

Toolkit 17 mayo Día contra la homo bi transfobia (IDAHOBIT)



¿Qué se conmemora?

El 17 de mayo de cada año se conmemora el Día Internacional contra el odio homofóbico, transfóbico y bifóbico. Esta fecha recuerda el 17 de mayo de 1990, año en el cual la Organización Mundial de la Salud (OMS) quitó a la "homosexualidad" del listado de trastornos mentales.

Su principal objetivo es concientizar sobre el efecto que la discriminación basada en la orientación sexual e identidad de género de las personas tiene sobre la población, la vigente criminalización de las personas LGBTI+ en numerosos países y la necesidad de asumir un compromiso colectivo para poner fin al odio y la persecución.

Popularmente conocido como IDAHOBIT (International Day Against Homophobia, Biphobia and Transphobia por sus siglas en inglés), la celebración comenzó en 2004 y hoy es un día de visibilidad y reclamo de igualdad en todo el mundo.



Algunos conceptos básicos



Orientación sexual

La **orientación sexual** es la capacidad que cada persona tiene de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente, de su mismo género o por más de un género, así como a la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas.

De acuerdo a su orientación sexual, las **personas lesbianas** son mujeres que se sienten emocional, sexual y románticamente atraídas a otras mujeres; las **personas gay** son hombres que se sienten atraídos emocional, sexual y románticamente a hombres.

Las **personas bisexuales** son personas que se sienten emocional, sexual y románticamente atraídas a hombres y mujeres, y las **personas heterosexuales** aquellas que sienten atracción por personas de un género diferente al propio. La heterosexualidad también es una orientación sexual.

Estas cuatro orientaciones sexuales no son las únicas, pero sí las que más frecuentemente se hacen visibles. La orientación sexual de las personas no se encuentra condicionada por el sexo que les fue asignado al nacer, ni por su identidad de género.

Algunos conceptos básicos



Identidad de género

Puede definirse como la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente profundamente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento. ¿Me siento de género masculino? ¿Me siento de género femenino?

Una **persona cis** es aquella cuyo sexo asignado al nacer coincide con su identidad de género (ejemplo: sexo biológico mujer, se identifica como mujer). Una **persona trans** es aquella cuyo sexo asignado al nacer no corresponde con su identidad de género (ejemplo: sexo biológico mujer y se identifica como hombre).

También hay personas que expresan un género variable o no binario, es decir por fuera del binarismo masculino/femenino.

La vivencia del género incluye dimensiones corporales; podría involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida.

La identidad de género no está determinada por las transformaciones corporales, las intervenciones quirúrgicas o los tratamientos médicos, aun cuando estos pueden resultar necesarios para la expresión de la identidad de algunas personas transgénero.



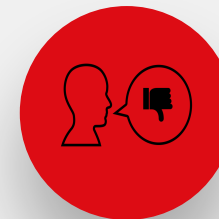
¿LGBTI+ fobia o LGBTI+ odio?

Durante mucho tiempo se identificó este día como el Día “contra la homofobia” para luego ampliarse e incorporar la transfobia y bifobia. Sin embargo, creemos muy importante que comprendas la diferencia entre odio y fobia. Por lo mismo, sugerimos utilizar la palabra odio que representa de mejor forma lo que implican estas conductas.



Fobia

Es un trastorno de salud emocional o psicológico que se caracteriza por un miedo intenso, desproporcionado e irracional, lo que sugiere que quien acciona de un modo homo bi trans fóxico, estaría eximido de responsabilidad por sus actos.



Odio

Sentimiento de profunda antipatía, disgusto, enemistad o repulsión hacia una o un grupo de personas, con el deseo de evitar, limitar o destruir al objeto de su odio, por lo que se considera que describe más apropiadamente este fenómeno.

¿Ha habido cambios en Chile?

Avances legislativos

En los últimos años, gracias a organizaciones de la sociedad civil, como Fundación Iguales, y a un amplio consenso político, el país cuenta con leyes que buscan proteger y garantizar la igualdad ante la ley de todas las personas.

Sin embargo, la igualdad aún no es equitativa para todos, por lo que queda mucho camino por recorrer.



Ley Antidiscriminación (2012)

Facilita el reclamo en los casos de acciones u omisiones de discriminación arbitraria, como la distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable. Protege 16 categorías, entre ellas la orientación sexual, identidad y expresión de género.



Ley Acuerdo Unión Civil (2015)

Permite celebrar el contrato entre dos personas (heterosexuales u homosexuales) que comparten un hogar, con el propósito de regular los efectos jurídicos derivados de su vida afectiva en común.



Ley identidad de Género (2019)

Establece el derecho a la Identidad de género y la rectificación de sexo y nombre registral, dando facultad a toda persona de cambiar sus documentos cuando estos no coincidan.

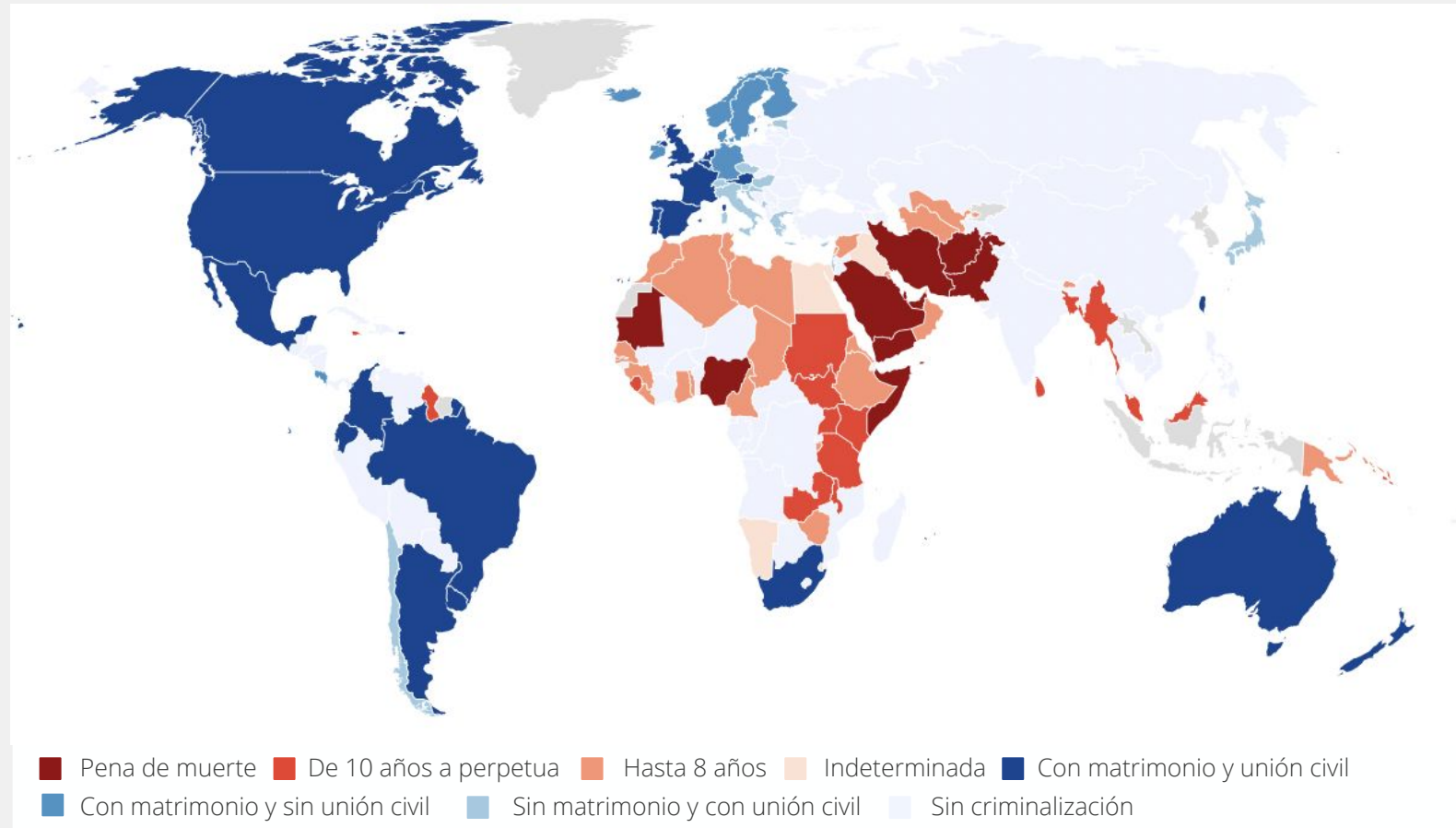
Homo bi trans odio en el mundo

En 70 países criminalizan y penalizan al colectivo LGBTI+ en diversos grados que van desde sanciones leves a la pena de muerte.

Por cada país que ha aprobado el matrimonio igualitario, son más del doble los países que persiguen a la diversidad sexual.

En total, 58 países aplican penas a las personas LGBTI+, las cuales pueden alcanzar 8 ó 10 años de prisión efectiva e incluso la prisión perpetua. Y otros 12 han legislado, y mantienen vigente, la pena de muerte.

Solo 5 países han prohibido las mal llamadas "terapias de conversión sexual", tras el objetivo de proteger el derecho de las personas a la autodeterminación sexual.





¿Hay LGBTI+ odio en el lugar de trabajo?

La vivencia de las personas LGBTI+ en sus ámbitos laborales difiere significativamente según diversas características.

Si bien la comunidad LGBTI+ tiene dificultades para acceder al mercado formal del trabajo, habitualmente lesbianas, gays y bisexuales tienen mayores posibilidades de acceder tanto a las oportunidades de formación y capacitación, como al empleo formal, que las personas trans. Sin embargo, en muchas ocasiones se encuentran con obstáculos para hablar abiertamente de su vida afectiva, familiar y sexual, lo que les deja una gran brecha con sus pares heterosexuales cisgénero.

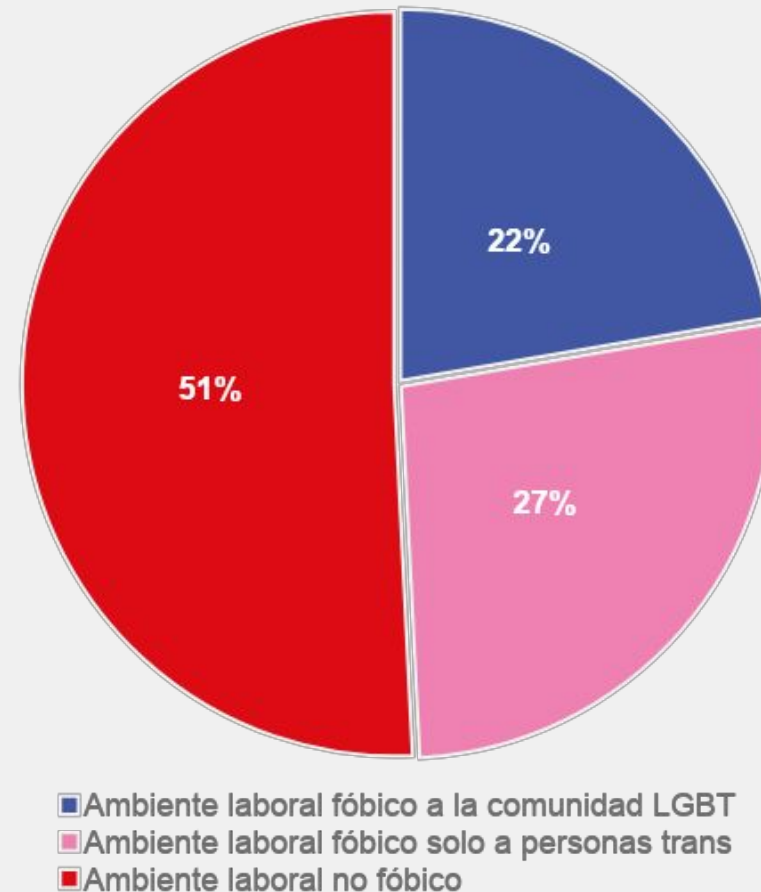
Actualmente, existe una serie de estudios que han determinado que el acoso, el uso del lenguaje verbal y discriminatorio, el hostigamiento y las condiciones laborales desiguales siguen constituyendo un “armario de cristal” que impide un desarrollo laboral y social adecuado, desaprovecha las potencialidades de las personas y lleva muchas veces a trabajadores a ocultar aspectos relevantes de su vida personal.

Discriminación en cifras

Tal como lo señala el Banco Interamericano de Desarrollo (BID, 2020), actualmente en América Latina no existe una amplia gama de estudios sobre la diversidad sexual y el mundo laboral que considere la perspectiva de los colaboradores. En 2015, Fundación Iguales realizó un estudio a 4.626 personas LGBT de Chile para comprender los procesos de desarrollo laboral de estas personas en el trabajo formal.

Y las cifras no fueron muy alentadoras...

Solo la mitad de las personas encuestadas cree que en sus trabajos no hay una atmósfera homo/bi/ trans-fóbica, mientras que un 22,4% considera que sí se da un ambiente fóbico o de odio en el trabajo en relación a la diversidad sexual, cifra que aumenta a 26,3% en el caso de los grupos trans.

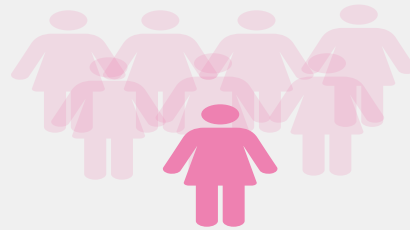


Cifras discriminación laboral chilenas



1 de 6

personas se ha sentido aislada o ignorada en su trabajo con motivo de su orientación sexual o identidad de género.



1 de 8

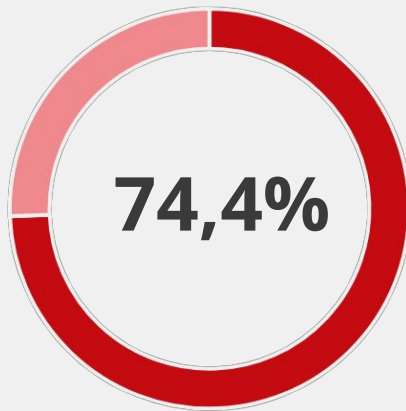
personas se ha sentido discriminada en el ámbito laboral con motivo de su orientación sexual o identidad de género.

8 de 10

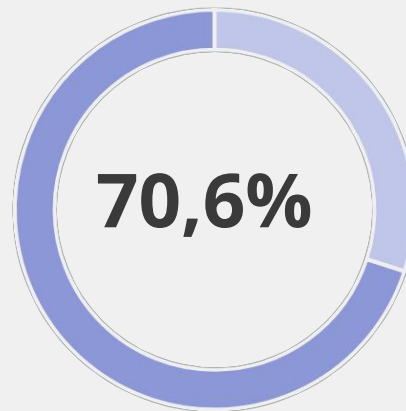
Personas LGBT no visibiliza su orientación sexual y/o identidad de género en el espacio laboral con sus jefaturas directas.

Discriminación en cifras

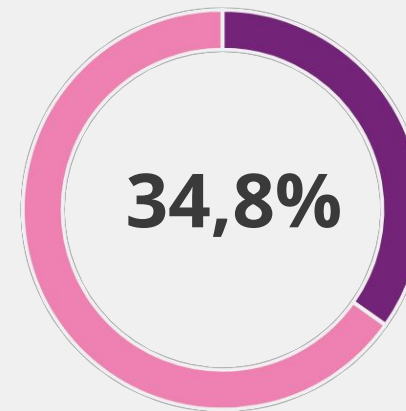
El año recién pasado (2020) se realizó la "Encuesta Latinoamericana sobre Diversidad Sexual, acoso, violencia y discriminación en el ámbito laboral" la cual tuvo por objetivo caracterizar, desde una perspectiva cuantitativa, las vivencias de acoso, violencia y discriminación que sufren las personas LGBTIQ+ en sus entornos laborales en 18 países de América Latina.



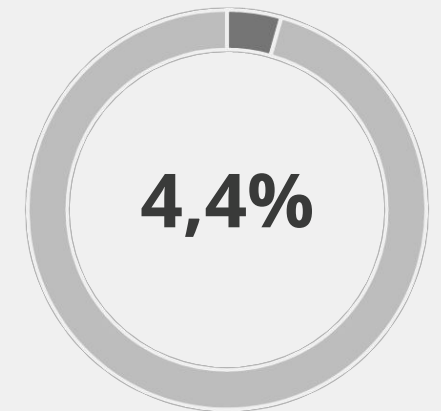
Ha vivido acoso, violencia y discriminación, pero solo un 37,2% detecta y afirma que es acoso, discriminación y acoso en su trabajo por motivo de su orientación sexual e identidad de género.



Ha vivido violencia psicológica, como bromas, comentarios negativos sobre su cuerpo o ropa, se la ha solicitado que modifique su apariencia, ha recibido violencia verbal, lo han sacado del clóset o excluido de reuniones sociales.



Ha vivido violencia institucional como tener un trato desigual en beneficios, disminución o sobrecarga de labores, exclusión de beneficios familiares, o impedido de acceder a algún espacio físico de su trabajo.



Ha recibido violencia física como golpes, empujones, cachetadas en su lugar de trabajo por motivo de su orientación sexual e identidad de género.

Sobre Pride Connection

Pride Connection Chile es una red de empresas que busca promover espacios de trabajo inclusivos para la diversidad sexual y generar lazos para la atracción de talento LGBTI+ a las distintas organizaciones que la componen.

Hoy en día **Pride Connection Chile** está conformada por una amplia variedad de empresas, que junto a **Fundación Iguales**, buscan promover espacios inclusivos y libres de discriminación para todos y en particular para las personas LGBTI+.

Si estás recibiendo este toolkit, tu organización ya es parte de nuestra red y puedes involucrarte de las acciones que tu lugar de trabajo está liderando para la comunidad LGBTI+. ¡Acércate a tu líder de diversidad!

Síguenos en:

Twitter: [prideconnection.cl](https://twitter.com/prideconnection.cl)

Web: prideconnection.cl

Instagram: [@Pride.connection](https://www.instagram.com/Pride.connection)



¿Cómo promover la igualdad LGBTI+ en el trabajo?

- Participar en actividades que se realicen en apoyo a la comunidad LGBTI+.
- Promover ambientes laborales abiertos y libres de prejuicio, a través de la búsqueda de información.
- Declararse una persona que está en apoyo de la diversidad LGBTI+, es decir, un aliado/a.
- No suponer la orientación sexual y/o identidad de género de nadie por “cómo se ve”.
- Evitar los chistes o comentarios que refuerzan estereotipos.
- Mostrar empatía ante las experiencias e historia que nos cuenten nuestros pares.
- Promover la visibilidad de las personas del colectivo LGBTI+ en el ámbito laboral, brindando apoyo explícito.
- Celebra las fechas importantes para la comunidad LGBT y muestra tu apoyo.



El éxito está en la **diversidad**