



Informe Alternativo para el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Diversidad Sexual y protección de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Por parte del Estado de Chile.

Movimiento por la Diversidad Sexual – MUMS / Centro de Estudios de la Sexualidad ONG CES

Diversidad Sexual y protección de Derechos Económicos, Sociales y Culturales por parte del Estado de Chile.

I.- Introducción.

El Movimiento por la Diversidad Sexual MUMS, del Centro de Estudios de la Sexualidad ONG CES, es una organización no gubernamental y sin fines de lucro, fundada en junio de 1991 con el fin de defender y promover, ante el Estado de Chile, los Derechos Humanos de las personas de la Diversidad Sexual (Lesbianas, Homosexuales, Bisexuales, Personas Trans y demás diversidades identitarias y sexuales). En nuestros casi veinticuatro (24) años de historia, MUMS ha realizado incidencia política en las y los tomadores de decisiones de nuestro país e impulsado la implementación de políticas públicas, desde una perspectiva de derechos humanos, en favor de la igualdad de derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de las personas de la Diversidad Sexual. Del mismo modo MUMS ha realizado campañas de sensibilización y de promoción de la igualdad y no discriminación destinada a la población general en favor de la Diversidad Sexual.

Por otra parte MUMS ha promovido y defendido los derechos de las personas viviendo con VIH/Sida y ha combatido el avance de la pandemia en Chile^{1 2}.

En concordancia con lo anterior es que MUMS presenta este informe alternativo a vuestra comisión a fin de entregar nuestra visión del actual nivel de aplicación y cumplimiento por parte del Estado de Chile de las obligaciones emanadas del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en relación a las personas de la Diversidad Sexual.

El presente informe posee como estructura la identificación de algunas temáticas relacionadas a la Diversidad Sexual desde la denominada “Lista de cuestiones previas”

¹ Mayor información sobre nuestra organización disponible en <http://www.mums.cl/quienes-somos/>

² La historia de nuestra organización disponible en <http://www.mums.cl/quienes-somos/historia/>

presentada por vuestro comité, para luego analizar dicha temática, para finalizar con una propuesta de recomendación elaborada por nuestra organización a fin que sea acogida por vuestro comité y sea presentada al Estado de Chile.

II.- Acotación preliminar en relación a los artículos 16 y 17 del Pacto.

Antes de abordar las temáticas relacionadas a la Diversidad Sexual presentes en la lista de cuestiones preliminares, resulta indispensable referirse a la falta de cumplimiento por parte del Estado de Chile en la periodicidad de entrega de los informes periódicos al comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Chile ratificó el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) el 10 de febrero de 1972, desde entonces Chile ha debido presentar 4 informes periódicos, siendo todos presentados de forma tardía, sin embargo la tardanza en la presentación de los últimos dos informes ha sido de 9 y 2 años respectivamente³. Esta demora en la presentación de los informes muestra una problemática para el adecuado seguimiento de las recomendaciones del Comité y para la promoción, protección y garantía misma de estos derechos humanos, no siendo casual ni trivial la obligación establecida en los artículos 16 y 17 del PIDESC y la cual no ha sido cumplida por el Estado de Chile.

Recomendación:

a).- El Estado parte debe adoptar un compromiso real en el cumplimiento de los artículos 16 y 17 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

3

Nº de Informe	Fecha límite de presentación	Fecha de presentación	Publicación lista de cuestiones previas
1	1.09.1977	20.12.1977	-
2	1.09.1985	29.10.1986	-
3	30.06.1994	20.07.2003	18.12.2003
4	30.06.2009	29.03.2012	05.12.2014

III.- Lista de cuestiones relativas al cuarto informe periódico de Chile.

En relación a la lista de cuestiones relativas al cuarto informe periódico de Chile ante el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Documento E/C.12/CHK/Q/4) el Movimiento por la Diversidad Sexual MUMS puede informar lo siguiente:

Cuestiones relativas a las disposiciones generales del Pacto (artículos 1 a 5):

Artículo 2, párrafo 2 No Discriminación:

El derecho a la no discriminación está presente en la legislación nacional a través de la Constitución Política de la República de Chile (Artículo 19 N° 2), el Código del Trabajo (Artículos 2 y 19), la Ley General de Educación (Artículos 2, 5, 10, 10, 29, entre otros), la Ley de Igualdad de Oportunidades y Derechos de las Personas con Discapacidad, la ley N° 20.609 que establece medidas contra la discriminación entre otras disposiciones legales.

Pese a lo anterior, la discriminación es un problema social que continúa afectando a nuestro país.

El Instituto Nacional de Derechos Humanos (En adelante INDH) en su “Informe Anual Situación de los Derechos Humanos en Chile 2013” indicó: “Recomendación N° 6: Promover una cultura de Derechos Humanos. **El INDH reitera la recomendación a los tres poderes del Estado en orden a contribuir con una cultura de derechos humanos en el país, que a través de campañas públicas y otros instrumentos idóneos promueva su valor universal.** En este ámbito debe también capacitar a funcionarios/as del Estado⁴”.

Del mismo modo la Encuesta Nacional de Derechos Humanos 2013 del INDH arroja que un 55% de la población considera que a lesbianas y homosexuales no se les respetan sus

⁴ Disponible en <http://www.indh.cl/wp-content/uploads/2013/12/8.-Recomendaciones.pdf>

derechos humanos⁵. Así mismo, de esta encuesta se concluye que “Se observa el desafío de **difundir los actuales mecanismos para hacer exigibles los derechos humanos y las instancias a las cuales acudir en caso de vulneración**”⁶. (Énfasis Añadido).

Esta misma encuesta refleja que **sobre el ochenta por ciento (80%) de las personas encuestadas declara haberse sentido discriminado en once de las doce categorías sospechosas de discriminación consultadas**⁷. (Énfasis añadido).

Por su parte la “Primera Consulta Ciudadana sobre la Discriminación en Chile” del Ministerio Secretaría General de Gobierno del año 2013 estableció que **el 31% de las personas que respondieron la consulta, declara que sí ha discriminado arbitrariamente a alguien, mientras que el 52% de los consultados indicó que sí se ha sentido discriminado/a arbitrariamente**⁸. (Énfasis Añadido).

Según la consulta, entre **los grupos más propensos a ejercer la discriminación se cuentan los hombres menores de 18 años**. (Énfasis Añadido).

Quienes reconocieron haber discriminado mencionan que **los principales motivos fueron: a) apariencia personal (46%), b) ideología u opinión política (28%), c) nacionalidad (25%), d) orientación sexual (22%) y e) raza o etnia (21%)**⁹. (Énfasis Añadido).

La misma consulta, al evaluar los niveles de discriminación en el servicio público, reveló que **el 46% de los consultados declaró haberse sentido discriminado arbitrariamente en un servicio público**. Esta sensación de discriminación aumenta conforme a la edad y es menos intensa en la Región Metropolitana que en el resto del país. (Énfasis Añadido).

⁵ Disponible en <http://www.indh.cl/encuesta-nacional-de-derechos-humanos-2013>

⁶ Ídem.

⁷ Ídem.

⁸ Disponible en <http://participacionciudadana.segogob.cl/sites/default/files/Resultado%20Primera%20Consulta%20Ciudadana%20sobre%20la%20Discriminaci%C3%B3n%20en%20Chile.pdf>

⁹ Ídem.

Del mismo modo la séptima Encuesta Nacional de la Juventud realizada por el Instituto Nacional de la Juventud, INJUV, el año 2012 arrojó que **el 34% de las personas jóvenes se ha sentido discriminada durante su vida en al menos una de las siguientes situaciones: en un establecimiento educacional, por alguien que ejerza autoridad, al buscar trabajo o en el trabajo, en la calle, en su casa o en casa de sus amistades**¹⁰. (Énfasis añadido).

En cuanto a la discriminación hacia las mujeres la “Primera Encuesta de Acoso Callejero” realizada en febrero de 2014 por el Observatorio Contra el Acoso Callejero Chile (OCAC) arrojó que del total **de personas encuestadas, 71% ha tenido una experiencia de acoso callejero que considera traumática. Estos casos ocurren en promedio a los 18 años, siendo común sufrirlos entre los 10 y los 25 años**¹¹. (Énfasis añadido).

A lo anterior se suman las indicaciones, observaciones y recomendaciones al Estado de Chile por parte de la comunidad internacional y los organismos del Sistema Internacional de Derechos Humanos en relación a promover, garantizar y defender el derecho a la no discriminación¹².

¹⁰ Disponible en http://www.injuv.gob.cl/portal/wp-content/files_mf/septimaencuestanacionaljuventud2.pdf

¹¹ Disponible en <http://www.ocacchile.org/wp-content/uploads/2014/05/Informe-Encuesta-de-Acoso-Callejero-2014-OCAC-Chile.pdf>

¹² En este sentido resaltan las recomendaciones hechas a Chile en enero de 2014 en el marco del Examen Periódico Universal (EPU):

“**Australia subrayó la importancia de la labor en curso en materia de educación en derechos humanos** y las medidas tendientes a exigir cuentas por el uso excesivo de la fuerza por las fuerzas de seguridad. Alentó a Chile a seguir con sus esfuerzos de **lucha contra la discriminación y la desigualdad**. (Énfasis añadido).

121.70 **Elaborar y poner en práctica un plan de aplicación de la Ley Antidiscriminación que incluya medidas positivas y preventivas**. En particular, hacer frente a la discriminación basada en la identidad de género y la orientación sexual (Colombia); (Énfasis añadido).

121.72 **Apoyar las leyes y las medidas nuevas destinadas a luchar contra las actitudes discriminatorias en la sociedad y prevenir la discriminación basada en la orientación sexual y la**

La actual ley N° 20.609 “Que establece medidas contra la discriminación” no ha logrado demostrar ser una herramienta eficaz para solucionar esta problemática social. Esto se ve demostrado en la escasa utilización de la acción judicial establecida por esta normativa, la cual alcanza un total de ciento veinte (120) demandas desde julio de 2012 (entrada en

identidad de género mediante la educación de la ciudadanía e iniciativas a favor de la igualdad (Países Bajos);

121.73 Seguir trabajando en medidas de sensibilización, también en las escuelas, **para luchar contra las actitudes discriminatorias por razón de orientación sexual** (España);” (Énfasis añadido).

Todas las recomendaciones disponibles en <http://bibliotecadigital.indh.cl/handle/123456789/653>

Finalmente el Comité de Derechos Humanos de la ONU, en julio de 2014, en el marco del sexto informe periódico de Chile, recomendó al Estado veintidós indicaciones, de las cuales cinco se refieren a no discriminación, destacando las siguientes:

“No-discriminación e igualdad entre hombres y mujeres

11. El Comité acoge con satisfacción la aprobación de la nueva ley de no discriminación, sin embargo **le preocupa que esta ley no haya incluido el principio de igualdad entre el hombre y la mujer**, de conformidad con el artículo 3 del Pacto. Asimismo, el Comité nota con preocupación que prevalecen estereotipos, discriminación y marginación, en particular en contra de las mujeres (arts. 2, 3 y 26).

El Estado parte **debe adoptar una legislación que garantice expresamente el principio de igualdad entre la mujer y el hombre**, de conformidad con el artículo 3 del Pacto. Asimismo, **debe adoptar un mecanismo efectivo de reparación a las víctimas de discriminación.**”

“13...El Estado parte **debe aumentar sus esfuerzos para eliminar los estereotipos de género y llevar a cabo campañas de sensibilización al efecto**, especialmente en el ámbito laboral...”

“Discriminación en contra de las lesbianas, los gays, los bisexuales y los trans (LGBT)

14. El Estado parte **debe intensificar sus esfuerzos para proporcionar una protección eficaz contra la violencia y la discriminación por orientación sexual o identidad de género, en particular en el sistema educativo**, y poner en marcha una campaña de sensibilización destinada al público en general con el fin de **luchar contra los prejuicios sociales.**” (Énfasis añadidos).

Disponible en <http://acnudh.org/wp-content/uploads/2014/07/CCPR-CHILE-2014.pdf>

vigor) a marzo de 2015¹³, de las cuales sólo veinte (20), hasta la fecha, han concluido con sentencia definitiva¹⁴.

La escasa utilización de la acción de no discriminación establecida en la ley N° 20.609 en sus dos años y nueve meses de vigencia, contrasta con los altos índices de discriminación antes indicados por los diversos estudios y estadísticas realizados sobre la materia.

Nuestra organización, en conjunto con la Universidad Católica del Norte y el Centro Latinoamericano de Sexualidad y Derechos Humanos CLAM, realizó el año 2007 y 2011 el estudio “Derechos, política, violencia y Diversidad Sexual” que encuestó a personas de la diversidad sexual y el cual arrojó que, en 2007, un 80,3% de las personas encuestadas había sufrido discriminación mientras que en 2011 un 75,5% indicó haberla sufrido¹⁵.

Este mismo estudio reflejó que, de las personas que declaraban haber sufrido alguna discriminación, sólo un 7% declara haber denunciado el hecho a la policía o al poder

¹³ FUENTE: SISTEMA INFORMATICO SITCI. Disponible en http://www.pjud.cl/cuadro-resumen-estadisticas-anuales-del-poder-judicial-ano-2007-a-2012.?p_auth=7dHccoiz&p_p_id=101&p_p_lifecycle=0&p_p_state=maximized&p_p_mode=view&101_struts_action=%2Fasset_publisher%2Fview_content&101_returnToFullPageURL=%2Fcuadro-resumen-estadisticas-anuales-del-poder-judicial-ano-2007-a-2012.%3Fp_p_id%3D3%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dmaximized%26p_p_mode%3Dview%26_3_struts_action%3D%252Fsearch%252Fsearch%26_3_redirect%3D%252Fcuadro-resumen-estadisticas-anuales-del-poder-judicial-ano-2007-a-2012.%26_3_keywords%3Dley%2B20609%26_3_groupId%3D0%26x%3D16%26y%3D8&101_assetEntryId=2240745&101_type=document&redirect=http%3A%2F%2Fwww.pjud.cl%2Fcuadro-resumen-estadisticas-anuales-del-poder-judicial-ano-2007-a-2012.%3Fp_p_id%3D3%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dmaximized%26p_p_mode%3Dview%26_3_groupId%3D0%26_3_keywords%3Dzamudio%26_3_struts_action%3D%252Fsearch%252Fsearch%26_3_redirect%3D%252Fcuadro-resumen-estadisticas-anuales-del-poder-judicial-ano-2007-a-2012.%253Fp_p_id%253D3%2526p_p_lifecycle%253D0%2526p_p_state%253Dmaximized%2526p_p_mode%253Dview%2526_3_struts_action%253D%25252Fsearch%25252Fsearch%2526_3_redirect%253D%25252Fcuadro-resumen-estadisticas-anuales-del-poder-judicial-ano-2007-a-2012.%2526_3_keywords%253Dley%252B20609%2526_3_groupId%253D0%2526x%253D16%2526y%253D8%26_3_y%3D0%26_3_x%3D0

¹⁴ *Ibidem*.

¹⁵ “Derechos, Política, Violencia y Diversidad Sexual”, Gráfico 17, Pág. 37. Disponible en <http://www.clam.org.br/uploads/archivo/Derechos.%20politica.%20violencia%20y%20diversidad%20-%20segunda%20encuesta%20Santiago.pdf>

judicial, mientras que el 2% declaró haber recurrido a un organismo oficial contra la discriminación¹⁶.

Esta baja tendencia a la denuncia, por parte de las personas afectadas por discriminación, contrasta con la norma establecida en la ley N° 20.609, promulgada en 2012, la cual establece que las denuncias que el juez considere infundadas pueden ser castigadas con una multa que va entre las dos y las cinco Unidades Tributarias Mensuales¹⁷ (UTM) es decir, una sanción entre los US\$348,7 hasta los US\$3.487,1. Lo cual redundaría en una barrera de entrada y desincentivo para la realización de denuncias por parte de las personas afectadas por actos discriminatorios, a lo cual se suma la falta de carácter indemnizatorio por parte de la acción judicial establecida en esta ley, la cual establece como sanción una multa a beneficio fiscal, tal como declara el Estado de Chile en el documento “Respuesta a Lista de cuestiones que deben abordarse al examinar el Cuarto Informe Periódico de Chile sobre el Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales” del 02 de abril de 2015.

El Estado de Chile indica en su “Respuesta a Lista de cuestiones que deben abordarse al examinar el Cuarto Informe Periódico de Chile sobre el Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales” que:

“La Ley N°20.609 **impone la ejecución de políticas para el ejercicio de derechos, incluidos los derechos económicos, sociales y culturales.** En virtud de esta ley, **se ha implementado un amplio programa de acciones para la no-discriminación,** destacándose: talleres y cursos e-learning dirigidos a la sociedad civil y a funcionarios públicos; Décimo Concurso de Buenas Prácticas; mesas territoriales de coordinación en

¹⁶ “Derechos, Política, Violencia y Diversidad Sexual”, Gráfico 22, Pág. 47. Disponible en <http://www.clam.org.br/uploads/archivo/Derechos,%20politica,%20violencia%20y%20diversidad%20-%20segunda%20encuesta%20Santiago.pdf>

¹⁷ Artículo 12 inciso tercero de la ley N° 20.609: “...Si la sentencia estableciere que la denuncia carece de todo fundamento, el tribunal aplicará al recurrente una multa de dos a veinte unidades tributarias mensuales, a beneficio fiscal”. Texto completo de la ley disponible en <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1042092>

instituciones públicas y organizaciones sociales; información/difusión a la ciudadanía en diversidad y no-discriminación”¹⁸. (Énfasis añadido).

Respecto a esta afirmación nuestro movimiento debe señalar que:

- La imposición de la ley N° 20.609, señalada por el Estado de Chile, no es más que una mención genérica establecida en el artículo 1 inciso segundo, la cual señala: *“...Corresponderá a cada uno de los órganos de la Administración del Estado, dentro del ámbito de su competencia, elaborar e implementar las políticas destinadas a garantizar a toda persona, sin discriminación arbitraria, el goce y ejercicio de sus derechos y libertades reconocidos por la Constitución Política de la República, las leyes y los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes.”* Esta obligación no tiene aparejada ninguna sanción en caso de incumplimiento por parte del organismo estatal, ni conlleva la asignación de ningún recurso por parte del Estado para su cumplimiento, reduciendo este deber a la buena voluntad de quién dirija el órgano administrativo correspondiente.
- En relación al denominado “Programa amplio de acciones para la no discriminación” señalado por el Estado de Chile, este movimiento no posee conocimiento alguno del mismo. Cabe señalar que Chile no posee un órgano centralizado para tratar la temática de no discriminación a nivel nacional.

A lo anterior se suma la inexistencia, en la ley N° 20.609, de medidas afirmativas en favor de la no discriminación y la falta de una institucionalidad para la defensa, promoción y garantía de la no discriminación.

¹⁸ “Respuesta a Lista de cuestiones que deben abordarse al examinar el Cuarto Informe Periódico de Chile sobre el Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales”, del 02 de abril de 2015, Pág. 7, Párrafo final.

De este modo, en términos de la Observación General N° 20 del Comité DESC emitido el 02 de julio de 2009¹⁹, Chile no ha sido capaz de garantizar el ejercicio de los derechos garantizados en el Pacto sin discriminación, persistiendo en el país un fenómeno de discriminación formal y sustantivo, sin que la ley N° 20.609 posea las herramientas requeridas para proteger el derecho fundamental de la no discriminación per se y como baremo para la garantía de los demás derechos humanos.

Recomendación:

a).- El Estado parte debe establecer un organismo autónomo que tenga por objeto elaborar políticas nacionales y medidas concretas para la promoción y protección de los derechos humanos de igualdad y no discriminación de las personas que habiten en el territorio del Estado parte, establecidos en sus normas constitucionales y legales; en los tratados internacionales suscritos y ratificados por el Estado parte y que se encuentran vigentes, así como los emanados de los principios generales del derecho, reconocidos por la comunidad internacional.

Artículo 3, Igualdad de derechos para hombres y mujeres:

La Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional de 2013 (Encuesta Casen) establece que las mujeres ganan un 26% menos que los hombres para un mismo cargo²⁰, ello pese a la existencia de la ley N° 20.348 que resguarda el derecho a la igualdad de las remuneraciones del 19 de junio de 2009²¹. La propia secretaria de estado a cargo del, recientemente creado, Ministerio de la Mujer, Claudia Pascual declaró que: “*En la práctica (la ley N° 20.348) no se ocupa porque no genera los castigos ni los incentivos*”

¹⁹ Disponible en

http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=E%2fC.12%2fGC%2f20&Lang=en

²⁰ Encuesta disponible en

http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/documentos/Casen2013_Genero.pdf

²¹ Texto completo de la ley disponible en <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1003601>

para que los empleadores la cumplan, por lo tanto es un ámbito de lo que nos haremos cargo para hacer modificaciones a esta ley²²”.

Esta discriminación institucionalizada, que viven las mujeres en nuestro país, se ve amplificada en las personas trans (Transexuales, transgénero y travestis) quienes muchas veces ni siquiera tienen la posibilidad de ingresar al mundo laboral formal.

El estudio “Derechos, política, violencia y diversidad sexual” del Movimiento por la Diversidad Sexual MUMS, junto a la Universidad Católica del Norte y al Centro Latinoamericano de Sexualidad y Derechos Humanos, señala que el 53% de las personas trans reporta discriminación en el contexto laboral, es decir, declaran no haber sido contratadas o haber sido despedidas de sus respectivos trabajos. Este porcentaje es muy superior al de los otros grupos de la diversidad sexual (Lesbianas, Homosexuales o Bisexuales) lo cual puede explicar que más de la mitad de las personas trans entrevistadas reporten ser trabajadores/as independientes (42,9%) e informales (21,4%)²³.

Todo esto sumado al escenario de discriminación descrito en el apartado anterior, conlleva a una enorme segregación hacia las personas trans.

La ley N° 20.820, que crea el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, del 20 de marzo de 2015²⁴ no contempla una mirada integral de la problemática de género, estableciendo éste como sinónimo de mujer y con un carácter biologicista lo cual mantiene la segregación hacia las personas trans femeninas (personas que transitan desde una identidad masculina hacia una identidad de género femenina) y no integra en forma alguna a las personas trans masculinas (Personas que transitan de una identidad femenina a una identidad de género masculina).

²² “Casen 2013: mujeres ganan un 26% menos que los hombres” Diario La Tercera. Disponible en <http://www.latercera.com/noticia/nacional/2015/04/680-625110-9-casen-2013-mujeres-ganan-un-26-menos-que-los-hombres.shtml>

²³ “Derechos, Política, Violencia y Diversidad Sexual”, Gráficos 10 y 18, Pág. 30 y 40. Disponible en <http://www.clam.org.br/uploads/archivo/Derechos,%20politica,%20violencia%20y%20diversidad%20-%20segunda%20encuesta%20Santiago.pdf>

²⁴ Texto completo de la ley disponible en <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1075613>

Lo anterior se ve reflejado en el programa “Mas Capaz” del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) contempla la capacitación de 450.000 personas (300.000 mujeres y 150.000 jóvenes) sin contemplar, en ninguna de estas categorías a personas trans.

Los denominados Principios de Yogyakarta establecen recomendaciones o parámetros para los Estados en relación a los Derechos Humanos desde una perspectiva de Diversidad Sexual²⁵, así el principio 12 establece:

“Principio 12: EL DERECHO AL TRABAJO

Toda persona tiene derecho al trabajo digno y productivo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo, sin discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género. ”

Los Estados:

A.- Adoptarán todas las medidas legislativas, administrativas y de otra índole que sean necesarias a fin de eliminar y prohibir la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género en el empleo público y privado, incluso en lo concerniente a capacitación profesional, contratación, promoción, despido, condiciones de trabajo y remuneración;

B.- Eliminarán toda discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género a fin de garantizar iguales oportunidades de empleo y superación en todas las áreas del servicio público, incluidos todos los niveles del servicio gubernamental y el empleo en funciones públicas, incluyendo el servicio en la policía y las fuerzas armadas, y proveerán programas apropiados de capacitación y sensibilización a fin de contrarrestar las actitudes discriminatorias.

²⁵ Texto completo de la ley disponible en http://www.oas.org/dil/esp/orientacion_sexual_Principios_de_Yogyakarta_2006.pdf

Tomando los principios de Yogyakarta como baremo de cumplimiento de los derechos humanos en relación a las personas de la diversidad sexual, queda claro la falta de cumplimiento que presenta el Estado de Chile en el respeto, defensa y garantía del derecho a la igualdad de derechos para hombres y mujeres en relación a las personas trans.

Recomendación:

a).- El Estado parte debe adoptar todas las medidas legislativas, administrativas y de otra índole que sean necesarias a fin de eliminar y prohibir la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género en el empleo público y privado, incluso en lo concerniente a capacitación profesional, contratación, promoción, despido, condiciones de trabajo y remuneración.

b).- El Estado parte debe modificar la ley N° 20.820 impulsando la inclusión de la identidad de género como categoría a ser protegida por el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género.

Cuestiones Relativas a disposiciones específicas del pacto (Artículos 6 a 15):

Artículo 6 El derecho a trabajar:

La discriminación y el acoso contra los trabajadores LGBT son prácticas frecuentes. La discriminación a menudo comienza en la educación, lo que dificulta las perspectivas futuras de empleo. Continúa en el acceso al empleo y a lo largo de todo el ciclo del empleo.

No existen disposiciones legislativas que protejan los derechos de los trabajadores LGBT de forma específica. Existiendo normas generales cuya aplicación suele ser deficiente.

La discriminación, el acoso y la exclusión del mercado de trabajo con frecuencia se producen como consecuencia de un comportamiento que no se ajusta a las ideas preconcebidas acerca del modo en que deberían comportarse hombres y mujeres. A

menudo, las mujeres consideradas «masculinas», o los hombres considerados «femeninos», ya sea por su comportamiento o su apariencia, sufren discriminación o acoso por motivo de su aparente orientación sexual.

La mayoría de los trabajadores LGBT deciden ocultar su orientación sexual en el lugar de trabajo, lo que provoca estrés y puede tener repercusiones negativas sobre la productividad y la progresión profesional.

Los trabajadores transgénero parecen sufrir las formas más graves de discriminación en el lugar de trabajo. Entre los problemas a los que se enfrentan cabe citar la imposibilidad de obtener documentos de identidad que reflejen su nuevo nombre y sexo, la reticencia de los empleadores a aceptar su nuevo sexo, y una vulnerabilidad mayor a la intimidación y el acoso por parte de sus colegas. En muchos casos, los trabajadores transgénero están completamente excluidos del empleo formal y son extremadamente vulnerables al riesgo de infección por el VIH.

Así lo refleja el estudio “Derechos, política, violencia y diversidad sexual” antes señalado, el cual indica que el 53% de las personas trans reporta discriminación en el contexto laboral, es decir, declaran no haber sido contratadas o haber sido despedidas de sus respectivos trabajos. Este porcentaje es muy superior al de los otros grupos de la diversidad sexual (Lesbianas, Homosexuales o Bisexuales) lo cual puede explicar que más de la mitad de las personas trans entrevistadas reporten ser trabajadores/as independientes (42,9%) e informales (21,4%). Del mismo modo del total de personas encuestadas el 14,7% declara no haber ido contratado o haber sido despedido de un trabajo por su orientación sexual (real o supuesta) y/o su identidad de género²⁶.

Recomendación:

a).- El Estado parte deberá aumentar la participación de personas de la diversidad sexual en los sectores público y privado y, si es necesario, tomar "medidas especiales de

²⁶ “Derechos, Política, Violencia y Diversidad Sexual”, Gráficos 10 y 18, Pág. 30 y 40, Tabla 1, Pág. 39. Disponible en <http://www.clam.org.br/uploads/archivo/Derechos.%20politica.%20violencia%20y%20diversidad%20-%20segunda%20encuesta%20Santiago.pdf>

carácter temporal". El Estado parte debe implementar políticas públicas para eliminar los estereotipos de discriminación hacia personas Lesbianas, Gays, Bisexuales y Trans llevando a cabo campañas de sensibilización al efecto, especialmente en el ámbito laboral.

b).- El Estado parte debe establecer un sistema de incentivo al empleo en contratación de personas de la diversidad sexual a fin de romper los estereotipos en razón de orientación sexual e identidad de género.

Artículo 9 Derecho a la seguridad social:

El 29 de abril del 2014, la Presidenta Michelle Bachelet, a través del Decreto Supremo N°718, del Ministerio de Hacienda, crea la Comisión Asesora Presidencial sobre el Sistema de Pensiones, que tiene por objeto estudiar el Sistema de Pensiones establecido en el Decreto Ley N°3.500 de 1980 y en la Ley N°20.255 de la Reforma Previsional de 2008, a fin de realizar un diagnóstico acerca del actual funcionamiento de estos cuerpos normativos y elaborar propuestas destinadas a resolver las deficiencias que se identifiquen.

El Movimiento por la Diversidad Sexual MUMS, presentó ante esta comisión un informe respecto a los instrumentos relativos a la seguridad social indicando cómo las prestaciones médicas y los derechos de pensión, en Chile no están disponibles para los trabajadores LGBT y sus parejas, en las mismas condiciones que para los trabajadores heterosexuales²⁷.

El estudio “Los Verdaderos Sueldos de Chile” de la Fundación Sol²⁸ de enero de 2015, arroja que el 53,5 % de los trabajadores chilenos gana menos de \$300.000 (equivalente, aproximadamente, a US\$483,8) y el 70% menos de \$426.000 (equivalente, aproximadamente, a US\$687) líquidos. Al existir en Chile un sistema de pensiones basada

²⁷ Registro audiovisual Audiencia N° 72 disponible en <http://www.comisionpensiones.cl/participacion-ciudadana/audiencias/>. Presentación disponible en http://www.comisionpensiones.cl/?wpfb_dl=110.

²⁸ Disponible en <http://www.fundacionsol.cl/wp-content/uploads/2015/01/Verdaderos-Salarios-2015.pdf>

en un ahorro de capitalización individual el cual depende de la remuneración recibida, la realidad descrita en este estudio adquiere una enorme relevancia.

A lo anterior se suma que estas problemáticas del mundo laboral se ven amplificadas, especialmente los efectos de la segregación, en las personas LGBT, quienes presentan, entre otras dificultades, mayores lagunas de ahorro previsional y una alta rotación laboral que repercute en una menor pensión de vejez. Según lo indicado en el apartado referido al artículo 6 del PIDESC, Derecho a trabajar, de este informe, las personas de la diversidad sexual presentan problemáticas específicas, relacionadas con la discriminación, en el mundo del trabajo, las cuales se proyectan y amplifican en momentos de vulnerabilidad, ya sea por salud o vejez, que no son reconocidas por el sistema de protección social de Chile.

A mayor abundamiento, la recientemente aprobada ley N° 20.830, del 13 de abril de 2015, que crea el Acuerdo de Unión Civil²⁹, sólo introduce modificaciones parciales a la ley de pensiones y del Fondo Nacional de Salud (Artículos 29 y 31 de la ley) las cuales no equiparan a los convivientes civiles (Unión civil) con los derechos de los cónyuges (Matrimonio).

Recomendación:

a).- El Estado parte debe igualar los derechos y beneficios del sistema previsional y de salud para las personas de LGBT.

b).- El Estado parte debe realizar los esfuerzos necesarios para establecer un sistema de pensiones basado en un sistema de reparto para todos sus ciudadanas y ciudadanos.

²⁹ Disponible en <http://www.senado.cl/appsenado/templates/tramitacion/index.php#>

Artículo 12 Derecho a la salud física y mental:

La campaña de prevención del VIH/Sida, a la cual está obligado el Estado en virtud de la ley N° 19.779³⁰ del año 2001, no fue realizada el año 2014.

Por lo demás, las campañas realizadas en años anteriores carecieron de elementos técnicos, generando una incapacidad de combatir la pandemia que, en Chile, posee características que la configuran como una pandemia concentrada en la población homosexual o HSH (Hombres que tienen Sexo con Hombres).

Entre 2007 y 2011 fallecieron un total de 2.132 personas a consecuencia del VIH/Sida, de las cuales el 84.24%, es decir 1.796, fueron hombres³¹.

En el quinquenio 2008 y 2012 un total de 10.519 personas contrajeron el virus, de ese número 8.766 fueron hombres (83,33%) y 3.603 de ellos fue notificado en etapa SIDA.

La falta de prevención y de realización de campañas de sensibilización en torno al VIH/Sida han hecho de las y los jóvenes de Chile los principales damnificados frente a la pandemia. Lo cual se refleja en el último quinquenio (2008 – 2012) en donde el 34,55% de las personas que contrajeron el virus tenía entre 20 y 29 años de edad (3.635 personas) siendo el grupo con mayor prevalencia.

La tendencia mundial es el aumento alarmante del VIH/SIDA en la población joven – entre los 15 y los 24 años– e incluso a una edad más temprana. Un enfoque integral para la prevención y el tratamiento del VIH/SIDA requiere de un marco ético sobre la confidencialidad para la población afectada o en riesgo. Ello implica aplicarla en la consejería, considerando la autonomía progresiva de los adolescentes en el ejercicio de sus derechos sexuales y reproductivos.

³⁰ Disponible en <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=192511>

³¹ “El informe nacional: Evolución VIH/SIDA, Chile 1984-2012” del Ministerio de Salud. Disponible en http://epi.minsal.cl/epi/html/bolets/reportes/VIH-SIDA/InformePais_1984-2012_vih_sida.pdf

Según antecedentes aportados por UNICEF, en América Latina y el Caribe más del 50% de los jóvenes menores de 17 años han tenido relaciones sexuales. Estudios realizados en Chile –con diversas metodologías– advierten una iniciación sexual más temprana, tanto en hombres como en mujeres: el 60% de éstas se inician sexualmente entre los 15 y 18 años, mientras que entre los varones el 66%.

La Ley N° 19.779 sobre VIH/Sida, establece la prohibición de revelar la situación de seropositividad de una persona distinta a quien voluntariamente se realiza el test de ELIZA; sin embargo, la situación del adolescente que concurre solicitando la realización del examen estaría fuera del marco de protección. La ley no previó la situación de los adolescentes, y el reglamento que debía complementar la ley tampoco hace referencia a éstos³².

La ambigüedad en el tratamiento de los adolescentes se encuentra reafirmada por lo señalado en el Boletín Técnico N° 13 del Consejo Nacional para la Prevención y Control del SIDA (CONASIDA)³³: “Examen VIH en menores de edad: Los menores de edad legalmente “incompetentes” pueden, en ciertos casos, considerarse como competentes para tomar decisiones relacionadas con su salud. En algunos países emerge el concepto de ‘mayoría sanitaria’ a partir de los 14 años. En Chile no existe consenso ni disposición legal al respecto; sin embargo, en la práctica, las personas menores de edad deben ser adecuadamente informadas de su estado de salud, los procedimientos y los tratamientos que reciben. Lo anterior amerita una evaluación en cada caso dependiendo de la edad del menor; sin embargo, el representante legal o tutor debe ser informado y ser quien decida la realización del test”.

La Resolución Exenta N° 371, del 2 de febrero de 2001³⁴, guarda silencio sobre los adolescentes, por lo cual la única guía es el ya citado Boletín.

³² Disponible en <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=257203&idParte=&idVersion=2007-01-09>

³³ CONASIDA. Voluntariedad y Consejería en el Examen de VIH. Boletín Técnico N° 13, 2000. Pág. 16, Párrafo final. (Sitio en Internet) Disponible en <http://web.minsal.cl/portal/url/item/853849dda7eb30e04001011e015919.pdf>

³⁴ Disponible en <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=181624>

Se podría argumentar que no es necesario que exista una norma especial, puesto que el Código Penal sanciona la revelación de secreto (Artículo 247 del Código Penal chileno). Sin embargo, el secreto se relativiza frente a materias de política sanitaria, y se establece explícitamente la notificación de las ITS conforme con lo establecido en el Código Sanitario de Chile, u otras situaciones que se encuentran revestidas de caracteres de delito. De ello no se desprende, empero, que los resultados o el acceso al test deban ser comunicados a los miembros de la familia.

Esta disyuntiva lleva a que muchas y muchos adolescentes no se realicen el test pese a tener una visa sexual activa. Esta norma, de la ley N° 19.779, lleva también a situaciones en donde los profesionales de la salud arriesguen sanciones por realizar consejería, test y notificación del examen de VIH/Sida a menores de 18 años.

En el último tiempo, Chile se ha convertido en una polo atractivo de migración, así hemos pasado de un total de 48.516 permisos de residencia para migrantes en el año 2006³⁵ a un total de 132.139 en el 2013³⁶, lo cual representa un aumento del 272,36% en 7 años. Las normas de migración, Decreto Ley N° 1.094³⁷ y el Decreto Supremo N° 597³⁸, datan del periodo de dictadura, manteniéndose vigentes hasta la fecha, pese a ser contrarias a muchos tratados de derechos humanos.

Las personas migrantes que viven con VIH se ven enfrentados al lento proceso de regularización de visas de Chile el cual, muchas veces, les impide el acceso a tratamientos de triterapia contra el VIH, ya que el sistema administrativo de salud impide la entrega de éste, mientras el migrante no posea el rol único tributario de la cédula nacional de identidad para extranjeros, que otorga el Servicio de Registro Civil, organismo dependiente del Ministerio de Justicia, el cual es expedido al finalizar el trámite de visación que, muchas veces, demora más de seis meses desde el ingreso de solicitud de residencia (visa) por parte del migrante.

³⁵ Disponible en http://www.extranjeria.gob.cl/filesapp/Estadisticas%20Visas%202006_2.pdf

³⁶ Disponible en <http://www.extranjeria.gob.cl/media/2014/07/Permisos-de-residencia-temporal-2013.pdf>

³⁷ Disponible en <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=6483>

³⁸ Disponible en <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=14516&idParte=&idVersion=2000-05-23>

Ejemplo de ello es el caso del ciudadano de nacionalidad venezolana Sr. Freddy Adán Hernández Hernández quien ingresó a Chile en el mes de febrero de 2015 y quien solicitó permiso de residencia, visa para profesional, ese mismo mes y a quien se le otorgó visa en trámite en marzo de 2015. El Sr. Hernández provino desde Venezuela con una dotación de terapia antiretroviral contra el VIH suficiente para dos meses, no obstante, al cumplirse este periodo de tiempo y al no haber sido autorizada aún su solicitud de residencia, no puede ingresar al sistema de salud dejándolo sin acceso a su tratamiento³⁹.

Freddy Adán Hernández se acercó al Movimiento por la Diversidad Sexual MUMS solicitando ayuda, de este modo nuestra organización, a través de la Fundación SAVIA⁴⁰, pudo otorgarle una terapia de emergencia gracias al banco de fármacos de esta fundación. Sin embargo esta solución de emergencia es transitoria, manteniéndose un estado de vulnerabilidad a su salud como consecuencia de un acto administrativo del Estado de Chile que violenta su derecho fundamental a la salud, reconocido en la propia Constitución Política de la República y en el PIDESC.

Lamentablemente el caso del Sr. Freddy Adán Hernández Hernández está lejos de ser una excepción, siendo muchas las personas migrantes que viven con VIH que se ven privadas de tratamiento antirretroviral, viendo expuesta su salud a la espera de que su solicitud de residencia sea aprobada por el Departamento de Extranjería y Migración del Ministerio del Interior del Gobierno de Chile.

Recomendación:

a).- El Estado parte debe modificar la ley N° 19.779 que establece normas relativas al virus de inmuno deficiencia humana a fin de poder abordar la pandemia del VIH/Sida desde una perspectiva de derechos que proteja, sin discriminación, a la población homosexual y HSH afectada por esta enfermedad y que reconozca, de forma adecuada, la autonomía de las personas menores de 18 y mayores de 14 años.

³⁹ Ver anexo Carta del Sr. Freddy Adán Hernández Hernández.

⁴⁰ Página web de Fundación SAVIA disponible en <http://www.fundacionsavia.cl/articulos/60/>

b).- El Estado parte debe establecer medidas de prevención que respondan a la caracterización local de la pandemia, estableciendo políticas de salud integral para las personas que viven con el virus.

c).- El Estado parte debe adecuar sus normas administrativas a fin de permitir el acceso a tratamientos de salud de las personas migrantes, especialmente de las personas que viven con VIH, a fin de garantizar su derecho a la salud física y mental.