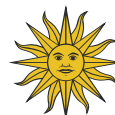


URUGUAY



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)¹.
- 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

- Publicación de guías para la atención en salud con perspectiva de diversidad sexual: “Guías en Salud Sexual y Reproductiva. Capítulo Diversidad Sexual” (2009)², “Guías para el abordaje integral de la salud de adolescentes en el primer nivel de atención” (2009) y “Guía Salud y Diversidad Sexual” (2015)³.

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.

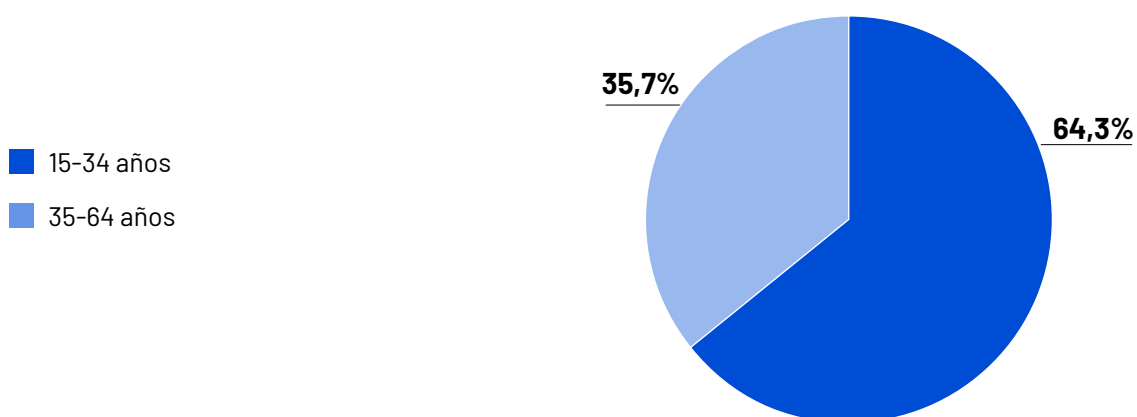
ANÁLISIS DE DATOS

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.

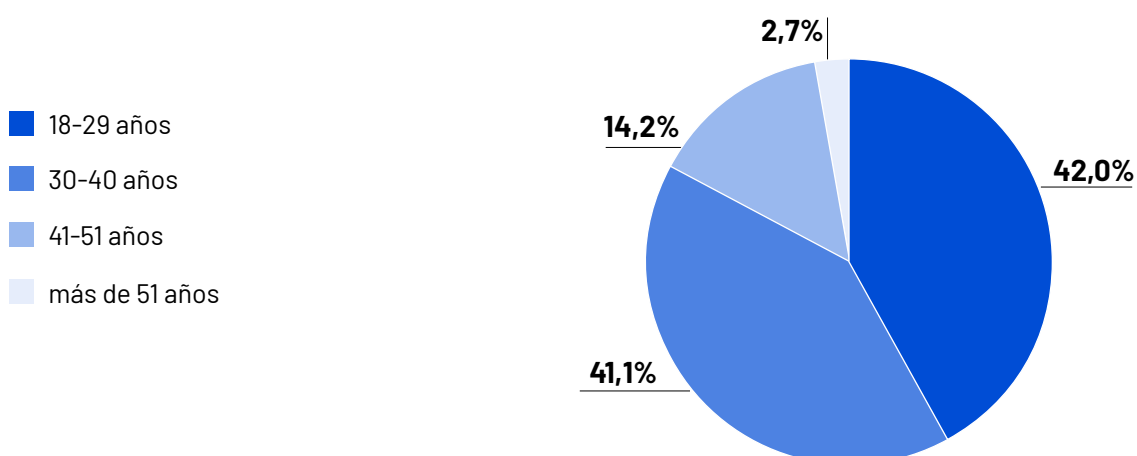
Edades

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>

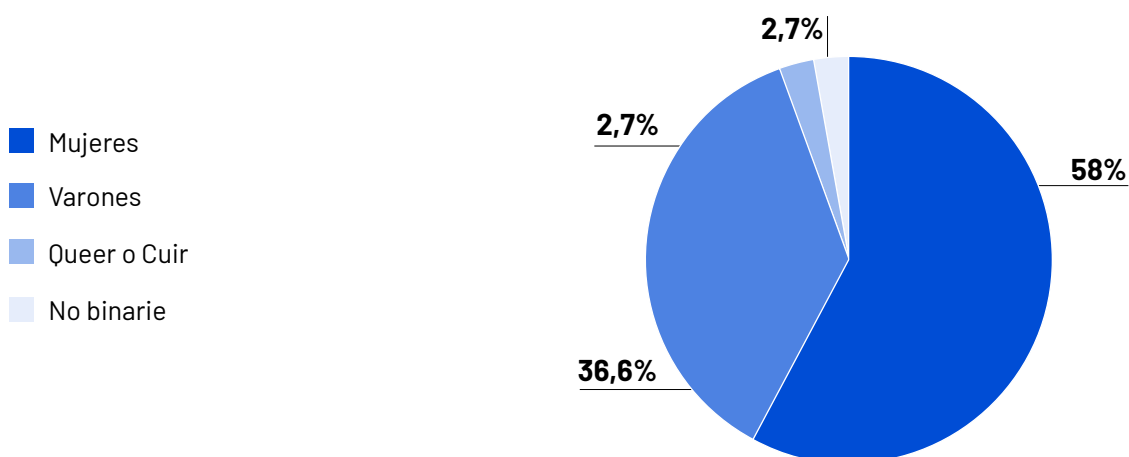
3. Disponible en https://psico.edu.uy/sites/default/files/files_ftp/libros/guia-salud-y-diversidad-sexual.pdf



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

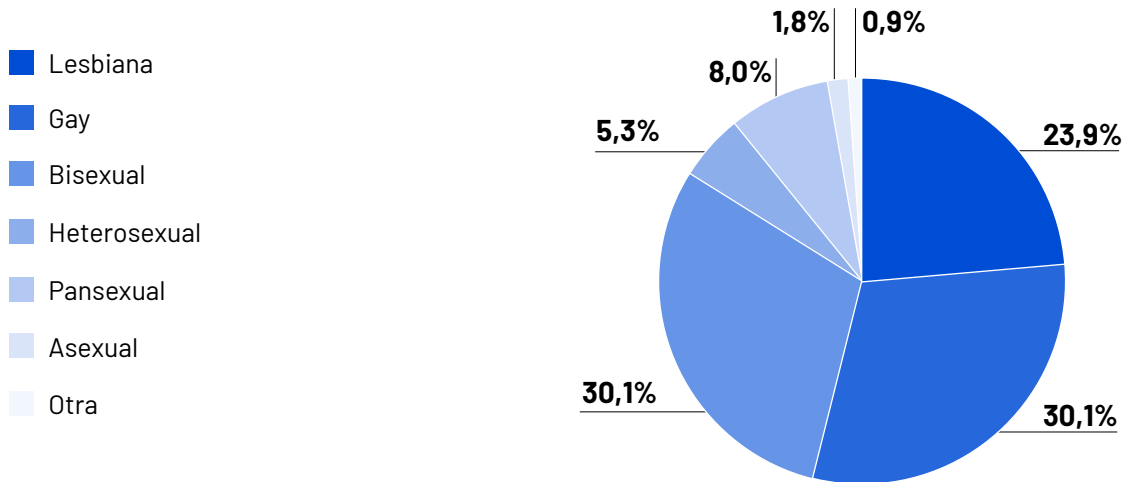


En cuanto a la distribución por identidad de género, la mayoría de quienes respondieron se identificaron como mujeres (58%), 4,6% de las cuales se identificó como mujer trans. De los varones, 7,3% se identificaron como varones trans.

Un 5,4% del total de la muestra se identificó como queer o como no binarie.

Orientaciones sexuales

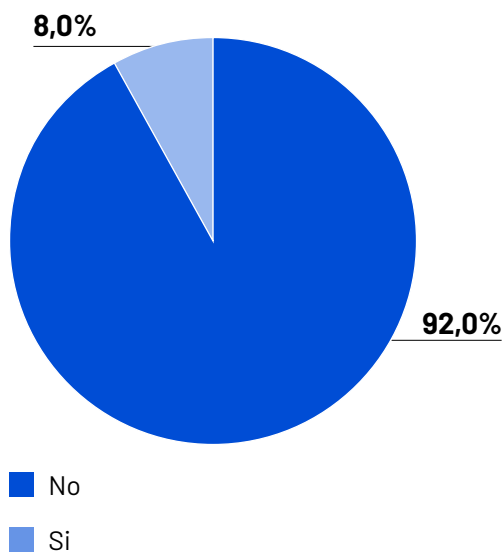
GRÁFICO 3.
DISTRIBUCIÓN POR ORIENTACIÓN SEXUAL



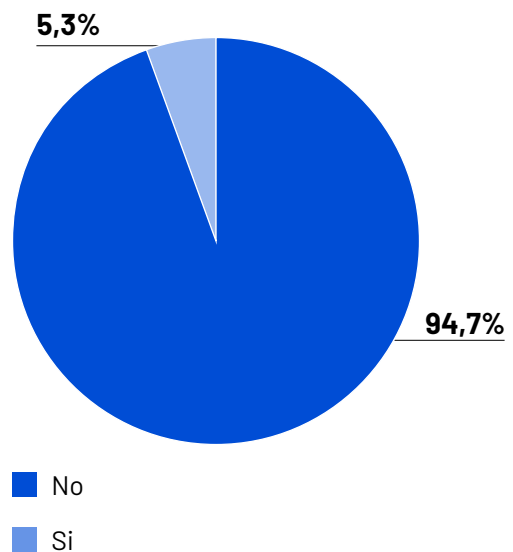
El 54% de las personas encuestadas se identificaron como homosexuales (30,1% gays y 23,9% lesbianas) y un 30,1% como bisexuales. En una proporción mucho menor, un 5,3% se identificó como heterosexual y un 8% como pansexual. El 2,7% comprende a personas asexuales y con otras identidades no contempladas en las opciones.

Discapacidad y afrodescendencia

GRÁFICO 4.
DISTRIBUCIÓN POR DISCAPACIDAD



DISTRIBUCIÓN POR AFRODESCENDENCIA



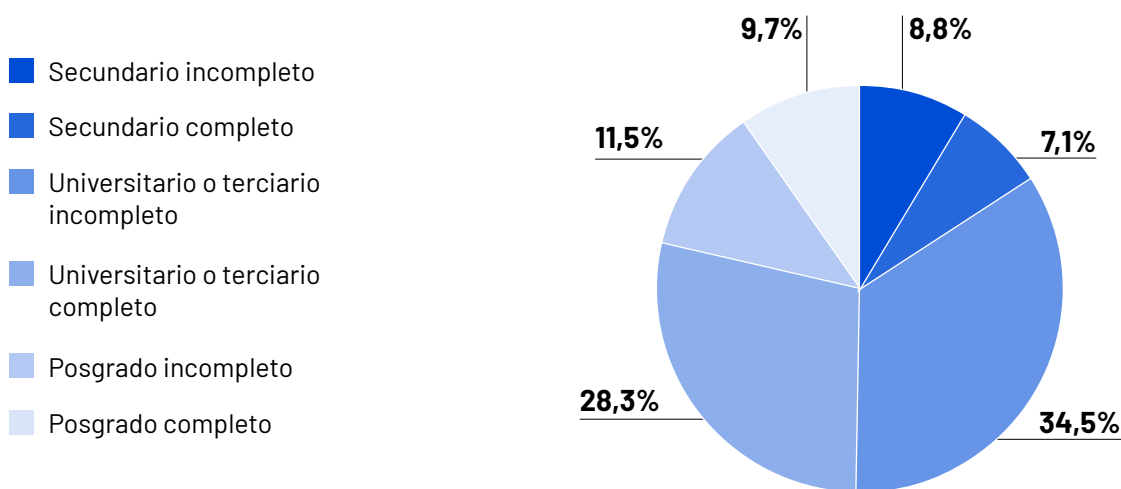
Cuando se preguntó a las personas si se encontraban en situación de discapacidad, un 8% respondió afirmativamente, un porcentaje sustancialmente menor al 16% que relevó el último censo realizado en Uruguay en 2011. Los tipos de discapacidad reportados fueron auditiva, visual, motora y psicosocial.

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

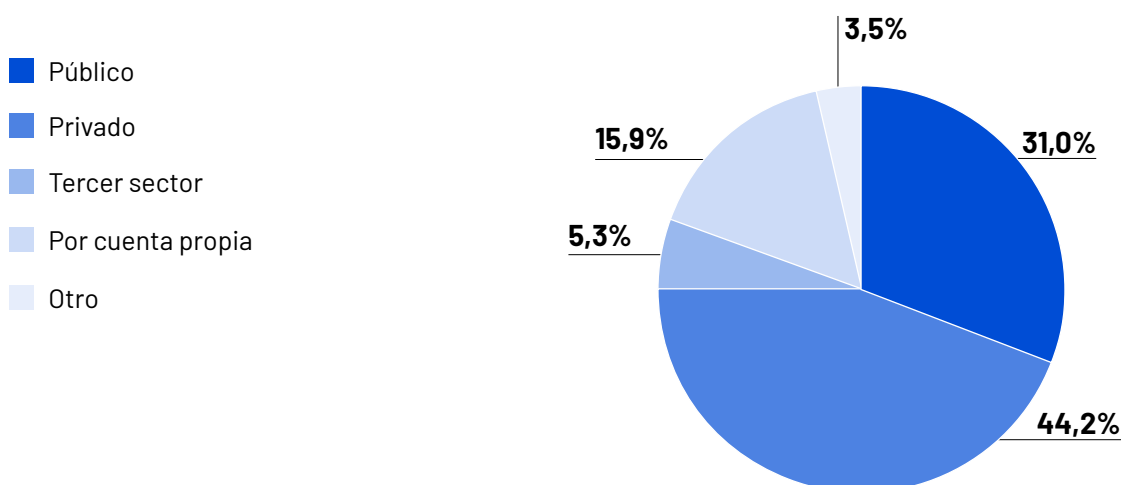


En consecuencia, en relación al nivel educativo, la encuesta para Uruguay muestra un nivel marcadamente alto, con un 28,3% de personas con estudios universitarios completos y 21,2% con estudios de posgrado completos o incompletos. A esto se agrega un 34,5% de personas con estudios universitarios o terciarios 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 INE⁴ 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

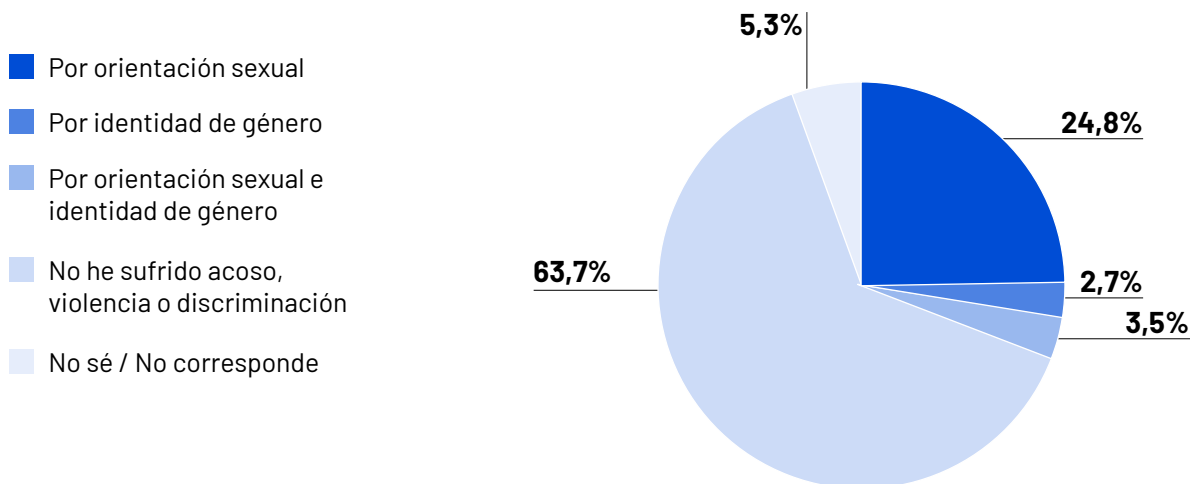
La victimización por situaciones de acoso, violencia o discriminación

"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"

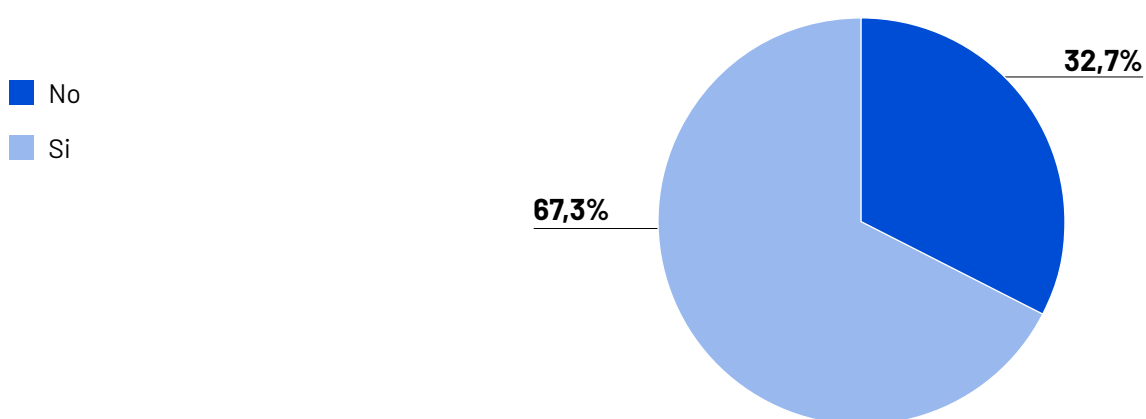
"Comentarios no hacia mí, pero sí hacia la comunidad LGBT+"

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.	48,7
He recibido comentarios inadecuados acerca de mi cuerpo, gestualidad y/o vestimenta.	36,6
Me he enterado que a mis espaldas se hacen comentarios negativos sobre aspectos relacionados con mi orientación sexual, identidad o expresión de género.	33,6
He sufrido violencia verbal (insultos, agresiones verbales, daño de mi reputación, descalificaciones, humillaciones).	21,4
Me sacaron del closet o visibilizaron mi identidad de género sin mi consentimiento.	18,8
He percibido un trato desigual en cuanto a beneficios, desarrollo de carrera (ascensos) y/o salario.	17,0
He recibido contacto físico indeseado/inadecuado.	13,6
Me han solicitado (amablemente o no) que modifique mi apariencia (vestimenta, corte de pelo, gestualidad, etc.).	13,4
He sufrido una disminución drástica o sobrecarga de tareas, cambios de funciones constantes y/o de objetivos laborales.	11,6
He sufrido ciber-acoso; hostigamiento y persecución por correo electrónico, redes sociales, blogs, whatsapp, websites, teléfono, etc.	10,8
Me han excluido de reuniones de trabajo o sociales.	10,7

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



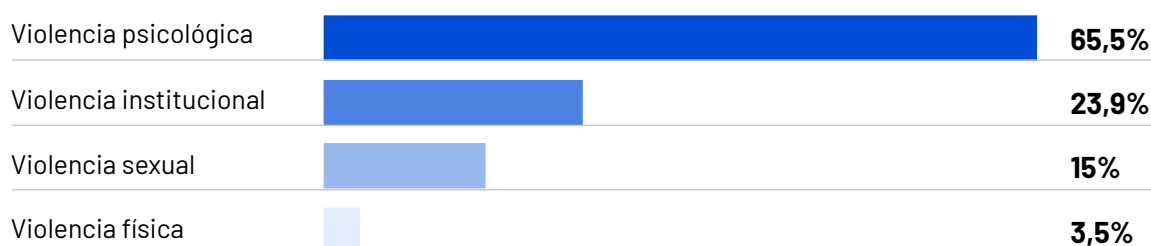
- Sí
- No

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



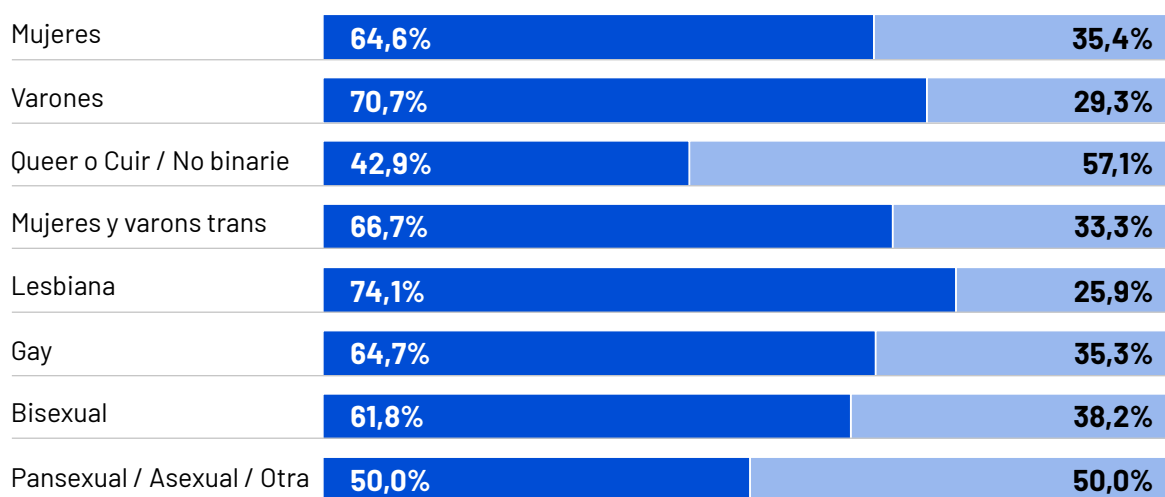
Violencia psicológica

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



■ Si

■ No

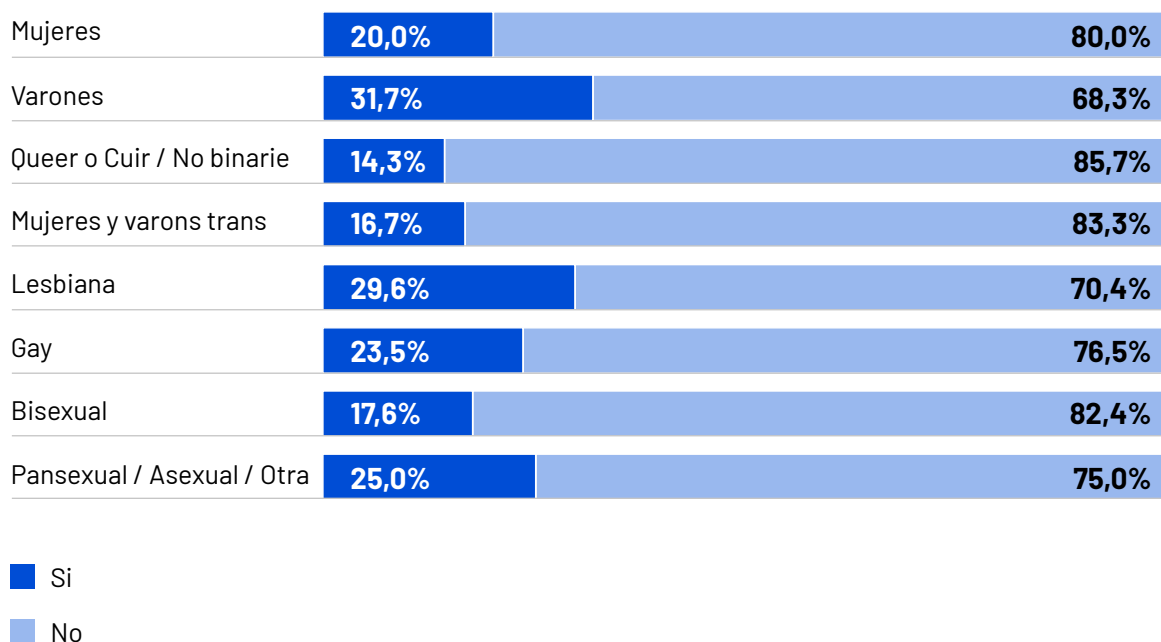
Considerando la identidad de género de las personas encuestadas, el 67% de las mujeres y varones trans que contestan la encuesta han vivido situaciones de violencia psicológica, levemente por encima del porcentaje global. Desde el punto de vista de la orientación sexual, nuevamente las mujeres lesbianas 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

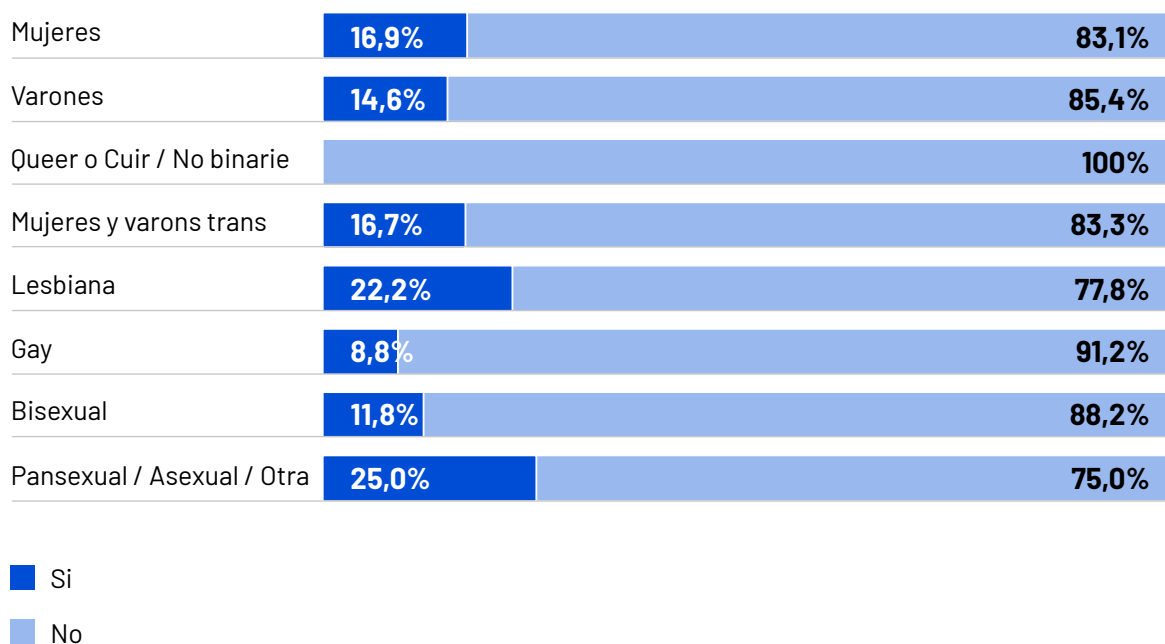


En un segundo lugar por frecuencia, un 23,9% de las personas encuestadas atravesaron alguna situación de violencia institucional, con experiencias como la prohibición de acceder a algún espacio físico (como los baños o el comedor), recibir un trato desigual en cuanto a beneficios familiares, desarrollo 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”

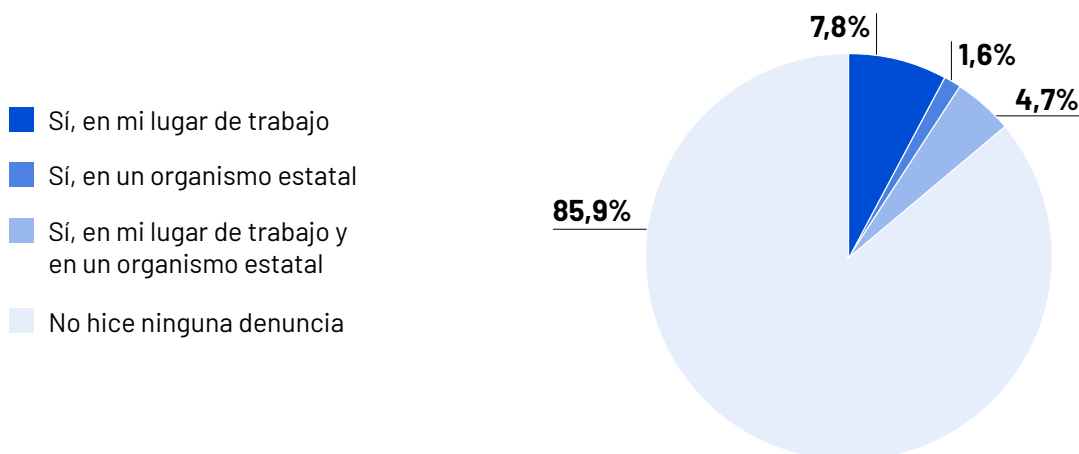
GRÁFICO 14.

¿QUIÉN EJERCIÓ PRINCIPALMENTE LAS CONDUCTAS ANTERIORMENTE DESCRITAS?

Jefe/Jefa		21,24%
Compañeres		39,82%
Cientes, proveedores, etc		7,08%
Otre (especifique)		0,88%

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”

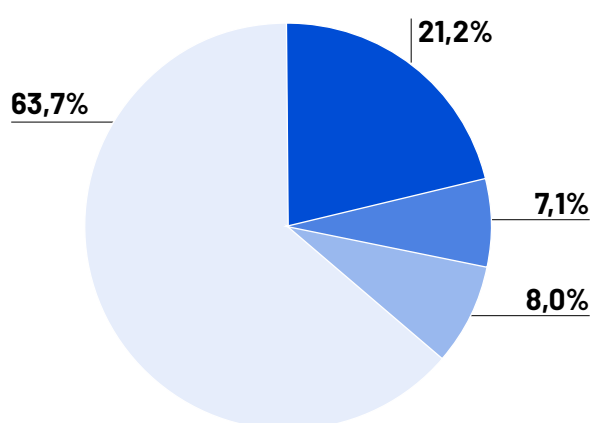
“Nunca estuve en el “closet” en mi trabajo ni en ninguna otra área. Todo el mundo sabe que estoy en pareja con una mujer”

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”

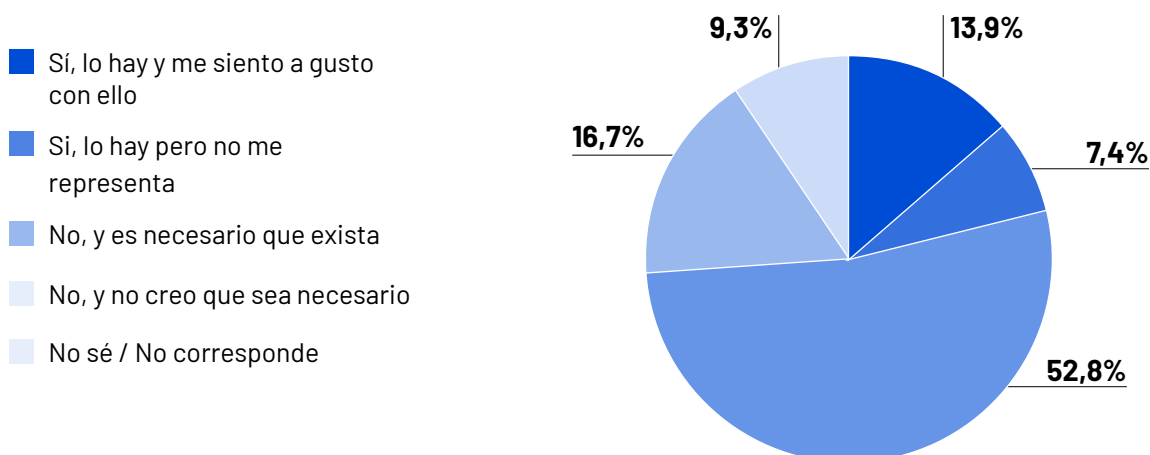
“Si bien no todos saben mi orientación sexual, quienes me rodean a diario sí lo saben. Nunca me sentí discriminada sino todo lo contrario. Y creo que trabajo en un lugar donde nunca he visto discriminación de ningún tipo. Trabajo en una empresa estatal que tiene varios edificios, hablo de mi experiencia 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.

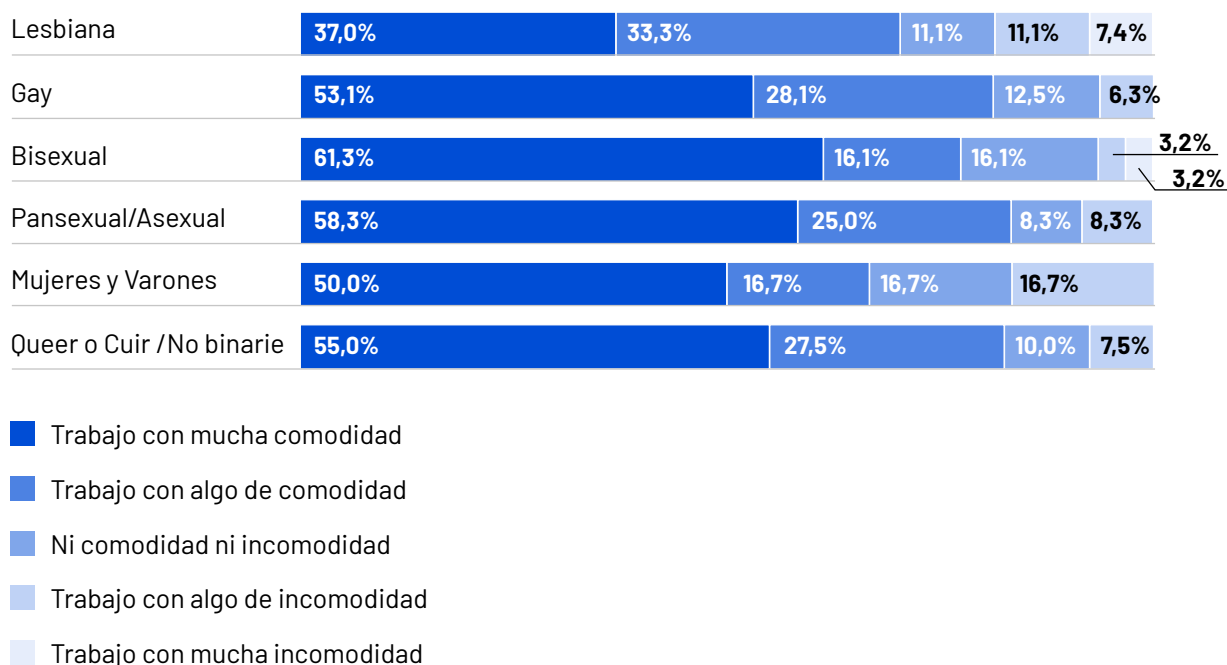
Un 21,3% refieren que su ámbito laboral cuenta con este tipo de políticas, pero más de un tercio de estas personas declaran que no se sienten representadas por esas políticas. De este punto surge que muchas veces cuando se diseñan políticas de este tipo no se abordan también con la participación de quienes 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”

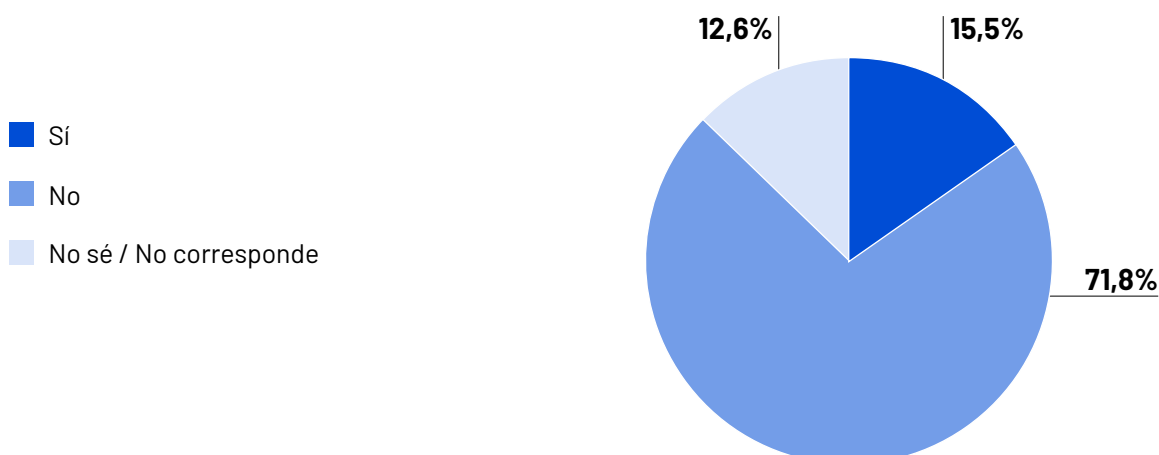
GRÁFICO 18.
COMODIDAD EN EL TRABAJO POR ORIENTACIÓN SEXUAL



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

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>

