferencia con un médico invitado sobre la depresión y suicidio en la comunidad trans debido a la transfobia de nuestra sociedad. Mi empresa me enorgullece en ese sentido. Ojalá que fuera el caso para todas las empresas.”*

---



PH: Fernanda Caicedo Reyes | @mafecaicedoreyes (Instagram)

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En Colombia la discriminación y violencia hacia las personas con orientaciones sexuales y/o identidades de género diversas en el sector laboral se manifiestan tanto en la discriminación en materia de empleo (y por lo tanto en la desigualdad de condiciones para acceder a algún cargo), como en la imposibilidad de gozar plenamente del derecho a tener un trabajo decente y seguro.

Si la encuesta realizada hubiera tenido como objetivo preguntar únicamente por la percepción sobre acoso, violencia y discriminación a las personas en su lugar de trabajo y por su nivel de comodidad, el panorama, si bien no sería perfecto, sí parecería alentador. No obstante, la investigación profundiza en los diferentes tipos de violencia y en conductas de discriminación específica y es notorio que para las personas LGBTIQ+ que tienen un empleo hoy en Colombia aún no hay una cultura empresarial y laboral de respeto y reconocimiento de la diversidad.

Es a través de tratos, exigencias y relaciones sociales cotidianas, de conductas de agresión física y sexual y de decisiones de corte económico que se niega la igualdad de oportunidades y derechos para todos/as los trabajadores y trabajadoras. La apuesta entonces, es a que esta posibilidad de identificación de las agresiones se dé por parte de las personas LGBTIQ+ así como de los demás miembros de la compañía. Es urgente desnaturalizar vivencias que en realidad son prácticas discriminatorias veladas y cotidianas hacia las formas de expresión, las orientaciones sexuales y las identidades de género no normativas. Probablemente, de esta forma también las personas denuncien más las situaciones vividas.

También es indispensable consolidar un clima de respeto por la diversidad con los círculos más cercanos de trabajo: los compañeros y compañeras de trabajo de las personas LGBTIQ+ con quienes se comparte a diario, tanto en espacios físicos como virtuales. Si desde ahí se comprende que con ciertas formas de comportamiento se perjudica la salud psicológica y emocional de los/las otros/as, se crea un primer eslabón para garantizar espacios laborales más incluyentes y empresas con mayores índices de productividad.

Para consolidar dicho clima de inclusión son necesarios programas y políticas empresariales que promuevan el conocimiento, entendimiento y respeto por las personas con identidades no normativas. Vemos con preocupación que prácticamente la mitad de la muestra dijo que en su lugar de trabajo no existen este tipo de programas y considera necesario que existan. Si bien hay un pequeño porcentaje de personas que se siente a gusto con los recursos que tiene su empresa, lo cual demuestra que en algunos espacios se están haciendo las cosas bien, en general es evidente la ausencia de políticas de este tipo.

Por otra parte, los resultados de dichos programas se deben evaluar no solo desde cuántas actividades haga una compañía o una empresa. Se necesita, por un lado, tener continuidad y cohesión en las mismas y hacerles seguimiento, y por otro escuchar las voces de las personas que se identifican como LGBTIQ+, quienes son las principales receptoras de las políticas y la cultura empresarial. Los resultados de esta investigación nos permiten identificar que son muchas las personas que no se sienten representadas por las estrategias que proponen sus lugares de trabajo.

En particular, se resalta que en todos los tipos de acoso y discriminación las personas trans son las que muestran mayores niveles, en segundo lugar, las mujeres lesbianas y en menor medida, pero aún con

porcentajes relevantes, gays y bisexuales. En consecuencia, se recomienda prestar atención especial a cada grupo poblacional, teniendo en cuenta las diferentes dificultades de cada uno de ellos.

Finalmente, la investigación nos indica que hace falta mejorar el funcionamiento de las rutas de atención contra la discriminación, la violencia y el acoso en las empresas y lugares de trabajo. Las organizaciones, en primer lugar, deben propiciar un espacio seguro y de confianza para que a las personas no les atemorice denunciar al creer que pueden tener posibles represalias laborales. Y, en segundo lugar, es necesario que las rutas de acción sean eficientes. Así, se detienen las conductas que perjudican tanto a las personas LGBTQ+ como al clima organizacional y se consolidan vínculos de confianza, solidaridad y respeto entre la empresa y las personas que trabajan en ella.



PH: Finn-E | [www.unsplash.com](http://www.unsplash.com)

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ACNUDH (2020) *Informe del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos sobre la situación de Derechos Humanos en Colombia durante el año 2019.*

Aequales (2019). *Ranking PAR 2019. 5 años catalizando la equidad. Colombia.* Disponible en: <https://par.aequales.com/informes/informe-ranking-par-colombia-2019.pdf>

Alcaldía de Bogotá. (2019) *Línea de base de la política pública para la garantía plena de derechos de las personas de los sectores LGBTI.* Disponible en: <http://www.sdp.gov.co/sites/default/files/publicacion-linea-base-politica-publica-lgbti.pdf>

Cámara de Comerciantes LGBT de Colombia y Centro Nacional de Consultoría (2016). *Relacionamiento con trabajadores LGBTI.*

Cámara de Comerciantes LGBT de Colombia (CCLGBTCO). (2019). *Diversidad Empresarial: La Nueva Conquista De La Comunidad LGBT En Colombia.* Disponible en: <https://www.cclgbt.co/diversidad-empresarial-la-nueva-conquista-de-la-comunidad-lgbt-en-colombia>

Castañeda W. (2020). *Acceso a la justicia de personas LGBT víctimas de violencia por prejuicio en Colombia.* Corporación Caribe Afirmativo. Disponible en: <https://caribeafirmativo.lgbt/wp-content/uploads/2020/02/Violencias-hacia-las-personas-LGBTI-en-Colombia.pdf>

Centro Nacional de Memoria Histórica (2015). *Aniquilar la Diferencia. Lesbianas, gays, bisexuales y transgeneristas en el marco del conflicto armado colombiano.* CNMH - UARIV - USAID - OIM. Disponible en: <http://www.centrodememoriahistorica.gov.co/descargas/informes2015/aniquilar-la-diferencia/aniquilar-la-diferencia.pdf>

Colombia Diversa y Sentiido. (2016). *Mi voz cuenta: encuesta de clima escolar LGBT en Colombia.* Disponible en: <https://sentiido.com/wp-content/uploads/2016/11/Sentiido.-Colombia-Diversa.-Encuesta-de-clima-escolar-2016-FINAL.pdf>

Colombia Diversa, Diversas Incorrectas y Fundación Grupo de Acción y Apoyo a personas Trans-GAAT. (2019). *Situación de mujeres lesbianas, bisexuales y personas trans en Colombia 2013-2018.* Disponible en: <https://colombiadiversa.org/colombiadiversa2016/wp-content/uploads/2019/02/CEDAW-reporte-esp%C3%B1ol-LBT-Colombia-1.pdf>

Congreso de la República. (1 de diciembre de 2011). *Ley 1482 de 2011.* Disponible en: [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1482\\_2011.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1482_2011.html)

Corte Suprema de Justicia, Sala Cuarta de revisión (5 de marzo de 2007). *Sentencia T-152/07.* Disponible en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2007/t-152-07.htm>

Colombia Diversa. *Derecho a la libertad: Un hombre que luchó por manifestar su expresión de género en su empleo.* Disponible en: <https://colombiadiversa.org/noticias/libertad-caso-despido-expresion-de-genero/>

Defensoría del Pueblo (2018). *Trans-formando derechos. Derechos de las personas transgénero en Colombia*. Disponible en: [http://www.defensoria.gov.co/attachment/1965/Cartilla%20Trans-Formando%20Derechos\\_compressed.pdf](http://www.defensoria.gov.co/attachment/1965/Cartilla%20Trans-Formando%20Derechos_compressed.pdf)

Plataforma Colombiana de Derechos Humanos, Democracia y Desarrollo. (2017). *IV Informe Alternativo de la Sociedad Civil al Comité del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*.

Pérez, A., Correa, G., & Castañeda, W. (2013). *Raros... y oficios: diversidad sexual y mundo laboral: discriminación y exclusión*. Escuela Nacional Sindical y Corporación Caribe Afirmativo. Disponible en: [http://biblioteca.clacso.edu.ar/Colombia/ens/20140506064520/Raros\\_y\\_oficios.pdf](http://biblioteca.clacso.edu.ar/Colombia/ens/20140506064520/Raros_y_oficios.pdf)

Quiles del Castillo, M. (2019). *El estigma social*. Alianza Editorial.



# mÉXICO



# CAPÍTULO MÉXICO

*Análisis y redacción:*  
**Mónica Hernández Riquelme y Sofía León**  
**Nodos México**

## INTRODUCCIÓN

En junio del 2020, Nodos México participó, en conjunto con otras organizaciones de la sociedad civil, consultoras y otros organismos de varios países de América Latina en la investigación, diseño y en la difusión de la “Encuesta Latinoamericana sobre Diversidad Sexual, Acoso, Violencia y Discriminación”, en el ámbito laboral. La consulta principalmente fue dirigida a personas lesbianas, gays, bisexuales, trans, intersex, queer y de otras identidades sexuales no hegemónicas (LGBTIQ+) de los países de la región. Los residentes de México, Colombia, Brasil, Argentina, Uruguay y Chile representan la mayor parte de los encuestados, pero también participaron habitantes de Bolivia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, Panamá, Paraguay, Perú, Venezuela, Cuba y República Dominicana.

La encuesta es un ejercicio de aproximación a las realidades de discriminación, acoso y violencia que las personas LGBTIQ+ viven de manera cotidiana en su lugar de trabajo. Esta consulta es un esfuerzo que, por una parte, pone al descubierto el problema<sup>1</sup> y por otro hace los señalamientos necesarios que deberán ser considerados por los tomadores de decisiones dentro de los espacios laborales. En la región y en el caso México hace falta visibilizar a los grupos de la diversidad sexual en el sector laboral en donde sus derechos humanos se ven vulnerados.

El total de participantes en la región fue de 1584 de los cuales 411 son de México y de sus respuestas se desprende la necesidad de poner en la agenda, pública y privada, el reconocimiento y la protección de los derechos humanos de todas las personas y en particular las personas LGBTIQ+ en el ámbito laboral. Más de la mitad de los participantes trabaja, o ha trabajado en alguna empresa particular en el último año, por lo que el sector privado es un actor central en el análisis.

Los resultados de la encuesta se presentan en apartados ordenados por categorías. Primero, se dan a conocer algunos resultados de la muestra a nivel regional para poder contrastarlos con las cifras de México. En segundo lugar, al pasar a los datos nacionales, hay una sección introductoria para conocer a les encuestados: su edad, su origen, su autopercepción, su grado escolar y su ocupación. Después, se

---

1. La encuesta se alinea con los objetivos de la Convención Interamericana Contra Toda Forma de Discriminación e Intolerancia. Con su ratificación, México se comprometió a “recolectar, compilar y difundir datos sobre la situación de los grupos o individuos que son víctimas de discriminación e intolerancia”. Consultada en:

[http://www.oas.org/es/sla/ddi/tratados\\_multilaterales\\_interamericanos\\_A-69\\_discriminacion\\_intolerancia.asp](http://www.oas.org/es/sla/ddi/tratados_multilaterales_interamericanos_A-69_discriminacion_intolerancia.asp)

presentan las cifras de casos de acoso, violencia y discriminación a la comunidad LGBTIQ+ en el ámbito laboral en el país, en comparación con el resto de la región. En esta sección, los datos muestran el número de encuestados que dieron a conocer, o no, su identidad de género o su orientación sexual en su lugar de trabajo, los motivos por los cuales fueron víctimas de discriminación o agresiones, el tipo de violencia que sufrieron y las veces que presenciaron o generaron alguna situación de discriminación hacia algún(a) colega LGBTIQ+. En la cuarta parte, se muestran a los responsables del acoso y/o violencia hacia los participantes en el espacio donde laboran. El siguiente apartado se relaciona con las denuncias dentro y/o fuera del lugar de trabajo: cuántas personas denunciaron, dónde lo hicieron, cuántos no y cuáles fueron sus razones. En el quinto apartado, aparecen los datos que exponen la existencia o la ausencia de políticas y/o de programas laborales inclusivos en los lugares de trabajo. La última sección se dedica, brevemente, a mostrar las cifras de los encuestados que reportaron una violación a sus derechos laborales durante la pandemia.

En general, los resultados de este ejercicio en la región y en el país, reflejan las realidades, las vivencias y las percepciones de un grupo a la que, en numerosas ocasiones, le han violado sus derechos humanos. Las cifras permiten dimensionar esta problemática sobre la cual hay pocos datos e investigaciones a nivel regional. Para entender con más profundidad las situaciones de discriminación, acoso y/o violencia que viven las minorías sexuales en América Latina, es necesario establecer el contexto al que se enfrenta la comunidad de la diversidad sexual y explorar el terreno en el que ha ido ganando reconocimiento y protección legal en la región y en el país; y conocer los conceptos clave como discriminación, acoso y tipos de violencia.

## México en el marco del derecho internacional

**México es uno de los Estados latinoamericanos que más ha participado en la creación y ratificación de instrumentos internacionales para proteger los derechos laborales para la comunidad LGBTIQ+.** En 1958, tras una Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, el organismo adoptó el Convenio de la discriminación (empleo y ocupación) de 1958, al que México se adhirió y ratificó. Tal Convenio buscaba eliminar la discriminación<sup>2</sup> (que es una violación a la Declaración Universal de los Derechos Humanos) por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que afectara la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo<sup>3</sup>. Sin embargo, ni la orientación sexual, ni la identidad, ni la expresión de género fueron considerados en este acuerdo.

La Convención Americana de Derechos Humanos, ratificada por México en 1981, representó un avance significativo en ese sentido; en su artículo décimo tercero señala que “[...] el derecho de las personas a expresar su orientación sexual e identidad de género goza de un nivel especial de protección bajo los instrumentos interamericanos porque es un elemento integral de la identidad y de la dignidad personal”. (CIDH, 2015, pp. 141-142).

Los 29 Principios de Yogyakarta<sup>4</sup>, elaborados entre los años 2004 y 2008, a pesar de no ser instrumentos vinculantes oficiales, son referentes autorizados en el ámbito internacional para el reconocimiento jurídico de las personas LGBTIQ+. En varias ocasiones, instancias gubernamentales mexicanas, como la

2. Cabe mencionar que el derecho a la no discriminación es contemplado como norma *ius cogens* (CNDH, 2019, p.186)

3. El Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) de 1958 está disponible en:

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312256](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312256)

4. Consulte aquí el documento oficial de los Principios de Yogyakarta: <http://yogyakartaprinciples.org/principles-sp/about/>

Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH) y como el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), han usado ese documento para respaldar planes de acción o recomendaciones. Los Principios señalan que: “toda persona tiene derecho al trabajo digno y productivo, a condiciones [...] de trabajo [...] sin discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género”. El instrumento llama a los Estados a adoptar las medidas que sean necesarias para eliminar y prohibir la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género en el empleo público y privado, incluyendo la capacitación profesional, la contratación, la promoción, el despido y las condiciones de trabajo, y de remuneración (CNDH, 2019, p.201).

La Convención Interamericana Contra Toda Forma de Discriminación e Intolerancia<sup>5</sup>, adoptada en 2013, es otro de los instrumentos del derecho internacional que significó un gran paso en materia de derechos de la comunidad LGBTIQ+. La Convención fue suscrita dadas las condiciones de discriminación e intolerancia en América, y por el alarmante aumento de los delitos de odio, cuyas víctimas son, entre otras, las personas LGBTIQ+. El instrumento tiene el objetivo de crear medidas en los ámbitos nacional y regional, en las esferas pública y privada, para fomentar el respeto y la observancia de los derechos humanos, y de las libertades fundamentales de todos los grupos sometidos a su jurisdicción, sin distinción alguna por motivos de género y de orientación sexual, entre otros<sup>6</sup>. México ratificó este acuerdo a finales de 2019, y con ese paso, el Estado se comprometió a:

“[...] prevenir, eliminar, prohibir y sancionar [...] todos los actos y manifestaciones de discriminación e intolerancia; [...] a adoptar legislación que defina y prohíba claramente la discriminación y la intolerancia, aplicable a las autoridades, así como a todas las personas naturales o físicas, y jurídicas, tanto en el sector público como privado, en especial en las áreas de empleo” (Art 4., Convención Interamericana contra toda Forma de Discriminación e Intolerancia, 5 de junio de 2013).

Por último, uno de los instrumentos internacionales más recientes en favor de los derechos de las personas LGBTIQ+ es el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo sobre violencia y acoso (adoptado en 2019 y que entrará en vigor en 2021), el cual reconoce “el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso”, entre otros, por razón de género.<sup>7</sup> Sin embargo, México no ha ratificado este acuerdo y es fundamental que lo haga para fortalecer su marco jurídico con un enfoque inclusivo e integrado que tenga en cuenta las consideraciones de género y que promueva un entorno de tolerancia cero frente a la violencia y el acoso en el espacio de trabajo.

### Marco nacional: histórico, contextual y legal

En las últimas dos décadas ha habido avances significativos en materia de derechos para la comunidad LGBTIQ+ en la República Mexicana. A partir de la reforma del artículo primero constitucional en 2001, México ha sostenido y apoyado la aprobación de instrumentos internacionales que consideran la orientación sexual como motivo de discriminación (CONAPRED, 2010, p.17). En 2003, la creación de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED) representó un cambio positivo para la comu-

---

5. Esta convención protege el artículo séptimo de la Declaración Universal de los Derechos Humanos sobre la igualdad de protección ante la ley, ya sea que esté suscrita en vehículos nacionales o internacionales.

6. La Convención Interamericana contra toda Forma de Discriminación e Intolerancia está disponible en: [http://www.oas.org/es/sla/ddi/tratados\\_multilaterales\\_interamericanos\\_A-69\\_discriminacion\\_intolerancia.asp](http://www.oas.org/es/sla/ddi/tratados_multilaterales_interamericanos_A-69_discriminacion_intolerancia.asp)

7. El preámbulo del Convenio sobre la violencia y el acoso del 10 de junio de 2019 está disponible en: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C190](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190)

nidad LGBTIQ+ en México. El artículo 1(3) de tal Ley hace explícita la prohibición de la discriminación por “preferencias sexuales” y en el artículo 9(IV) especifica el empleo. Esta ley es aplicable únicamente a las autoridades federales. Además, el artículo 149ter (II) del Código Penal Federal criminaliza la discriminación en el empleo basada en la orientación sexual, género y agrava las penas para los empleadores y los funcionarios públicos (Mendos, 2019, p.110).

La Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación de 2003 dio nacimiento al CONAPRED con el fin de que se encargara de hacer valer la norma; el Consejo es uno de los únicos organismos gubernamentales que combate frontalmente la homofobia en México. La misma institución se encargó de organizar la Encuesta Nacional sobre Discriminación (ENADIS) en 2010 y en 2017, las cuales pusieron números a la discriminación, y con ellos se hacen más y mejores análisis. En la primera encuesta, las cifras demostraron que, en general, las personas jóvenes tenían menos prejuicios sobre la diversidad sexual que sus madres, padres, abuelas o abuelos. Esos resultados alentaron a las instituciones del país a seguir sensibilización en contra de la discriminación a personas LGBTIQ+ en México (CONAPRED, 2010, p.16).

Después de la reforma del artículo primero constitucional a inicios de siglo, México ha apoyado decisiones en diferentes asambleas de la ONU y de la OEA para incluir el término “orientación sexual” en distintos tipos de discriminación y violencia. Por ejemplo, el 22 de diciembre de 2008 el Estado dio respaldo a la propuesta de Declaración sobre Derechos Humanos, Orientación Sexual e Identidad de Género, con tal acción esta normatividad se volvió parte compromiso del Estado Mexicano (CONAPRED, 2010, p.17).

Otros avances importantes sucedieron en 2009. Primero, la reforma al Código Penal de la Ciudad de México, en su artículo 138, penalizó los crímenes de odio por orientación sexual e identidad de género (ENADIS, 2010, p.18). Segundo, también en la capital del país se aprobó el matrimonio igualitario. En los años siguientes, otras 19 entidades federativas han legislado en el mismo sentido (Miguelés, 2020, p.11).

En 2010, se decretó, a nivel nacional, el 17 de mayo como Día de la Tolerancia y el Respeto a las orientaciones sexuales no heterosexuales “...en conmemoración a que en esa fecha, en 1990, la Organización Mundial de la Salud retiró la homosexualidad de su lista de enfermedades mentales” (CONAPRED, 2010, p.18).

**Durante los últimos diez años, México ha hecho esfuerzos por ir construyendo un marco legal robusto que garantice la protección de los derechos de las personas que sufren discriminación.** La reforma al artículo 1º constitucional en marzo de 2011, prohibió la discriminación por orientación sexual, explícitamente, en el país (Miguelés, 2020, p.11). Con este reconocimiento y protección constitucional a la diversidad sexual (vinculante para los estados y para las autoridades locales), México se convirtió en el tercer país de la región, con Ecuador (1998) y Bolivia (2009), en adoptar las medidas legales más avanzadas en contra de la discriminación por orientación sexual (Mendos, 2019, pp.90-97).

Después, de 2011 a 2016, diecinueve entidades federativas prohibieron la discriminación por orientaciones sexuales en sus constituciones locales. Puebla desde 2011; Quintana Roo, Michoacán, Colima, Zacatecas y Tlaxcala desde 2012; Chihuahua, Coahuila, Durango, Sinaloa y Sonora desde 2013; San Luis Potosí y Yucatán desde 2014; Campeche desde 2015; y, Morelos, Nuevo León, Oaxaca, Querétaro y Veracruz desde 2016 (Mendos, 2019, p.90). La CIDH reconoció los avances de México en materia legal y también distinguió las acciones que ha tomado la Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH) para generar conciencia sobre los asuntos que afectan a las personas LGBTIQ+ con el fin de eliminar la discriminación a estos grupos (CIDH, 2015, pp. 248).

De 2013 a 2014, la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) expidió dos protocolos: el “Protocolo de actuación para quienes imparten justicia en casos que involucren la orientación sexual o la identidad de género”; y el “Protocolo para juzgar con perspectiva de género. Haciendo realidad el derecho a la igualdad”. Asimismo, la SCJN ha impartido cursos relacionados con el acceso a la justicia de personas LGBTIQ+ en los últimos años (CIDH, 2018, p.104). En noviembre de 2014, la Asamblea Legislativa de la Ciudad de México aprobó una propuesta para que las personas trans puedan cambiar su nombre y su género en sus documentos de identidad sin necesidad de hacer examen médico ni orden judicial. Desde entonces, el proceso para hacer tales modificaciones pasó de ser un proceso judicial complicado y tardado a ser sólo un procedimiento administrativo. Ese mismo año, con una reforma a la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, se modificó el artículo 9(27) para prohibir la incitación al odio y a la violencia por motivos de orientación sexual (Chiam, Duffy Y González Gil, 2019, p.105-106).

En materia laboral, también se ha robustecido el marco jurídico de derechos y protecciones legales para la comunidad LGBTIQ+. El marco incluye la normatividad nacional, pero también los instrumentos internacionales a los que el gobierno mexicano se ha suscrito (Caso, Aguilar, Zizumbo y Sainz, 2019, p.49). En 2015, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), en conjunto con el Instituto Nacional de las Mujeres y con el CONAPRED, crearon la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación con el fin de consolidar bases institucionales para luchar contra la discriminación laboral, incluida la que se ejerce por motivos de orientación sexual. El objetivo del instrumento es promover mayor diversidad y lograr una igualdad sustantiva<sup>8</sup> en los centros de trabajo. De igual forma se publicó en el 2018 la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención, que, a pesar de no mencionar explícitamente a la diversidad sexual, es un incentivo para que los centros laborales de todo el país adopten medidas para prevenir actos de violencia laboral (hostigamiento, acoso o malos tratos) (NOM-035—STPS, 2018)<sup>9</sup>. Al ser les empleades LGBTIQ+ una de las poblaciones más violentadas en los espacios de trabajo, este instrumento normativo les beneficiará.

En 2015, el Congreso local de la Ciudad de México aprobó la Ley de Identidad de Género; ocho entidades más la han ido aprobado también (como Michoacán y Nayarit dos años después) (Migueles, 2020, p.11). En noviembre de ese año, “...en virtud del principio de igualdad y no discriminación”, la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) determinó inconstitucional la figura del matrimonio que excluya a las parejas del mismo sexo por medio de un acto de jurisprudencia genérica. Además, la Primera Sala de la Suprema Corte estableció un criterio obligatorio para que todas las autoridades judiciales del país reconozcan los matrimonios de parejas del mismo sexo celebrados en otras entidades. Desde 2016, la STPS ha fomentado acciones con los sectores público y privado para promover la igualdad e inclusión laboral de las minorías en situación de vulnerabilidad, como la comunidad LGBTIQ+<sup>10</sup>. Durante ese año, la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo (STyFE) de la Ciudad de México, en conjunto con El Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la capital, entregaron seguros de desempleo al primer grupo integrado por mujeres trans que sufrieron acoso y discriminación en su lugar de trabajo (CIDH, 2018, pp.110-117).

---

8. La igualdad sustantiva aquí se refiere a condiciones laborales que permitan “mismas oportunidades, mismos derechos y mismo trato [...]”, de tal forma que todas les empleades, sin excepciones, gocen de y ejerzan sus derechos humanos, y sus libertades fundamentales (NOM-035—STPS, 2018).

9. Una de las deficiencias de la NOM-035-STPS-2018 es que no incluye la “violencia psicológica” en sus lineamientos, y es ese tipo de violencia el que más reportan las personas LGBTIQ+ en la encuesta (Figura 19). Es importante considerar que no sólo la violencia física o sexual causa limitaciones en el desempeño laboral de las minorías sexuales y de género.

10. Para el 2018, la STPS reportó que 1.925 personas LGBTI+ se beneficiaron de las políticas de buenas prácticas laborales para asegurar a igualdad de oportunidades, inclusión y no discriminación a personas vulnerables de 1,766 centros de trabajo que obtuvieron el Distintivo Empresa Incluyente “Gilberto Rincón Gallardo” (CIDH, 2018, p.110).

El 2017 hubo avances importantes en materia de derechos para la comunidad LGBTIQ+ en el país. México pasó a ser uno de los 32 países de la OCDE que prohíben la discriminación laboral basada en la orientación sexual (OCDE, 2019). De igual forma, el Sistema Nacional de Salud hizo esfuerzos por garantizar la atención médica sin discriminación por motivos de orientación sexual, por identidad y expresión de género, y/o por características sexuales.

La Procuraduría General de la República (PGR) adoptó el “Protocolo de actuación para el personal de la PGR en casos que involucren la orientación sexual o la identidad de género” en el que se establecen reglas de actuación para servidores públicos hagan efectivo el derecho del acceso a la justicia de las personas LGBTIQ+. Por último, ese año, el CONAPRED llevó a cabo una serie de campañas de visibilización, y jornadas de capacitación interdisciplinaria e intersectorial con el fin de combatir estigmas, prejuicios y estereotipos prevalecientes en el país sobre la orientación sexual y la identidad de género de las personas LGBTIQ+ (CIDH, 2018, pp.47-104). En los años subsecuentes, tales campañas han servido de ejemplo para distintas instancias de gobierno, que han repetido las dinámicas de sensibilización en temas relacionados a la diversidad sexual, el estigma y la discriminación con funcionarios públicos (CNDH, 2019).

Durante el 2020, actores públicos y privados han dado pasos importantes en materia de Derechos Humanos para las personas LGBTIQ+ en el país. Las Secretarías de Estado y oficinas de gobierno han estado trabajando en protocolos de actuación federal y estatal para prevenir ese tipo de discriminación (Miguel, 2020, p.11). El Informe reciente del Observatorio Nacional de Crímenes de Odio contra personas LGBTIQ+ registra las experiencias de violencia y discriminación que ha vivido la comunidad de la diversidad sexual en México en los últimos años, con el fin de dar cuenta del número de víctimas y de mejorar la impartición de justicia nacional. Por último, en julio, el Congreso de la Ciudad de México aprobó una reforma al Código Penal para tipificar las terapias de conversión, lo que representa otra medida de reconocimiento y protección para esta comunidad (Forbes, 2020). Iniciativas y mecanismos legales como los señalados, son parte de los pasos escalonados que México ha dado en las últimas dos décadas para proteger a la comunidad de la diversidad sexual, y demuestran que entre la sociedad hay un consenso creciente sobre la necesidad de reconocer y de combatir la discriminación por motivos de orientación sexual, de identidad y/o expresión de género (CIDH, 2018, pp.51).

---

*No obstante, los esfuerzos públicos y privados aún son insuficientes. “En México, sigue existiendo un problema de discriminación y violencia en agravio de las poblaciones LGBTIQ+, el cual pone en riesgo sus derechos humanos” (CNDH, 2019, p.260).*

---

La violencia y las expresiones de homofobia y de transfobia aún están presentes en la vida cotidiana de las mexicanas. Como el Informe del Observatorio expone, la mayoría de las realidades de discriminación que viven las personas LGBTIQ+ son invisibilizadas (Fundación Arcoíris, 2020). A pesar de que ahora hay mayor conciencia y aceptación de la diversidad sexual que hace algunas décadas (como demuestran las ENADIS de 2010 y de 2017), y a pesar de que hoy participan con más frecuencia en los ámbitos público y privado, aún falta mucho por hacer para que el marco amplio de derechos que México ha adoptado para esta comunidad se ponga verdaderamente en práctica.

**El Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) señaló que el principal problema que enfrentan las personas LGBTIQ+ es el de vivir en un contexto de intolerancia**

**y de discriminación**<sup>11</sup>. En 2010, 4 de cada 10 mexicanas y mexicanos expresaron no estar dispuestos a permitir que en su casa vivieran personas homosexuales; y 3 de cada 10 personas consideraron que es negativo que la sociedad esté compuesta por personas con diferentes orientaciones sexuales. Los participantes LGBT percibieron más intolerancia por parte de la policía y por gente de su iglesia, que de otros grupos (CONAPRED, 2010 pp.12-62). Siete años después, el 40% de les encuestades respondieron que no estarían de acuerdo en que su hijo se casara con una persona del mismo sexo; el 64.4% opinó que se justifica “poco o nada” que dos personas homosexuales vivan como pareja; y, el 35% de los encuestados respondieron que no le rentarían un cuarto de vivienda a una persona LGBT. Además, el 30.1% del 3.2% de les que se auto identificaron como no heterosexuales, declaró haber sido discriminado en el último año; y, el 72% de las personas trans y el 66% de las personas homosexuales opinaron que, en México, no se respetan sus derechos (CONAPRED, 2017).

En 2018, la Encuesta sobre Discriminación por motivos de Orientación Sexual e Identidad de Género ubicó a las personas LGBTI+ en los primeros lugares de poblaciones con mayores índices de discriminación en nuestro país: 6 de cada 10 personas de esta comunidad fueron discriminadas en el último año de la encuesta. El 33.5% percibió o enfrentó alguna situación de discriminación en el espacio laboral y, el 53% sufrió acoso, expresiones de odio y violencia física en diversos ámbitos (CONAPRED, 2018) (CNDH, 2019, p.195). Víctor Madrigal-Borloz, experto independiente sobre orientación sexual e identidad de género de las Naciones Unidas, afirmó que la defensa de ciertos ordenes heteronormativos y cisnormativos es una variable determinante en la generación de violencia y discriminación contra las personas LGBTI+ (Fundación Arcoíris, 2020).

**Este problema se traduce en un escenario de inseguridad en el país, que se alimenta de la falta de una cultura de respeto a los derechos humanos, y sitúa a la diversidad sexual en un alto grado de vulnerabilidad. La respuesta ineficaz del gobierno da paso a la impunidad, que a su vez, es un incentivo para reproducir violaciones a los derechos humanos de las personas LGBTIQ+. De esta manera, la violencia está presente en la vida cotidiana de las minorías sexuales y repercute en la toma de decisiones sobre su vida, entre otras, sobre su trabajo (CNDH, 2010, pp.2-11).**

**La discriminación que sufren las personas LGBTIQ+ en el país es estructural, y se produce en las esferas de lo público y lo privado. Es un fenómeno que se agrava por la intersección de otras condiciones de vulnerabilidad, como puede ser la pobreza, por ser parte de alguna población originaria, tener alguna discapacidad, o en el caso México y en otros países de la región, ser mujer (CNDH, 2019, pp.187-211).** Natalia Lane, Coordinadora de Proyectos del Centro de Apoyo a las Identidades Trans en México, señaló que la mayor parte de los crímenes registrados a la comunidad LGBTIQ+ en México se dan a mujeres trans, de los cuales se derivan los transfeminicidios, que son poco visibilizados y que normalmente no los diferencian de los feminicidios. Como dice Lane, “la violencia que viven las mujeres LGBT de manera cotidiana en México...habla de la estructura patriarcal y misógina...y está intrínsecamente relacionada con la violencia que vivimos todas las mujeres en América Latina” (Fundación Arcoíris, 2020).

11. Según el CONAPRED, Esta discriminación “...tiene su origen en estigmas, prejuicios, estereotipos, y tabúes...” y es un problema grave porque “...disminuye la esperanza de vida, la protección contra los riesgos y el acceso a los servicios; fortalece la intolerancia a la diversidad y facilita los abusos de la autoridad”. Además, “...[la discriminación niega] la dignidad humana, afianza la pobreza, es tierra fértil para la violencia y ... hace imposibles las relaciones interpersonales basadas en el respeto, la igualdad y el reconocimiento mutuo”. (CONAPRED, 2010, p.12)

En el país, **la aceptación de la homosexualidad también es limitada (tiene una calificación de casi 5 en una escala del 1 al 10), lo que implica un riesgo mayor de que las personas LGBTIQ+ sean discriminadas (OCDE, 2019, pp.1-2).** El centro de investigación de política pública y acción ciudadana IMCO, señaló que los casos más notorios de discriminación hacia la comunidad LGBTIQ+ suceden principalmente en los ámbitos educativo y laboral siendo en este último, en donde las sanciones discriminatorias se reflejan en la contratación: “[Las personas LGBT] tienen 1.5 veces menos posibilidades de ser entrevistados para un empleo que los solicitantes heterosexuales [...]” (Ramírez y Portilla, 2017). La discriminación en el mundo del trabajo también se expresa en situaciones como el mobbing, que conlleva “...experiencias negativas a partir de comentarios, conductas o actitudes motivadas por orientación sexual o identidad de género y en casos graves generan la exclusión de una posición laboral o hasta la rescisión de la relación contractual” (CNDH, 2019, pp.187-211).

Además, la CIDH señala que México no tiene estadísticas oficiales que capte con suficiente rigor a las personas LGBTIQ+ y las situaciones de riesgo a las que se enfrentan (CIDH, 2018, p.37). El seguimiento impreciso de esta comunidad hace aún más difícil combatir la discriminación que se comete en su contra. Entre 2013 al 2019 la CNDH sólo recibió 68 quejas, algunas de ellas estaban relacionadas con discriminación por orientación o identidad de género en el ámbito laboral, y mencionaban acciones, como: “omitir proporcionar igualdad de condiciones en el trabajo”, “impedir el acceso al trabajo”, y “escindir la relación laboral por discriminación”. Por su lado, la STPS señaló que, en esos años, no hubo un solo registro de casos de mobbing, ni de despidos ocasionados por homo, lesbo, bi, o transfobia. Esto no significa que haya pocos o nulos casos de discriminación, al contrario, el bajo nivel de denuncia de este tipo de agravios refleja la normalización de la violencia y los mecanismos deficientes para proceder legalmente en contra de los agresores; en general, habla de la desatención a la discriminación a las personas LGBTIQ+ en el país (CNDH, 2019, pp. 33-200)

Aunque es cierto que México es uno de los países mejor calificados, junto con Argentina, Uruguay, Colombia y Brasil en el reconocimiento legal de los derechos de las personas LGBTIQ+ en la región, **al interior del país hay grandes brechas de formalización de derechos.** A pesar del aumento de activismo de distintas organizaciones civiles, el reconocimiento formal de los derechos LGBTIQ+ en los 32 estados “es la excepción y no la regla que impera en todo el territorio nacional”. En el 15% de las entidades, las minorías sexuales gozan del mayor reconocimiento institucional (a la altura de Argentina Brasil y Uruguay), mientras que en el 71,8% de los estados, el grado de reconocimiento es muy bajo (al nivel de Panamá, Nicaragua y Paraguay). La Ciudad de México representa “una verdadera vanguardia a nivel mundial” en materia de derechos de las personas LGBTIQ+, pero en la mayoría de los estados, la resistencia de grupos políticos e institucionales conservadores han atrasado la expansión de los derechos de las minorías sexuales (López, 2017, pp.70-82). Un ejemplo es Baja California, en donde, recientemente, el congreso estatal, al no lograr la mayoría calificada necesaria en el pleno, rechazó una iniciativa para aprobar el matrimonio igualitario (Betanzos, 2020).

**Las brechas de reconocimiento de derechos determinan una protección desigual a las personas LGBTIQ+ a lo largo del país. No existen leyes federales para el matrimonio igualitario<sup>12</sup> (aunque se puede obtener por la vía judicial), ni para uniones civiles de parejas del mismo sexo, ni para permitir la adopción conjunta de parejas del mismo sexo o para adoptar al hijo del cónyuge, ni para prohibir las “terapias de conversión” de la orientación sexual y/o de**

12. El matrimonio igualitario sólo es legal en 14 de las 32 entidades federativas (OCDE, 2019, p.2).

**la identidad de género<sup>13</sup>, ni para reconocer la identidad de género de las personas trans, ni para cambiar de nombre y de marcador de género en los documentos de identidad** (CIDH, 2018, pp.61-114) (Chiam, Duffy y González Gil, 2017, p.105). Además, el Estado Mexicano tampoco ha adoptado mecanismos legales para tipificar la violencia motivada por la orientación sexual (Mendos, 2019, pp.121-172).

A partir del 2018, con la nueva administración, se realizaron reducciones presupuestales importantes de los recursos públicos destinados a instituciones, como CONAPRED. Con esta medida, el Consejo redujo sus políticas y sus actividades para prevenir y atender las acciones discriminatorias (CONAPRED, 2018). Tal situación se traduce en un mayor riesgo para los grupos vulnerabilizados, incluyendo a las personas LGBTIQ+. Este año, durante la pandemia del COVID-19, la CIDH detectó que las personas trans están en el centro de la violencia y que viven una situación de precarización más aguda que otros grupos sociales. A pesar de esto, los mecanismos legales no avanzan en favor de las personas trans. En julio del presente año, el Congreso de la Ciudad de México evitó incluir el dictamen sobre la reforma para las infancias trans durante su periodo extraordinario de sesiones (Forbes, 2020). En resumen, como explica López (2017), el país enfrenta grandes desafíos en la práctica institucional para cumplir, formalmente, con su compromiso con la igualdad y contra la discriminación por orientación sexual y por identidad de género (p.82).

Incluso en la capital (ciudad que tiene una de las legislaciones más avanzadas en protección a las personas LGBTIQ+ en América Latina) existen actitudes y prejuicios en las empresas de servicios, que son consistentes con la cultura de discriminación en el país. **En 2019, el CONAPRED registró mediante un estudio que, el 38% de los trabajadores considera que existe discriminación por motivos de género y de orientación sexual en las empresas donde labora. Además, que tales compañías carecen casi por completo de diversidad en su fuerza laboral: menos del 8% de les empleades son bisexuales, gays o lesbianas.** Los analistas del CONAPRED señalan que “tener una orientación sexual distinta de la heterosexual es penalizado en la contratación y en el ascenso” y explican que las protecciones legales para prevenir y para regular la discriminación en los lugares de trabajo no están funcionando porque no hay mecanismos legales específicos para denunciar, para castigar y para reparar los daños a las víctimas, y porque tampoco hay sistemas de monitoreo que se encarguen de su observancia (Caso, Aguilar, Zizumbo y Sainz, 2019, pp.49-179).

**En México, las leyes secundarias no establecen mecanismos legales claros que obliguen a las empresas a cumplir con la normatividad primaria para evitar la discriminación laboral. El cumplimiento de la ley es flexible, y las compañías tienen pocos incentivos para establecer reglas que prevengan la discriminación.** Por eso, la implementación de normas y de protocolos varía sustancialmente en las distintas regiones del país. La observancia de los protocolos “...depende más de los principios de responsabilidad social que las empresas quieran proyectar..., que de la aplicación del derecho laboral del país”. La falta de cumplimiento de las disposiciones legales en contra de la discriminación repercute de forma directa en los derechos, en las oportunidades y en las condiciones laborales de les trabajadores LGBTIQ+, pues los deja indefensos ante cualquier acto discriminatorio (Caso, Aguilar, Zizumbo y Sainz, 2019, p.58-59). Por lo tanto, la República Mexicana tiene todavía un largo camino por recorrer para lograr el reconocimiento real y la protección efectiva de los derechos de la comunidad de la diversidad sexual. Para lograrlo, es necesario atender la situación de las personas LGBTIQ+ el ámbito laboral, ya que es uno de los principales espacios en los que se transgreden sus derechos en el país.

---

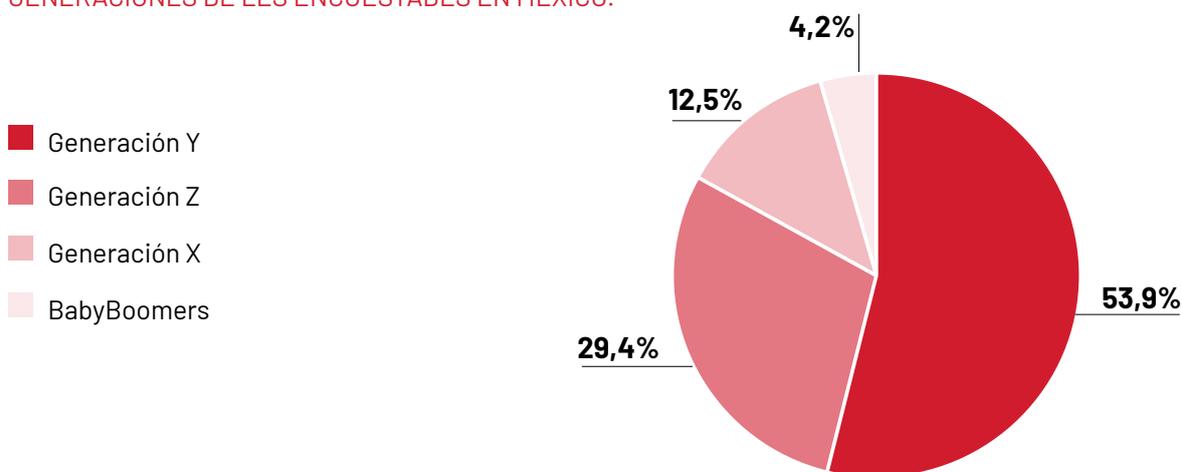
13. En 2018 se presentó un proyecto de ley para tipificar como delito éstas terapias en el Código Penal (artículo 149); y, fue debatido en el Senado en 2019, pero no pasó en la votación (CIDH, 2018, pp.61).

## ENCUESTA LATINOAMERICANA SOBRE DIVERSIDAD SEXUAL, ACOSO, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL: RESULTADOS PARA MÉXICO

### ¿Quiénes son los encuestados en México, cómo se perciben, y en qué se ocupan?<sup>14</sup>

En la presente encuesta, México es el país con más participantes. De los 1584 casos de la muestra, 411 (o el 25,9%) residen en la República. De ellos, 220 son Millenials (entre 27 y 39 años); 120 son Centennials (entre 18 y 26 años); 41 son de la Generación X (entre 40 y 51 años); y, 52 son Baby Boomers (entre 52 y 71 años) (Figura 1). A nivel nacional participaron 249 personas pertenecientes al grupo de masculinidades (155 varones, 88 varones cis, y 6 varones trans); 126 que se identifican con el grupo de femineidades (91 mujeres, 22 mujeres cis, 11 mujeres trans y 2 travestis); y 20 personas queer, 14 no binaries y 2 que tienen otra identidad (Figuras 2 y 3)<sup>15</sup>. El grupo de masculinidades representa el 60,6% de la población encuestada; el grupo de femineidades representa el 30,7%; y el grupo de no binaries, queer y otros es el 8,8% de la población muestra (Figuras 2). También, 22 participantes (7,8%) perciben que su género no es el mismo que el que le asignaron al nacer (Figura 4); 27 encuestados (6,6%) son definitivamente intersexuales, y otros 61 (14,8%) no están seguros de serlo (Figura 5).

**FIGURA 1.**  
GENERACIONES DE LES ENCUESTADOS EN MÉXICO.



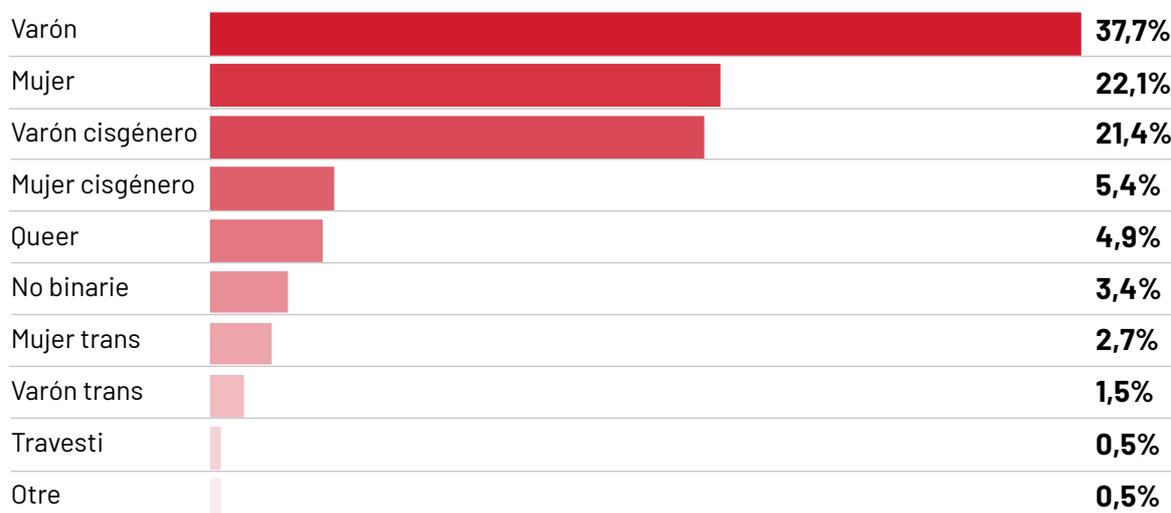
**FIGURA 2.**  
GRUPOS DE ENCUESTADOS POR IDENTIDAD DE GÉNERO: MÉXICO.

Masculinidades	60,6%
Femeneidades	30,7%
No binaries/ queer/ otros	8,8%

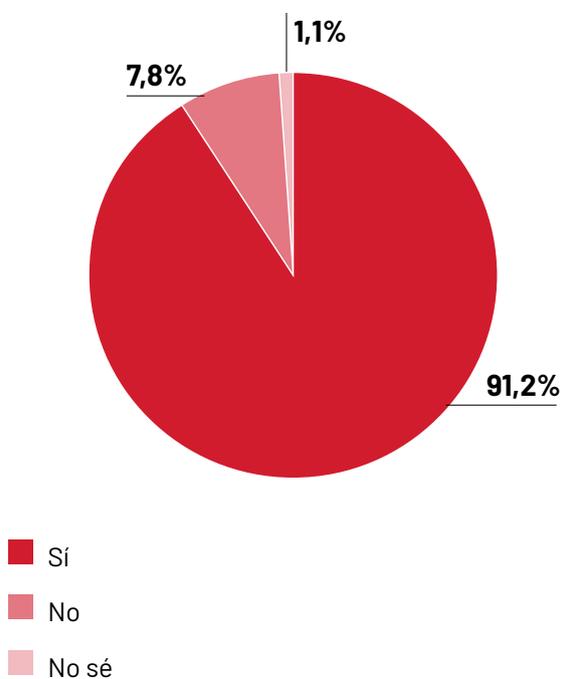
14. Este apartado corresponde a las preguntas 1-18 de la Encuesta Latinoamericana sobre Diversidad Sexual, acoso, violencia y discriminación en el ámbito laboral.

15. Hay diferentes formas para expresar la identidad de género. Este análisis se organizó con base en las siguientes categorías: el grupo de masculinidades representa a varones, varones cis y varones trans; el grupo de femeneidades incluye a mujeres, mujeres cis, mujeres trans y travestis; y las personas no binaries, personas queer y personas con una identidad distinta a las anteriores forman el último grupo.

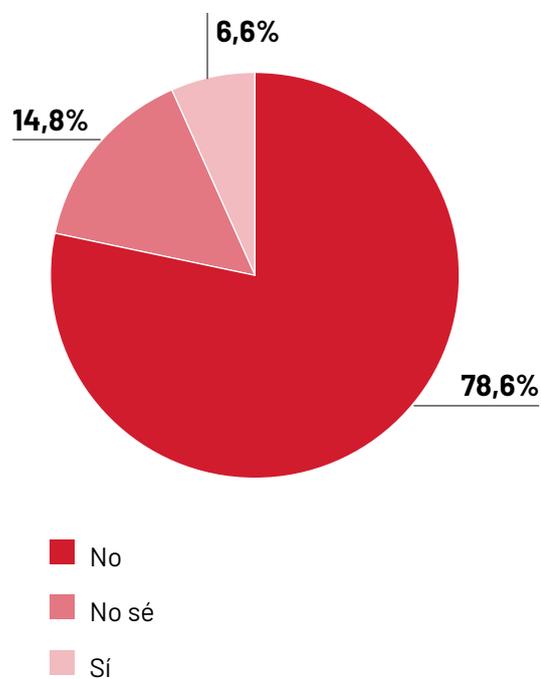
**FIGURA 3.**  
IDENTIDAD DE GÉNERO DE LES PARTICIPANTES EN MÉXICO.



**FIGURA 4.**  
¿EL GÉNERO CON EL QUE TE PERCIBES ES EL MISMO QUE TE ASIGNARON AL NACER?



**FIGURA 5.**  
¿ERES INTERSEXUAL?



Elaborados por Nodos México.

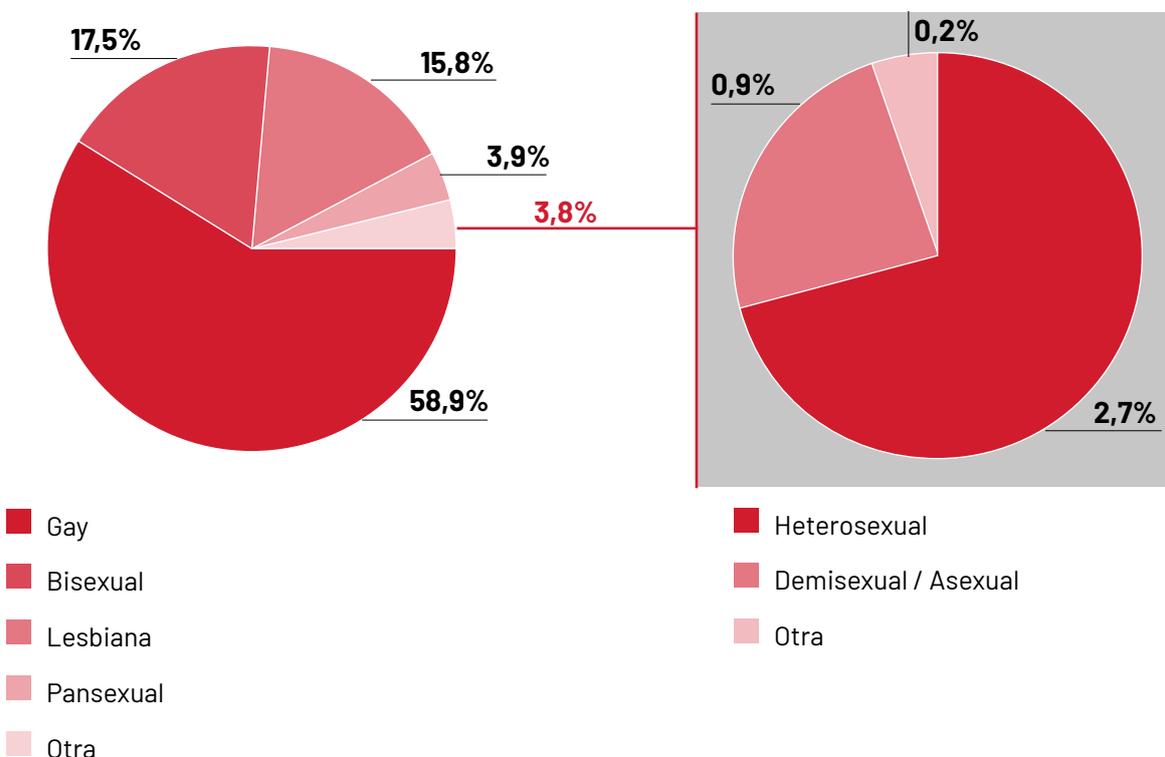
**Fuente:** Encuesta Latinoamericana sobre Diversidad Sexual, acoso, violencia y discriminación en el ámbito laboral.

Respondieron, por orientación sexual e identidad de género 208 personas gay (50,6%), 60 bisexuales (14,6%), 54 lesbianas (13,1%), 41 personas dentro del grupo queer+ (10%), 21 personas trans (5,1%) (Figura 6)<sup>16</sup>. Además de la población gay, lesbiana y bisexual, 16 encuestades son pansexuales (3,9%), 3 son demisexuales (0,7%), 1 es asexual (0,2%) y otro (0,2%) tiene otra orientación sexual que es distinta a las anteriores. También participaron 11 personas heterosexuales trans (2,7%) (Figura 7).

**FIGURA 6.**  
ENCUESTADES LGBTIQ+ QUE RESIDEN EN MÉXICO.



**FIGURA 7.**  
ORIENTACIÓN SEXUAL DE LES ENCUESTADES QUE RESIDEN EN MÉXICO.



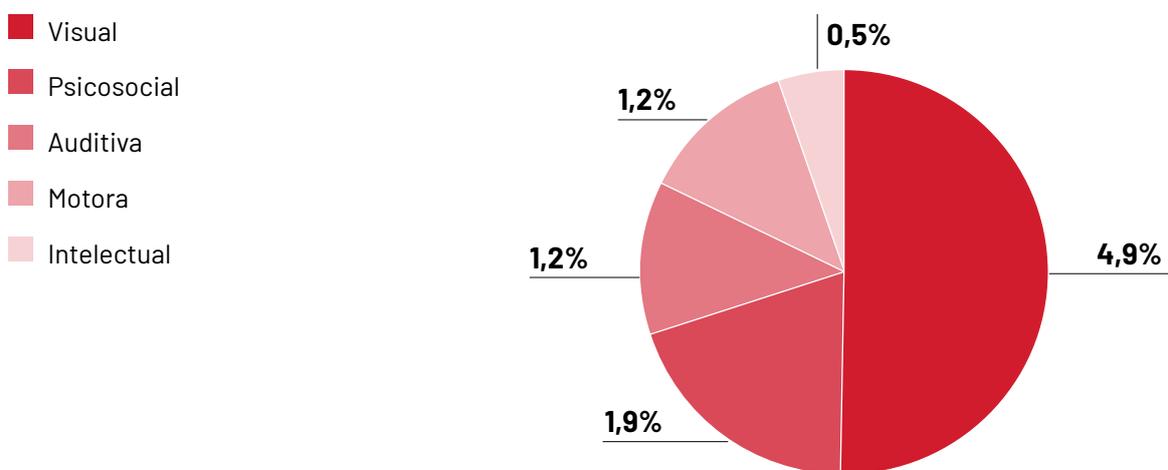
Elaborados por Nodos México.

**Fuente:** Encuesta Latinoamericana sobre Diversidad Sexual, acoso, violencia y discriminación en el ámbito laboral.

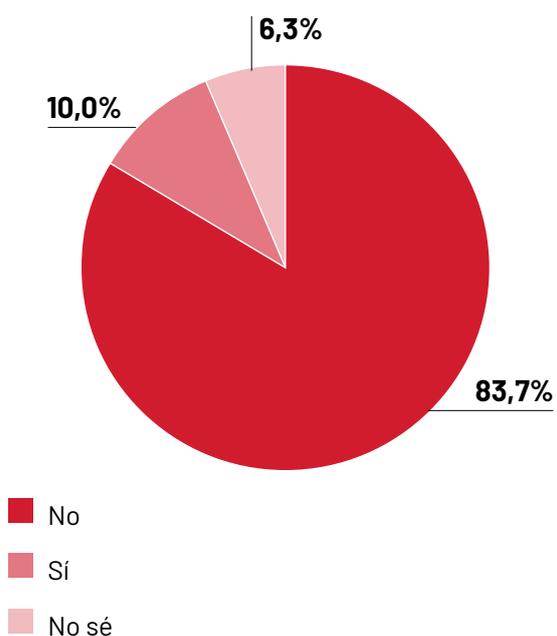
16. Para el análisis de esta encuesta, las identidades LGBTIQ+ se organizaron de la siguiente manera (Figura 6): "Lesbiana" se refiere a la mujer cisgénero lesbiana; "Gay" se refiere al varón cisgénero gay; "Bisexual" se refiere a la persona cisgénero bisexual; "Trans" se refiere a la mujer o al varón trans con diferentes orientaciones sexuales; "Intersexual" se refiere a la persona intersex, más allá de su identidad de género y de su orientación sexual; y, "Queer+" se refiere a la persona queer, no binarie, y al varón o la mujer cisgénero que se definió como pansexual, asexual o demisexual.

El 9,2% de la población muestra en México tiene alguna discapacidad: 20 personas tienen una discapacidad visual, 8 tienen una discapacidad psicosocial, 5 tienen una discapacidad auditiva, 5 tienen una discapacidad motora y 2 tienen una discapacidad intelectual (Figura 8). También, 41 encuestados (10%) son descendientes o pertenecientes a un pueblo indígena u originario (Figura 9); y, 13 participantes (3,2%) se reconocen como afrodescendientes (Figura 10). Como muestra la Figura 11, no todos los encuestados que residen en México son mexicanos (el 2,4%): 3 son colombianos, 2 son argentinos, 2 son uruguayos, 1 es ecuatoriano, 1 es estadounidense y otro es panameño.

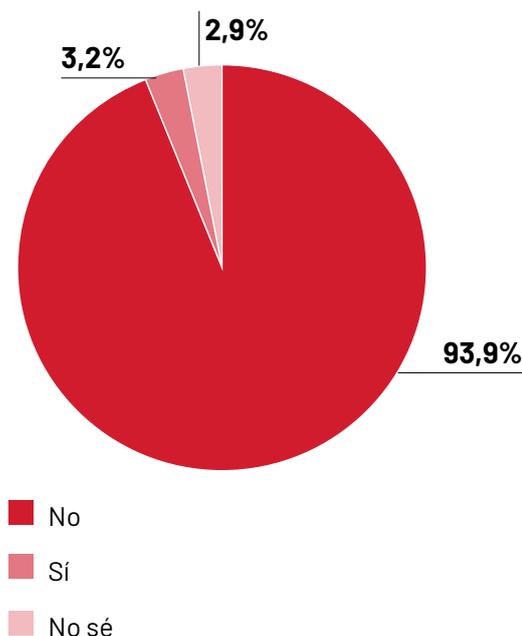
**FIGURA 8.**  
TIPOS DE DISCAPACIDADES DE LES ENCUESTADOS EN MÉXICO.



**FIGURA 9.**  
ENCUESTADOS DE PUEBLOS ORIGINARIOS EN MÉXICO.



**FIGURA 10.**  
ENCUESTADOS AFRODESCENDIENTES EN MÉXICO.



**FIGURA 11.**  
PAÍS DE NACIMIENTO DE ENCUESTADES CON RESIDENCIA EN MÉXICO.

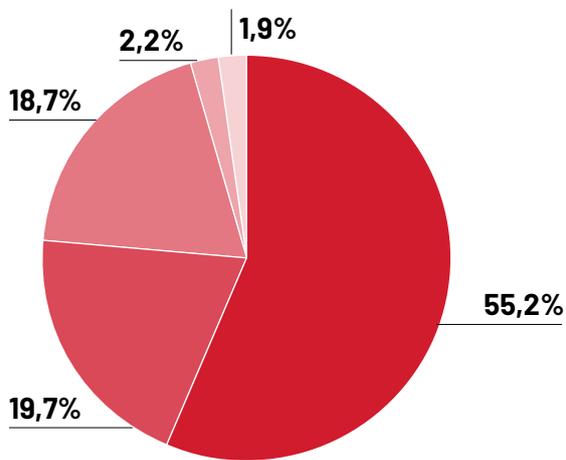


Elaborados por Nodos México.

**Fuente:** Encuesta Latinoamericana sobre Diversidad Sexual, acoso, violencia y discriminación en el ámbito laboral.

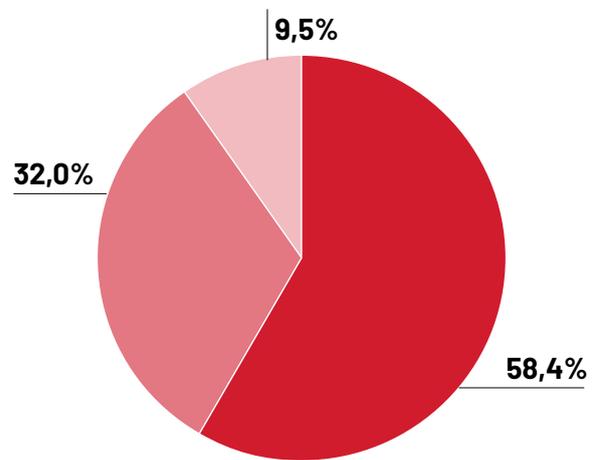
Poco más de la mitad (55,2%) de la población encuestada se considera parte de la clase media, el 19,7% se percibe como parte de la clase media alta, el 18,7% se identifica como parte de la clase media baja, el 2,2% de la clase alta y el 1,9% de la clase baja (Figura 12). Al menos un tercio del total de los participantes de clase media alta de la encuesta regional reside en México (81 de 260 encuestados). Tales cifras se reflejan en los niveles educativos de los participantes: 239 realizaron estudios universitarios (completos o incompletos), 131 estudiaron un posgrado (el 22,9% los terminó), y 39 tienen estudios de bachillerato o de niveles anteriores (Figura 13). Al igual que los encuestados de los otros países, el total de los participantes que residen en México tienen o han tenido trabajo en el último año. La mayoría (56,2%) está en el sector privado; el 29,4% labora en el ámbito público; el 8,5% trabaja por cuenta propia; y, el 5,8% desempeña algún papel en el tercer sector o en otro (Figura 14).

**FIGURA 12.**  
CLASE SOCIAL AUTOPERCEBIDA DE LOS PARTICIPANTES EN MÉXICO.



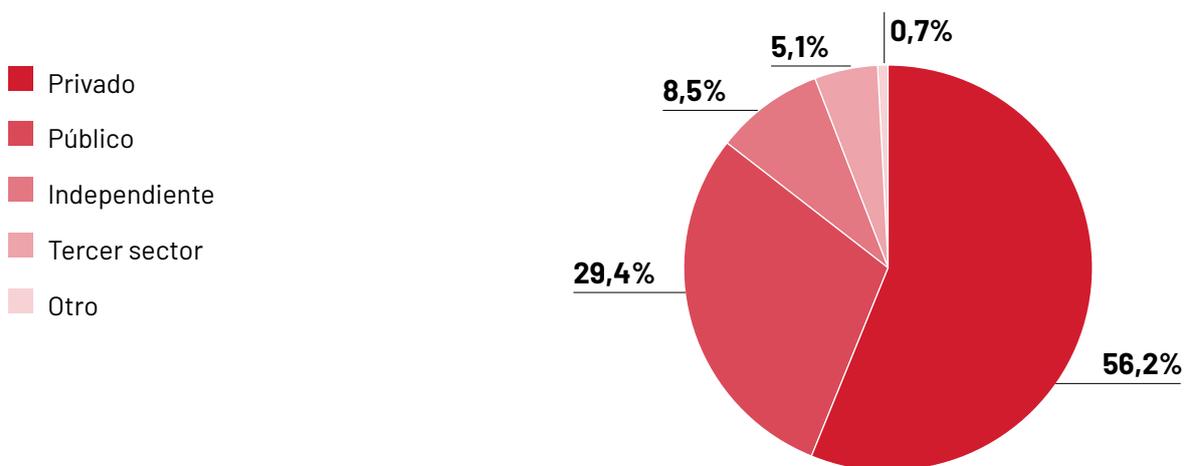
- Media
- Media alta
- Media baja
- Alta
- Baja

**FIGURA 13.**  
NIVEL DE ESTUDIOS DE LOS ENCUESTADOS EN MÉXICO.



- Universitario
- Posgrado
- Preparatoria o menos

**FIGURA 14.**  
ÁMBITO LABORAL DE LOS ENCUESTADOS EN MÉXICO.



- Privado
- Público
- Independiente
- Tercer sector
- Otro

Elaborados por Nodos México.

**Fuente:** Encuesta Latinoamericana sobre Diversidad Sexual, acoso, violencia y discriminación en el ámbito laboral.

## Cifras de acoso, violencia y discriminación a la comunidad LGBTQ+ en el ámbito laboral en México<sup>17</sup>

En México, el 25,3% de las encuestadas no salió del clóset o no visibilizó su identidad de género en su lugar de trabajo por miedo a las represalias o consecuencias que eso le pudiera traer (Figura 15)<sup>18</sup>. Al 10,2% que sí salió del clóset, le perjudicó laboralmente. En comparación con el resto de los países latinoamericanos incluidos en la muestra, a los residentes en México no les afectó tanto visibilizarse (Figura 16). Sin embargo, el país está en los primeros lugares de la región en donde las personas LGBTQ+ tuvieron más temor a declarar su identidad de género o su orientación sexual en su trabajo (Figura 15).

**FIGURA 15.**  
NO "SALIERON DEL CLÓSET" EN SU TRABAJO POR TEMOR A LAS REPRESALIAS.

Brasil		14,1%
Centroamérica y Caribe		19,6%
Uruguay		21,2%
Colombia		22,6%
Argentina		23,1%
<b>México</b>		<b>25,3%</b>
Chile		26,3%
Otros Sudamérica		34,0%

**FIGURA 16.**  
LES PERJUDICÓ LABORALMENTE HABERSE VISIBILIZADO EN SU TRABAJO.

Uruguay		8,0%
Argentina		9,3%
<b>México</b>		<b>10,2%</b>
Colombia		12,4%
Otros Sudamérica		15,1%
Brasil		17,5%
Chile		18,4%
Centroamérica y Caribe		23,2%

Elaborados por Nodos México.

**Fuente:** Encuesta Latinoamericana sobre Diversidad Sexual, acoso, violencia y discriminación en el ámbito laboral.

17. Este apartado corresponde a las preguntas 19-20 y 23-25 de la encuesta.

18. En la Figura 15, como en el resto de los gráficos, "Otros Sudamérica" contempla a: Bolivia, Ecuador, Paraguay, Perú, Venezuela. Y "Centroamérica y Caribe" incluye a: Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Panamá, Cuba, República Dominicana.

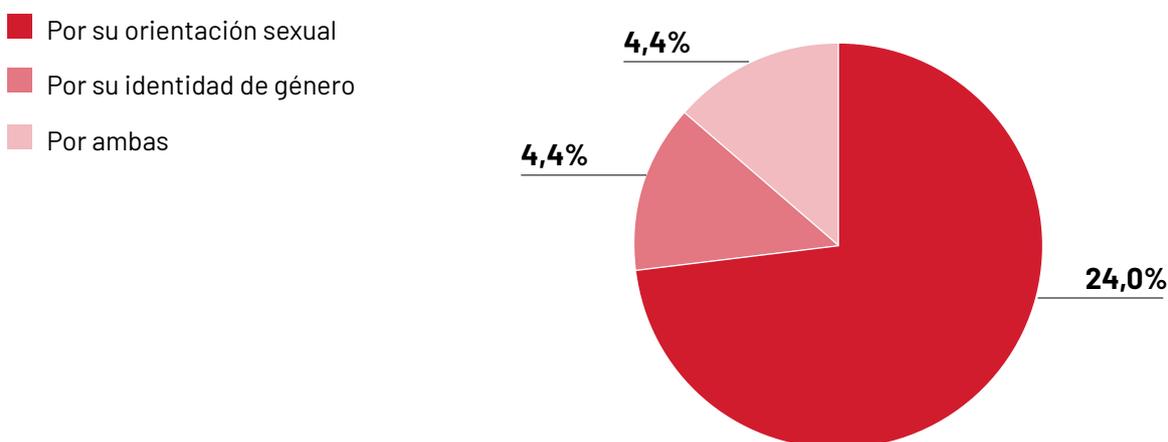
En un primer momento, el 33,1% de la población muestra en México, reportó haber sido víctima de acoso, violencia y/o discriminación en su lugar de trabajo en el último año. El 24% señaló que fue discriminado por su orientación sexual (100 personas), el 4,4% por su identidad de género (18 personas), y el otro 4,4% afirmó que por ambas (Figura 18). De acuerdo con estas primeras cifras, México se encuentra en el antepenúltimo lugar a nivel regional en casos de acoso, violencia y/o discriminación en el ámbito laboral (Figura 17).

Más adelante en la encuesta, los participantes respondieron a un listado de experiencias específicas de acoso, violencia y/o discriminación (Figura 19). Las cifras ahora reportaron que, en el último año, el 69,1% de los encuestados fueron víctimas de violencia psicológica, el 34,1% de violencia institucional, el 18% de violencia sexual, el 14,8% de ciberacoso, y el 3,6% de violencia física (Figura 20). El 33,1% de los participantes que en un inicio respondió haber vivido acoso, violencia o discriminación en su trabajo creció a un 74% cuando respondió a casos específicos de violencia. Este porcentaje cambió la posición de México en el escenario regional de la muestra: pasó de ser el antepenúltimo a ser el quinto país con más casos de violencia y/o discriminación, excepto en los casos de violencia física, donde Argentina lo superó por unas décimas (Figuras 17, 21 y 22).

**FIGURA 17.**  
PRIMER ESCENARIO REGIONAL DE ACOSO, DISCRIMINACIÓN Y/O VIOLENCIA.

Argentina		<b>27,5%</b>
Uruguay		<b>31,0%</b>
<b>México</b>		<b>33,1%</b>
Chile		<b>36,8%</b>
Otros Sudamérica		<b>37,7%</b>
Colombia		<b>40,3%</b>
Brasil		<b>44,0%</b>
Centroamérica y Caribe		<b>53,6%</b>

**FIGURA 18.**  
MOTIVOS DE ACOSO, DISCRIMINACIÓN Y/O VIOLENCIA EN EL TRABAJO.



Elaborados por Nodos México.

**Fuente:** Encuesta Latinoamericana sobre Diversidad Sexual, acoso, violencia y discriminación en el ámbito laboral.

En México, como en el resto de los países latinoamericanos que participaron en la encuesta, la mayor violencia que viven las personas LGBTIQ+ en el ámbito laboral es la violencia psicológica, que se expresa en bromas, en comentarios negativos o inadecuados, en agresiones verbales, en aislar o excluir, en visibilizar la orientación sexual o la identidad de género de algún compañere de trabajo, entre otros.

Los casos de violencia institucional son el segundo tipo de violencia más recurrente en la región y en México: alrededor del 34% de les encuestades perciben un trato desigual en su lugar de trabajo. Tan solo en México, al menos 140 personas LGBTIQ+ sufrieron violencia institucional en su lugar de trabajo en el último año. La violencia sexual, el acoso y la violencia física suceden con menos frecuencia en la región y en el país, sin embargo, el número de casos no es menor. Las tendencias más altas de esos tipos de violencia están en Centroamérica, en el Caribe, y en Chile; las más bajas están en Brasil y Uruguay; mientras que México se encuentra en una posición intermedia (Figuras 19 y 22).

**FIGURA 19.**  
SITUACIONES DE ACOSO Y DE VIOLENCIA A LA COMUNIDAD LGBTIQ+ EN EL ÁMBITO LABORAL EN MÉXICO

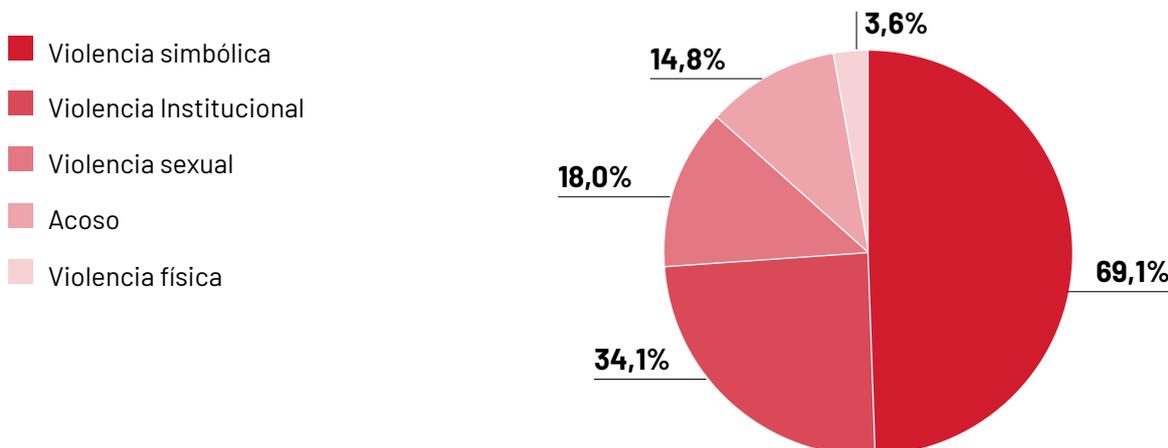


<b>VIOLENCIA INSTITUCIONAL</b> <b>34.1%</b>	<b>20.2%</b>	He percibido un trato desigual en cuanto a beneficios, desarrollo de carrera (ascensos) y/o salario.
	<b>13.4%</b>	He sufrido una disminución drástica o sobrecarga de tareas, cambios de funciones constantes y/o de objetivos laborales.
	<b>10.9%</b>	No he recibido los beneficios familiares (seguridad social de la pareja, licencias familiares, salarios familiares, guardería, etc.).
	<b>6.6%</b>	Me han cambiado de puesto de trabajo (ej. un lugar menos visible al público, tareas que no impliquen interacción con personas ajenas a la empresa).
	<b>3.9%</b>	Me han impedido acceder a algún espacio físico, como baños, comedor u otro lugar.
<b>VIOLENCIA SEXUAL</b> <b>18%</b>	<b>15.3%</b>	He recibido contacto físico indeseado/inadecuado.
	<b>6.8%</b>	Me han solicitado favores sexuales a cambio de beneficios / promociones laborales o como forma de amenaza para no perder mi trabajo.
	<b>5.9%</b>	He sufrido abuso o agresión sexuales, entendida como cualquier forma de contacto físico con o sin acceso carnal, con violencia y sin consentimiento.
<b>ACOSO</b> <b>14.8%</b>	<b>14.8%</b>	He sufrido ciber-acoso; hostigamiento y persecución por correo electrónico, redes sociales, blogs, WhatsApp, websites, teléfono, etc.
<b>VIOLENCIA FÍSICA</b> <b>3.6%</b>	<b>3.7%</b>	He sufrido violencia física como golpes, empujones, cachetadas, etc.

Elaborados por Nodos México.

**Fuente:** Encuesta Latinoamericana sobre Diversidad Sexual, acoso, violencia y discriminación en el ámbito laboral.

**FIGURA 20.**  
**TIPOS DE VIOLENCIA Y ACOSO A PERSONAS LGBTIQ+ EN EL TRABAJO EN MÉXICO.**



**FIGURA 21.**  
SITUACIONES DE ACOSO Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO A NIVEL REGIONAL.

Uruguay		<b>67,3%</b>
Argentina		<b>68,1%</b>
Brasil		<b>71,5%</b>
<b>México</b>		<b>74,0%</b>
Chile		<b>75,0%</b>
Otros Sudamérica		<b>77,4%</b>
Colombia		<b>79,9%</b>
Centroamérica y Caribe		<b>82,1%</b>

Elaborados por Nodos México.

**Fuente:** Encuesta Latinoamericana sobre Diversidad Sexual, acoso, violencia y discriminación en el ámbito laboral.

Aunque Uruguay, Argentina, Brasil y México presentan, en general, los porcentajes más bajos de violencia y de acoso a la comunidad LGBTIQ+ encuestada a nivel regional, los casos de violencia sexual, violencia institucional y violencia psicológica en esos países son altos y se acercan a los porcentajes de los países en donde hay más discriminación y actos de agresión en contra de esta comunidad: Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Panamá, Cuba, República Dominicana, Chile, Bolivia, Ecuador, Paraguay, Perú, Venezuela y Colombia (Figura 22). En la muestra, en México hubo 74 casos de violencia sexual, 140 casos de violencia institucional y 284 casos de violencia psicológica en el ámbito laboral en el último año (Figura 22).

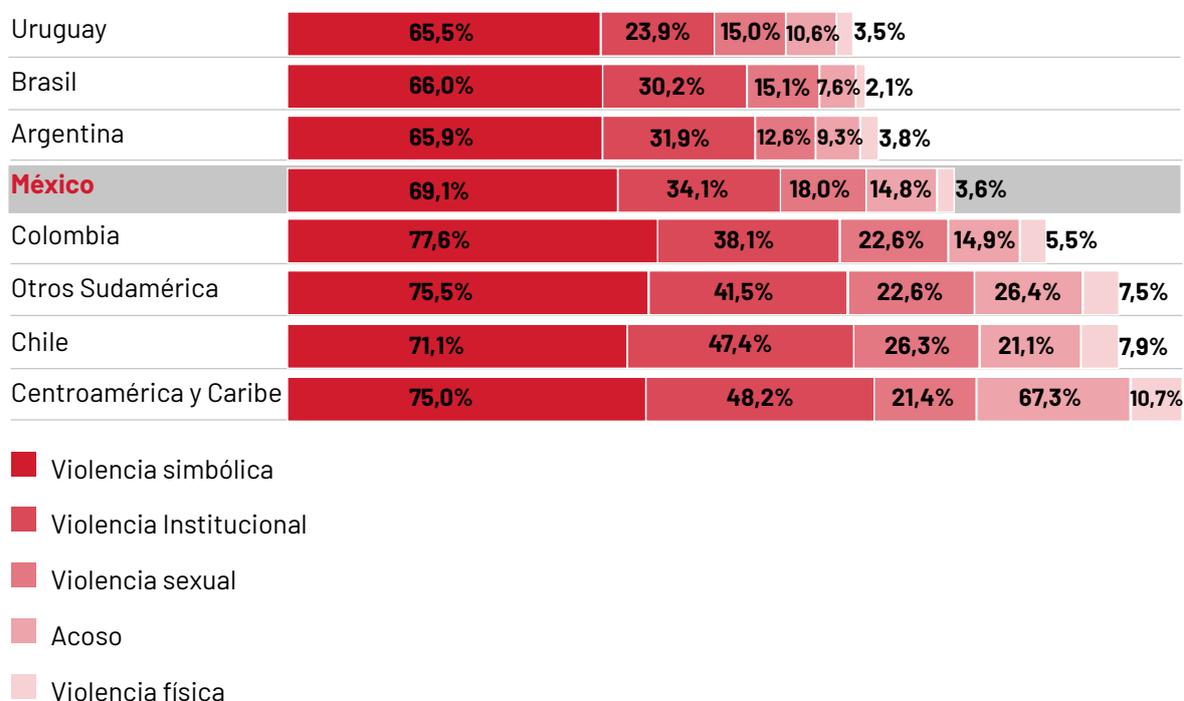
Los grupos más afectados dentro de la comunidad LGBTIQ+ en México varían según el tipo de violencia que se ejerce en el lugar de trabajo. La violencia psicológica, la violencia institucional y el ciberacoso afectan más a las personas no binaries, queer y trans. Mientras que el grupo de femineidades es el segundo más vulnerado por actos de violencia psicológica y el primero más vulnerado por violencia física. Es de notar que las mujeres cis, las mujeres trans y las travestis sufrieron violencia sexual el doble de veces que el grupo de masculinidades.

También es importante considerar las cifras de discriminación, acoso y violencia en el sector privado en particular, ya que más de la mitad de les encuestades que residen en México labora en ese ámbito. El 73,2% de les participantes que trabajan en aquel sector fueron víctimas de distintos actos de acoso y/o violencia en México: el 68,8% de les encuestades registró casos de violencia psicológica, el 33,8% de violencia institucional, el 11,7% de acoso, y el 2,2% de violencia física.

La Figura 23 muestra que, **en el último año, el 44.5% de les encuestades que reside en México ha presenciado situaciones de acoso y/o discriminación hacia otras personas LGBTIQ+ en su lugar de trabajo. México es el cuarto país de la región en donde más trabajadores/as han sido testigos de agresiones cometidas en contra de sus colegas LGBTIQ+.** Sin embargo, los actos discriminatorios no siempre son cometidos por personas que no pertenecen a la comunidad LGBTIQ+. La Figura 24 muestra las cifras de encuestades que admitieron haber discriminado o acosado a una persona LGBTIQ+ en su trabajo. Entre los países latinoamericanos involucrados en la encuesta, México ocupa el tercer lugar en discriminación y/o violencia entre colegas.

**FIGURA 22.**

ACOSO Y TIPOS DE VIOLENCIA A PERSONAS LGBTIQ+ EN EL TRABAJO A NIVEL REGIONAL.

**FIGURA 23.**

ENCUESTADES QUE PRESENCIARON SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN A UN(A) COLEGA LGBTIQ+ EN EL TRABAJO.



**FIGURA 24.** ENCUESTADES QUE GENERARON ALGUNA SITUACIÓN DE DISCRIMINACIÓN HACIA UN(A) COLEGA LGBTIQ+ EN EL TRABAJO.

Centroamérica y Caribe	21,4%
Uruguay	19,5%
<b>México</b>	<b>15,8%</b>
Colombia	15,4%
Brasil	11,3%
Argentina	9,9%
Otros Sudamérica	9,4%
Chile	6,6%

Elaborados por Nodos México.

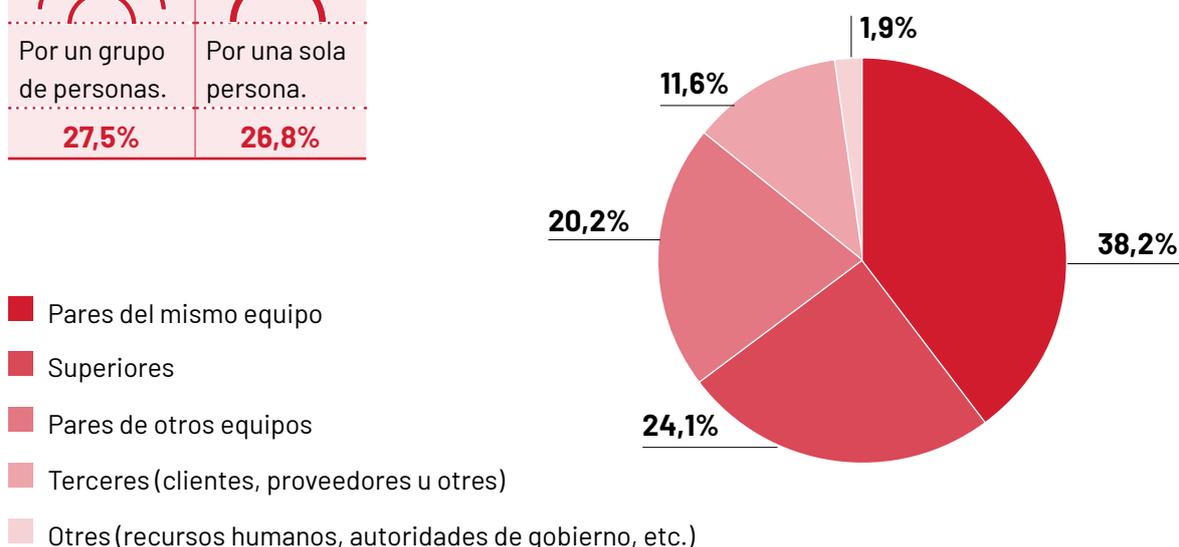
**Fuente:** Encuesta Latinoamericana sobre Diversidad Sexual, acoso, violencia y discriminación en el ámbito laboral.

### Victimaries de acoso y violencia a la comunidad LGBTIQ+ en el trabajo en México

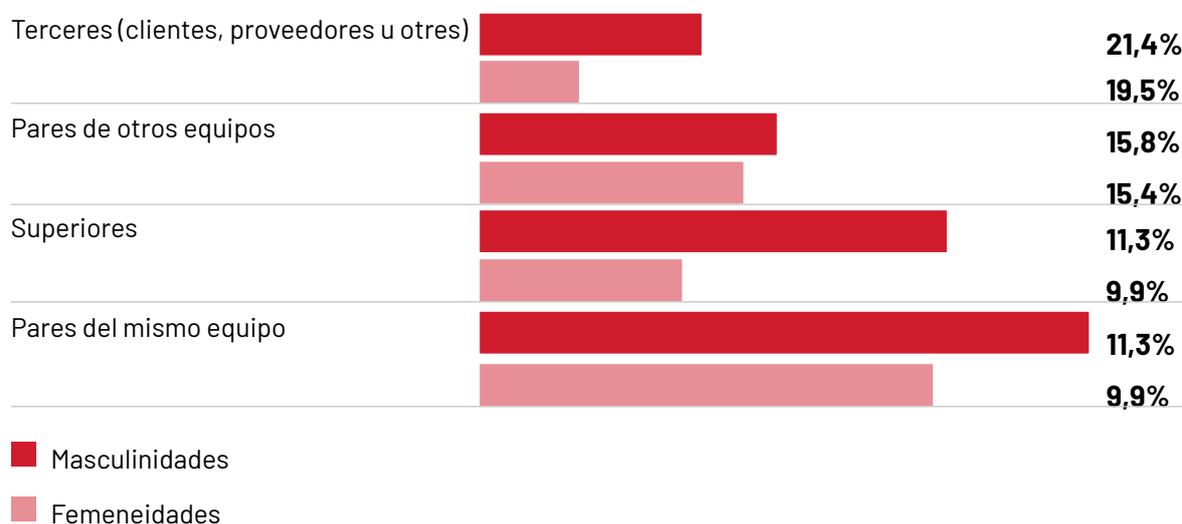
Les encuestades que residen en México señalan que las situaciones de acoso y violencia que sufrieron en el ámbito laboral en el último año fueron ejercidas 0,7% más veces por un grupo de personas que por una sola. La violencia viene, sobre todo, de pares del mismo equipo, de superiores y de pares de otros equipos dentro del espacio laboral (Figura 25). Y **son los varones quienes más violentan a las personas LGBTIQ+ en el espacio de trabajo; sobre todo, los superiores, que son reportados como los segundos victimarios principales.** No obstante, dentro de los grupos de pares de este o pares de otros equipos no hay una diferencia sustancial entre hombres y mujeres agresore/as. Es decir, ellos discriminan y violentan casi por igual (Figura 26).

	
Por un grupo de personas.	Por una sola persona.
<b>27,5%</b>	<b>26,8%</b>

**FIGURA 25.** RESPONSABLES DE LA VIOLENCIA A PERSONAS LGBTIQ+ EN EL TRABAJO EN MÉXICO: POR RANGO.



**FIGURA 26.**  
RESPONSABLES DE LA VIOLENCIA A PERSONAS LGBTIQ+ EN EL TRABAJO EN MÉXICO: POR GRUPOS DE GÉNERO.



Elaborados por Nodos México.

**Fuente:** Encuesta Latinoamericana sobre Diversidad Sexual, acoso, violencia y discriminación en el ámbito laboral.

### Denuncias dentro o fuera del lugar de trabajo en México<sup>19</sup>

El 65,8% de les 304 encuestades que reportaron haber sufrido alguna situación de acoso, violencia y/o discriminación en México, no presentó ninguna denuncia; las razones para no hacerlo fueron principalmente por temor a exposición o represalias, porque no lo creyeron necesario, y porque los mecanismos de denuncia no son confiables (Figura 27). Sólo el 19% de las víctimas (58 de 304) presentó una denuncia; de ellos, el 88% (51 de 58) lo hizo en su lugar de trabajo y sólo el 12% eligió un organismo estatal como único medio para proceder (Figura 28). Además, de las 58 personas que denunciaron, **el 48.3% no obtuvo respuesta por parte de la empresa u organización para sancionar al/les victimarie(s); el 36.2% advirtió que el acoso, la violencia y/o la discriminación no cesaron a pesar de la denuncia; y, el 27.6% tuvo alguna consecuencia, represalia o desventaja laboral por haber procedido** (Figura 29).

**FIGURA 27.**  
MOTIVOS PARA NO PRESENTAR UNA DENUNCIA: MÉXICO.

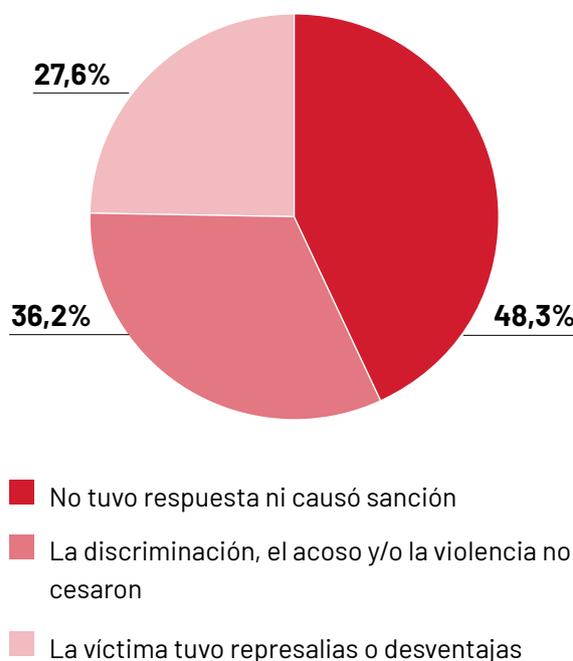


19. Este apartado corresponde a las preguntas 27-30 de la encuesta.

**FIGURA 28.**  
LUGAR PARA PRESENTAR DENUNCIA.



**FIGURA 29.**  
EFECTOS DE LA DENUNCIA.



Elaborados por Nodos México.

**Fuente:** Encuesta Latinoamericana sobre Diversidad Sexual, acoso, violencia y discriminación en el ámbito laboral.

### Diversidad sexual y políticas de inclusión<sup>20</sup>

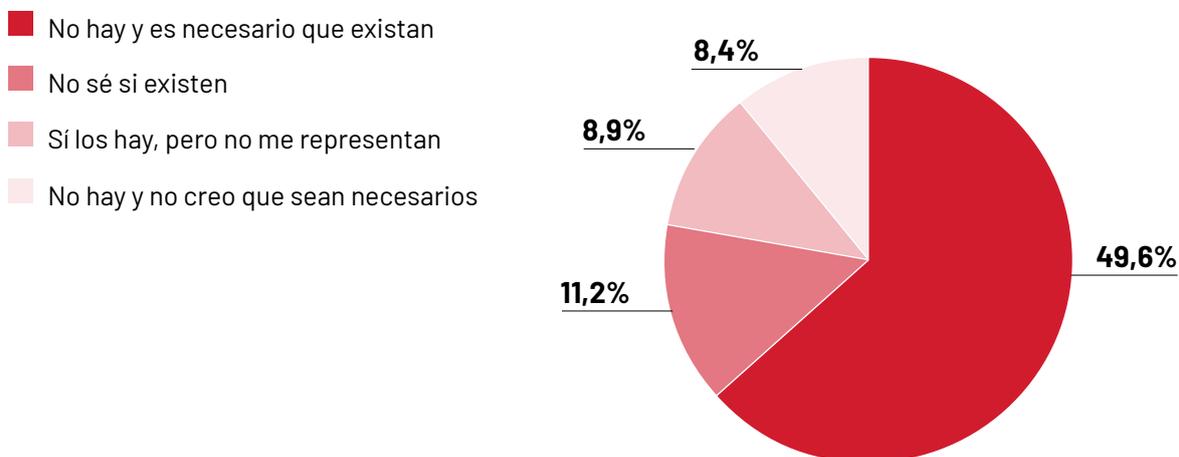
El 18,9% de las encuestadas en México trabaja con mucha o con algo de incomodidad en su lugar de trabajo, y el 16% no se siente totalmente cómodo en su espacio laboral (Figura 30). Y como la Figura 31 muestra, casi la mitad de las encuestadas (49,6%) que residen en México afirma que en su trabajo no hay políticas y/o programas de inclusión y no discriminación a la diversidad sexual, y opina que es necesario que existan; el 12% no conoce ninguna; el 8,9% afirma que sí hay ese tipo de políticas y/o programas, pero que no le representan; y el 8,4% confirma que no hay tales políticas y/o programas, y que no son necesarias.

**FIGURA 30.**  
COMODIDAD EN EL LUGAR DE TRABAJO.



20. Este apartado corresponde a las preguntas 31-32 de la encuesta.

**FIGURA 31.**  
CONOCIMIENTO DE POLÍTICAS Y/O PROGRAMAS DE INCLUSIÓN EN EL LUGAR DE TRABAJO.



Elaborados por Nodos México.

**Fuente:** Encuesta Latinoamericana sobre Diversidad Sexual, acoso, violencia y discriminación en el ámbito laboral.

En resumen, el 74% las personas encuestadas que residen en México han sido discriminadas, acosadas y/o violentadas en su lugar de trabajo, sobre todo, por su orientación sexual. Las agresiones que más se han repetido hacia esta comunidad en el ámbito laboral son tipificadas como violencia psicológica. Les victimarios que más acosan, violentan y/o discriminan son los pares del mismo equipo y los superiores (varones, sobre todo). De las 304 víctimas de violencia, 200 no presentaron una denuncia, principalmente, por temor a las represalias o porque creyeron que no era necesario. La mitad de los participantes en México señalan que en su trabajo no hay políticas y/o programas para la inclusión y la no discriminación de la diversidad sexual y las consideran necesarias.

TIPO DE VIOLENCIA	Porcentaje	Descripción
	69.1%	Violencia psicológica
	34.1%	Violencia institucional
	14.8%	Acoso
	18%	Violencia sexual
	3.6%	Violencia física

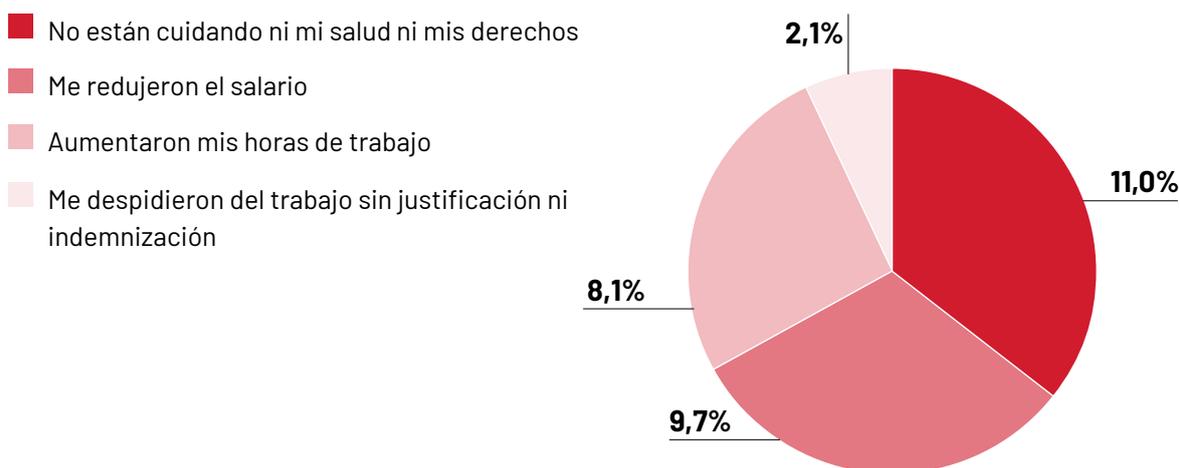
MOTIVOS DE VIOLENCIA	Porcentaje	Descripción
	24.3%	Por su orientación sexual
	4.4%	Por su identidad de género
	4.4%	Por ambas

RESPONSABLES	69.1%	Pares del mismo equipo
	34.1%	Superiores
	14.8%	Pares de otros equipos
	18%	Clientes
	3.6%	Otros
MOTIVOS PARA NO DENUNCIAR	69.1%	Temor a represalias
	34.1%	No es necesario
	14.8%	Mecanismos no son confiables
	18%	No conozco canales de denuncia
	3.6%	Violencia física
POLÍTICAS DE INCLUSIÓN	49.6%	No hay y es necesario que existan.
	11.2%	No conozco ninguna.
	8.9%	Sí hay, pero no me representan.
	8.4%	No hay y no son necesarios.

### Pandemia y derechos laborales de las personas LGBTIQ+ en México<sup>21</sup>

**FIGURA 32.**

VIOLACIÓN DE DERECHOS LABORALES DE LAS PERSONAS LGBTIQ+ DURANTE LA PANDEMIA.



Elaborados por Nodos México.

**Fuente:** Encuesta Latinoamericana sobre Diversidad Sexual, acoso, violencia y discriminación en el ámbito laboral.

La pandemia del COVID-19 pone a las personas LGTBIQ+ en una posición aún más vulnerable y riesgosa. El 32,5% de los encuestados que residen en México cree que por su orientación sexual y/o identidad de género es más fácil que se viole alguno de sus derechos laborales durante la crisis sanitaria. Durante este año, al 9,7% le redujeron el salario y al 8,1% le aumentaron las horas de trabajo (Figura 32).

21. Este apartado corresponde a las preguntas 35-37 de la encuesta.

## CONCLUSIONES Y REFLEXIONES

Los resultados de la Encuesta Latinoamericana sobre Diversidad Sexual, acoso, violencia y discriminación en el ámbito laboral demuestran que todavía hay un largo camino por recorrer en la región y particularmente en México, para lograr espacios laborales abiertos, inclusivos y no discriminatorios, que reconozcan a la comunidad de la diversidad sexual, que protejan sus derechos humanos y que le permitan desarrollarse plenamente. **El caso mexicano es discordante porque es uno de los países en la región que cuenta con mayores vehículos legales de protección, pero en la práctica, las personas LGBTQ+ siguen siendo víctimas de discriminación, de acoso y de violencia; en la sociedad y dentro del mercado laboral, lo que afecta su calidad de vida y demerita su trayectoria profesional. Las violaciones cometidas en agravio tienen su origen en estigmas y prejuicios que se reproducen cotidianamente en el país y en los países de la región.**

Esta encuesta representa un esfuerzo por visibilizar algunas causas y manifestaciones de intolerancia o de agresión hacia las personas LGBTQ+ en el sector laboral en México, y en otros países latinoamericanos. Si bien este ejercicio no es representativo para todas las personas LGBTQ+ que está dentro del mercado laboral en la región, tiene la riqueza de presentar casos de una población diversa en cuanto a identidades, orientaciones y orígenes, lo que permite hacer un análisis interseccional de la discriminación. Este documento no refleja la totalidad de categorías y de diferencias que hay al interior de la comunidad LGBTQ+, pero sí expone dificultades y riesgos generales que enfrentan todos los días en México para mantener sus derechos humanos intactos y en pleno ejercicio.

Los resultados muestran las experiencias de una población LGBTQ+, mayoritariamente joven que trabaja, sobre todo, en el sector privado. México es quien tiene mayor presencia en la encuesta, por lo que las cifras son relevantes para su sociedad en particular. En el país, los espacios que idealmente funcionan para el desarrollo profesional de las personas son los más inseguros para la diversidad sexual. Con la información de esta encuesta es posible saber que al menos 304 personas LGBTQ+ fueron discriminadas o violentadas en sus lugares de trabajo en el último año. **En México, aquellos que son diferentes, o que actúan y piensan fuera de los patrones sociales tradicionales, tienen que ocultarse o intentar pasar desapercibidos en su lugar de trabajo para proteger su integridad y para no perder desarrollo laboral.** Además, de enfrentar un contexto intolerante, las personas LGBTQ+ son testigos de la violencia y la discriminación en su trabajo. Sólo en esta encuesta, 183 personas presenciaron actos de discriminación y/o violencia dirigidos hacia sus colegas LGBTQ+. Al estar en esa posición, prefieren mantenerse ocultas para salvaguardar su integridad física, psicológica y emocional.

La mayor parte de las encuestadas pertenece al sector privado, y es en este sector en donde más se evidenciaron los casos de discriminación, acoso y/o violencia, de denuncias y de políticas, sobre todo, en ese ámbito. En el país, las cifras de la encuesta reportan que el 73,2% de los participantes, es decir, 190 personas LGBTQ+ que trabajan en empresas fueron víctimas de distintos actos de acoso y/o violencia, y las víctimas que denunciaron a sus agresores, mayoritariamente, lo hicieron en su lugar de trabajo, sin embargo, la respuesta de las empresas fue ineficaz en general. La cifra de víctimas es elevada para una muestra relativamente pequeña como la de esta encuesta, por lo que muestra la realidad violenta a la que se enfrentan en el sector privado en México.

Entre otros hallazgos de la muestra, está el desconocimiento y la normalización de la violencia. **La mitad de las encuestadas que señaló haber sufrido discriminación, acoso y/o violencia, sólo se reconoció como víctima hasta responder una lista de casos específicos que le fueron propor-**

**cionados. Minimizar los actos de discriminación y de violencia es un fenómeno que comparten las sociedades latinoamericanas.** Sin embargo, las altas tasas de violencia psicológica e institucional que reportaron los participantes no son menores. Hacer bromas o comentarios inadecuados a una persona, aislarle, exponer su identidad de género o su orientación sexual sin su consentimiento, o darle un trato desigual por ser quien es, por pensar o por sentir diferente, son actos degradantes que atentan contra su dignidad y contra su integridad, además de una violación a sus derechos humanos.

Las cifras de la encuesta también revelan una situación que es recurrente en el país y en la región: la falta de visibilidad y de reconocimiento de distintos grupos al interior de la comunidad LGBTQ+. **Los grupos rezagados al interior de la comunidad de la diversidad sexual son más vulnerables y están más expuestos a la violencia. Las cifras de discriminación y de violencia de este ejercicio muestran que los varones gays, aunque no están exentos de la violencia, son los menos afectados; mientras que las personas no binarias, queer, y las personas dentro del grupo de femineidades son las más perjudicadas.** Según los datos de la encuesta, en México, las mujeres cis, las mujeres trans y las travestis sufren violencia sexual el doble de veces que el grupo de masculinidades. La vulnerabilidad de aquellas mujeres LGBTQ+ refleja, a su vez, la realidad que viven todas las mujeres en este país.

La estructura patriarcal y machista que caracteriza a los países latinoamericanos atraviesa todos los grupos sociales y afecta, sobre todo, a la diversidad sexual. Ese sistema explica, en gran parte, la violencia que sufren las personas LGBTQ+ en la región. Según las cifras de la encuesta, los principales responsables de la violencia en el lugar de trabajo fueron pares del mismo equipo y superiores varones. Sin embargo, no sólo los varones son victimarios, también hay mujeres y personas LGBTQ+ que discriminan y violentan a colegas que son parte de la comunidad de la diversidad sexual. Esta situación refleja la estructura y el funcionamiento de una sociedad que tiene prácticas internalizadas de intolerancia y de discriminación; además, habla de la ausencia de un marco práctico de convivencia, respeto e igualdad dentro de los espacios de trabajo. **La violencia se reproduce en donde no hay incentivos reales para eliminarla.**

Los resultados del ejercicio también manifiestan la cultura de la no denuncia en el país y en la región. Las víctimas de discriminación y/o violencia no denunciaron principalmente porque tuvieron miedo a ser expuestas o a sufrir represalias, pero también porque no lo consideraron necesario (en México, 63 encuestados señalaron que ese fue el motivo por el que no procedieron en contra de sus victimarios). La cultura de la no denuncia se fortalece con casos como los que se presentaron en la encuesta: registros de violencia y/o discriminación que no cesaron a pesar de haber presentado una denuncia, y situaciones de víctimas que sufrieron represalias por haber denunciado. El bajo nivel de denuncias que emiten las personas LGBTQ+, reportado por la CNDH y la STPS, alude a la normalización de la violencia y a la falta de mecanismos eficientes para atender a las víctimas en México.

**La ausencia de políticas y/o programas integrados de inclusión y no discriminación a la diversidad sexual en los lugares de trabajo (que es el caso de la mayoría de los encuestados) favorece el rezago de los empleados LGBTQ+, les deja sin protección frente a actos discriminatorios, y promueve la reproducción y la normalización de la violencia que se comete en su agravio.** Aún más, en tiempos de crisis, como en la pandemia del COVID-19 de este año, la falta de políticas integradas y de mecanismos de inclusión afectan de manera desproporcionada a las minorías, al facilitar la violación de sus derechos laborales. En México, algunas iniciativas públicas han tratado de

contrarrestar las situaciones de violencia y de discriminación que enfrenta la comunidad de la diversidad sexual en el ámbito laboral, sobre todo en el sector privado, que es en donde hace más falta generar política inclusiva, no obstante, los esfuerzos han sido insuficientes.

Como la CIDH afirma: “el Estado mexicano enfrenta numerosos retos para lograr igualdad sustantiva y efectiva de las personas LGBTIQ+” (CNDH, 2019, p.190). Es insuficiente el reconocimiento de los derechos humanos de las minorías sexuales y de género en el plano normativo. Los mecanismos de protección legal para las personas LGBTIQ+, como la prohibición constitucional de la discriminación por orientación sexual, carecen de institucionalización normativa en el ámbito laboral. Por esa razón, **los avances legales no han tenido los resultados esperados en la vida cotidiana del trabajo de las minorías sexuales y de género. Además, el cumplimiento de la regulación laboral es muy heterogéneo, depende de las condiciones estatales y de los sectores a los que se dirija. Tales diferencias ponen de manifiesto la ausencia de una política de Estado integrada y definida que observe los estándares internacionales para favorecer la inclusión y el respeto a la diversidad sexual en el sector laboral.**

**Las normas no han logrado sus propósitos principalmente porque por ahora, no tienen un carácter obligatorio, sino que son “invitación para crecer como centros de trabajo”** (NMX-R-025-SCFI, 2015). Caso, Aguilar, Zizumbo y Sainz (2019) indican que “tan solo en Ciudad de México, cerca de 37% de las personas empleadas opinan que es poco probable que la empresa donde trabajan adopte la Norma Mexicana [del 2015]” (p.131). Por lo tanto, estos instrumentos no son incentivos suficientes para asegurar que los centros laborales en México se alineen con políticas que contemplen acciones dirigidas a la prevención y eliminación de toda forma de discriminación por motivos de orientación sexual, identidad y expresión de género.

Hasta ahora, la cultura de los derechos para la comunidad LGBTIQ+ se ha concentrado más en el ámbito público; por esa razón, es en el sector privado en donde tienen que introducirse más instrumentos para fortalecer una cultura que proteja a las personas de la diversidad sexual. En ese sentido, las empresas juegan un papel fundamental en la eliminación de la discriminación y de la violencia en prejuicio de las minorías sexuales y de género. Mientras la reglamentación federal en materia laboral no sea obligatoria ni exhaustiva, parte de la tarea de propiciar la transición hacia una cultura de respeto y de reconocimiento a los derechos de las personas LGBTIQ+ queda en manos de las empresas. No es posible dismantelar las bases que sustentan la discriminación y la violencia hacia la comunidad de la diversidad sexual en México y en América Latina sin la participación de la iniciativa privada como agente de cambio.

Las experiencias de esta encuesta dan evidencia de que las empresas en México tienen deudas pendientes. Su tarea ahora es crear centros de trabajo más inclusivos y diversos, además de fortalecer políticas, estrategias y mecanismos para prevenir y atender los casos de discriminación y de violencia que sufren las personas LGBTIQ+ al interior de sus espacios. Si las empresas siguen postergando esta oportunidad de inclusión respetuosa, estarán desperdiciando los beneficios de la diversidad. **Reconocer la pluralidad de su fuerza de trabajo interna mejora la calidad del ambiente laboral y productivo. Además, “los ambientes respetuosos e inclusivos son potencialmente más creativos, calificados, innovadores y capacitados para tratar con un mundo también diverso, en rápido y profundo cambio”** (OIT, 2015, p.20-21).

**No obstante, ante la prevalencia de la discriminación y de la violencia hacia las minorías sexuales, y la confluencia de eventos actuales, es imperante que no sólo las empresas, sino también las organizaciones y las instituciones gubernamentales adopten un enfoque actua-**

**lizado de diversidad e inclusión y generen estrategias políticas integradas para promover el reconocimiento y la protección de la comunidad de la diversidad sexual en los espacios de trabajo.** Para atender las causas de la violencia, además de mecanismos legales y políticos, es necesario analizar a fondo nuestros sistemas y códigos sociales; es decir, promover un cambio cultural que de paso a un ambiente laboral diverso, equitativo e incluyente en el que las personas LGBTQ+ puedan desarrollar plenamente su potencial sin recibir un trato diferenciado y disfrutar de su libertad para expresarse sin que ello sea motivo para sufrir opresión o violencia (OIT, 2015, p.18).



## RECOMENDACIONES

Una sociedad verdaderamente democrática, reconoce a las personas LGBTIQ+ y genera condiciones para que puedan expresar, preservar y desarrollar su identidad de género y orientación sexual con la mayor libertad. La responsabilidad de propiciar este cambio recae en los medios de comunicación, en las instituciones educativas, en las organizaciones de la sociedad civil, en las empresas y en las instituciones de gobierno. Sin embargo, para generar un cambio en la cultura laboral los dos últimos actores son los más importantes.

### Estado

Para hacer cumplir los principios de igualdad y no discriminación de una sociedad democrática, el Estado Mexicano debe proteger la libertad de expresión, garantizar la igualdad y la seguridad de todas las personas incluyendo sin excepción a las personas LGBTIQ+. Por ello, debe identificar y responder adecuadamente a los actos de discriminación o violencia que se cometan en su agravio (CIDH, 2015, p. 140). Para conocer las condiciones de vulnerabilidad que enfrenta la comunidad de la diversidad sexual en el país y para darle atención legal adecuada, el Estado debe ampliar sus estudios sobre la población LGBTIQ+, ya que los datos y las estadísticas de estos grupos en el país aún son escasos (CNDH, 2019, p.266) (Miguel R., 2020, p.12).

Es imperativo frenar cualquier acto que viole los derechos humanos de las personas LGBTIQ+. La coordinación de instituciones es necesaria para ampliar el marco jurídico igualitario de derechos y para mejorar el quehacer de políticas públicas en materia de inclusión a la diversidad sexual en educación, salud, justicia y empleo, principalmente (CNDH, 2019, pp.260-261). También, los gobiernos de las 32 entidades de la República deben extender la protección de la legislación existente contra la discriminación hacia personas LGBTIQ+, y adoptar medidas con un enfoque diferenciado para prevenir e investigar, específicamente, la violencia contra las mujeres, las personas indígenas y las personas afrodescendientes que forman parte de las minorías sexuales y de género (CIDH, 2015, pp. 302-306).

**En los sectores público y privado, el Estado debe ir más allá de las normas de prevención de la discriminación en los centros de trabajo e introducir legislación federal de cumplimiento obligatorio, con sanciones específicas ante acciones de desacato, y mecanismos que permitan monitorear el cumplimiento efectivo de la ley.** Los vehículos legales deben garantizar la igualdad profesional, de desempeño y de remuneraciones a las personas LGBTIQ+, y deben obligar a las empresas a implementar protocolos y procesos de contratación explícitamente diseñados para evitar la discriminación y para combatir el mobbing (Caso, Aguilar, Zizumbo y Sainz, 2019, pp.53-174) Por su lado, las autoridades laborales deben establecer mecanismos efectivos para denunciar la discriminación por razón de orientación sexual o identidad de género durante el reclutamiento, promoción y continuidad en el empleo (CNDH, 2019, p.272). Y los programas estatales deben adoptar procedimientos de denuncia eficientes que aseguren la no revictimización y que garanticen la reparación de los daños después de presentar una denuncia en el lugar de trabajo (CIDH, 2015, pp. 262-302).

El Estado debe fortalecer y dar suficiente financiamiento a instituciones nacionales, como el CONAPRED, que son indispensables para atender, para prevenir y para investigar las violaciones a derechos humanos de las personas LGBTIQ+. Además, las distintas entidades federativas deben crear o robustecer instituciones estatales especializadas para responder a las situaciones de violencia y discriminación que enfrentan. Finalmente, es necesario adoptar una estrategia estatal que incluya la participación conjunta

de los distintos ámbitos de gobierno, de la sociedad civil y del empresariado con el fin de hacer un frente común, con responsabilidades compartidas, para luchar contra la discriminación en prejuicio de las personas LGBTIQ+ (CNDH, 2010, pp.13). La coordinación con el sector privado, específicamente, puede dar certidumbre a organismos estatales sobre cuáles son las directrices que debe seguir para garantizar la igualdad y la seguridad laboral a la población.

### Sector privado

El reconocimiento de los derechos de los trabajadores LGBTIQ+ y la protección de su integridad estimula su crecimiento profesional y su productividad, lo que favorece el éxito de las actividades y de los resultados empresariales (OIT, 2015, p.20). Por ello, la adopción y la implementación de políticas de diversidad e inclusión pueden ayudar a mejorar la vida laboral de les empleades, a aumentar la productividad de la empresa y a reducir los riesgos de acoso, discriminación y violencia por orientación sexual e identidad de género en el país. **Como agentes de cambio, las empresas deben abandonar el discurso efímero de apoyo a la comunidad LGBTIQ+ como una estrategia “de responsabilidad social” o de marketing y avanzar hacia la adopción de políticas integradas y contundentes de inclusión y no discriminación a las minorías sexuales y de género.**

Para crear espacios de trabajo más abiertos, respetuosos e inclusivos, las empresas deben contar con una identidad organizacional con un enfoque de integración, respeto y reconocimiento a la diversidad sexual. La política debe establecer disposiciones de igualdad de oportunidades para las personas LGBTIQ+ y debe fundarse en la interseccionalidad<sup>22</sup>, además de estar acompañada de mecanismos de actuación y de seguimiento para prevenir y para atender problemas de discriminación y violencia en prejuicio de la fuerza laboral LGBTIQ+. Entre las acciones que la empresa puede llevar a cabo para facilitar el proceso de inclusión de la diversidad sexual, y sobre todo de los grupos más vulnerados en este grupo: estimular la creación de grupos de afinidad LGBTIQ+; y, fomentar actividades culturales, capacitaciones talleres de sensibilización y concientización a líderes y equipos de trabajo con el objetivo informar acerca de la diversidad sexual, y de contrarrestar prejuicios, costumbres y prácticas perjudiciales.

Las empresas también deben incorporar herramientas de monitoreo y de evaluación que midan el grado de implementación y el nivel cumplimiento de la política interna en contra de la discriminación y violencia hacia la fuerza de trabajo LGBTIQ+. Para el monitoreo, los equipos de gestión de la empresa pueden llevar a cabo mapeos de buenas prácticas y estudios dirigidos a la comunidad de la diversidad sexual para hacer diagnósticos internos que ayudarán a replantear programas de disminución de la discriminación. Para la evaluación, calificar el desempeño de los líderes y de los equipos de trabajo en términos de diversidad e inclusión puede ser una medida eficiente.

Sin embargo, los equipos de gestión de las empresas a menudo encuentran difícil comprender las experiencias de la fuerza laboral LGBTIQ+ y no siempre tienen las herramientas suficientes para llevar a cabo este tipo de acciones que fomentan lugares de trabajo inclusivos y diversos. Impulsar un cambio de paradigma organizacional e implementar nuevos programas para beneficiar a una población que desconocen. Para facilitar tal tarea, la iniciativa privada puede acudir a recursos y agentes externos que le permitan fortalecer las áreas en las que no está capacitada. Por ejemplo, la empresa podría: a) participar en espacios de articulación empresarial para la retroalimentación de estrategias de diversidad e inclusión; b) fortalecer relaciones con organizaciones no gubernamentales para informarse sobre tendencias y avances en la so-

---

22. Una política que se basa en la interseccionalidad incluye y atiende las necesidades de toda la fuerza laboral LGBTIQ+ con el fin de proteger a grupos sociales que son más propensos a sufrir discriminación por pertenecer a distintas categorizaciones sociales vulneradas (Dupreelle, Novacek, Lindquist, Micon, Pellas & Testone, 2020).

ciudad (OIT, 2015, p.77)<sup>23</sup>; c) buscar apoyo en servicios especializados para rediseñar el ambiente laboral y para adaptar los modelos de trabajo a las personas y a las comunidades con las que operan.

El servicio de expertos en el tema es favorable para a la empresa que busca mejorar sus indicadores de diversidad e inclusión. Una asesoría da acompañamiento particular a la compañía para generar planes de acción específicos que se adecúen a sus necesidades; le ayuda a adoptar una identidad organizacional con perspectiva de respeto y de reconocimiento de la diversidad sexual, y a crear o rediseñar (según sea el caso) una política empresarial inclusiva y no discriminatoria (OIT, 2015, pp. 58-77). De esta forma se guía a la empresa en la introducción de mecanismos de seguimiento que hagan valer la política de inclusión y no discriminación, y en la construcción de herramientas de monitoreo y de evaluación de las políticas y programas adoptados.

Con el acompañamiento de expertos para implementar procesos y prácticas a favor de la igualdad laboral y no discriminación, la empresa mexicana podrá lograr reconocimiento público y certificarse, mediante La Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación de 2015 y la Norma Oficial Mexicana, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención de 2018, como una organización ejemplar que facilitan que sus empleadas trabajen en condiciones de menos estrés y en espacios libres de discriminación y de violencia. Tal certificación, además de mejorar su relación con organizaciones no gubernamentales, puede fortalecer institucionalmente a la empresa.

Como organización y como consultora, Nodos México reconoce la urgencia de erradicar toda forma de discriminación y violencia en perjuicio de las personas LGBTIQ+ en los espacios donde más se reproducen los actos de intolerancia hacia esa comunidad. Como la encuesta demostró, más de la mitad de los casos de discriminación, acoso y/o violencia en el sector laboral sucedieron en las empresas, y éstos son apenas unos de tantos que vive la fuerza de trabajo LGBTIQ+ en el país. Por esa razón, Nodos México se compromete a colaborar con la empresa mexicana para llevar a cabo las acciones necesarias para propiciar ambientes de trabajo libres de discriminación y de violencia hacia las minorías sexuales y de género.



PH: Sandy Millar | [www.unsplash.com](http://www.unsplash.com)

23. Uno de los indicadores de acción empresarial en favor de la comunidad LGBTIQ+ de la Organización Internacional del Trabajo es la relación de la empresa con organizaciones no gubernamentales (OIT, 2015, p.77).

## REFERENCIAS

- Batanzos, S. (16 de julio de 2020). *Rechazan matrimonio igualitario en Congreso de BC*. Milenio. Recuperado de: <https://www.milenio.com/estados/rechazan-matrimonio-igualitario-en-baja-california>
- Badgett, M.V.L., & Sell, R. (2018). *A Set of Proposed Indicators for the LGBTI Inclusion Index*. New York: UNDP. Recuperado de: <https://www.undp.org/content/undp/en/home/librarypage/hiv-aids/lgbti-index.html>
- Caso, A.M, Aguilar, A., Zizumbo y Sainz, J. (2019). *Diversidad y discriminación en las empresas del sector servicios de la Ciudad de México*. Ciudad de México: CONAPRED.
- Chiam, Z., Duffy, S. y González Gil, M. (2017). *Informe de Mapeo Legal Trans 2017: Reconocimiento ante la ley*. Ginebra: ILGA.
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2018). *Avances y desafíos hacia el reconocimiento de los derechos de las personas LGBTI en las Américas*. CIDH.
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos (2015). *Violencia contra Personas Lesbianas, Gay, Bisexuales, Trans e Intersex en América*. Organización de los Estados Americanos. Recuperado de: <http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/violenciapersonaslgbti.pdf>
- Comisión Nacional de Derechos Humanos. (2010). *Informe Especial de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos sobre violaciones a los derechos humanos y delitos cometidos por homofobia*. México. Recuperado de: [https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-01/2010\\_homofobia.pdf](https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-01/2010_homofobia.pdf)
- Comisión Nacional de Derechos Humanos. (2019). *Informe especial sobre la situación de los Derechos Humanos de las personas LGBTI en México*. Recuperado de: <https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-10/INFESP-LGBTI%20.pdf>
- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (2017). *Encuesta Nacional sobre Discriminación: Principales Resultados*. México: CONAPRED. Recuperado de: [http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/PtcionENADIS2017\\_08.pdf](http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/PtcionENADIS2017_08.pdf)
- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (2010). *Encuesta Nacional sobre Discriminación: Resultados sobre diversidad sexual*. México: CONAPRED. Recuperado de: <http://sindis.conapred.org.mx/investigaciones/encuesta-nacional-sobre-discriminacion-enadis-2010-resultados-sobre-diversidad-sexual-2/>
- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (2018). *Encuesta sobre Discriminación por motivos de Orientación Sexual e Identidad de Género: Resumen ejecutivo*. México: SEGOB, CONAPRED, CNDH. Recuperado de: <http://sindis.conapred.org.mx/estadisticas/endosig/>
- Convención Interamericana contra toda Forma de Discriminación e Intolerancia, adoptada en La Antigua, Guatemala el 5 de junio de 2013. Ratificada por México el 19 de noviembre de 2019. A-69. Recuperado de: [http://www.oas.org/es/sla/ddi/tratados\\_multilaterales\\_interamericanos\\_A-69\\_discriminacion\\_intolerancia.asp](http://www.oas.org/es/sla/ddi/tratados_multilaterales_interamericanos_A-69_discriminacion_intolerancia.asp)

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación). Hecho en Ginebra el 4 junio 1958. Ratificado por México el 11 septiembre 1961. C11-1958 (núm.111). Recuperado de:

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312256](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312256)

Convenio sobre la violencia y el acoso. Hecho en Ginebra 10 de junio de 2019. C190-2019 (núm. 190). Recuperado de: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C190](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190)

Dupreelle, P., Novacek, G., Lindquist, J., Micon, N., Pellas, S. & Testone, G (23 de junio de 2020). *A New LGBTQ Workforce Has Arrived—Inclusive Cultures Must Follow*. Boston Consulting Group. Recuperado de: <https://www.bcg.com/en-in/publications/2020/inclusive-cultures-must-follow-new-lgbtq-workforce>

Forbes. (24 de julio de 2020). *Organizaciones piden al Congreso de la CDMX descongelar dictamen de infancias trans*. Forbes. Recuperado de:

<https://www.forbes.com.mx/organizaciones-piden-al-congreso-de-la-cdmx-descongelar-ley-de-infancias-trans/>

Forbes. (24 de julio de 2020). *Congreso de CDMX aprueba sanciones para abolir las terapias de conversión sexual*. Forbes. Recuperado de:

<https://www.forbes.com.mx/noticias-congreso-cdmx-aprueba-castigar-terapias-de-conversion-sexual/>

Fundación Arcoiris. (2020). *Informe Observatorio Nacional de Crímenes de Odio contra personas LGBT en México*. Consultado en: <https://www.youtube.com/watch?v=BmPNPIAHEeg&t=133s>

Ley de Protección Integral a las Mujeres, Ley 26.485. Argentina, 1 abril de 2009. Disponible en: [https://www.oas.org/dil/esp/ley\\_de\\_proteccion\\_integral\\_de\\_mujeres\\_argentina.pdf](https://www.oas.org/dil/esp/ley_de_proteccion_integral_de_mujeres_argentina.pdf)

López, J. A. (2017). *Los derechos LGBT en México: Acción colectiva a nivel subnacional*. *European Review of Latin American and Caribbean Studies/Revista Europea de Estudios Latinoamericanos y del Caribe*, (104). pp. 69-88.

Mendos, L. R. (2019). *Homofobia de Estado 2019: Actualización del Panorama Global de la Legislación*. Ginebra: ILGA Mundo.

Mendos, L. R. (2020). *Poniéndole límites al engaño: Un estudio jurídico mundial sobre la regulación legal de las mal llamadas "terapias de conversión"*. Ginebra: ILGA Mundo.

Miguelés, P. D. (2020). *Informe 2020. México: Observatorio Nacional de Crímenes de Odio contra personas LGBT en México*.

Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación. Diario Oficial de la Federación. México. 19 de octubre de 2015. Disponible en:

<http://www.economia-nmx.gob.mx/normas/nmx/2010/nmx-r-025-scfi-2015.pdf>

Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, *Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención*. Diario Oficial de la Federación. 23 de octubre de 2020. México.

Disponible en: [https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018)

Organización Internacional del Trabajo (2015). *Promoción de los derechos humanos de personas LGBT en el mundo del trabajo*. Brasilia: OIT/PNUD/ONUSIDA. Recuperado de:

[https://www.ilo.org/brasilia/publicacoes/WCMS\\_425065/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasilia/publicacoes/WCMS_425065/lang--pt/index.htm)

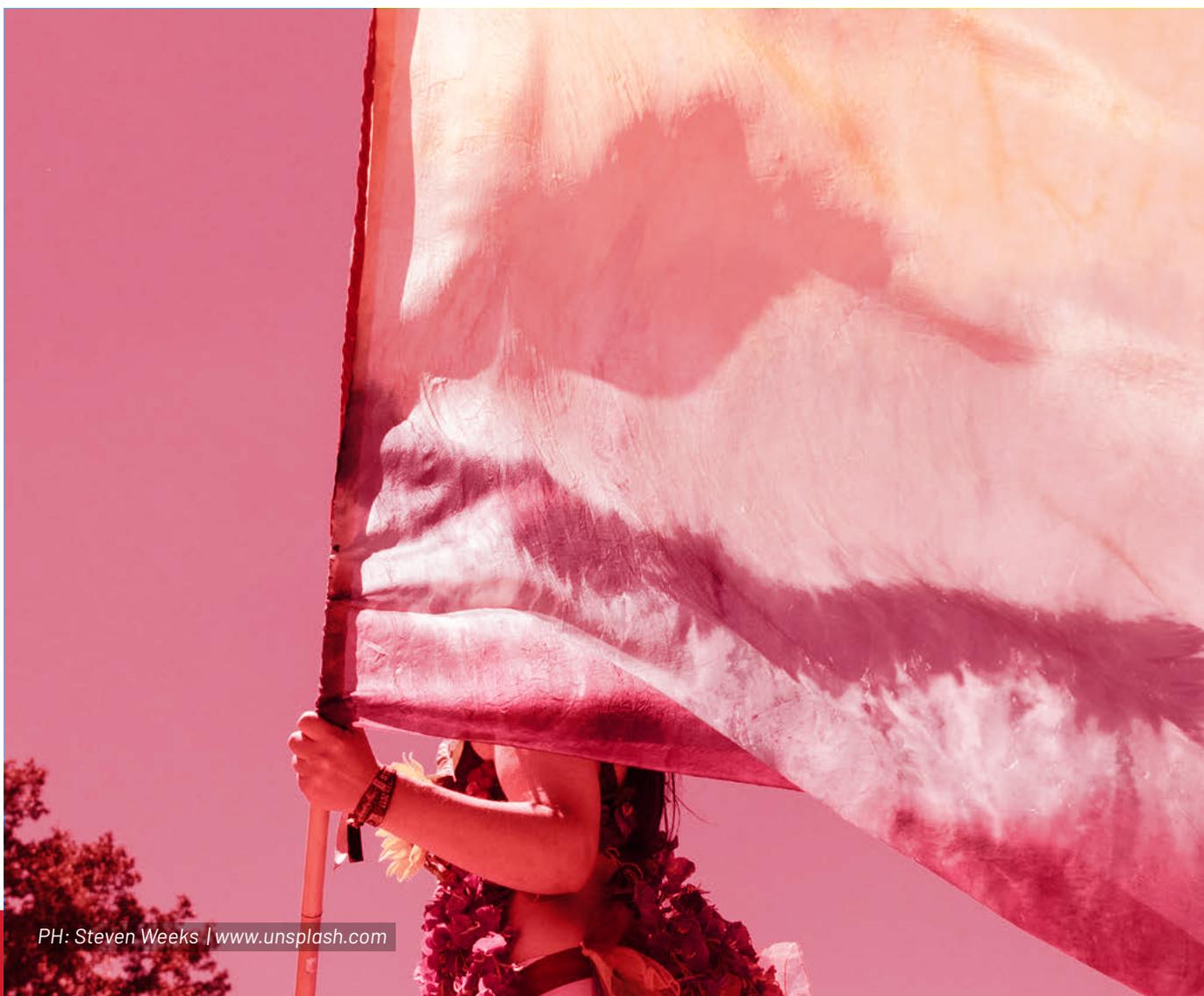
Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (2019). *Society at a Glance 2019: OECD Social Indicators*. Paris: OECD Publishing. Recuperado de: <https://www.oecd.org/social/society-at-a-glance-19991290.htm>

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (2019). "¿Cómo se compara México?". *Society at a Glance 2019: OECD Social Indicators*. Paris. OECD Publishing. Recuperado de: <https://www.oecd.org/mexico/sag2019-mexico-es.pdf>

Ramírez, M.A. y Portilla, R. (17 de mayo de 2017). *Comunidad LGBT y la discriminación laboral y educativa*. IMCO. Recuperado de: <https://imco.org.mx/comunidad-lgbt-y-la-discriminacion-laboral-y-educativa/>

Secretaría de Gobernación. (3 de enero de 2020). *Conapred puso en marcha durante 2019 acciones para que las personas ejerzan sus derechos en igualdad y sin discriminación*. [Boletín de prensa No. 005/2020]. Recuperado de: <https://www.gob.mx/segob/prensa/conapred-puso-en-marcha-durante-2019-acciones-para-que-las-personas-ejerzan-sus-derechos-en-igualdad-y-sin-discriminacion?idiom=es>

Suárez, J.M. (2016). *Glosario de la diversidad sexual, de género y características sexuales*. Ciudad de México: CONAPRED.



# URUGUAY



# CAPÍTULO URUGUAY

*Análisis y redacción:*  
**Mauricio Coitiño y María José Scaniello**  
**MSN Consultorías**

Uruguay ha ratificado todos los instrumentos internacionales que exigen garantizar la igualdad para todas las personas y es uno de los países de la región que ha alcanzado la igualdad jurídica plena para las personas LGBTIQ+. Esto es fruto de un proceso reciente en el que el país ha avanzado en varias reformas legislativas que garantizan los derechos de las personas LGBTIQ+, gracias al impulso de los movimientos sociales y en especial al movimiento por la diversidad sexual.

La **Ley de Lucha contra el Racismo, la Xenofobia y la Discriminación** (Ley 17.817), aprobada en 2004, incluye en su definición de discriminación aquellas acciones basadas en "género, orientación e identidad sexual" y declara de interés nacional la lucha contra toda forma de discriminación. Sin bien esta norma no define sanciones para los perpetradores de actos de discriminación, ni ninguna forma de reparación a las víctimas, se ha convertido en un punto de referencia para las reformas legales y políticas públicas subsiguientes.

En 2008 se aprobó la **Ley de Unión Concubinaria** (Ley 18.246) que reconoce a las parejas con más de cinco años de convivencia "cualquiera sea su sexo, identidad, orientación u opción sexual" y también legitima el reconocimiento de los derechos de los hijos/as de estas familias. Con la Ley N° 18.590 de 2009, que reformó el Código de la Niñez y Adolescencia, se habilitó a que el nuevo concubino del padre o madre adopte al hijo, dando así amparo a niños, niñas y adolescentes hijos de parejas LGBTIQ+ que solo tenían vínculo legal con uno de sus padres. La Ley 19.092 de 2013 mejoró este marco permitiendo la adopción plena por parte de la pareja de la madre o el padre en unión concubinaria.

La **Ley de Defensa de la Salud Sexual y Reproductiva** (Ley N° 18.426) establece desde 2008 los objetivos en salud sexual y reproductiva, reconoce la diversidad sexual y en su reglamentación hace referencia a un abordaje que respete la diversidad de las personas, sin discriminación por motivos de orientación sexual. A continuación de esta Ley surgieron un conjunto de guías clínicas para profesionales de la salud que incorporan la perspectiva de diversidad sexual a todos los niveles de atención.

La **Ley de Derecho a la Identidad de Género y al Cambio de Nombre y Sexo en Documentos Identificatorios** (Ley 18.620) de 2009 fue de las más avanzadas de la región en su momento, ya que no requería una cirugía de reasignación ni ningún tratamiento o dictamen médico para acceder al reconocimiento de la identidad y la adecuación de los documentos registrales.

También en 2009 surgió la **Ley de Acoso sexual en el ámbito laboral y en las relaciones docente-alumno** (Ley 18.561), que definió el acoso sexual como “todo comportamiento de naturaleza sexual, realizado por persona de igual o distinto sexo no deseado por la persona a la que va dirigido y cuyo rechazo le produzca o amenace con producirle un perjuicio en su situación laboral o en su relación docente, o que cree un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien lo recibe”. La ley establece que estas situaciones pueden denunciarse en el lugar de trabajo o bien en la Inspección General del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, organismo que también recibe denuncias sobre discriminación laboral por motivos como orientación sexual, etnia-raza, discapacidad, clase social, etc.

En mayo de 2013, la **Ley de Matrimonio Igualitario** (Ley 19.075) completó el proceso de conquista de la igualdad legal para las personas LGBTIQ+ en Uruguay. La norma modifica todos los artículos pertinentes del Código Civil para sustituir las menciones al sexo de los contrayentes por expresiones neutras, definiendo el matrimonio como “la unión permanente, con arreglo a la ley, de dos personas de distinto o igual sexo”. La Ley también regula la filiación de los hijos de parejas homoparentales, eleva e iguala la edad de consentimiento para el matrimonio a 16 años para mujeres y hombres, y habilita a todas las parejas casadas o no a elegir el orden de los apellidos de los hijos e hijas.

La **Ley de Violencia hacia las Mujeres basada en Género** (Ley 19.580) de 2017 reconoce el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia basada en género, comprendiendo expresamente a las “mujeres trans” y “de las diversas orientaciones sexuales”. Entre las formas de violencia que menciona la Ley se encuentra la violencia por prejuicio hacia la orientación sexual, identidad de género o expresión de género que nos interesa especialmente en este marco y la define como “aquella que tiene como objetivo reprimir y sancionar a quienes no cumplen las normas tradicionales de género, sea por su orientación sexual, identidad de género o expresión de género”.

En 2018 se concretó la reforma más reciente en materia de derechos de las personas LGBTIQ+ en el país con la **Ley Integral para Personas Trans** (Ley 19.684) que reconoce que esta población ha sido de manera histórica y estructural víctima de discriminación y estigmatización, y se propone asegurar el derecho a las personas trans a una vida digna, libre de discriminación y estigmatización. La Ley integra un conjunto de acciones afirmativas en cuanto al derecho a la atención integral en salud, a la educación, a la cultura y la vivienda, y establece una pensión reparatoria para las personas trans nacidas antes del 31 de diciembre de 1975 que hayan sido víctimas de violencia institucional o privadas de su libertad. Asimismo, simplifica el proceso de cambio de la identidad registral de la ley de 2009, pasándolo de la órbita judicial a la vía administrativa.

Por último, existe un hito que, en el corto plazo, transformará a la cultura organizacional. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) adoptó el **Convenio 190** sobre la violencia y el acoso laboral. Un acuerdo de carácter internacional que describe, conceptualiza y categoriza la violencia y el acoso en el ámbito laboral, normativizado sus implicancias al interior de las organizaciones y nuestro país se ha convertido en el primer país en firmar este Convenio en 2019.

## LA SITUACIÓN DE LAS PERSONAS LGBTIQ+ EN URUGUAY

Como vimos en el apartado anterior, **Uruguay ha atravesado desde 2007 un proceso de reformas legislativas que en 2013 permitió alcanzar la igualdad jurídica de las personas LGBTIQ+, y en paralelo se ha visto la generación de algunas políticas de igualdad y de acción afirmativa hacia esta población.**

El país tiene una considerable historia de lucha por los derechos de las personas LGBT, desde las primeras organizaciones que surgieron en 1984 con la proximidad del retorno democrático, pasando por las concentraciones de unos cientos de personas cada 28 de junio, hasta las Marchas de la Diversidad del último viernes de setiembre, que crecieron desde unas 600 personas en 2005 a 40.000 en 2014 y más de 120.000 en 2019, en una movilización a la vez fuertemente política y celebratoria. El movimiento de la diversidad sexual uruguayo ha avanzado articulando sistemáticamente su agenda con la de otros movimientos sociales (feminista, estudiantil, sindical, afrodescendiente, de personas con discapacidad, etc.) y amplios sectores del sistema político, logrando colocar temas cada año en la agenda pública y política de nuestro país.

Este proceso ha sido acompañado de una evolución de las actitudes de la sociedad uruguaya hacia una mayor aceptación de las personas LGBTIQ+. A modo indicativo, la Encuesta Mundial de Valores (Inglehart, Haerpfer et al., 2014) muestra que en 2006 un 36% de las personas encuestadas en Uruguay mostraba una aceptación alta de la homosexualidad y un 23% una aceptación baja, mientras que en 2011 estos valores eran de un 50% con alta aceptación y un 24% con aceptación baja. La cantidad de personas encuestadas que mencionan a las personas homosexuales entre aquellas que no desearían tener como vecinas descendió de 16% en 2006 a 10% en 2011. La aprobación del matrimonio igualitario creció en Uruguay de 53% en 2013 (Cifra, 2013) a 59% en 2019 (Equipos Mori, 2019).

**A pesar de los avances legales y de la evolución de la opinión pública, las personas LGBTIQ+ en Uruguay siguen experimentando distintas formas de discriminación y violencia y sus consecuencias.**

El Censo Nacional de Personas Trans de 2016 confirmó que las personas trans son el grupo de mayor vulnerabilidad: sólo un 17,6% ha culminado la educación secundaria, únicamente el 23% cuenta con cobertura de seguridad social, un 35,2% ejerce trabajo sexual y otro 32,4% lo había ejercido en algún momento de su vida (Ministerio de Desarrollo Social, 2016). A esto se suma que un 58% declaró haber sido discriminada por algún miembro de su familia y que la edad promedio de abandono del hogar es de 18 años.

Con respecto a la discriminación y la violencia en el sistema educativo, la Encuesta Nacional de Clima Escolar 2016 (Colectivo Ovejas Negras, Todo Mejora Chile y GLSEN, 2016), realizada a 421 estudiantes LGBTIQ+ de secundaria en Uruguay, mostró que en el último año un 49% del estudiantado encuestado había recibido acoso verbal y el 22,1% había recibido acoso físico en su centro educativo por su orientación sexual, mientras por su expresión de género un 63,8% recibió acoso verbal y un 28,6% recibió acoso físico. Esto deja en evidencia que las instituciones educativas uruguayas tienen mucho por avanzar en cuanto a la no discriminación y la igualdad de las personas LGBTIQ+.

Si bien Uruguay cuenta desde 2004 con la Ley 17.817 que declara “de interés nacional la lucha contra el racismo, la xenofobia y toda otra forma de discriminación”, la norma no define sanciones para los perpetradores, ni ningún mecanismo de reparación a las víctimas. Como han denunciado organizaciones como el Colectivo Ovejas Negras y Amnistía Internacional ante órganos del Sistema Internacional de Derechos Humanos, esto deja a las personas LGBTIQ+ sin ninguna protección en la mayoría de las situaciones de discriminación que se denuncian, principalmente los incidentes en el espacio público y en locales privados como bares, discotecas y comercios que se han registrado en estos años.

Los actos discriminatorios en el contexto laboral pueden denunciarse ante la Inspección General del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, que en base a los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) fiscaliza y sanciona a las empresas responsables. No obstante, este mecanismo no está ampliamente difundido entre las personas LGBTIQ+ y hace recaer la carga de la prueba sobre la persona denunciante.

A continuación enumeramos algunas de las políticas públicas desarrolladas en articulación entre diferentes instituciones del Estado uruguayo con la finalidad de garantizar la equidad a las personas LGBTIQ+ en Uruguay:

- Cuotas para personas trans en programas de empleo protegido como Uruguay Trabaja y la Ley de Empleo Juvenil.
- Primer llamado exclusivo para ingreso de personas trans a la administración pública.
- Transferencias monetarias para personas trans a través de la Tarjeta Uruguay Social del Ministerio de Desarrollo Social.
- Apoyo y asesoramiento jurídico para el proceso de cambio de nombre y sexo registral en documentos identificatorios a través de la Defensoría Pública, el Departamento de Identidad y las Oficinas Territoriales del Ministerio de Desarrollo Social.
- Tratamiento de hormonización e inicio del proceso de reasignación de sexo para personas trans en la Unidad Docente Asistencial del Hospital Saint Bois perteneciente a la Administración de Servicios de Salud del Estado.
- Incorporación de la variable “identidad de género” en los registros del Ministerio de Desarrollo Social.
- Cursos de capacitación en género y diversidad sexual para personal del Ministerio del Interior y publicación de la “Guía práctica para la formación policial con un enfoque en género y diversidad sexual” (2016)<sup>1</sup>.
- Proyecto “Centros de salud libres de homofobia” (UNFPA, Administración de Servicios de Salud del Estado y Colectivo Ovejas Negras).
- Atención y consulta psicológica para personas LGTBI, familias e instituciones a través del Centro de Referencia Amigable (CRAm) de la Facultad de Psicología (Universidad de la República).

---

1. Disponible en [https://www.minterior.gub.uy/images/guia\\_genero\\_para\\_acutacion\\_policial.pdf](https://www.minterior.gub.uy/images/guia_genero_para_acutacion_policial.pdf)

- Publicación de guías para la atención en salud con perspectiva de diversidad sexual: "Guías en Salud Sexual y Reproductiva. Capítulo Diversidad Sexual" (2009)<sup>2</sup>, "Guías para el abordaje integral de la salud de adolescentes en el primer nivel de atención" (2009) y "Guía Salud y Diversidad Sexual" (2015)<sup>3</sup>.

Finalmente, fruto del trabajo del Consejo Nacional Coordinador de Políticas Públicas de Diversidad Sexual creado en 2015 por decreto presidencial, en 2018 fue presentado el primer Plan Nacional de Diversidad Sexual 2018-2020. El mismo tiene por objetivo general "fortalecer la incorporación de la perspectiva de diversidad sexual, igualdad y no discriminación en las políticas públicas y las prácticas institucionales" a través de múltiples acciones bajo responsabilidad de instituciones públicas específicas, con las organizaciones de sociedad civil y la academia como socias. El Plan representa un esfuerzo por articular y expandir las políticas del estado uruguayo para prevenir y eliminar la discriminación por orientación sexual e identidad de género.

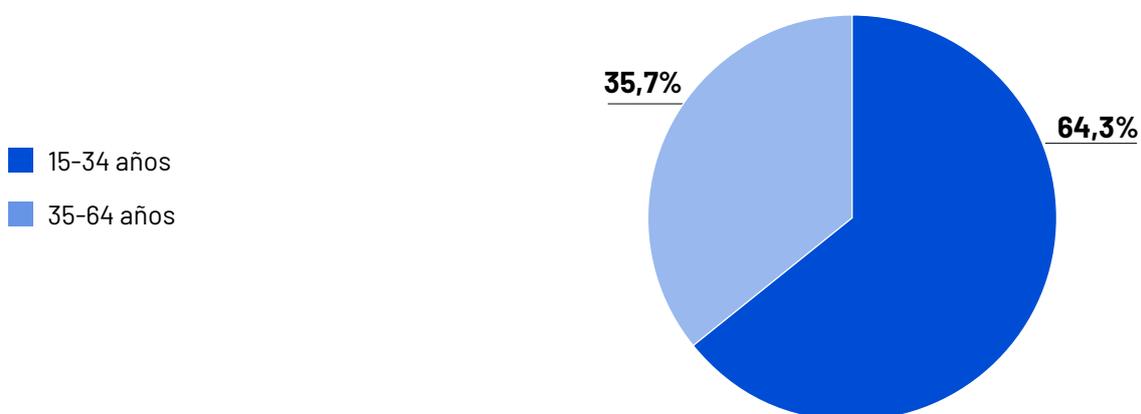
## ANÁLISIS DE DATOS

### Características de la muestra para Uruguay

En Uruguay la encuesta fue completada por 113 personas de las cuales surgen los datos que vienen a continuación. Como ya se planteó, se difundió a través de redes sociales y entre organizaciones LGBTIQ+ por lo cual la muestra no es probabilística y tiene un sesgo en particular marcado por quienes la completan, personas de clase media, con un nivel educativo medio y alto.

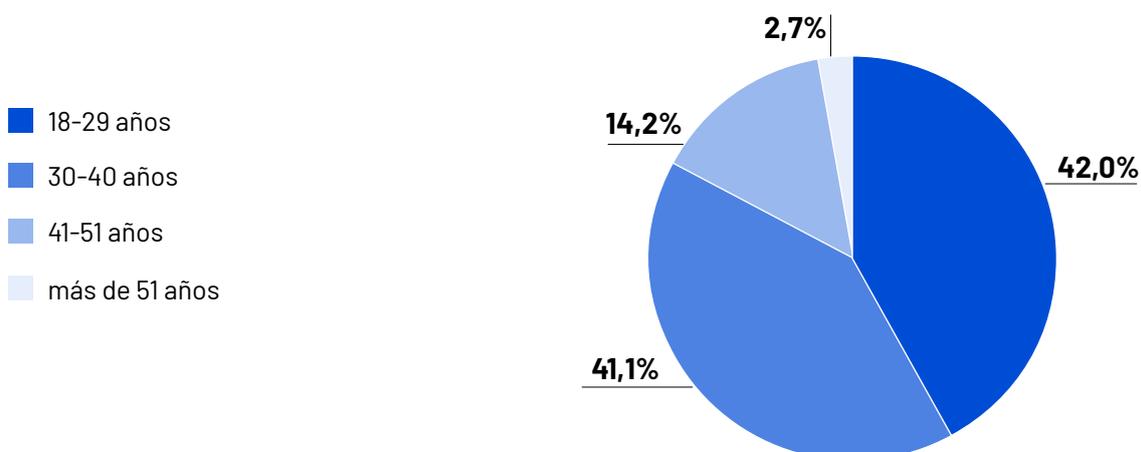
### Edades

**GRÁFICO 1.**  
DISTRIBUCIÓN POR EDADES



2. Disponible en <https://www.gub.uy/ministerio-salud-publica/sites/ministerio-salud-publica/files/documentos/publicaciones/Guias%20en%20SSySR%20-%20Capitulo%20Diversidad%20Sexual%202009.pdf>

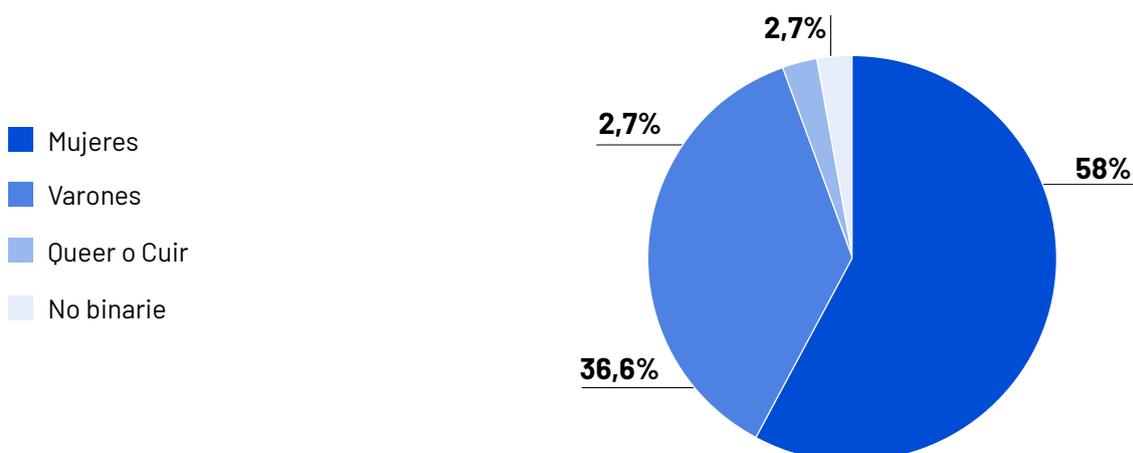
3. Disponible en [https://psico.edu.uy/sites/default/files/files\\_ftp/libros/guia-salud-y-diversidad-sexual.pdf](https://psico.edu.uy/sites/default/files/files_ftp/libros/guia-salud-y-diversidad-sexual.pdf)



La encuesta se dirigió a personas mayores de 18 años que estuvieron trabajando en el último año. Considerando la distribución por edad en grandes tramos (Gráfico 1) vemos que las personas encuestadas se concentran fuertemente en el tramo de jóvenes y adultos jóvenes de 15 a 34 años, representando casi el doble que las personas en el tramo de 35 a 64 años. Esto contrasta con la población general de Uruguay, que muestra una proporción algo mayor en el tramo 35 a 64 años (INE, 2011). Al analizar tramos más acotados de edad esta tendencia se profundiza: vemos que la amplia mayoría de quienes respondieron (83,1%) son trabajadores menores de 41 años.

## Identidades de género

**GRÁFICO 2.**  
DISTRIBUCIÓN POR IDENTIDAD DE GÉNERO

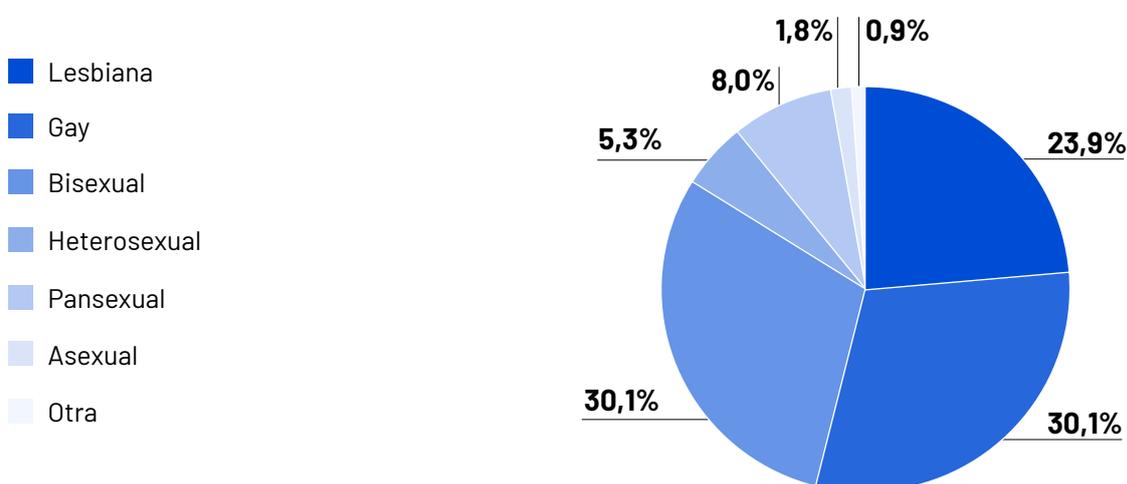


En cuanto a la distribución por identidad de género, la mayoría de quienes respondieron se identificaron como mujeres (58%), 4,6% de las cuales se identificó como mujer trans. De los varones, 7,3% se identificaron como varones trans.

Un 5,4% del total de la muestra se identificó como queer o como no binarie.

### Orientaciones sexuales

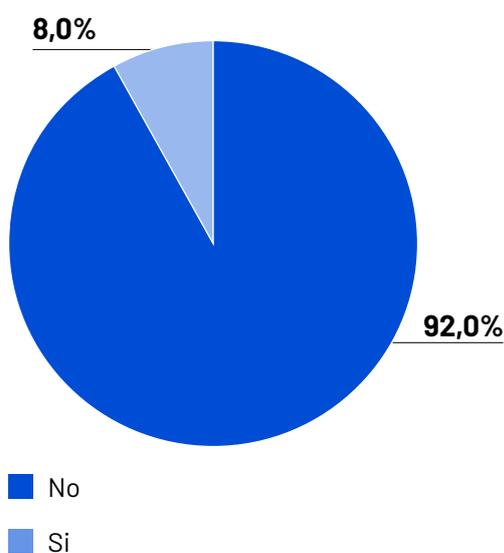
**GRÁFICO 3.**  
DISTRIBUCIÓN POR ORIENTACIÓN SEXUAL



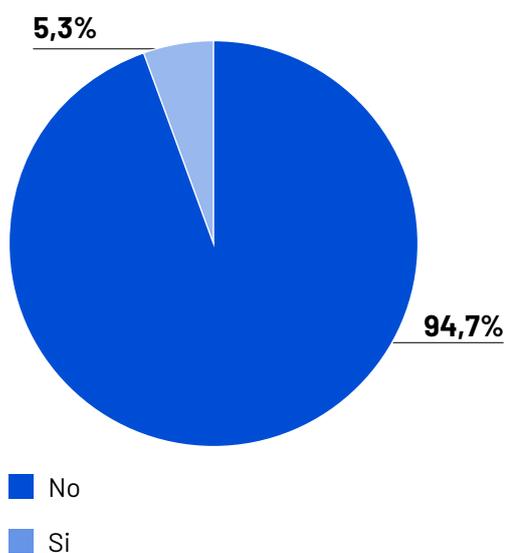
El 54% de las personas encuestadas se identificaron como homosexuales (30,1% gays y 23,9% lesbianas) y un 30,1% como bisexuales. En una proporción mucho menor, un 5,3% se identificó como heterosexual y un 8% como pansexual. El 2,7% comprende a personas asexuales y con otras identidades no contempladas en las opciones.

### Discapacidad y afrodescendencia

**GRÁFICO 4.**  
DISTRIBUCIÓN POR DISCAPACIDAD



DISTRIBUCIÓN POR AFRODESCENDENCIA



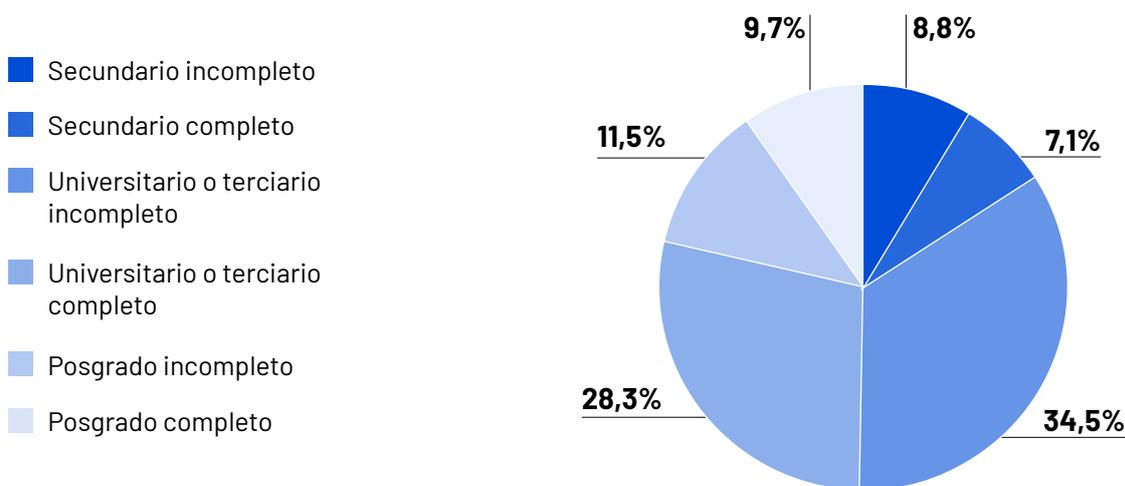
Cuando se preguntó a las personas si se encontraban en situación de discapacidad, un 8% respondió afirmativamente, un porcentaje sustancialmente menor al 16% que relevó el último censo realizado en Uruguay en 2011. Los tipos de discapacidad reportados fueron auditiva, visual, motora y psicosocial.

En cuanto a la dimensión étnico-racial, el gráfico 4 muestra una subrepresentación de las personas LGBTIQ+ afrodescendientes en la muestra para Uruguay, ya que sólo un 5,3% de las personas encuestadas se autoidentifican como afrodescendientes. Según datos del Censo Nacional 2011, el 8% de la población uruguaya declaró tener ascendencia afro o negra, lo que les constituye en la minoría más numerosa del país.

### Nivel socioeconómico y educativo

Cuando se consultó por la clase social a la que creen pertenecer, un 56,1% de las personas se ubicó en la clase media, un 27,1% en la clase baja y un 16,2% en la clase alta.

**GRÁFICO 5.**  
DISTRIBUCIÓN POR NIVEL EDUCATIVO

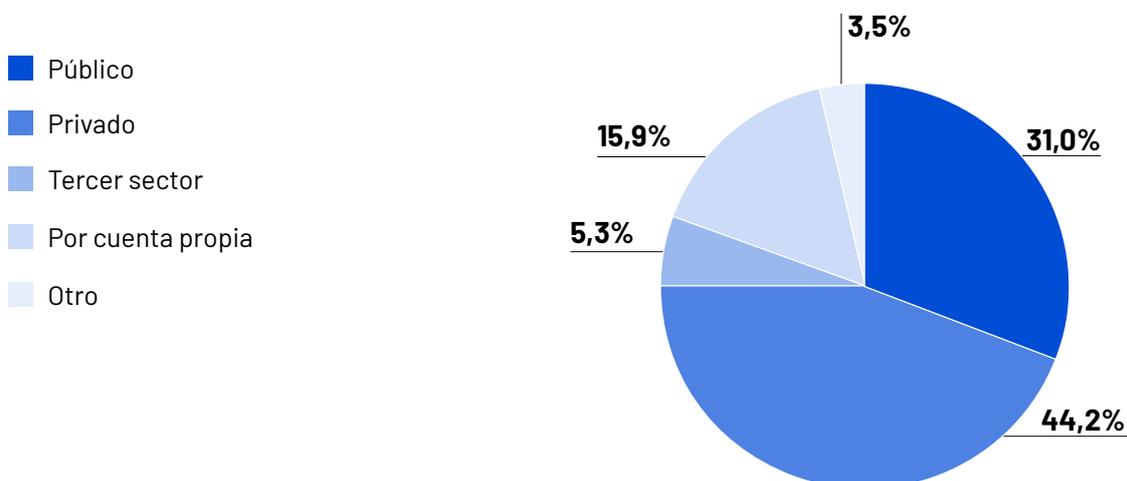


En consecuencia, en relación al nivel educativo, la encuesta para Uruguay muestra un nivel marcadamente alto, con un 28,3% de personas con estudios universitarios completos y 21,2% con estudios de posgrado completos o incompletos. A esto se agrega un 34,5% de personas con estudios universitarios o terciarios incompletos, lo que implica que un 84% de las personas tienen algún tipo de estudio universitario o terciario, muy superior al 25,1% de la población general según datos del INE<sup>4</sup> para 2019.

4. Estadísticas disponibles en <http://www.ine.gub.uy/educacion>

## Ámbito de trabajo

**GRÁFICO 6.**  
DISTRIBUCIÓN POR ÁMBITO DE TRABAJO



La encuesta se dirigió a personas que hubieran trabajado en el último año, por lo que resultaba relevante consultar por el ámbito de desempeño laboral. Los resultados indican que el 31% de las personas encuestadas trabaja en el sector público, una proporción sustancialmente mayor que la del universo de trabajadores formales que ronda el 18% según distintas estimaciones. El 44,2% trabaja en el sector privado, el 15,9% son cuentapropistas y el 5,3% trabajan en organizaciones de la sociedad civil.

## RESULTADOS

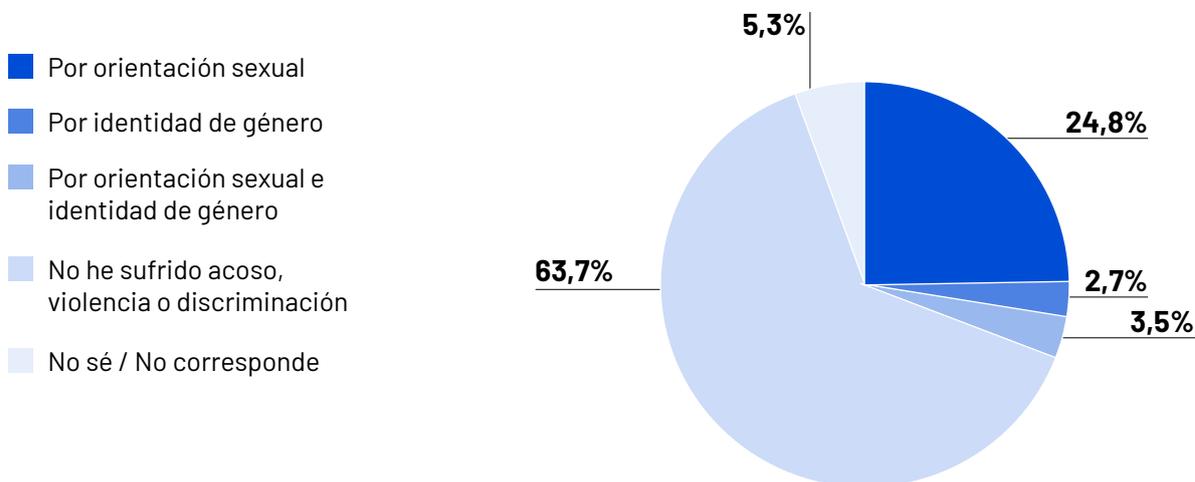
### La victimización por situaciones de acoso, violencia o discriminación

*"Siento q no lo van a entender o me van a juzgar"*

*"No he sentido nunca discriminación o acoso en el ámbito laboral por mi orientación sexual. Nunca he ocultado cuál es mi situación"*

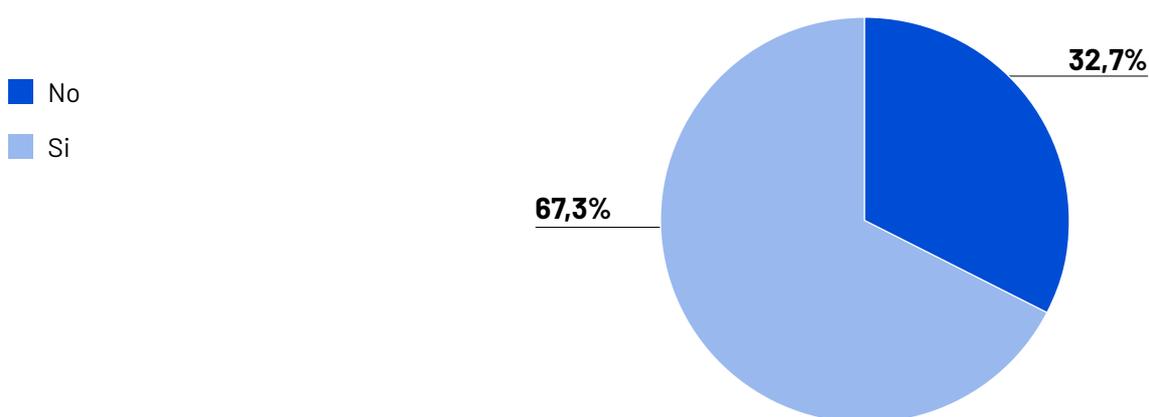
*"Comentarios no hacia mí, pero sí hacia la comunidad LGBT+"*

**GRÁFICO 7.**  
ACOSO, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN



La primera pregunta de este módulo buscaba conocer si las personas encuestadas habían vivido situaciones que ellas mismas identificaran con los términos "acoso", "violencia" o "discriminación" por orientación sexual o identidad de género. Para el caso de Uruguay, el 31% de las personas respondió haber sufrido estas situaciones en el último año. Respecto a los resultados a nivel regional, Uruguay es el país que presenta el menor porcentaje de victimización en este sentido.

**GRÁFICO 8.**  
PERSONAS QUE HAN SUFRIDO ALGUNA SITUACIÓN DE ACOSO, VIOLENCIA Y/O DISCRIMINACIÓN



En cambio, cuando se consulta sobre un listado de situaciones concretas que configuran expresiones de discriminación, acoso y violencia sin identificarlas como tales, encontramos un panorama diferente: la proporción de personas que reporta haber sufrido alguna de estas situaciones se eleva hasta el 67,3%.

A continuación presentamos las situaciones reportadas con mayor frecuencia en Uruguay:

Situaciones de acoso, violencia o discriminación	Porcentaje
He sufrido bromas o comentarios negativos.	<b>48,7</b>
He recibido comentarios inadecuados acerca de mi cuerpo, gestualidad y/o vestimenta.	<b>36,6</b>
Me he enterado que a mis espaldas se hacen comentarios negativos sobre aspectos relacionados con mi orientación sexual, identidad o expresión de género.	<b>33,6</b>
He sufrido violencia verbal (insultos, agresiones verbales, daño de mi reputación, descalificaciones, humillaciones).	<b>21,4</b>
Me sacaron del closet o visibilizaron mi identidad de género sin mi consentimiento.	<b>18,8</b>
He percibido un trato desigual en cuanto a beneficios, desarrollo de carrera (ascensos) y/o salario.	<b>17,0</b>
He recibido contacto físico indeseado/inadecuado.	<b>13,6</b>
Me han solicitado (amablemente o no) que modifique mi apariencia (vestimenta, corte de pelo, gestualidad, etc.).	<b>13,4</b>
He sufrido una disminución drástica o sobrecarga de tareas, cambios de funciones constantes y/o de objetivos laborales.	<b>11,6</b>
He sufrido ciber-acoso; hostigamiento y persecución por correo electrónico, redes sociales, blogs, whatsapp, websites, teléfono, etc.	<b>10,8</b>
Me han excluido de reuniones de trabajo o sociales.	<b>10,7</b>

Esta diferencia en las respuestas al preguntar por situaciones concretas de acoso, violencia y/o discriminación deja en evidencia que estas no siempre son percibidas como tales. Socialmente existen prácticas discriminatorias que muchas veces son naturalizadas por las personas que las sufren, lo que implica que no las reconocen como expresiones de discriminación, violencia o acoso.

Todas estas situaciones podrían estar dentro de lo que la Ley de Violencia Basada en Género uruguaya define desde 2017 como “violencia por prejuicio hacia la orientación sexual, identidad de género o expresión de género” y se refiere a “aquella que tiene como objetivo reprimir y sancionar a quienes no cumplen las normas tradicionales de género, sea por su orientación sexual, identidad de género o expresión de género”.

*“No considero que yo trabaje en un mal lugar para alguien de nuestra comunidad, pero muchas veces los comentarios ‘sin intenciones’ aparecen”*

*“Un compañero de trabajo me dijo que no lo veía bien que un gay pudiera ser padre con otro hombre”*

**GRÁFICO 9.**  
 REPORTE DE SITUACIONES POR IDENTIDAD DE GÉNERO



REPORTE DE SITUACIONES POR ORIENTACIÓN SEXUAL

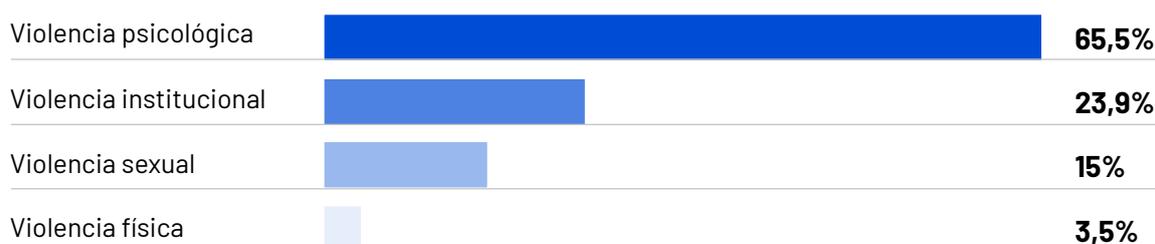


Si consideramos la identidad de género de las personas encuestadas, llama la atención que los varones en su conjunto muestran un porcentaje de victimización mayor al global y a las mujeres en su conjunto. Considerando al subgrupo de personas que se autoidentifican como mujeres o varones trans, encontramos que un 66,7% de las personas trans sufrió alguna de estas situaciones.

Cuando observamos teniendo en cuenta la orientación sexual, las mujeres lesbianas mostraron los porcentajes más altos de victimización con 77,8%, considerablemente por encima del valor global de 67,3% y del porcentaje de 64,7% de varones gays y personas bisexuales. Las personas pansexuales, asexuales y de otras orientaciones mostraron un porcentaje considerablemente menor de victimización, con un 50%.

## Las formas de las violencias

**GRÁFICO 10.**  
FORMAS DE VIOLENCIA



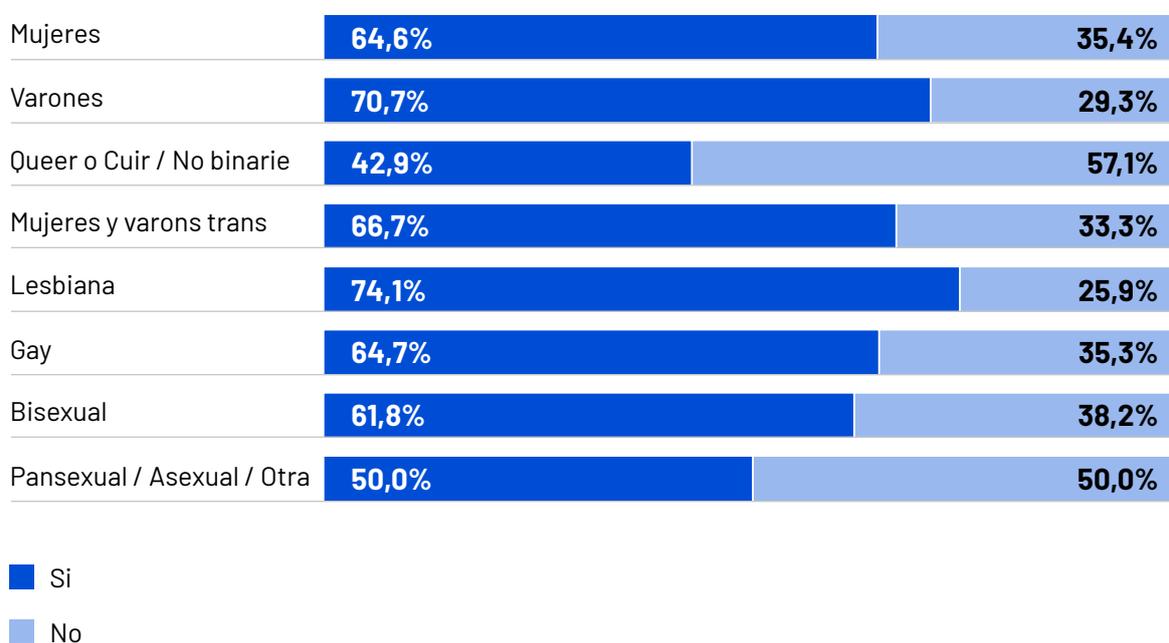
### Violencia psicológica

Cuando se agrupan en grandes categorías las situaciones concretas experimentadas por las personas, encontramos que una amplia mayoría de las personas encuestadas (65,5%) afirma haber vivido experiencias de violencia psicológica. **Esta forma de violencia se refiere a patrones de conducta que buscan perturbar y degradar el comportamiento, las creencias, o decisiones de una persona por razones de identidad de género u orientación sexual, mediante la humillación, intimidación, aislamiento u otra forma que afecte su situación emocional. Esta categoría comprende situaciones como recibir comentarios inadecuados acerca de su cuerpo, gestualidad y/o vestimenta, solicitarles (amablemente o no) que modifique su apariencia (vestimenta, corte de pelo, gestualidad, etc.), sufrir bromas o comentarios negativos, que a sus espaldas se hagan comentarios negativos sobre aspectos relacionados con la orientación sexual, identidad o expresión de género, sacar del closet o visibilizar su identidad de género sin su consentimiento, aislar del equipo de trabajo o excluir de reuniones de trabajo o sociales, no utilizar el nombre o los adjetivos (él, ella, elle) que corresponden con su identidad de género autopercibida, sufrir violencia verbal (insultos, agresiones verbales, daño de la reputación, descalificaciones, humillaciones).**

*“Un compañero hizo comentarios transfóbicos”*

*“Comentarios inadecuados y discriminatorios. No dirigidos a mí, porque no saben”*

**GRÁFICO 11.**  
VIOLENCIA PSICOLÓGICA



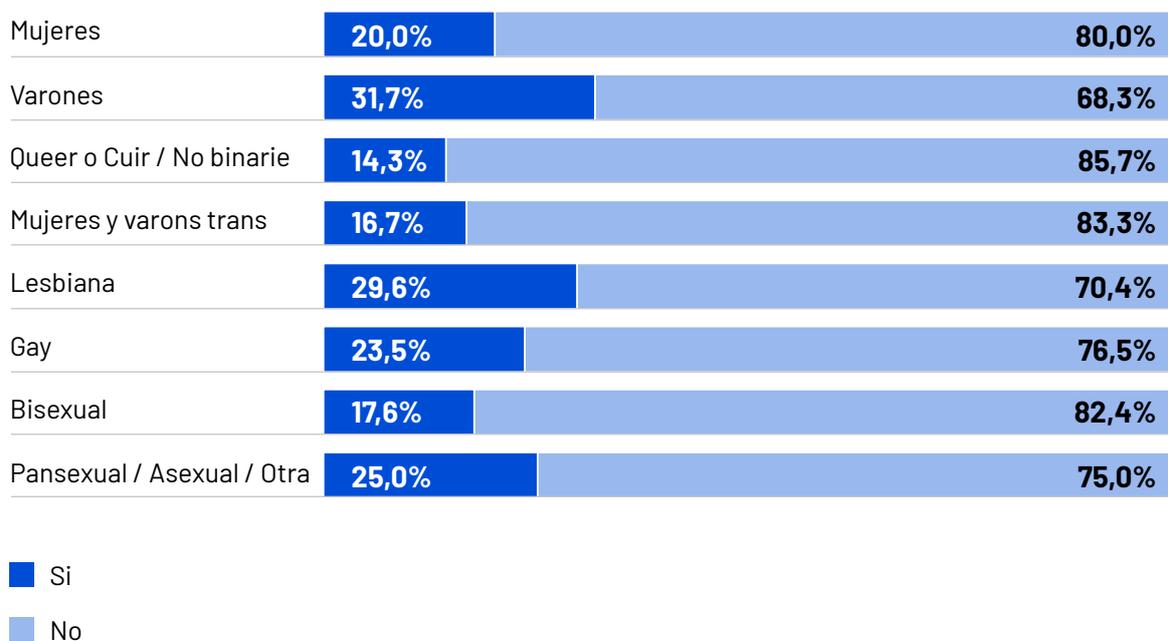
Considerando la identidad de género de las personas encuestadas, el 67% de las mujeres y varones trans que contestan la encuesta han vivido situaciones de violencia psicológica, levemente por encima del porcentaje global. Desde el punto de vista de la orientación sexual, nuevamente las mujeres lesbianas presentan el mayor porcentaje con 74%, y aquí es importante considerar el peso de la interseccionalidad de la orientación sexual y la identidad de género en la que se ubican estas mujeres. El 64,7% de los varones gays y el 61,7% de las personas bisexuales afirman haber vivido alguna de estas situaciones de violencia, apenas por debajo del porcentaje global de la muestra.

## Violencia institucional

*“Me pidieron que vaya al baño que no me corresponde según mi identidad de género mientras no tenía mi cédula de identidad con el nombre actual”*

*“Fue una lucha colocar a mi esposa en el convenio laboral”*

**GRÁFICO 12.**  
VIOLENCIA INSTITUCIONAL

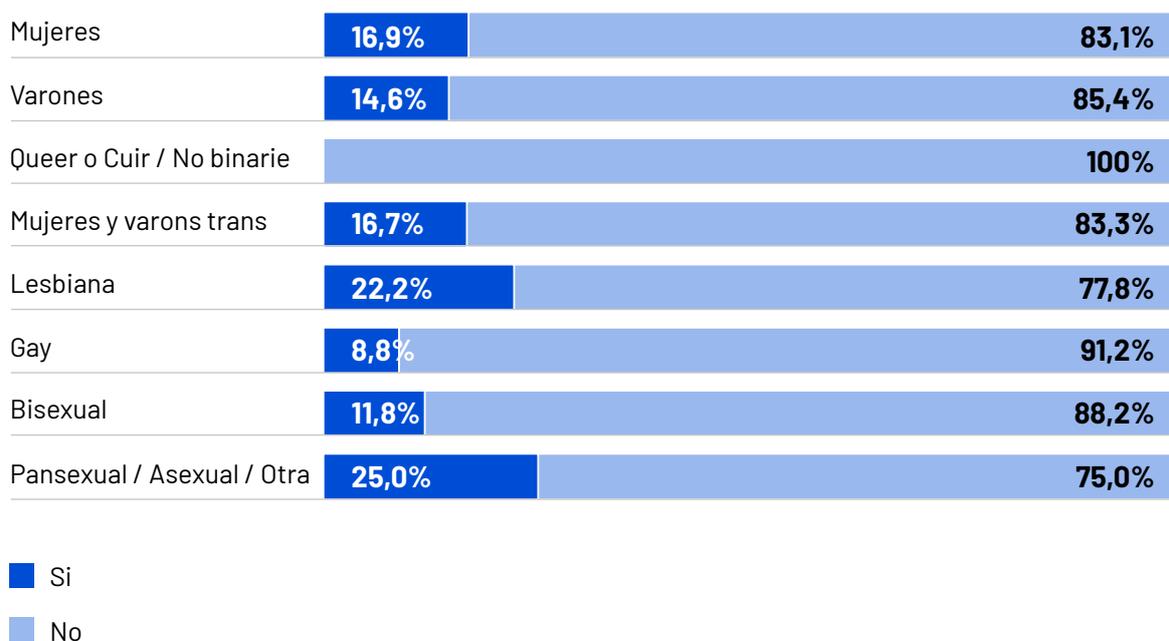


En un segundo lugar por frecuencia, un 23,9% de las personas encuestadas atravesaron alguna situación de violencia institucional, con experiencias como la prohibición de acceder a algún espacio físico (como los baños o el comedor), recibir un trato desigual en cuanto a beneficios familiares, desarrollo de carrera o salario; el cambio de puesto de trabajo para estar en un lugar menos visible al público o incluso el despido. Si bien estas situaciones suceden en porcentaje menor que las de violencia psicológica, implica que casi 1 de 4 personas sufrieron prácticas ostensiblemente discriminatorias en su espacio de trabajo y nos hablan de ambientes laborales donde los derechos laborales de estas personas fueron vulnerados.

Al analizar los datos según la orientación sexual y la identidad de género, vemos que al igual que en el caso de las cifras de violencia psicológica las mujeres lesbianas y los varones en su conjunto muestran niveles de victimización más altos que el conjunto de la muestra.

## Violencia sexual y física

**GRÁFICO 13.**  
VIOLENCIA SEXUAL



El tercer tipo de violencia más frecuente es la sexual con un 15% de personas que reportan la han sufrido en su trabajo, con 3 puntos porcentuales menos que en el global de Latinoamérica. Cuando hablamos de violencia sexual nos referimos a expresiones como que les hayan solicitado favores sexuales a cambio de beneficios / promociones laborales o como forma de amenaza para no perder el trabajo, haber recibido contacto físico indeseado/inadecuado, haber sufrido acoso sexual o agresión sexual, con violencia y sin consentimiento.

Quienes reportan el porcentaje mayor de violencia sexual, son las personas pansexuales, asexuales y de otras orientaciones sexuales con un 25%, seguidas por el grupo de las lesbianas con un 22%. El global de las mujeres y el subgrupo de mujeres y varones trans muestran valores levemente por arriba del global (16,9% y 16,7% respectivamente). Para este tipo de violencia, los varones en su conjunto, y en particular los varones gays, muestran niveles de reporte menores al nivel global.

Finalmente, la violencia física se reporta en un 3,5%, una medida mucho menor. Sin embargo, es fundamental visibilizar que estas situaciones, aún siendo puntuales, existen en el ámbito laboral, y en el caso de las personas trans y queer todas manifiestan haber vivido situaciones de violencia física como golpes, empujones, cachetadas, etc. en el trabajo.

Estas dos últimas formas de violencia, sexual y física, son muy graves por su impacto sobre la salud física y mental de las personas. Si bien son menos frecuentes, dan cuenta de la persistencia de patrones de violencia aún muy naturalizados en el marco de contextos normativos que las

sancionan explícitamente y una sociedad que mayoritariamente muestra actitudes de aceptación a las personas LGBTIQ+.

### ¿Quiénes ejercen violencia, acoso y discriminación?

*“Padres de familia defendieron mi trabajo pues se cuestionaba mi idoneidad con base en mi orientación sexual”*

*“Algún compañero se muestra amable y sin tener inconvenientes por mi sexualidad”*

*“Los jefes son maravillosos, siempre me han hecho sentir cómoda”*

*“Dar el trabajo, porque en muchos lados no te dan trabajo sólo porque tus preferencias son diferentes”*

*“Una vez visibilice mi orientación sexual, les compañeres fueron más respetuosos conmigo”*

*“En mi trabajo la diversidad es muy celebrada. Este año cuando un cliente hizo bromas homofóbicas mi equipo lo condenó y de manera proactiva les ofrecimos incorporar un programa de inclusión en todas sus sedes. Fue muy interesante”*

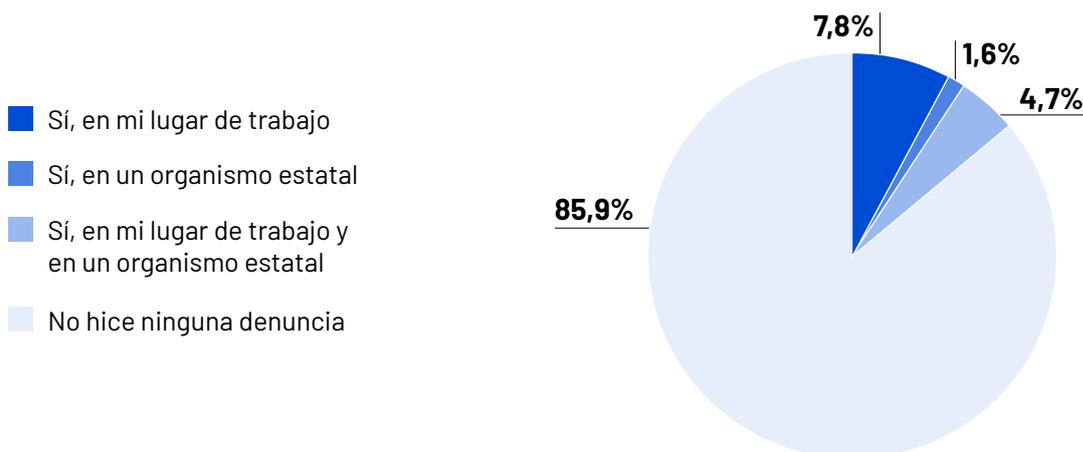
#### GRÁFICO 14.

¿QUIÉN EJERCIÓ PRINCIPALMENTE LAS CONDUCTAS ANTERIORMENTE DESCRITAS?

Jefe/Jefa		<b>21,24%</b>
Compañeres		<b>39,82%</b>
Clientes, proveedores, etc		<b>7,08%</b>
Otre (especifique)		<b>0,88%</b>

Cuando se consultó sobre quién o quiénes ejercieron las conductas de acoso, violencia o discriminación reportadas (o la conducta más grave en caso de reportar varias) encontramos que un 40% provienen de pares (del mismo equipo de trabajo o de otros equipos), el 21% de superiores (jefes/jefas), y el 7% provienen de clientes y proveedores, es decir agentes externos a la empresa.

**GRÁFICO 15.**  
REALIZACIÓN DE DENUNCIAS O QUEJAS



Por otra parte, encontramos que son muy pocas las personas que se animan a denunciar estos actos. De las personas encuestadas que reportaron situaciones de violencia, el 85,9% no hizo ningún tipo de denuncia. Sólo el 14,1% denunció los hechos: 7,8% denunció en su lugar de trabajo, 1,6% denunció ante un organismo estatal y un 4,7% denunció ante su lugar de trabajo y ante el Estado.

Entre quienes no denunciaron las situaciones sufridas, interesa destacar que el 40,4% no lo hizo por temor a la exposición, las represalias o las consecuencias que la denuncia pudiera tener en su trabajo. Un 21,2% manifestó que no denunció por considerar que los mecanismos de denuncia no eran confiables, mientras que un 30,8% no lo entendió necesario.

### La salida del clóset en el espacio de trabajo

*“Trabajo en educación y me da miedo las represalias de las familias y compañeros”*

*“(…) me parece que uno no tiene que estar aclarando su orientación sexual”*

*“Al salir del closet, mi jefa comenzó a tener comportamientos inadecuados conmigo, ya sea comentarios halagando mi cuerpo o insinuaciones. Esto no hubiese sucedido si estuviera en el closet. Ya que no lo hace con nadie más, ni mujeres ni hombres hetero”*

*“Siento que no lo van a entender o me van a juzgar”*

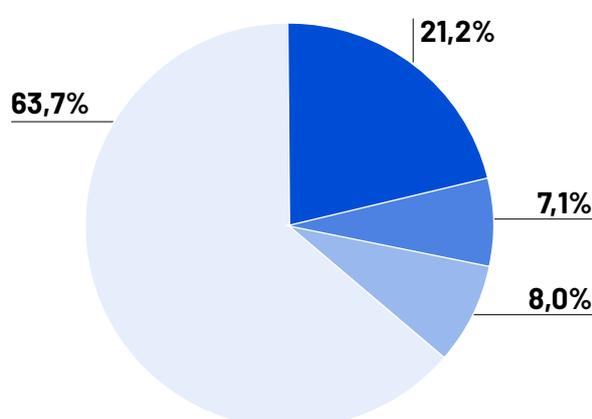
*“Nunca estuve en el “closet” en mi trabajo ni en ninguna otra área. Todo el mundo sabe que estoy en pareja con una mujer”*

La “salida del clóset” es un proceso personal y subjetivo que implica la exposición de la orientación sexual o la identidad de género en diferentes contextos: entre otros la familia, las amistades y el trabajo. Por esto, no es una experiencia que se atravesase por única vez y dependiendo del contexto puede ser un acto liberador o un evento estresante y hasta peligroso para la integridad de la persona. Por lo tanto, las personas LGBTIQ+ se enfrentan a la necesidad de ponderar los beneficios y riesgos de la salida del clóset en cada nueva situación.

#### GRÁFICO 16.

¿EN TU LUGAR DE TRABAJO, SENTISTE ALGUNA REPRESALIA, OBSTÁCULO O DIFICULTAD LUEGO DE DECLARARTE LGBTIQ+ O SALIDO DEL CLOSET?

- No. No me declaré o salí del closet por miedo a las represalias o consecuencias.
- No. No me declaré o salí del closet por otros motivos (especifique)
- Sí. Me declaré o salí del closet y me perjudicó laboralmente
- No. Me declaré o salí del closet y no tuve ninguna represalia, obstáculo o dificultad



El Gráfico 16 muestra que la mayoría de las personas encuestadas han salido del closet en su lugar de trabajo y no han sufrido represalias o dificultades como consecuencia de ello (63,7%). Sólo un 8% de las personas encuestadas se vieron perjudicadas en su trabajo por haber comunicado su orientación sexual o su identidad de género. Del 28,4% que no lo han hecho, dos de cada tres reportó que no lo ha hecho por miedo a represalias.

Además, 39,8% de las personas encuestadas han presenciado situaciones de acoso o discriminación hacia otras personas LGBTIQ+ en el lugar de trabajo. Esto se refiere a una cultura organizacional que sostiene este tipo de prácticas cuando suceden.

### Políticas de diversidad e inclusión en el ámbito laboral

---

*“Se comenzó a incluir opciones sobre auto identificación de identidad de género para el público al que atendemos. Es una oficina pública”*

---

---

*“Si bien no todos saben mi orientación sexual, quienes me rodean a diario sí lo saben. Nunca me sentí discriminada sino todo lo contrario. Y creo que trabajo en un lugar donde nunca he visto discriminación de ningún tipo. Trabajo en una empresa estatal que tiene varios edificios, hablo de mi experiencia en el edificio en que estoy, pues en los demás no lo sé. Pero por comentarios de amigos, creo que es algo que se repite en prácticamente toda la empresa y creo que es un aspecto muy positivo de la misma”*

---

---

*“El año pasado por primera vez ingresaron personas trans”*

---

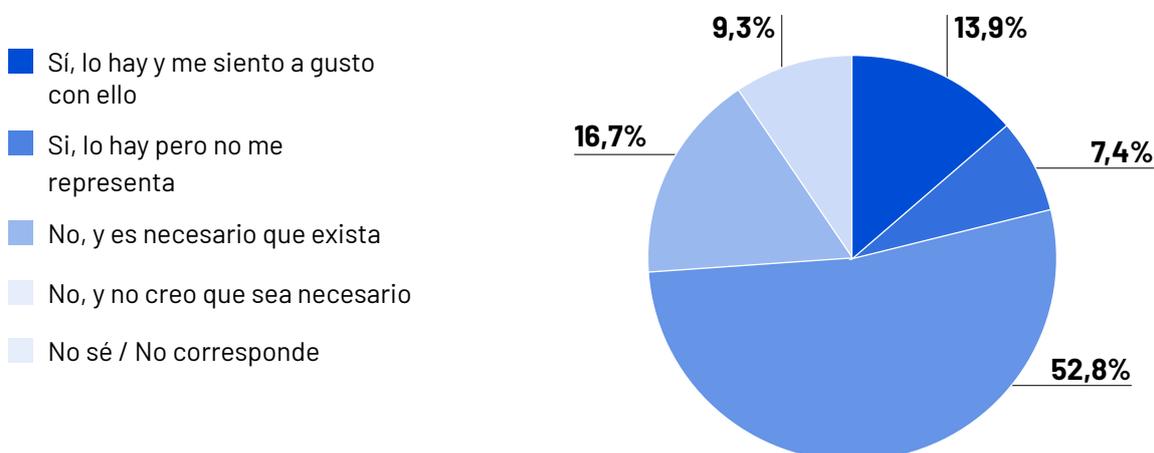
---

*“Al ser una persona que conoce sobre el tema puedo atender a las personas que son parte de la comunidad, de una forma más amigable, abierta, empática y efectiva. Y la gente agradece tener a alguien de confianza que entiende un poco mejor lo que es ser LGBT”*

---

**GRÁFICO 17.**

## CONOCIMIENTO DE POLÍTICAS DE INCLUSIÓN DE LA DIVERSIDAD



La mayoría de las personas encuestadas no conocen políticas sobre inclusión de la diversidad y no discriminación hacia las personas LGBTQ+ en su lugar de trabajo y creen que es necesario que existan (52,8%). Esto implica un reconocimiento de la necesidad de mayores garantías para que el ámbito laboral sea adecuado y digno para las personas LGBTQ+. A su vez, un 16,7% no conoce ninguna política de este tipo en su espacio laboral y tampoco cree que sean necesarias.

Un 21,3% refieren que su ámbito laboral cuenta con este tipo de políticas, pero más de un tercio de estas personas declaran que no se sienten representadas por esas políticas. De este punto surge que muchas veces cuando se diseñan políticas de este tipo no se abordan también con la participación de quienes forman parte de esta población para estar acordes a sus necesidades y demandas.

### Comodidad en el trabajo

---

*“Soy el líder del grupo LGBT+ en mi trabajo y he sido reconocido por eso”*

---

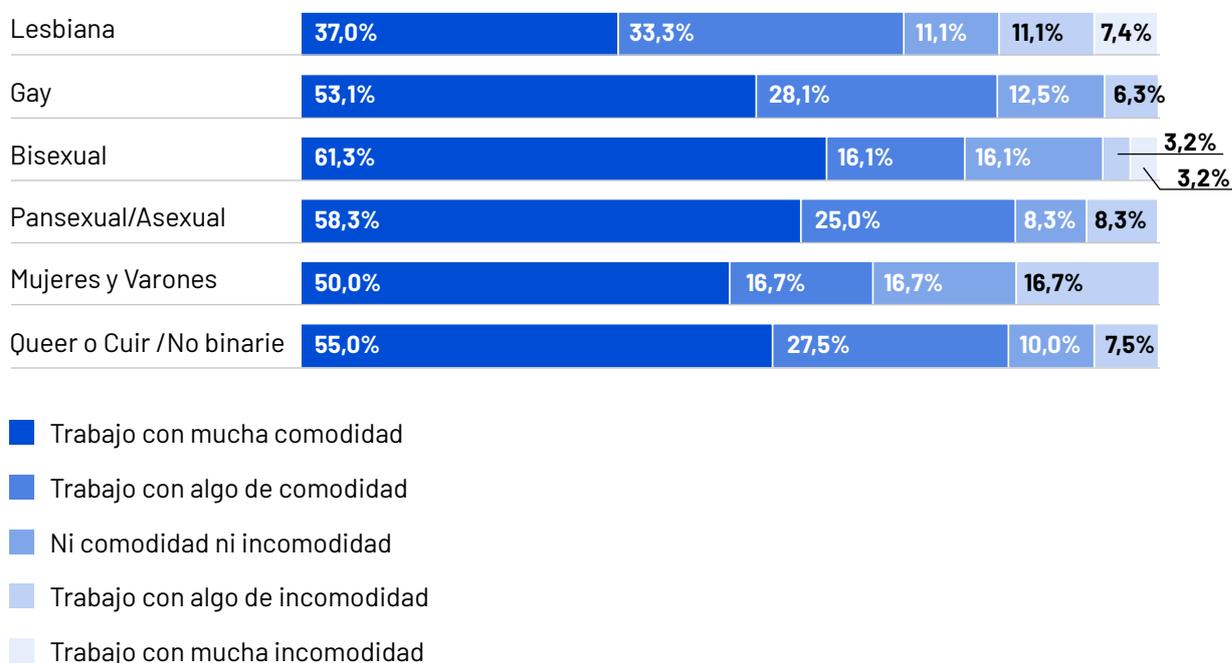


---

*“Mis compañeros de trabajo que al principio discriminaban ahora van a mi casa y conocen a mi pareja y son amigos”*

---

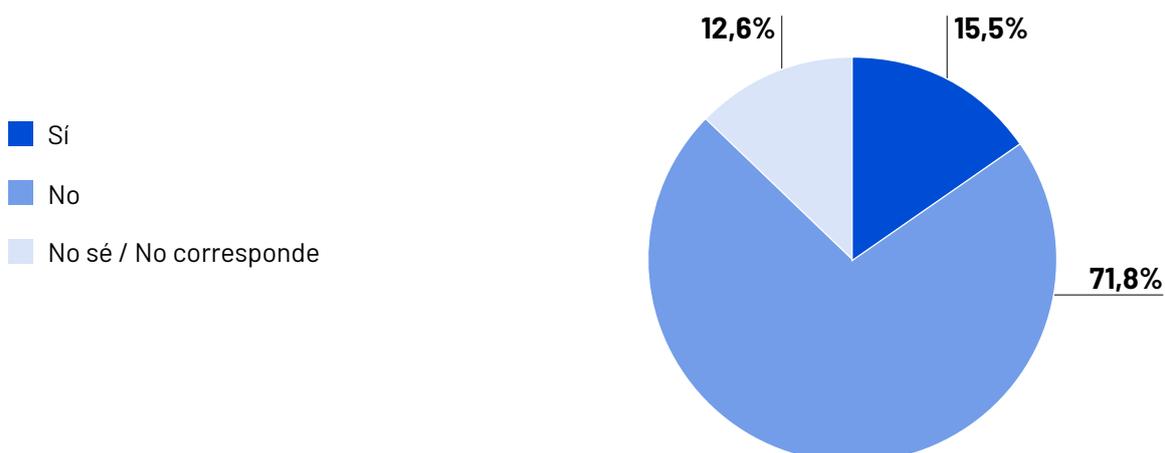
**GRÁFICO 18.**  
COMODIDAD EN EL TRABAJO POR ORIENTACIÓN SEXUAL



Respecto a la comodidad en el lugar de trabajo, vemos que la amplia mayoría de las personas encuestadas trabaja con mucha o algo de comodidad. Según la orientación sexual y la identidad de género, las mujeres lesbianas reportan con mayor frecuencia algún nivel de incomodidad en el trabajo (casi 1 de cada 5), seguidas por las mujeres y varones trans, y en mucha menor medida por las personas pansexuales, asexuales y de otras orientaciones y las personas queer y no binarias.

### Situación de los derechos laborales en el escenario de la COVID-19

**GRÁFICO 19.**  
VULNERACIÓN DE ALGÚN DERECHO LABORAL DURANTE LA PANDEMIA DE LA COVID-19  
POR ORIENTACIÓN SEXUAL Y/O IDENTIDAD DE GÉNERO



En el marco de la encuesta se consultó a las personas si creían que por su orientación sexual y/o identidad de género podría ser más fácil que se vulnerara alguno de sus derechos laborales durante la pandemia de la COVID-19. Hay un 15,5% que plantea que es más probable que sus derechos laborales sean afectados, frente a un 71,8% que responde que no y un 12,6% que no sabe o siente que la pregunta no aplica a su espacio laboral. Este dato, si bien es complejo de interpretar, sugieren que puede haber un porcentaje significativo de personas LGBTIQ+ que ven decididamente en riesgo sus derechos laborales, o tienen la incertidumbre de si lo están, en este contexto de crisis sanitaria.

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En primer lugar, es fundamental destacar la importancia de contar con esta información y estas voces por primera vez en Uruguay a través de esta Primera Encuesta Latinoamericana sobre diversidad sexual, acoso, violencia y discriminación en el ámbito laboral.

En segundo lugar, esta encuesta tiene limitaciones en cuanto a la posibilidad de generalizar los resultados a toda la población LGBTIQ+ económicamente activa. Como vimos en la sección inicial, manejamos una muestra pequeña (n=113) y no estadísticamente representativa de la población LGBTIQ+ residente en Uruguay con empleo en el último año.

Además, las características de las personas encuestadas dan cuenta de algunos sesgos: son mucho más jóvenes que el promedio de la población económicamente activa, poseen un nivel educativo marcadamente más alto que la población general y en una proporción también mayor trabajan en el sector público. A su vez, la muestra tiene una subrepresentación de las personas con discapacidad y afrodescendientes, respecto al censo uruguayo.

Globalmente, los resultados de la encuesta para Uruguay evidencian que aún contando con igualdad legal plena para las personas LGBTIQ+, avances importantes en políticas de igualdad y mecanismos gubernamentales de denuncia de larga data, en el ámbito laboral un porcentaje importante de personas continúan experimentando situaciones de discriminación y violencia, lo que habla de la necesidad de identificar las dificultades que tal vez las políticas públicas y empresariales no están abordando para prevenirlas, atenderlas y sancionarlas cuando ocurren.

También constatamos que un porcentaje importante de las personas que sufren estas situaciones de acoso, violencia o discriminación no las identifican como tales, lo que indica que estas situaciones pueden estar muy naturalizadas también para las propias víctimas, lo que a su vez impacta en su denuncia y visibilización. Asimismo, dado el sesgo de la muestra, constatamos que igualmente las situaciones de discriminación afectan de manera significativa a las personas LGBTIQ+ más jóvenes y con altos niveles educativos.

**Otro aspecto a destacar es que los porcentajes de victimización de las mujeres lesbianas son los más altos en relación a la violencia psicológica, institucional y sexual y son también las que reportan con más frecuencia trabajar con incomodidad.** Es fundamental aquí tener un en-

foque de diversidad sexual y de género de manera articulada, para comprender la interseccionalidad y cómo estas situaciones de desigualdad por orientación sexual y por identidad de género se entrecruzan generando mayor vulnerabilidad para estas mujeres en el espacio de trabajo.

La información disponible del Censo de Personas Trans en Uruguay confirma que las personas trans han tenido menos oportunidades de trabajo formal, por lo que es lógico tener en esta encuesta una muestra muy pequeña que permite hacer inferencias muy limitadas. De todas maneras, cabe notar que las mujeres y varones que se identificaron como trans muestran niveles de victimización frente a situaciones de violencia e incomodidad en el trabajo siempre cercanos a los niveles más altos, que son los registrados por las mujeres lesbianas. La situación de las personas trans requeriría mayor estudio para profundizar y comprender cabalmente cómo es su vivencia en el ámbito laboral.

MSN Consultorías elaboró en el marco de la crisis sanitaria un documento sobre Vulnerabilidades e inclusión social (MSN Consultorías, 2020) donde hizo foco en algunas poblaciones, y entrevistó a personas trans y organizaciones LGBT para desarrollarlo. Allí encontramos que gran parte de la población trans trabaja de manera informal, y con los ingresos cotidianos suelen hacerse cargo de la vivienda (generalmente en casas de inquilinato) y la alimentación. Las emprendedoras trans también tienen grandes dificultades y manifiestan que las medidas planteadas para los emprendimientos monotributistas son insuficientes.

El 80% de las mujeres trans ha ejercido el trabajo sexual en algún momento de su vida según el Censo realizado por el MIDES, y desde las organizaciones se plantea que frente a la pandemia es más difícil el ejercicio de su actividad. Para dar respuestas a estas situaciones, entre las organizaciones de personas LGBT de todo el país se vienen desarrollando estrategias de acompañamiento social y económico, con canastas y ollas populares como formas de estar presentes e ir generando redes de contención en una situación que les deja aún más vulnerables.

**Cuando miramos quiénes ejercen las diferentes formas de discriminación, acoso y violencia encontramos que con mayor frecuencia son ejercidas por compañeros/as de trabajo (casi el doble que los jefes y jefas), es decir personas con quienes se comparte el día a día en el trabajo en calidad de pares, lo que hace pensar en ambientes laborales cotidianamente hostiles para las personas LGBTIQ+, con escasa respuesta de quienes emplean para generar culturas organizacionales con tolerancia cero a toda forma de discriminación.** Es fundamental reconocer que existe responsabilidad en quienes están en lugares de jerarquía, de promover espacios de trabajo adecuados, de convivencia respetuosa para garantizar condiciones de trabajo digno que permita desarrollar las tareas y aprovechar al máximo el potencial del funcionariado.

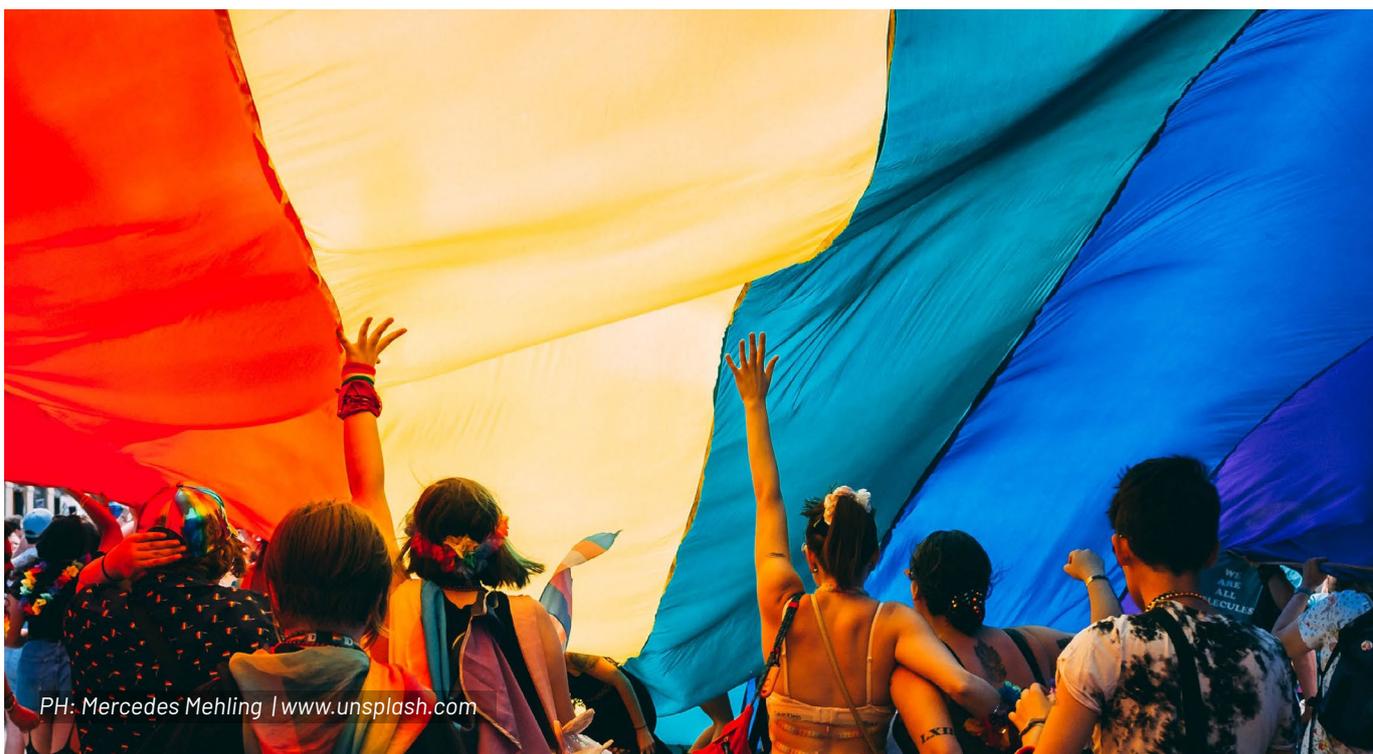
Si bien la amplia mayoría de las personas encuestadas han salido del closet en su trabajo y un bajo porcentaje de ellas sufrieron represalias o problemas laborales luego de hacerlo, llama la atención que dos de cada tres de las personas que no han salido del clóset, no lo han hecho justamente por miedo a represalias y consecuencias laborales. A esto se suma que un 40% de las personas que sufrieron situaciones de violencia no realizaron la denuncia por esta misma razón. Esto puede tener que ver nuevamente con una percepción respecto al entorno, sentida y significativa, de hostilidad hacia las personas LGBTIQ+ en el lugar de trabajo que es necesario abordar.

**En relación a las políticas y/o programas sobre inclusión de la diversidad sexual y la no discriminación, casi un 70% de las personas encuestadas respondió que no conoce de su existencia en su espacio de trabajo, lo que sugiere que no existe un gran desarrollo en el país en este sentido.** Una herramienta disponible para construir estas políticas, tanto para empresas como para el sector público, es el Modelo de Calidad con Equidad de Género desarrollado por el Instituto Nacional de las Mujeres desde 2008 y que tiene en cuenta en cierta medida la intersección de la inequidad de género con la identidad de género y la orientación sexual de las mujeres.

Por lo tanto, más allá de algunas iniciativas que buscan promover el desarrollo de políticas de igualdad y no discriminación, aún no están puestos los énfasis para que se incorpore especialmente la perspectiva de la diversidad sexual en ese marco. A nivel privado, en algunos casos, existen empresas internacionales o regionales que en sus paquetes de políticas incorporan las referidas a la diversidad e inclusión.

Como muestra la evidencia internacional, las políticas de diversidad e inclusión generan mejoras en el ambiente de trabajo para todas las personas, tanto en el desempeño laboral y en la optimización del trabajo en equipo.

Finalmente, la reciente ratificación del Convenio 190 por parte de Uruguay abre un nuevo capítulo para el abordaje de las situaciones de violencia, acoso y discriminación en el ámbito laboral relevadas en este estudio. El Convenio se refiere no sólo a las trabajadoras sino también a los grupos vulnerables que estén afectados de manera desproporcionada por la violencia en el mundo del trabajo (Art. 6). Asimismo, enfatiza que las situaciones de violencia y acoso en el lugar de trabajo afectan claramente la salud psicológica, física y sexual, y la dignidad de las personas y limitan el acceso al mercado de trabajo y a la permanencia y progreso profesional. Por esta razón, es fundamental seguir este camino de generar información que tenga en cuenta las voces de las personas LGBTIQ+, visibilizar las situaciones de discriminación, acoso y violencia y construir caminos para que el ámbito laboral sea un espacio digno y de desarrollo para todas las personas.



PH: Mercedes Mehling | [www.unsplash.com](http://www.unsplash.com)

## BIBLIOGRAFÍA

Cifra (2015). *Legalización del matrimonio homosexual*. Disponible en <https://www.cifra.com.uy/index.php/2015/09/02/legalizacion-del-matrimonio-homosexual/>

Colectivo Ovejas Negras, Todo Mejora Chile y GLSEN (2016). *Encuesta Nacional de Clima Escolar en Uruguay 2016*. Disponible en <https://ovejasnegras.org/wp-content/uploads/2019/08/ENCUESTA-NACIONAL-DE-CLIMA-ESCOLAR-EN-URUGUAY-2016-VERSION-FINAL-DIC.2016-1.pdf>

Equipos Mori (2019). *Opinión sobre el matrimonio igualitario*. Disponible en <https://equipos.com.uy/opinion-sobre-el-matrimonio-igualitario/>

Inglehart, R., C. Haerpfer, A. Moreno, C. Welzel, K. Kizilova, J. Diez-Medrano, M. Lagos, P. Norris, E. Ponarin & B. Puranen et al. (eds.). (2014). *World Values Survey: All Rounds - Country-Pooled Datafile Version*: <https://www.worldvaluessurvey.org/WVSDocumentationWVL.jsp>

Ministerio de Desarrollo Social (2016). *Transforma 2016 "Visibilizando realidades: Avances a partir del Primer Censo de personas trans"*. Documento base.

MSN Consultorías (2020). *Vulnerabilidad e inclusión social Capítulo Uruguay. Cómo el actual escenario de pandemia potenció y multiplicó situaciones de exclusión en algunos grupos sociales*. Disponible en <http://www.msnconsultorias.com/wp-content/uploads/2020/06/Vulnerabilidades-Covid-19-Uruguay-Nodos-MSN.pdf>



# DISTINTOS PAÍSES, UNA MISMA REGIÓN

**Georgina Sticco y Marisol Andres  
Grow- Género y Trabajo**

## INTRODUCCIÓN

En este capítulo nos proponemos realizar un análisis comparado de los datos obtenidos por país, para identificar similitudes y diferencias en la situación laboral de las personas LGBTQ+ en la región. La elección se justifica en que más allá de las particularidades propias de cada país (normativas, aspectos culturales y políticas públicas en la temática), se comparte una misma matriz cultural.

En principio se considerarán las diferencias identificadas en la encuesta entre percepciones y experiencias. Además, se relacionará esta información con los tipos de violencia vividas por las personas que respondieron, la existencia o no de leyes de identidad de género en cada país, la situación en contexto de COVID-19 y la proporción en que se realizan denuncias.

Luego se examinará desde una mirada interseccional la situación laboral de las personas descendientes o pertenecientes a pueblos indígenas originarios y afrodescendientes. Finalmente, a modo de conclusión, se mencionarán las asignaturas pendientes que tienen el Estado, el sector privado, las asociaciones gremiales y la sociedad civil hacia la comunidad LGBTQ+.

## PERCEPCIONES Y EXPERIENCIAS

***Hallazgo #1: En los países que forman parte del estudio, las situaciones de violencia que viven las personas de la diversidad sexual están en gran medida naturalizadas.***

Los resultados de la muestra indican que el 37,2% del total de la población encuestada reconoce haber vivido acoso, violencia y/o discriminación por su orientación sexual y/o identidad de género, sin embargo, el 74% menciona que ha tenido experiencias, en el último año, que pueden ser identificadas como violencia psicológica, institucional, sexual, acoso y/o violencia física.

**Es decir, muchas situaciones que no son consideradas como violentas cuando se pregunta de manera general, al indagar en casos puntuales y contar con opciones, pasan a ser catalogadas de esa manera y por eso los porcentajes aumentan.** Se evidencia entonces una diferencia significativa entre las percepciones y las experiencias, que puede encontrar su explicación en la falta de consenso y de información respecto de qué es la violencia y cuáles comportamientos son violentos.

**TABLA 1.**  
SITUACIONES Y EXPERIENCIAS DE ACOSO, VIOLENCIA Y/O DISCRIMINACIÓN  
POR ORIENTACIÓN SEXUAL Y/O IDENTIDAD DE GÉNERO

	Promedio	Argentina	Brasil	Colombia	México	Uruguay
Situaciones percibidas de acoso, violencia y/o discriminación por tu orientación sexual y/o identidad de género	<b>35,2%</b>	<b>27,5%</b>	<b>44%</b>	<b>40,3%</b>	<b>33,1%</b>	<b>31%</b>
Experiencias de acoso, violencia y discriminación por tu orientación sexual y/o identidad de género	<b>72,2%</b>	<b>68,1%</b>	<b>71,5%</b>	<b>79,9%</b>	<b>74%</b>	<b>67,3%</b>
Brecha entre reconocimiento de la violencia y las situaciones vividas	<b>36,9%</b>	<b>40,6%</b>	<b>27,5%</b>	<b>39,6%</b>	<b>40,9%</b>	<b>36,3%</b>

**Fuente:** Elaboración propia según datos de la Encuesta Latinoamericana sobre Diversidad Sexual, acoso, violencia y discriminación en el ámbito laboral (NODOS, 2020).

**Colombia encabeza la lista de países con más cantidad de experiencias de acoso, violencia y/o discriminación por orientación sexual y/o identidad de género (79,9%), seguido de cerca por Brasil (71,5%) y México (74%). Los porcentajes de Argentina (68,1%) y Uruguay (67,3%) aunque menores, también son significativos. Esto demuestra que las experiencias de la comunidad LGBTQ+ son similares en toda la región.**

Por otro lado, Brasil es el país donde la brecha entre el reconocimiento de la violencia y las experiencias vividas es menor, lo que podría indicar una mayor sensibilidad sobre qué comportamientos son violentos.

## Hallazgo #2: Las situaciones que se perciben como violentas son las más extremas, aquellas que implican mayoritariamente el contacto físico y/o acciones explícitas.

Si sumamos las experiencias de acoso, violencia sexual y/o física, y las comparamos con la percepción general de las personas que indicaron haber sufrido violencia en el último año, vemos que los porcentajes son similares, excepto en el caso de Brasil. Esto puede significar que solo se perciben como violentas las situaciones más extremas (violencia física, violencia sexual, acoso). En este sentido, la violencia psicológica y la institucional están más naturalizadas.

**TABLA 2.**  
EXPERIENCIAS DE ACOSO, VIOLENCIA SEXUAL Y/O FÍSICA VERSUS SITUACIONES GENERALES PERCIBIDAS COMO VIOLENTAS

País	Experiencias de acoso, violencia sexual y/o física	Situaciones percibidas
Argentina	25,7%	27,5%
Brasil	24,8%	44%
Colombia	43%	40,3%
México	36,4%	33,1%
Uruguay	29,1%	31%

**Fuente:** Elaboración propia según datos de la Encuesta Latinoamericana sobre Diversidad Sexual, acoso, violencia y discriminación en el ámbito laboral (NODOS, 2020).

Por otra parte, si analizamos las percepciones de acuerdo con la orientación sexual y/o identidad de género de quienes respondieron la encuesta observamos que las personas trans son quienes más sufren acoso, violencia y/o discriminación (61,4%). Le siguen las personas intersex (50%), queer+ (43,2%) y lesbianas (41,1%). En cuanto a las experiencias referidas, el orden es similar,

pero los porcentajes aumentan (trans 89,1%, intersex 84,5%, queer+ 78,7%, bisexual 77,8%). En todos los casos predomina la violencia psicológica.

**Hallazgo #3:** En los países de la región, los comportamientos asociados a la violencia psicológica e institucional se dan en mayor medida que los casos de acoso, violencia sexual y violencia física.

Del total de la muestra el 70,6% reconoce haber sufrido violencia psicológica y el 34,8% violencia institucional. Le siguen violencia sexual (18,5%), acoso (13,9%) y violencia física (4,4%). Cuando se desagregan los datos, se observa en todos los países que la proporción entre los casos de violencia psicológica y de violencia institucional es el doble, a excepción de Uruguay donde alcanza el 2,7. Esta distribución pone en evidencia la importancia y necesidad de promover una transformación cultural que permita a las sociedades identificar este comportamiento como violento.

Por otro lado, Colombia tiene los porcentajes más altos en todos los tipos de violencia. Le siguen México y Brasil. Comparando los países con los índices más altos de violencia y los de menor frecuencia se observa que la mayor diferencia se da en los casos de violencia institucional, con 14,2 puntos porcentuales entre Uruguay y Colombia. La violencia con menor diferencia entre los países es la física, donde la brecha entre el país con el mayor índice, (Colombia) y el país con el menor índice (Brasil), es de 3,4 pp.

**TABLA 3.**  
DISTINTOS TIPOS DE VIOLENCIA IDENTIFICADOS

Tipos de violencia	Promedio	Argentina	Brasil	Colombia	México	Uruguay
violencia psicológica	70,6%	65,9%	66,0%	77,6%	69,1%	65,5%
Violencia institucional	34,8%	31,9%	30,2%	38,1%	34,1%	23,9%
Acoso	13,9%	9,3%	7,6%	14,9%	14,8%	10,6%
Violencia sexual	18,5%	12,6%	15,1%	22,6%	18%	15%
Violencia física	4,4%	3,8%	2,1%	5,5%	3,6%	3,5%

**Fuente:** Elaboración propia según datos de la Encuesta Latinoamericana sobre Diversidad Sexual, acoso, violencia y discriminación en el ámbito laboral (NODOS, 2020).

**TABLA 3 BIS.**  
RELACIÓN ENTRE VIOLENCIA PSICOLÓGICA Y VIOLENCIA INSTITUCIONAL

Tipos de violencia	Promedio	Argentina	Brasil	Colombia	México	Uruguay
violencia psicológica	<b>70,6%</b>	<b>65,9%</b>	<b>66,0%</b>	<b>77,6%</b>	<b>69,1%</b>	<b>65,5%</b>
Violencia institucional	<b>34,8%</b>	<b>31,9%</b>	<b>30,2%</b>	<b>38,1%</b>	<b>34,1%</b>	<b>23,9%</b>
Relación	<b>2,0</b>	<b>2,0</b>	<b>2,2</b>	<b>2,0</b>	<b>2,0</b>	<b>2,7</b>

**Fuente:** Elaboración propia según datos de la Encuesta Latinoamericana sobre Diversidad Sexual, acoso, violencia y discriminación en el ámbito laboral (NODOS, 2020).

Continuando con las comparaciones, observamos que en países sin normativas específicas sobre el derecho a la identidad de género (Brasil, Colombia y México), hay más situaciones de violencia que en aquellos que cuentan con una Ley de Identidad de Género (Argentina) o con una Ley Integral para Personas Trans (Uruguay).

**TABLA 4.**  
LEYES DE IDENTIDAD DE GÉNERO

País	Año	Breve descripción
Argentina	2012	<b>N° 26743:</b> reconoce el derecho a la rectificación registral del sexo sin necesidad de acreditar intervención quirúrgica por reasignación genital total o parcial, terapias hormonales u otro tratamiento psicológico o médico. Además, ordena que todos los tratamientos médicos de adecuación a la expresión de género sean incluidos en el Programa Médico Obligatorio.
Brasil	NO HAY	Brasil no tiene una ley específica sobre identidad de género, pero una decisión del Tribunal Supremo Federal de marzo del 2018 permite que personas trans mayores de 21 años cambien su nombre en el registro civil, sin necesidad de haber pasado por una cirugía de reasignación de sexo (Página 12). Desde que asumió Jair Bolsonaro impulsó medidas regresivas en materia de derechos de la diversidad sexual (Agencia Presentes).

País	Año	Breve descripción
Colombia	NO HAY	<b>Sentencia T-063/15 de la Corte Constitucional:</b> sobre corrección de sexo en el registro civil. <b>Decreto 410 (2018):</b> para prevenir la discriminación por razones de orientación sexual e identidad de género diversa.
México	NO HAY	La Ciudad de México, así como Michoacán, Colima, Coahuila, Nayarit e Hidalgo, cuentan con un marco normativo para efectuar el cambio de documentos de identidad acordes al género autopercebido, vía administrativa. Ninguno de estos Estados ha reconocido la misma vía para personas menores de 18 años.
Uruguay	2009	<b>N°18620:</b> establecía el derecho a la identidad, al cambio de nombre y sexo en documentos identificatorios. Se requería de la presentación de un informe por parte de un equipo multidisciplinario. Fue derogada en 2018 por la <b>Ley Integral para Personas Trans (N°19684)</b> que considera componentes de salud, educación y vivienda.

**Fuente:** Elaboración propia según datos de la Encuesta Latinoamericana sobre Diversidad Sexual, acoso, violencia y discriminación en el ámbito laboral (NODOS, 2020).

Además, es importante mencionar que a partir de la pandemia de COVID-19 las personas de la comunidad LGBTIQ+ identifican un leve aumento de situaciones de acoso, violencia y/o discriminación en distintos ámbitos de sus vidas. En Brasil los números son más alarmantes que en el resto de los países, en especial en el entorno familiar (10,7%), entre amigos (8,1) y en el trabajo en general (11,1%).

Ante esta situación, es necesario considerar que su presidente, Jair Bolsonaro, se presenta públicamente como opositor de los derechos de la diversidad sexual no solo en términos discursivos sino también en las acciones que implementa y que significan retrocesos en los derechos ya adquiridos por la comunidad de dicho país.

**TABLA 5.**  
SITUACIONES DE VIOLENCIA EN CONTEXTO DE COVID-19

	Argentina	Brasil	Colombia	México	Uruguay
En mi casa	5,3%	7,0%	7,2%	5,2%	3,9%
En mi familia	5,3%	10,7%	9,3%	8,9%	2,9%
En mi pareja, relación o vínculo	1,8%	1,5%	3,4%	1,0%	0,0%
Entre amigos	2,9%	8,1%	3,7%	3,7%	0,0%
En mi trabajo en general	3,5%	11,1%	5,3%	4,9%	0,0%
Con mis colegas / equipo en general	2,3%	2,6%	5,8%	3,7%	3,9%
Con mis líderes de equipo y/o gerentes	4,1%	2,6%	2,4%	2,1%	2,9%

**Fuente:** Elaboración propia según datos de la Encuesta Latinoamericana sobre Diversidad Sexual, acoso, violencia y discriminación en el ámbito laboral (NODOS, 2020).

Por otra parte, el 40,1% de las personas que respondieron en Colombia considera que es más fácil que se viole alguno de sus derechos laborales durante la pandemia del COVID-19. En México esta percepción alcanza el 32,5%, en Brasil el 30,6%, mientras que en Argentina y Uruguay los porcentajes son menores (17,5% y 15,5% respectivamente).

No es casual que las personas con mayor temor a que se violen sus derechos laborales durante la pandemia sean aquellas que se encuentran en países sin leyes que protejan sus derechos (Brasil, Colombia, México).

### **Hallazgo #4:** La mayoría de las personas que experimentan situaciones de acoso, violencia y/o discriminación no realizan ningún tipo de denuncia.

**El 86,3% de las personas que reportaron haber sufrido situaciones de acoso, violencia y/o discriminación por su orientación sexual y/o identidad de género en el último año, no hizo ninguna denuncia. El 21% de ellas, tuvo temor a la exposición, a represalias o consecuencias en el trabajo.**

Si se analiza la situación por país, en todos los casos la mayor parte de las denuncias se realizan en el lugar de trabajo. Prácticamente no se recurre a organismos estatales. Esto puede deberse a una desconfianza hacia el Estado pero también a la falta de información sobre los sitios a los que se puede recurrir para denunciar.

Brasil es el país con mayor porcentaje de denuncias (12,9%) y al mismo tiempo, en el que menos denuncias se realizan (61,9%).

**TABLA 6.**  
DENUNCIAS POR PAÍS

	Argentina	Brasil	Colombia	México	Uruguay
En lugar de trabajo	8,9%	12,9%	9,1%	11,5%	4,5%
En organismo estatal	0,0%	1%	1,5%	1,7%	0,9%
En lugar de trabajo y organismo estatal	0,0%	2,4%	1,5%	1%	2,7%
No hizo denuncia	53,6%	61,9%	57,7%	48,9%	49,5%
No corresponde	37,4%	21,7%	30,1%	36,9%	42,3%

**Fuente:** Elaboración propia según datos de la Encuesta Latinoamericana sobre Diversidad Sexual, acoso, violencia y discriminación en el ámbito laboral (NODOS, 2020).

## UNA MIRADA INTERSECCIONAL

**Hallazgo #5:** Las personas que se identifican como descendientes o pertenecientes a un pueblo indígena originario y las afrodescendientes son quienes más están expuestas a situaciones de violencia.

El 10% de quienes respondieron la encuesta se reconoce descendiente o perteneciente a un pueblo indígena originario y el 8,3%, afrodescendiente. Si analizamos en términos comparativos las situaciones de acoso, violencia y/o discriminación en el trabajo entre el promedio total de la muestra, las personas pertenecientes a pueblos indígenas originarios y las afrodescendientes, observaremos cómo en estos dos últimos casos, los porcentajes se incrementan:

**TABLA 7.**  
SITUACIONES DE ACOSO, VIOLENCIA Y/O DISCRIMINACIÓN POR GRUPO POBLACIONAL

	Promedio Total	Descendientes/ pertenecientes a pueblos indígenas originarios	Afrodescendientes
Razón de la violencia: Orientación sexual	<b>27,3%</b>	<b>34%</b>	<b>31,8%</b>
Razón de la violencia: Identidad de género	<b>5,5%</b>	<b>7,5%</b>	<b>9,8%</b>

**Fuente:** Elaboración propia según datos de la Encuesta Latinoamericana sobre Diversidad Sexual, acoso, violencia y discriminación en el ámbito laboral (NODOS, 2020).

De la misma manera, si profundizamos en las características de la violencia que sufren podemos identificar que están más expuestos/as a bromas o comentarios negativos relacionados a su orientación sexual y/o identidad de género, que se visibiliza en mayor medida su identidad de género sin consentimiento, que se los/as cambia a puestos de trabajo de menor contacto con el público, y que sufren más violencia física y ciberacoso, entre otros.

**TABLA 8.**  
SITUACIONES DE VIOLENCIA POR GRUPO POBLACIONAL

	Promedio Total	Descendientes/ pertenecientes a pueblos indígenas originarios	Afrodescendientes
Bromas o comentarios negativos	<b>49,3%</b>	<b>56,3%</b>	<b>54,2%</b>
Comentarios negativos relacionados a la orientación sexual y/o identidad de género	<b>42,8%</b>	<b>54,1%</b>	<b>49,6%</b>
Visibilización de su identidad de género sin su consentimiento	<b>19,7%</b>	<b>27%</b>	<b>27,7%</b>
Impedimento de acceso a lugares como baños y comedores	<b>3,4%</b>	<b>7,5%</b>	<b>6,2%</b>
Cambio de puesto de trabajo a lugares menos visibles para el público	<b>7,4%</b>	<b>10,7%</b>	<b>11,5%</b>
Violencia verbal	<b>21%</b>	<b>28,3%</b>	<b>26,9%</b>
Ciberacoso	<b>14%</b>	<b>25,3%</b>	<b>25,3%</b>

**Fuente:** Elaboración propia según datos de la Encuesta Latinoamericana sobre Diversidad Sexual, acoso, violencia y discriminación en el ámbito laboral (NODOS, 2020).

**Esta situación de mayor exposición a la violencia de las personas pertenecientes a pueblos indígenas originarios y afrodescendientes se puede explicar a partir del concepto de interseccionalidad, que permite dar cuenta de factores de discriminación que se superponen. En este caso, no solo se ejerce violencia sobre ellos/as por su orientación sexual y/o identidad de género, sino también por su origen étnico y color de piel.**

## CONCLUSIONES

De acuerdo con los resultados obtenidos por la encuesta es importante –aunque no suficiente– contar con marcos normativos que garanticen los derechos de las personas de la diversidad sexual para propiciar ambientes laborales libres de violencia. En este sentido, además de las leyes, son necesarias estadísticas nacionales que permitan hacer un seguimiento de la situación laboral de la población LGBTIQ+ para desarrollar acciones que den respuesta a sus demandas y necesidades. Asimismo, es imprescindible sensibilizar a las empresas para que incorporen la perspectiva de género en sus acciones.

Por otra parte, se vuelve necesario elaborar e implementar políticas integrales para revertir la desigualdad y la violencia, desde una mirada interseccional. Como se desprende de los datos, las personas pertenecientes a pueblos indígenas originarios y las afrodescendientes están más expuestas a situaciones de acoso, violencia y/o discriminación.

Finalmente, debido a que las situaciones de violencia no se denuncian, **es fundamental brindar herramientas a los/as trabajadores/as para que sepan cómo y dónde denunciar, ofrecer garantías para que no haya temor a represalias, y que se los/as acompañen en el proceso.**

La transformación hacia una sociedad más equitativa y libre de violencias es colectiva. Requiere del compromiso del Estado pero también del sector privado, de las organizaciones gremiales y de la sociedad civil.





# Encuesta Latinoamericana sobre Diversidad Sexual, acoso, violencia y discriminación en el ámbito laboral



 <https://www.nodosconsultora.com/>

 <https://integraversidade.com.br/>

 /nodos-consultora

 /integraversidade

 /nodosconsultora

 /integraversidade

 /nodosconsultora

 /Integraversidade

 /ConsultoraNodos



 <https://sentiido.com/>

 <http://www.msnconsultorias.com/>

 /sentiido\_

 /msn-consultorias/about

 /Sentiido

 /msn\_consultorias

 /sentiido

 /MSNconsultorias

 /MSNConsultorias