

Trabajo y Diversidad Sexual



Esta es una Iniciativa
del Fondo para la Educación Previsional
Financiada por la Subsecretaría
de Previsión Social del Gobierno de Chile
www.previsionsocial.gob.cl



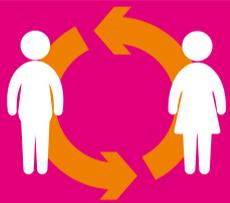
La sexualidad es un aspecto de la vida de los seres humanos resultado de una construcción socio-cultural, por lo tanto la diversidad sexual es la pluralidad de prácticas y manifestaciones emocionales, afectivas y sexuales en una cultura dada, comprendiendo a lesbianas, transexuales, homosexuales, bisexuales, intersexuales y heterosexuales.

ORIENTACIÓN SEXUAL

Inclinación de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo, de su mismo género o de más un género.

IDENTIDAD DE GÉNERO

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 de su nacimiento, incluyendo el sentido personal del cuerpo y otras expresiones de género.



Trans

Adjetivo que se refiere, de modo genérico, a cualquier persona cuya identidad de género no coincide de modo exclusivo y permanente con el sexo asignado al nacer. Engloba a personas transexuales, transgénero y travestis, entre otrxs.



Transexual

Adjetivo que describe a las personas que buscan cambiar o que han cambiado sus características sexuales primarias y/o secundarias a través de intervenciones corporales feminizantes o masculinizantes (hormonas o cirugías) por lo general acompañadas de un cambio permanente en su rol de género.



Travesti

Adjetivo utilizado para describir a personas que, ocasionalmente, adoptan vestimenta y accesorios culturalmente delimitados para un género distinto al sexo asignado al nacer.



Transformista

Representa roles como una expresión artística, adoptando los modismos culturales que, por convención, se asignan a otro género.



Transgénero

Adjetivo que hace referencia a un grupo diverso de personas que trasciende las categorías culturalmente definidas de género. Su identidad de género varía en diferentes grados del sexo asignado al nacer.



Lesbiana

Mujer que tiene la capacidad de sentir atracción afectiva y sexual por otras mujeres. No presenta disconformidad con su sexo asignado al nacer.



Homosexual

Hombre que tiene la capacidad de sentir atracción afectiva y sexual por otros hombres. No presenta disconformidad con su sexo asignado al nacer.



Heterosexual

Persona que tiene la capacidad de sentir atracción afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo.



Bisexual

Persona que tiene la capacidad de sentir atracción afectiva y sexual por otras de un género diferente al suyo, como también por personas de su mismo género.



Pansexual

Persona que tiene la capacidad de sentirse atraída por cualquier persona, independientemente de su sexo asignado, orientación sexual, o identidad de género.



Asexual

Persona que no siente atracción sexual. Muchas personas asexuales sienten atracción emocional, pero no sienten necesidad de actuar sexualmente.

¿QUÉ HACER EN CASO DE DISCRIMINACIÓN?

Las personas que sufran actos u omisiones discriminatorias en sus trabajos, en razón de su orientación sexual o identidad de género pueden accionar legalmente, utilizando una de estas dos herramientas:

Acción de Tutela de Derechos Fundamentales

Esta acción se ejerce ante los tribunales laborales y protege a lxs trabajadorxs que realicen trabajo bajo subordinación y dependencia, es decir, por medio de un contrato de trabajo.

Acción de no Discriminación

La ley N° 20.609 establece la acción de no discriminación que debe ser presentada ante los tribunales civiles. Esta acción protege a cualquier persona y es una herramienta útil para personas que trabajan independiente o por cuenta propia frente a actos u omisiones discriminatorias en razón de la orientación sexual o la identidad de género de una persona.

El espacio laboral es un ámbito propicio para la discriminación hacia las personas de la Diversidad Sexual puesto que las pautas que lo regulan se rigen por el paradigma heteronormativo, invisibilizando de este modo todas aquellas identidades que se alejen de ese patrón de “normalidad”.

Dicho de otro modo, si la visión dominante implica entender que todos y todas los/as trabajadores/as son heterosexuales o se autoperciben dentro del binomio varón-mujer, aquellas personas que no se identifiquen con esa orientación sexual o identidad de género pueden sufrir situaciones de discriminación y, consecuentemente, quedar excluidas e invisibilizadas.

EJEMPLOS DE PRÁCTICAS DISCRIMINATORIAS

» Uno de los elementos de invisibilización consiste en ubicar a la sexualidad de las personas de la Diversidad Sexual en la órbita de la “vida privada”, esto es, ocultar aspectos cotidianos de la vida afectiva. Por el contrario, se naturaliza que las personas con orientación heterosexual expresen con total libertad y sin condicionamientos sus vínculos afectivos y sus vivencias cotidianas frente a compañeros/as de trabajo, superiores jerárquicos o empleadores/as.

Esta realidad pone de manifiesto una situación de desigualdad, más aun cuando no sólo se oculta su orientación sexual sino que también se restringe el acceso a beneficios sociales y laborales a los que sí acceden quienes ostentan orientaciones sexuales heteronormativas, como licencias por matrimonio, por maternidad o cuidado de familiares, entre otras.



» Los/as trabajadores/as de la Diversidad Sexual que hacen conocer su orientación sexual en sus lugares de trabajo pueden verse expuestos a situaciones de burlas e insultos discriminatorios y, asimismo, a situaciones de maltrato y acoso laboral por parte de compañeros/as, superiores, empleadores/as. El lenguaje contribuye a la construcción de prejuicios y estereotipos y, la utilización de expresiones homofóbicas y sexistas, como puto, maricón, torta, traba, entre otras, constituye una práctica discriminatoria que, como todo acto violento, repercute negativamente en el clima laboral.

» Las comunicaciones y mensajes institucionales también pueden operar como una herramienta de segregación y exclusión si resultan una expresión de la heteronormatividad. Es importante que se incorpore a la estrategia comunicacional la diversidad sexual-afectiva de las personas.