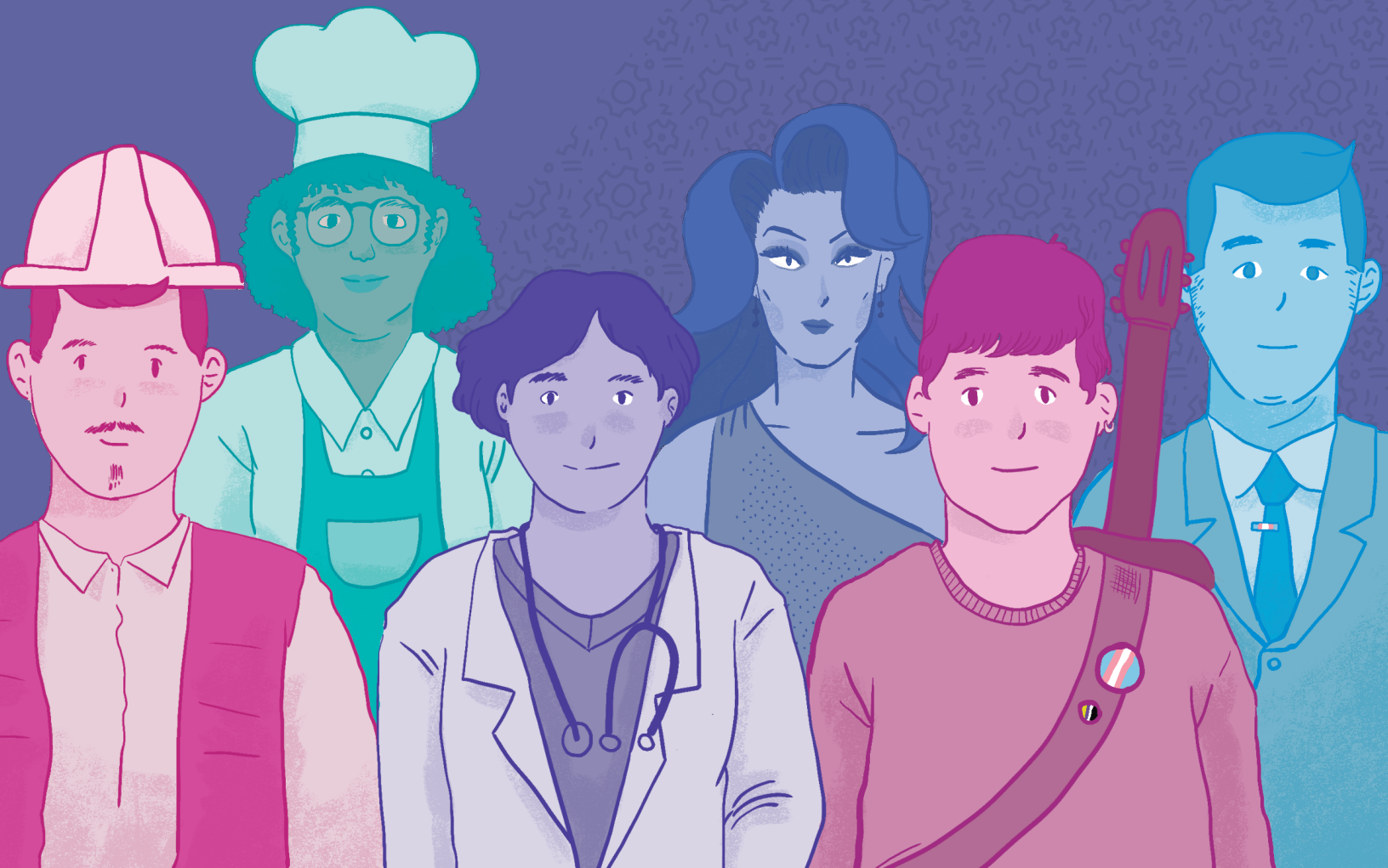




TRABAJO DESDE LA RESISTENCIA Y REBELDÍA

Calidad del Empleo de la Población
Trans, Travesti y No Binaria en Chile

Andrea Sato, Francisca Barriga, Josefina Reyes,
María José Azócar, Michel Riquelme, Santiago
Rosselot y Shane Cienfuegos.





El trabajo desde la resistencia y rebeldía.

Calidad del empleo de la población trans, travesti y no binarie en Chile.¹

Andrea Sato_a Francisca Barriga_b Josefina Reyes_c María José Azocar_d Michel Riquelme_e Santiago Rosselot_f Shane Cienfuegos_g

Enero de 2023

¹Documento de trabajo Fundación SOL, investigación conjunta con OTD Chile.
a Investigadora Fundación SOL, correo electrónico: andrea.sato@fundacionsol.cl
b Investigadora Fundación SOL, correo electrónico: francisca.barriga@fundacionsol.cl
c Investigadora Asociación OTD, correo electrónico: comunitaria@otdchile.org
d Investigadora Fundación SOL, correo electrónico: mjazocar@fundacionsol.cl
e Investigadore Asociación OTD, correo electrónico: michel.riquelme@otdchile.org
f Investigador Fundación SOL, correo electrónico: santiago.rosselot@fundacionsol.cl
g Investigadore Asociación OTD, correo electrónico: social@otdchile.org

Fundación SOL / Miraflores 113, oficina 48, Santiago de Chile / Teléfono: (+562)6328141

www.fundacionsol.cl

Asociación OTD / www.otdchile.org / (+569) 40390747

Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons

Atribución-No Comercial-Compartir Igual

4.0 Internacional



Esta investigación fue realizada gracias al apoyo y financiamiento de la Heinrich Böll Cono Sur. El contenido y análisis expuesto en el estudio es de responsabilidad exclusiva de Fundación SOL y Asociación OTD.

 **HEINRICH
BÖLL
STIFTUNG**

Índice

1. Presentación	7
2. La Violencia de la Cisnormatividad	8
2.1. La cisnorma y su relación con otros sistemas de poder	10
2.2. La cisnorma y el mercado laboral	13
3. Metodología	14
4. Trayectorias Laborales	16
4.1. Educación: La primera barrera	16
4.2. La discriminación como una fuente de estrés crónico	18
4.3. Formas de Sobrevivir y Resistir: Ocultamiento, Segregación y Autogestión	23
5. Cupo Laboral Trans	28
5.1. Desconfianza en la institucionalidad: el eterno problema del diseño e implementación de leyes e iniciativas para las disidencias, pero sin ellas.	28
5.2. Ver para creer: Expectativas con un toque de esperanza y miedos históricamente fundados.	30
5.3. ¿Con cuántas travestis trabajas? La incorporación de personas TTNB como una forma de generar una sociedad verdaderamente más respetuosa de las diversidades que la componen.	31
6. Política de Reparación	33
6.1. Enfoque Transformador de la Reparación	33
6.2. Principios Organizadores de una Política de Reparación	35
7. Instrumento	39
7.1. Objetivos	39
7.2. Diseño del Instrumento	40
7.3. Presentación del Instrumento	40
7.4. Marcos de Referencia y decisiones metodológicas	44
8. Reflexiones Finales	46
A. Anexos	53
A.1. Anexo 1: Cuestionario “Encuesta de Caracterización Laboral de la Población TTNB” . . .	53
A.2. Anexo 2: Flujos “Encuesta de Caracterización Laboral de la Población TTNB”	71
A.3. Anexo 3: Decisiones Metodológicas “Encuesta de Caracterización Laboral de la Población TTNB”	80

Resumen Ejecutivo

- El acceso y permanencia de la población trans, travesti y no binario (TTNB) en el mercado laboral viene condicionada no solo con discriminaciones que se viven en el mercado de empleos, sino también con procesos anteriores como el acceso y permanencia en la educación escolar y superior.
- La población TTNB en Chile ha sido invisibilizada en los instrumentos oficiales que miden el acceso y calidad del empleo, por lo que se hace más difícil construir políticas públicas de inserción y participación laboral.
- La cisnormatividad organiza todos los aspectos de nuestras vidas, incluidas las reglas explícitas e implícitas del mercado laboral. Es por esta razón que las personas TTNB enfrentan barreras específicas en el acceso, permanencia y movilidad en los mercados laborales.
- La cisnorma impacta a las personas TTNB a lo largo de sus vidas, afecta todos los espacios y prácticas - incluidas las posibilidades de acceso y permanencia en el mercado del trabajo - y tiene consecuencias materiales directas en las vidas de las personas distribuyendo de manera desigual oportunidades, recursos, y posibilidades de bienestar.
- La cisnormatividad descansa en una relación de poder, en tanto que la existencia y ventajas de las personas cisgénero depende de su opuesto: la marginación de personas trans, intersexuales y no binarias.
- Las personas TTNB al no tener documentos acordes a su identidad, empleadores simplemente no las contratan bajo la excusa de no tener referencias ni certificaciones que acrediten su identidad.
- Las personas TTNB viven una situación de generalizada segregación laboral porque se ven forzadas a trabajar en ciertas áreas (peluquerías, oficios de arte, comercio y trabajo sexual, etc.) y bajo condiciones de extrema precariedad sin posibilidad de aspirar a empleos estables y decentes.
- Ante la violencia sistémica de la cultura escolar, las personas que participaron en este estudio comentaron que optar por el aislamiento fue una estrategia de sobrevivencia temprana. Pero este aislamiento muchas veces iba aparejado de una sensación constante de dudas, miedo, vergüenza y odio internalizado.
- La negligencia del sistema educativo en Chile ha condicionado que las personas TTNB hagan pausas en su carrera educativa o definitivamente abandonen la educación formal.
- Los espacios educacionales son parte fundamental para resguardar y garantizar el desarrollo integral de todas las personas y la falta de protocolos de inclusión en los lugares educacionales como colegios, institutos o universidades obliga a las personas TTNB a enfrentar prácticamente solas la violencia cisnormada y estructural de estas instituciones.
- La discriminación y el aislamiento a las personas TTNB son experiencias comunes en el empleo. El acoso sexual y el hostigamiento también son parte de las vivencias que atraviesan las vidas de personas disidentes en los lugares de trabajo formal.

- Un patrón común que se identificó en los grupos focales fue que las personas TTNB tienen que estar día a día entregando explicaciones sobre su identidad sexual y expresión de género, transformándose en una fuente de estrés significativa en sus vidas.
- Una estrategia central de sobrevivencia y resistencia en el mundo del trabajo asalariado de personas TTNB se relaciona con aislarse u ocultar la identidad trans para evitar interrogaciones, cuestionamientos y prácticas que ponen en entredicho su identidad
- Otra estrategia de sobrevivencia y resistencia es trabajar en lugares informales de extrema precarización que “ocultan” a las personas trans (pues no exigen relacionarse con colegas o con el público) o bien, en empleos flexibles que les permiten a las personas TTNB renunciar fácilmente cuando el hostigamiento se hace intolerable.
- A través de proyectos de autogestión personal o en comunidad, personas TTNB eligen vincularse sólo con personas de las disidencias para construir sus espacios seguros, a pesar de que puedan tener menores ingresos.
- Una preocupación central que surgió en los grupos focales es que, en la elaboración de proyectos de ley y políticas públicas, las personas TTNB deberían participar directamente para que así su experiencia sea efectivamente incorporada.
- Si bien desde las propias comunidades TTNB es muy generalizada la desconfianza en la institucionalidad, de todas formas, hay quienes indicaron tener expectativas ante la posibilidad de que una ley garantice el acceso al trabajo formal a personas TTNB (lo que comúnmente se entiende como cupo laboral trans).
- Las propuestas de ley como el cupo laboral trans pueden funcionar como una medida de reparación por la histórica marginación que han vivido las personas TTNB en Chile. Esta política debería garantizar una inserción en empleos de calidad y no funcionar como un mecanismo que termina jerarquizando y segregando a las personas TTNB para que se inserten en empleos endebles, subvalorados y menospreciados.
- Es central impulsar procesos de reparación integral que pongan en el centro el reconocimiento a las discriminaciones sistemáticas que las personas disidentes sexuales han experimentado toda su vida. Proponemos una política de reparación que atienda las necesidades materiales concretas de la comunidad TTNB -salud, vivienda, educación, empleo, vejez- para garantizar una corrección de los procesos que dan origen a violencias combinadas facilitadas por una sociedad heterocisnormada y capitalista.

1. Presentación

A continuación, presentamos el informe final del estudio *“Calidad del Empleo de la población Trans, Travesti y No Binario en Chile”*. Este informe ha sido elaborado por los equipos de la Fundación SOL y la Asociación Organizando Trans Diversidades (OTD), y ha sido financiado por la Fundación Heinrich Böll - Oficina Cono Sur.

El objetivo general del estudio es crear un cuestionario que permita caracterizar la situación de empleo de personas trans, travesti y no binario en Chile (en adelante TTNB). Para cumplir con este objetivo, se realizaron tres grupos focales para conocer las barreras de inserción y experiencia laboral de la población TTNB. En este informe se sistematizan los principales resultados del análisis de esos grupos focales. Además, en este documento se hacen comentarios a dos propuestas de reforma en materia de cupo laboral y una política integral de reparación para la comunidad TTNB. Finalmente, a partir de la información recolectada en los grupos focales y otras fuentes de información, se creó un cuestionario de encuesta que se presenta al final de este informe.

Como se indicó antes, este estudio es resultado de un trabajo en conjunto entre los equipos de Fundación SOL y OTD. Desde el inicio de esta investigación se realizaron reuniones de trabajo semanales entre ambas organizaciones y en estas reuniones -que variaron en formas híbridas y presenciales- se compartieron experiencias, se pensó en conjunto el diseño metodológico de la investigación, se implementaron jornadas entrecruzadas de formación para fortalecer las competencias investigación, y luego se procedió a una escritura conjunta de este documento. Queremos aprovechar el espacio de esta presentación para enfatizar lo importante que ha sido para ambas organizaciones el trabajo inter-organizacional e inter-disciplinario que aquí se ha hecho. Ha sido un proceso de aprendizaje mutuo que valoramos profundamente porque la participación de personas trans en el equipo de trabajo ha permitido levantar conocimiento situado para atender las múltiples complejidades que encierra la experiencia laboral de las personas TTNB. Sabemos muy bien de las históricas prácticas de extractivismo usadas en la academia donde las personas trans, travesti y no binarias son tratadas como meros objeto de investigación (Cabral, 2009). Entonces apreciamos muchísimo el encuentro y trabajo colaborativo que hemos desarrollado aquí para co-construir conocimiento e imaginar en alianza mejores futuros para la comunidad TTNB.

Una de las principales conclusiones de este informe es que el acceso y permanencia de la población TTNB en el mercado laboral viene condicionada no sólo con discriminaciones que se viven en el mercado de empleos, sino también con procesos anteriores como el acceso y permanencia en la educación escolar y superior. Comprendemos que la inclusión decente y digna en el empleo es una propuesta de cambio estructural para toda la clase trabajadora en Chile, pero este informe ilumina las razones específicas que condicionan la experiencia de la población TTNB para que, de esta forma, se comprendan los mecanismos específicos de discriminación que están determinados por la cisnorma, la heterosexualidad obligatoria y los roles de género.

La población TTNB en Chile ha sido invisibilizada en los instrumentos oficiales que miden el acceso y calidad del empleo. Ante esto, es fundamental conocer sus biografías para comprender cuáles son las mayores dificultades que enfrentan en el mercado laboral y que les impiden la generación de ingresos autónomos y suficientes. En base a este punto de partida es que en este informe ofrecemos una reflexión específica respecto al proyecto de ley para un cupo laboral trans. También, discutimos los principios que debería tener una política de reparación para la comunidad TTNB. Con esto esperamos contribuir a una visión integral de las políticas públicas para proteger y fomentar empleos de sectores históricamente vulnerados, como lo es la comunidad TTNB en Chile.

Respecto a la estructura de este informe, en la primera sección se hace una revisión de la literatura para, por una parte, aclarar conceptos relevantes como cisnorma y heterosexualidad obligatoria; y, por otra parte, para revisar los estudios que han servido como antecedentes de esta investigación. En la segunda sección entregamos información de la metodología y en la tercera sección resumimos los principales hallazgos del estudio cualitativo realizado en este estudio. A partir del análisis de tres grupos focales, hacemos luego una revisión de dos propuestas concretas en materia de políticas públicas dirigidas a la comunidad TTNB. Primero, revisamos las ventajas y desventajas que las personas entrevistadas identificaron respecto a una política de afirmación positiva para la comunidad, más conocida como “*cupo laboral trans*”. Segundo, tomamos las reflexiones hechas en los grupos focales para imaginar los principios que debería tener una política integral de reparación. En la penúltima sección de este informe, entregamos el cuestionario de encuesta, haciendo antes una descripción de los pasos y decisiones metodológicas que se tomaron para elaborarlo. Finalmente, en la última parte, proponemos reflexiones generales respecto a las implicaciones teóricas y prácticas de esta investigación.

2. La Violencia de la Cisnormatividad

Las personas trans y travesti² son aquellas que se autoidentifican con un género distinto al que la comunidad médica les asignó al nacer en función de sus características sexuales. Una persona trans o travesti lo es por el sólo hecho de sentirse y vivir su identidad como tal, independientemente de si han modificado su cuerpo o si han cambiado su nombre y sexo en documentos legales. Para hacer referencia a las personas trans “*se usa su género de destino (con el que se identifican) y no su género de origen (el que se les asignó al nacer)*” (Coll-Planas y Missé, 2018, p. 49). Por ejemplo, una persona trans masculina u hombre trans es aquella que fue identificada como mujer al nacer, pero vive su vida como hombre. Mientras que una persona trans femenina o mujer trans es una persona que fue identificada como hombre al nacer, pero que se siente y vive como mujer. Por otra parte, una persona trans no necesariamente se identifica con las categorías de mujer u hombre, es decir, puede ser también una

²Usamos la palabra trans aquí para englobar a las personas que se autoidentifican como transexual y transgénero. Otras personas también incluyen en el término trans a las personas que se autoidentifican como travesti. Hemos decidido hacer una separación entre trans y travesti porque esta distinción se hizo por parte de las personas que participaron en los grupos focales.

persona no binaria.

Encuestas internacionales indican que la aceptación social de las personas trans es baja y con importantes diferencias por género (Valfort, 2017). Por ejemplo, en el año 2015, entre los países europeos de la OECD, sólo un 29 % declaró que aceptaría a una hija o hijo trans. Asimismo, en el año 2016 y en una muestra de 17 países de la OECD, sólo un 42 % aceptaría a una hija trans (para el caso de Chile es de un 41 %); mientras que un 46 % aceptaría a un hijo trans (en Chile, el porcentaje es de un 45 %). La baja aceptación de las vidas de las personas trans se relaciona con las jerarquías de poder impuestas por la cisnormatividad.

La cisnormatividad es una norma social que organiza y jerarquiza a las personas dentro un sistema de poder, estableciendo oportunidades, recompensas y castigos a nivel individual e institucional (Radi, 2020). La cisnormatividad define a ciertos cuerpos, deseos, prácticas sexuales e identidades como normales y por esto se considera como un régimen político (Preciado, 2012). En otras palabras, la cisnorma sitúa en la cúspide social a las personas heterosexuales y personas cisgénero, y marginaliza a las personas TTNB por rebelarse contra este orden sexual hegemónico, condicionando así el desarrollo de sus vidas disidentes de las normas sexuales y de género.

Por ejemplo, vivir en una sociedad cisnormada implica asumir como una verdad instalada que las personas cisgénero, es decir, las personas cuya identidad y expresión de género coinciden con el sexo asignado al nacer son personas *“naturales, saludables, deseables y socialmente esperadas”* (Radi, 2020, p. 26). Dicho de otro modo, una sociedad cisnormada reproduce la idea de que hay sólo dos grupos de personas -hombres y mujeres- que tienen características físicas innatas y estables definidas al nacer. Bajo este régimen de poder, por ejemplo, se espera que sólo los hombres tengan vello facial, pues no es *“natural”* ni *“normal”* la presencia de esta característica en las mujeres. De esta forma, los parámetros de belleza siguen los mandatos culturales de la cisnorma al hacer una estricta separación entre belleza propiamente masculina y femenina.

La violencia de la cisnormatividad toma otras formas también. Por ejemplo, hasta el día de hoy la comunidad médica en Chile y en otros países mutila a bebés intersexuales, que, por ejemplo, nacen con un clítoris calificado como más grande de lo *“normal”* (Brújula Intersexual, 2022). En una sociedad cisnormada se castiga también a las personas que deciden transitar en su género porque no se identifican con el que la comunidad médica les asignó al nacer. Esta violencia contra las personas TTNB se vive durante toda la vida, impactando de manera concreta sus posibilidades de realización y bienestar, hasta el punto que sus expectativas de vida se ven coartadas. En República Dominicana, por ejemplo, las mujeres trans tienen una expectativa de vida de no más de 35 años (Red Lactrans, 2014, p. 43).

La violencia que ejerce una sociedad cisnormada también se manifiesta con prácticas que simplemente invisibilizan la existencia de personas que están fuera del binarismo de género. Por ejemplo, personas no

binarias que incorporan aspectos masculinos y femeninos en su identidad (pangénero) o que entienden su identidad de manera más fluida (género fluido), que deciden transgredir el binarismo de género (queer) o no tener género (agénero) son usualmente tratadas como indescifrables o ilegibles, excluyéndolas de la posibilidad de tener una identidad de género (McDonald, 2021).

Cada uno de estos ejemplos nos dice que los cuerpos que desafían la supremacía cisgénero no sólo son oprimidos con ficticios estándares de belleza, sino también son mutilados en nombre de la ciencia, violentados hasta la muerte y borrados de la sociedad como cuerpos imposibles. Lo crucial aquí es entender que la cisnorma establece jerarquías entre personas normales (personas cisgénero) y anormales (personas intersexuales, trans, travesti y no binarias) para que las primeras reciban más beneficios, oportunidades y recursos a nivel individual e institucional. Es una distinción entre normales y anormales que le da ventajas a las personas cisgénero a partir de la marginación, exclusión y violencia contra las personas intersexuales, trans, travesti y no binarias.

2.1. La cisnorma y su relación con otros sistemas de poder

La cisnormatividad se reproduce de la mano con el patriarcado y la heterosexualidad obligatoria. En una sociedad patriarcal se asume que hombres y mujeres son dos grupos excluyentes entre sí de manera que lo que tiene uno, no lo tiene el otro. Al mismo tiempo, en una sociedad patriarcal lo masculino tiene siempre más autoridad que lo femenino. De esta forma, en una sociedad patriarcal se espera que cualidades asociadas a lo masculino - como la racionalidad y agresividad- tengan un perfecto opuesto en lo femenino - emocionalidad y conciliación. Si bien, una sociedad patriarcal propone la idea de que lo masculino y lo femenino se complementan, lo femenino queda siempre subordinado y al servicio de lo masculino. En otras palabras, nuestra sociedad podrá aplaudir a mujeres que son “*conciliadoras*” en sus espacios de trabajo; pero difícilmente esas cualidades de conciliación les servirán para conseguir puestos de liderazgo porque el ejercicio del poder está asociado primero a características masculinas como la agresividad, competencia y ambición (Azocar, 2015).

Como lo indican Kergoat (2003) y Hirata (1998), desde una perspectiva patriarcal, las habilidades femeninas se relacionan siempre con competencias supuestamente “*naturales*” de las mujeres, como lo es estar al servicio de los demás, la amabilidad, cordialidad y habilidades para realizar al mismo tiempo varias actividades. El cuidado de otras personas también se feminiza en los espacios de trabajo y se conceptualiza como una disposición y/o gusto que le es propio de las mujeres, no como una competencia laboral. Entonces, dado que lo femenino se construye a partir de lo que las mujeres “*son*” y no lo que hacen, el capital subvalora competencias que realizan las mujeres, cuestión que explica por qué a las mujeres se las segrega a espacios ocupacionales de menores salarios y estatus, y sólo se las valora en tanto objetos de decoración, al servicio de los hombres para hacer sus vidas más fáciles y placenteras. Dados estos procesos de segregación ocupacional, las mujeres terminan realizando tareas que reproducen el binarismo de género y, como explica Eagly (1987), con esto se terminan fortaleciendo expectativas

sociales patriarcales que asocian ciertas conductas a un determinado género. Es en este proceso social que el binarismo de género gana fuerza y poder: al reforzar normas sociales que establecen el comportamiento ideal de cuerpos masculinizados y feminizados (Eagly, 1987; Heilman, Wallen, Fuchs & Tamkins, 2004).

En una sociedad patriarcal y cisnormada se asume también que hombres y mujeres se atraen, de modo tal que la heterosexualidad es vista como la forma ideal y normal de orientación sexual. La heterosexualidad obligatoria, a su vez, se apoya en el patriarcado para socializar ideas y prácticas que reproducen la autoridad de lo masculino sobre lo femenino. Por ejemplo, una sociedad heteronormada y patriarcal justifica la violencia sexual contra las mujeres bajo el pretexto que hombres por *“naturaleza”* tienen deseos (hetero)sexuales incontrolables y que es deber de las mujeres protegerse de esos deseos innatos e inmutables.

La cisnormatividad (en conjunto con el patriarcado y la heterosexualidad obligatoria) organiza todos los aspectos de nuestras vidas, incluidas las reglas explícitas e implícitas del mercado laboral. Es por esta razón que las personas TTNB enfrentan barreras específicas en el acceso, permanencia y movilidad en los mercados laborales. Aquí es importante detenerse en la lógica particular de violencia que toma la cisnormatividad. Por ejemplo, en espacios laborales con una alta presencia de mujeres cisgénero, las mujeres trans y travesti son rechazadas porque se asume que son *“hombres vestidos de mujeres”* y que como todo hombre *“normal”* tienen deseos (hetero)sexual incontrolables hacia las mujeres cisgénero (Westbrook y Schilt, 2011). En estos espacios segregados, mujeres trans son vistas como una amenaza y un fraude por aparentar algo que no son por naturaleza (Stryker, 2008). Lo clave aquí es que estas ideas de peligro y engaño se construyen en relación a la heterosexualidad y el patriarcado: como las mujeres (cisgénero) tienen subjetividades subordinadas a lo masculino, entonces son siempre vulnerables y en necesidad de protección de hombres (cisgénero).

El peligro al orden cisgénero que representan hombres trans toma una forma distinta en comparación a las mujeres trans. Después de todo, en una sociedad patriarcal y cisnormada se asume que hombres trans no tienen la genitalidad que define lo que es *“propio”* de la masculinidad. Sin esta genitalidad, la identidad de hombres trans además de ser engañosa y fraudulenta, es percibida como subordinada y débil, y como consecuencia no representa una amenaza real de violencia sexual contra las mujeres. Siguiendo a Westbrook y Schilt (2011), hombres trans ocupan un espacio liminal: no son suficientemente hombres para agredir a las mujeres cisgénero y no son *“propiamente”* mujeres para ser objeto de protección.

De todas formas, hombres trans obtienen ventajas cuando aparecen ante la sociedad como personas masculinas. Schilt (2006), por ejemplo, siguió las vidas de 29 hombres trans en Estados Unidos que hicieron su transición en el mismo lugar de trabajo. Como relataron en las entrevistas, luego de la transición, ellos ganaron automáticamente más autoridad e influencia en su organización. Sus ideas se consideraron *“más serias”* y llamaron más la atención de sus supervisores y colegas (p. 477). Hombres trans entrevistados

por Schilt señalaron que luego de su transición obtuvieron más reconocimiento y oportunidades, ya que *“todo se les hizo más fácil”* al recibir más apoyo institucional para conseguir mejores posibilidades de ascenso y salarios (p. 478-9). Hombres trans en Chile entrevistados por Torres (2021) también hicieron mención a la mayor autoridad y reconocimiento que involucra la masculinidad. Como indicó una persona entrevistada: *“el tema de cómo te respetan cuando hablas, y eso yo lo he notado, y cuando he tenido que hablar ante las personas para expresar mi punto de vista, yo he sentido como que me prestan más atención, o como que lo que yo digo, tiene más validez, porque me perciben como hombre”* (p. 309 – 310).

Es importante decir, sin embargo, que la ganancia de ventajas por parte de hombres trans está condicionada a otras jerarquías de poder como la clase, raza/etnia, y la posibilidad de *“pasar”* por hombres cisgénero (cispasing en inglés), es decir, la posibilidad de pasar desapercibidos y mantener en el anonimato su identidad trans (Torres, 2020). Por ejemplo, hombres trans entrevistados por Torres indicaron que sus ventajas de masculinidad están siempre condicionadas a que sus prácticas sean vistas como auténticas por la sociedad. Es por esto, que hombres trans manifestaron en sus entrevistas que viven en constante vigilancia de su expresión de género, siguiendo *“los mandatos de no llorar, no sentir”* y posicionando *“la fertilidad”, “el trabajo y el dinero”* en la cúspide de sus prioridades (p. 85-86). Esta obligación (y opresión) a la que se ven sometidos hombres trans pone de manifiesto la especial voluntad y autodeterminación que tienen aquellas personas que deciden mostrarse al mundo en su identidad trans, asumiendo riesgos personales que eventualmente pueden involucrar la pérdida de sus ventajas. Pero, como lo indicó una persona entrevistada por Torres (2020), es una toma de riesgos que muchas veces también involucra una liberación y exploración de nuevas formas de hacer la masculinidad.

Respecto a las personas no binarias, es importante decir que ellas enfrentan desafíos no sólo en espacios cishnormados, sino también en ambientes trans-normativos, es decir, ambientes que suponen que hay una sola forma de ser trans: modificar el cuerpo para transitar de un sexo a otro (Nizolazzo, 2016). Personas trans no binarias deciden ubicarse fuera del binarismo de género y antes que aspirar por una transición médica de un género a otro, deciden vivir su transición como un proceso abierto, flexible y dinámico. El desafío que involucra un proyecto así explica por qué personas no binarias son vistas como no-humanos, ilegibles en una sociedad que usa el binarismo de género para tener certezas culturales (Butler, 2006).

En conclusión, los esfuerzos diarios que invierte la sociedad para reproducir el binarismo de género simbolizan el poder de esta ideología y al mismo tiempo su fragilidad. Después de todo, si los cuerpos cisgénero fueran tan naturales y evidentes como la cishnorma lo indica, no sería necesario invertir tanta energía en vigilar los cuerpos disidentes del orden hegemónico y que se ubican fuera del binarismo de género.

2.2. La cisnorma y el mercado laboral

Como se indicó más arriba, personas TTNB enfrentan barreras concretas en sus posibilidades de acceso al mercado laboral y una vez que se insertan en espacios formales e informales de trabajo.

Respecto al acceso, personas TTNB acumulan una serie de desventajas durante su vida lo que se traduce, por ejemplo, en un mayor porcentaje de ausentismo escolar en comparación a personas cisgénero; ausentismo que luego impacta en sus posibilidades de acceso a oportunidades de trabajo (Comisión Interamericana de Derechos Humanos, 2020; Gainza y Techera, 2016; Calvo Nuñez, 2013). Del mismo modo, la institucionalidad legal al exigir marcadores binarios de identidad invalida la identidad de personas TTNB y con esto las excluye en su acceso al empleo. En otras palabras, al no tener documentos acordes a su identidad, empleadores simplemente no las contratan bajo la excusa de no tener referencias ni certificaciones que acrediten su identidad (Fernández, 2019; Comisión Interamericana de Derechos Humanos, 2020). Pero, incluso teniendo esos documentos, personas trans en Chile también han manifestado recibir agresiones por parte de sus empleadores. Ante esta posibilidad real de rechazo, violencia y discriminación, es que personas trans prefieren esconder su identidad durante los procesos de selección o bien se sienten en la obligación de tener empleos informales y cambiarse de trabajo de forma constante (OTD, 2017).

La violencia de la supremacía cisgénero también se manifiesta una vez que las personas encuentran empleo. Como lo documentó OTD (2017), no es excepcional que personas trans en empleos de atención al público reciban insultos y agresiones por parte de sus clientes. Tampoco es excepcional que mujeres trans vivan experiencias de acoso y hostigamiento sexual en sus trabajos (OIT, 2016). La violencia y humillación diaria que enfrentan personas trans también se manifiesta en “*bromas*” y comentarios peyorativos por parte de colegas, o al verse enfrentadas a situaciones en las que se condiciona su permanencia en el trabajo si esconden su identidad o si usan uniformes o baños que siguen el binarismo de género (OTD, 2017; Comisión Interamericana de Derechos Humanos, 2020; Coll-Planas y Missé, 2018).

Como resultado de esta discriminación en las posibilidades de acceso y permanencia en empleos, las personas TTNB enfrentan una generalizada segregación laboral al verse forzadas a trabajar en ciertas áreas (peluquerías, oficios de arte, comercio y trabajo sexual, etc.) y bajo condiciones de extrema precariedad sin posibilidad de aspirar a empleos estables y decentes. De hecho, en Uruguay, sólo un 23 % de las personas trans tiene un trabajo formal; cifra que disminuye a un 10 % en Argentina; y a un 5 % en El Salvador (Comisión Interamericana de Derechos Humanos, 2020). En otros países, como Estados Unidos, estudios han dado cuenta que personas trans tienen pocas posibilidades de ser promovidas en sus trabajos y tienen más bajas evaluaciones de desempeño que personas cisgénero lo que impacta directamente en sus salarios (Suarez et al., 2020). Finalmente, la experiencia comparada nos dice también que las personas trans están sobre-representadas en las cifras de desempleo, situación que afecta especialmente a las mujeres trans (Coll-Plans y Missé, 2018).

La cisnormatividad es una estructura de poder que posiciona a las personas cisgénero en la cúspide de la jerarquía social. La cisnorma impacta a las personas TTNB a lo largo de sus vidas (desde el nacimiento hasta la muerte), afecta todos los espacios y prácticas (incluidas las nociones belleza y posibilidades de acceso y permanencia en el mercado del trabajo) y tiene consecuencias materiales directas en las vidas de las personas (distribuyendo de manera desigual oportunidades, recursos, y posibilidades de bienestar). La cisnormatividad descansa en una relación de poder, en tanto que la existencia y ventajas de las personas cisgénero depende de su opuesto: la marginización de personas trans, intersexuales y no binarias. A su vez, la cisnormatividad opera de forma interrelacionada con otras estructuras de opresión, como el patriarcado, la heterosexualidad obligatoria, racismo y clasismo, que se dan fuerza mutua en sus violencias. De este modo la cisnorma se construye como una ideología supremacista que usa violencias combinadas para resolver sus silencios, contradicciones y tensiones permanentes. Como veremos más adelante, es el conjunto de estas violencias interseccionales lo que condiciona la experiencia laboral de personas TTNB en Chile.

3. Metodología

La metodología de este estudio se estructuró en tres etapas.

Primero, el equipo se contactó con los profesores Jaime Barrientos (Universidad Alberto Hurtado – Universitat de Barcelona) y Martín Torres (Pontificia Universidad Católica de Chile y Subdirector de Género y Diversidades Universidad de Chile). Ambos profesores nos entregaron información bibliográfica relevante para la investigación y nos compartieron su experiencia en la conducción de estudios cuali y cuantitativos dirigidos a la población trans y travesti en Chile.

En una segunda fase de la investigación, se realizaron tres grupos focales. El principal criterio de segmentación de los grupos focales fue etario. Se estableció esta segmentación por recomendación de activistas y los académicos consultados quienes nos comentaron que las diferencias generacionales son importantes en esta comunidad, definiendo posibilidades y barreras concretas en sus trayectorias laborales. De esta forma, los grupos focales quedaron constituidos por personas jóvenes (entre 18 y 25 años), personas adultas (26 a 36 años) y personas en proceso de envejecimiento (37 años y más). El primer segmento (18 a 25 años) permitió conocer la situación de quienes están estudiando o se están insertando en sus primeros empleos formales e informales. Con el segundo grupo (26 a 36 años), se exploraron las vivencias de quienes han egresado de las instituciones de educación superior y quienes tienen más años de experiencia laboral. El tercer grupo (37 o más), permitió ahondar en una trayectoria laboral de más largo plazo y se estableció como edad de corte los 37 años dado que, como se indicó en la sección anterior, en América Latina y el Caribe la esperanza de vida de las disidencias sexo genéricas es mucho menor que la del promedio poblacional.

Para reclutar a las personas a los grupos focales se publicó un aviso en las redes sociales de la Fundación SOL y luego se procedió a contactar por teléfono a las personas que mostraron interés en participar. El equipo de investigación seleccionó a las personas en función del principal criterio de segmentación (por edad), pero también se consideraron otros factores relevantes como su educación, experiencia laboral, género y estatus migratorio. Con esto, cada grupo focal quedó constituido por personas con diversas experiencias de vida.

En total, participaron 26 personas en los grupos focales. Tanto las personas que participaron en los grupos focales, como las personas transcriptoras de estos firmaron acuerdos de confidencialidad de la información, por lo tanto, a lo largo de este informe no se identificarán con su nombre real a las personas que participaron en los grupos focales.

Una vez concluidos los grupos focales y analizadas las conversaciones, se procedió a avanzar en la tercera etapa de la investigación que consistió en la elaboración del instrumento de encuesta. Para esto, se contó con la asesoría permanente de los profesores Jaime Barrientos y Martín Torres. Además, se realizó una vasta revisión de literatura y de casos comparados de instrumentos tanto de caracterización laboral como de levantamiento de información sobre población TTNB. Parte de esta revisión se encuentra plasmada en la primera sección de este informe -que revisa la literatura- y en la penúltima sección – donde se presenta el instrumento. En lo concreto, se revisaron estudios especializados en diversidades sexuales y de género y también se recogió información de las siguientes encuestas nacionales e internacionales: US Trans Survey, Encuesta Nacional de Empleo de Chile, Encuesta CASEN de Chile y Encuesta T (OTD).

En la segunda etapa de diseño se realizaron reuniones semanales entre los equipos de la Fundación SOL y OTD que tuvieron como objetivo revisar preguntas de otras encuestas y los principales tópicos, urgencias y problemáticas expuestas en los grupos focales. En la siguiente etapa se seleccionaron las temáticas de mayor interés a abordar en el instrumento. Dentro de esta selección se definieron los módulos que tendría la encuesta, las dimensiones y subdimensiones de las mismas.

Finalmente, la cuarta etapa consistió en la construcción de una batería de preguntas, tanto abiertas como de selección única o múltiple, con sus respectivas alternativas, condiciones de validación y de habilitación³. Luego, se establecieron flujogramas y se realizó una selección posterior de preguntas, eligiendo aquellas de mayor interés, en miras a que la extensión del instrumento no fuese un desincentivo para las personas que lo respondieran.

³Las condiciones de validación de una pregunta corresponden a los tipos de formato, rangos o condiciones previas que se deben dar para que la respuesta de dicha pregunta sea válida y se pueda continuar con el cuestionario. Las condiciones de habilitación se relacionan con las respuestas previas que habilitan la pregunta en cuestión. Por ejemplo, en la encuesta se consulta: “*Sin incluirse a usted, ¿cuántas personas de su hogar se identifican como trans o no binarias?*”; la condición de validación para esta pregunta es que responda un número mayor o igual a cero y menor o igual al número de personas que componen el hogar; por su parte, la condición de habilitación es que haya respondido anteriormente que el hogar lo componen más personas que aquella que responde la encuesta.

4. Trayectorias Laborales

Si bien las trayectorias laborales cambian según las edades de las personas, hay situaciones que son relativamente transversales en la comunidad TTNB. Estas situaciones se relacionan con una experiencia de discriminación que se da a temprana edad, un cansancio sistemático ante la opresión y violencia cisnormada, y una sensación de aislamiento en espacios laborales que obliga a las personas TTNB a apostar por el trabajo autónomo para resistir la hostilidad transodiante de los espacios laborales formales.

A continuación, explicamos el impacto que generan estos tres elementos -discriminación a edad temprana, estrés sistemático, y apuesta por la autogestión- en la vida de las personas TTNB. Como veremos, estos elementos permiten comprender la forma como se construyen las trayectorias laborales; trayectorias que funcionan fuera de los códigos hegemónicos cisgénero y heteropatriarcales.

4.1. Educación: La primera barrera

Las biografías de las personas TTNB están cruzadas por la discriminación desde una temprana edad. Como comentaron varias personas, tanto madres, padres, tías y tíos mostraron desde muy temprano sentimientos de desaprobación y vergüenza, y fueron cómplices de prácticas de negación, maltrato, violaciones correctivas e incluso intentos de asesinato. Por ejemplo, personas TTNB nos comentaron que madres y tíos les pedían cuando pequeñas esconderse en sus piezas al momento que llegaran visitas a la casa porque a su juicio *“se les notaba”* su género y sexualidad disidente y con eso avergonzaban a su familia (Grupo focal 37 años y más, #21). Como consecuencia, desde sus infancias las personas TTNB recordaron recibir un trato donde percibían sentimientos de desaprobación y humillación social.

La discriminación contra personas TTNB se manifestó en sus casas y también en sus escuelas. Como lo indicaron, en los colegios *“siempre hay un payaso en el curso”* que trataba a las personas TTNB como un objeto de risa, estableciendo una jerarquía entre estudiantes: *“¿si no había a quién webiar, a quién molestar? El maricón... el mariconcito cagó”* (Grupo focal 37 años y más, #25). Las personas también nos contaron de historias de dolor y decepción ante amistades que decidieron alejarse cuando iniciaron su transición. Como nos dijo una persona, *“había dos amigos que eran amigos así de toda la vida y que cuando yo empecé a mostrarme como era, se empezaron a alejar, y para mí eso fue súper chocante y me dolió mucho”* (Grupo Focal 18 a 25 años, #2).

Una cultura cisnormada en escuelas no sólo se nutre de estas prácticas explícitas de discriminación, sino también de procedimientos y rituales que son excluyentes. Por ejemplo, cuestiones que son dadas por obvias o incluso celebradas por personas cisgénero como lo es sacarse una foto de curso, se vuelven en fuente de profunda ansiedad, miedo y trauma para las personas TTNB. Como lo relató una persona: *“hay cosas como heridas emocionales que le quedan a uno, por ejemplo, la ropa. La ropa es un tema, siempre lo fue. Pero el día que había que sacar la foto del curso,*

pa' mi era horrible porque tenía que ir con falda, no sabía que me pasaba" (Grupo Focal 18 a 25 años, #2).

Ante la violencia sistémica de la cultura escolar, las personas nos comentaron que optar por el aislamiento fue una estrategia de sobrevivencia temprana. Pero este aislamiento muchas veces iba aparejado de una sensación constante de dudas, miedo, vergüenza y odio internalizado. Como nos relató una mujer trans, ella vivió mucho maltrato en la escuela básica y como consecuencia *"empecé a vivir con temores, con miedo, fui maltratada... la sociedad te empieza a hacer dudar por los miedos y los temores, así que de ahí fui yendo, fui sufriendo, en un momento llegué a la media, me quise como esconder"* (Grupo focal 37 años y más, #25). Esconderse implica protegerse de la violencia cisnormada y heterosexual, pero también quedarse sola en la generación de herramientas para hacer frente a esa violencia.

Las personas TTNB que participaron en los grupos focales nos comentaron que desde sus infancias han contado con casi nulo apoyo y contención en espacios educacionales. Jardines, escuelas y liceos en Chile no han implementado de forma integral políticas de inclusión para las disidencias sexo genéricas. En línea con lo que se ha estudiado en otros países, la negligencia del sistema educativo en Chile ha condicionado que las personas TTNB hagan pausas en su carrera educativa o definitivamente abandonen la educación formal. Estas son decisiones que, como nos relataron en los grupos focales, ha tenido un impacto directo en sus posibilidades de ingreso y permanencia en el mundo del trabajo formal. La experiencia de discriminación en la escuela primaria, por ejemplo, llegó en algunos casos a empujar a las personas a una situación de analfabetismo: *"nunca aprendí a leer... y yo en el colegio estaba ahí en un rincón, porque yo no me juntaba con nadie, o de repente me decían 'Ahí va el maricón' porque yo no siempre me vestía de hombre, 'Ahí va el maricón'"*. (Grupo focal 37 años y más, #26).

Las biografías escolares truncadas fueron parte de los relatos comunes en los grupos focales y en esto es importante decir que además de la discriminación por género y sexualidad, algunas de las personas de edades más jóvenes también hablaron de la violencia que han vivido por ser personas neurodivergentes. Como lo indicó una persona: *"yo, por ejemplo, no he terminado mi enseñanza media. Quedé en tercero. Por diversos temas, justo vino la pandemia. Tuve un cuadro depresivo súper importante, y claro me eché a morir en verdad, no quise terminarlo"*. (Grupo focal entre 18 y 25 años, #1). La falta de una cultura inclusiva en las escuelas ha implicado, además, que las personas TTNB neurodivergentes internalicen dudas sobre sus competencias, ya que la sociedad las hace sentir siempre en falta: *"yo soy una persona neurodivergente. Tengo déficit atencional con hiperactividad, entonces también se me hace difícil lo de la academia, de hecho, siempre me sentí tonto"* (Grupo focal entre 18 y 25 años, #4).

Dadas las barreras que enfrentan las personas TTNB durante su etapa escolar, son muy pocas las personas que consiguen ingresar a la universidad y, lamentablemente, la discriminación tampoco disminuye en este espacio. Como lo relató una persona no binaria, los cuestionamientos a su identidad han sido constantes en círculos universitarios y en espacios donde se realizan prácticas profesionales.

Como nos contó: *“cuando hice la práctica profesional, claro, mis profes sabían, y tuve que ir al colegio y hablar y exponerme y decir ‘hola, soy no binaria’ y hablar con dirección, y me dijeron ‘No, es que no te podemos- no le podemos decir a los apoderados que tú eres no binaria y que te traten de ello porque no lo van a entender, o porque van a pensar que no sé qué’”* (Grupo focal entre 25 y 37 años, #14). Ante esto, muchas veces personas TTNB no han tenido otra salida que transar con las autoridades para terminar sus estudios lo que ha traído un costo para su salud mental. Por ejemplo, la persona antes citada nos comentó que durante su época universitaria tomó una serie de decisiones que negaron su identidad no binaria y que hoy las cuestionaría, pero que en ese momento *“como que tuve que aceptarlo igual porque era mi práctica profesional y estaba cerca de la universidad”* (Grupo focal entre 25 y 37 años, #14).

En las vidas de personas TTNB cada proceso formativo tiene sus propias complejidades, fijando una trayectoria de vida que está llena de obstáculos. Los espacios educacionales son parte fundamental para resguardar y garantizar el desarrollo integral de todas las personas y la falta de protocolos de inclusión en los lugares educacionales como colegios, institutos o universidades obliga a las personas TTNB a enfrentar prácticamente solas la violencia cisnormada y estructural de estas instituciones, lo que, como veremos a continuación condiciona su trayectoria laboral a futuro.

4.2. La discriminación como una fuente de estrés crónico

El empleo formal tiene una estructura selectiva que establece, por una parte, quiénes pueden ingresar a un trabajo y cuáles son las competencias habilitantes para desarrollar una actividad; y, por otra parte, el empleo formal establece una jerarquía entre y al interior de las ramas productivas que condicionan la calidad del empleo, estabilidad laboral y el monto de los salarios. Ante esto, personas TTNB compiten en una situación desigual no sólo por las diferencias de poder por clase social de origen a la que pertenecen, años de formación, especialización y capital cultural; sino también porque deben enfrentar, por una parte, prácticas cotidianas y normalizadas que invisibilizan su existencia; y, por otra parte, prácticas frontalmente discriminatorias que rechazan su identidad.

Dado que en Chile marcadores de identidad institucionales binarios siguen siendo hegemónicos, algo tan simple en un mundo cisnormado y binario como indicar el nombre en un cv, para una persona TTNB puede significar una fuente de estrés y angustia profunda. Como lo indicó una persona en nuestras conversaciones, a ella le *“dío mucho pánico mandar un currículum porque decía ya, ¿pero qué le pongo? ¿mi nombre social? ¿le pongo el nombre legal? como ¿qué hago? ¿cómo voy? ¿cómo me presento?”* (Grupo focal entre 25 y 37 años, #14).

Es importante aquí detenerse en la sensación de pánico que comentó la persona antes citada. En efecto, fueron muchas las instancias en las conversaciones grupales donde personas usaban palabras de *“pánico”*, *“susto”* o *“miedo”* para describir momentos de interacción con personas cisgénero y que las pudieran exponer al rechazo y discriminación. Además, algunas personas se referían a los *“conflictos internos”* que

generaban estas instancias porque de una u otra manera las hacían dudar sobre su criterio de realidad, ya que al final del día, eran situaciones de discriminación que aun no ocurrían y, por tanto, podían ser meras fantasías. De ahí que, las personas del grupo focal más joven comentaran que es siempre un proceso abierto descubrir cómo funciona la discriminación, pues como indicó una persona *“me pasa mucho que miro hacia atrás y digo, mira aquí me sentí discriminado, pero no, pero no me di cuenta en el momento”* (Grupo focal entre 18 y 25 años, #2).

Prácticas que entregan más valor y ventajas a personas cisgénero a costa de la opresión de las vidas de personas TTNB también se manifiestan en la disposición y organización de los lugares de trabajo. En esto el uso de los baños es un tema especialmente sensible. Una persona no binaria, por ejemplo, nos comentaba que, ante la falta de baños universales en sus lugares de trabajo, siempre apostaba por ingresar a los baños de mujeres porque de esa forma sentía más seguridad. Esto, sin embargo, a su juicio significa hacer una concesión injusta porque tampoco consideraba razonable que fueran las personas no binarias las que tuvieran que adaptarse a la violencia de las estructuras institucionales cisnormadas. Como nos dijo: *“igual sí prefiero ir al baño de mujeres ¿cachai”? Definitivamente me siento más segura que entrando a un baño de hombres, y más limpio. Entonces “Oye ¿por qué estai’ entrando ahí?” chuta y ahí entrar a explicar weas o decir “No, mira, no soy hombre” tampoco diciendo “Soy mujer”, pero “No, si no soy hombre”, “Ah ya”. Pero es fome porque al final igual estai’ fingiendo, igual te están metiendo en una categoría que no es la tuya, entonces sirve para que no te acosen, pero en los hechos tampoco son quién eres tú”*. (Grupo focal entre 25 y 37 años, #18).

Por otra parte, en los grupos focales fueron muchas las historias que se compartieron de frontal discriminación y violencia laboral. Por ejemplo, supervisores les han exigido a mujeres trans que no han hecho el cambio legal de su nombre, que asuman otra expresión de género, transformando su forma de vestirse. Les exigen seguir *“el estándar”* cisnormado bajo el argumento de *“que si yo postulé como hombre, yo tenía que vestirme como hombre, usar mi corbata y mi terno”* (Grupo focal entre 18 y 25 años, #2). Fue común también escuchar que supervisores y colegas usan palabras ofensivas como *“maricones”* y *“travestis”* para referirse a mujeres trans. Otras personas nos comentaron que supervisores explícitamente manifiestan su disposición a hacer lo que esté en sus manos para despedir del trabajo a personas trans y travesti. Como nos comentó una persona transmasculina que ha trabajado como profesor en colegios: *“el director me reconoció que él no quería que yo trabajara allí porque yo era una persona de la diversidad y la disidencia, no quería maricones en el colegio, esas palabras”* (Grupo focal entre 25 y 37 años, #18).

Otras formas de frontal discriminación comentadas en los grupos focales se relacionaron con despidos luego que las personas ingresaran una licencia por la discriminación que habían vivido en el lugar (Grupo focal entre 18 y 25 años, #7). También se describieron episodios en que supervisores les exigían rotar constantemente en sus lugares de trabajo para así hostigarlas y forzarlas a renunciar. El siguiente relato ilustra este último punto: *“en el banco claro, yo no calzaba con el perfil, por*

ejemplo, de una ejecutiva de inversiones, que me pusieron en ese puesto, porque uno tenía que vestirse- ahí no usamos uniforme- y yo no calzaba con el perfil de ejecutiva, que pelito rubio, de señorita, de zapato alto, del trajecito, qué sé yo, y más de alguna vez me dijeron “¿Y así venís’ a trabajar?”, y yo “¿Qué tiene de malo?”, “Súper poco femenina”, ¿ya? Y me quisieron echar durante dos años. Oye me hicieron la vida imposible, yo vivía en Talagante, me mandaban a Ciudad Empresarial, me mandaban a todas partes, de repente llegaba a un lado y no tenía escritorio, me sentaba al lado a una compañera, y yo dije “Nica, yo no voy a renunciar”. (Grupo Focal 37 años o más, #20).

También se describieron experiencias de acoso sexual donde supervisores y colegas contribuían a generar un ambiente de vulnerabilidad y desprotección aun cuando no participaran directamente en las prácticas de acoso. Por ejemplo, una persona que había trabajado como garzona relató la siguiente historia donde su supervisor no sólo minimizó el acoso, sino también lo normalizó y justificó como un asunto del que las personas trans están supuestamente “acostumbradas”: *“Habían unos amigos del administrador del local sentados ahí viendo toda la situación y se le acercan y le dicen ‘Oye sabes que ellos están tratando súper mal a la [nombre de la persona] hace mucho rato, la están acosando sexualmente muy heavy’, y yo justo iba pasando con la bandeja y escucho que el administrador dice ‘no, tranqui, si está acostumbrada’. Entonces me sentí súper desprotegida porque en verdad pensé que iba a hacer algo y yo no sé si esa situación se dio por ser mujer, por ser trans, o por ser joven; las dos, la del acoso y la de que el jefe diga ‘no, si está acostumbrada’” (Grupo focal 18 a 25 años, #3).*

Es importante decir que discursos transodiantes parecen estar especialmente presentes en empleos que involucran el contacto con niñeces. En estos espacios se justifica la discriminación bajo el pretexto de que las personas TTNB son una amenaza y peligro a las infancias consideradas como objetos de protección. Una persona, por ejemplo, nos relató una serie de episodios de discriminación cuando trabajaba en un parque de diversiones. Como nos dijo, ella fue *“muy hostigada por los directores artísticos del castillo y del área de arte del parque” (Grupo focal entre 18 y 25 años, #3).* Nos indicó también que a pesar de no haber ocultado su identidad trans y haber seguido todas las instrucciones de sus supervisores, siempre era objeto de agresión y maltrato. Esta violencia además se alimentaba de los reclamos que hacían personas adultas que acompañaban a les niñes al parque. Sus supervisores la acusaban que cuando actuaba *“me salía muy femenino, y que no podía ser porque los personajes no eran amariconaos y yo le decía “pero hueón si tú sabes que yo soy una mujer trans, tú me dejaste en esta hueá, tú decidiste contratarme”. Y me dijeron sí, porque tenís la capacidad para hacer la hueá pero en el fondo no te vamos a dejar ser mujer. . . no te vamos a dejar ser mujer porque aquí hay niños y no hacemos escenas de travestismo. . . entonces todo eso decantó en que un día salí con la ropa que ellos me dieron y con el maquillaje que ellos me aprobaron a hacer una intervención en la parte infantiles de [parque de diversiones], y llegaron muchos reclamos porque había una travesti en el equipo” (Grupo focal entre 18 y 25 años, #3).*

Las personas comentaron que espacios masculinizados con presencia de hombres cisgénero son

especialmente hostiles. Se nombraron ocupaciones como las fuerzas armadas, construcción, derecho o ingenierías. También son lugares difíciles los que exigen atención de público. Sobre estos espacios nos comentaron que, en particular, un público de clase alta es mucho más complejo de lidiar porque la discriminación heterocisnormada se combina con una prepotencia de clase. En uno de los grupos focales, por ejemplo, una persona nos comentó que cuando trabajó entregando boletos de estacionamiento en un centro comercial de un sector de clase alta de Santiago, una clienta la increpó de la siguiente forma: “¿quién eres tú?”, y yo le digo [nombre de la persona], ¿pero eres hombre o mujer? la voz es de un hombre y tú me estás diciendo [nombre de la persona], y yo le digo “sí, soy una chica trans”, ¿pero cómo esta gente está trabajando acá? y empieza así y dijo ‘voy a dejar un reclamo’, y la tipa fue hacer un testamento en un libro que tenía ahí el central parking, hacer un reclamo, un escándalo, porque la atendió una persona trans, y que pa’ ella no sabía si era hombre o mujer” (Grupo focal entre 25 y 37 años, #16).

Por otra parte, la hostilidad transodiante también está presente en espacios de trabajo “progresistas” que en la superficie se pueden considerar tolerantes con las disidencias sexuales. La hostilidad aquí, eso sí, funciona de forma más sutil y las personas TTNB deben hacer un esfuerzo especial para aprender a leerla. Como nos comentaron, ocupaciones con presencia de hombres gays y lesbianas no siempre son espacios seguros ni tampoco son seguros lugares de trabajo vinculados a proyectos de derechos humanos. Para ilustrar este último punto, una persona no binaria nos comentó que, en un trabajo asociado a temas de diversidad y derechos humanos, algunos de sus colegas le comenzaron a aislar y a excluir de conversaciones. Con el tiempo, aprendió de otros compañeros de trabajo que quienes le aíslan “tienen miedo como a tratarte con un pronombre equivocado y que la funes” (Grupo focal entre 25 y 37 años, #14). Como nos demuestra este ejemplo, personas cisgénero antes que tomar responsabilidad de las ventajas inmerecidas que les otorga una sociedad cisnormada, prefieren simplemente excluir a las personas TTNB y hacer como si su privilegio cisgénero no existiese.

Por otra parte, en lugares como la academia si bien el discurso de la diversidad sexual es aplaudido y celebrado, en la realidad se siguen generando prácticas de discriminación que no son explícitamente violentas, pero sí generan exclusión. Por ejemplo, estas prácticas segregan a las personas TTNB a seguir ciertas líneas de investigación, frenando sus posibilidades de libertad y movilidad profesional. Como lo relató una persona: “en el mundo académico el sesgo social que ocurre por ser trans es que es como si fueras especialista en género. Entonces a mi me da mucha paja que en todas partes tengas que hablar de feminismo y de género... a veces quieres tratar otro tema, que también puede tener enfoque de género, pero que el tema central no es el género y quieres insertarte ahí, aquí es cuando en el mundo académico por ser trans te miran extraño” (Grupo focal entre 18 y 25 años, #3).

Luego de pasar la selección para acceder a un empleo, las primeras semanas de trabajo son claves para las personas TTNB. Esto porque luego de procesar la agresión que significa tener que “explicar” la expresión de género en los procesos de selección, también hay que comenzar un proceso de adaptación.

Como hemos visto, en espacios binarios y cisnormados cualquier “desviación” de la norma es castigada y censurada. Ante esto, empleadores y colegas obligan a las personas TTNB a “encasillarse”, es decir, a elegir un género u otro, sin poder “salir” de él sin previa “justificación” y afrontando los riesgos de recibir más agresión. Como lo indicó una persona, cada vez que corregía a sus compañeros de trabajo para que no la “mujerearan”, la reacción de ellos traía aparejada más violencia con comentarios del tipo “*yo no sé por qué le das tanto color con eso, si eres mujer, si naciste mujer y siempre vas a ser mujer*”. Yo me puse a llorar. Me escondí debajo de la caja, ahí en la parte por donde pasan los productos y me puse a llorar y me sentí súper mal”. (Grupo Focal entre 18 y 25 años, #4).

Más allá de las distintas dinámicas de discriminación según el lugar de trabajo, un patrón común que se identificó en los grupos focales fue que las personas TTNB tienen que estar día a día entregando explicaciones sobre su identidad sexual y expresión de género. Como se indicó en la revisión bibliográfica, estos cuestionamientos e interrogaciones se relacionan con el discurso de “fraude” y “engaño” que generalmente es utilizado por personas cisgénero para re-establecer el binarismo de género y conceptualizar a las personas TTNB como un peligro y amenaza al orden hegemónico. Personas TTNB nos comentaron que hay veces en que adoptan una actitud pedagógica frente a las interrogaciones porque entienden que las preguntas vienen desde la “ignorancia”; pero cuando estas interrogaciones y cuestionamientos son frecuentes o cuando no se tiene simplemente el ánimo de educar a personas cisgénero, entonces se les hace mucho más difícil adoptar una actitud paciente; cuestión que, en último término, repercute en sus trayectorias laborales. Como lo señaló una persona en la conversación: “*el año pasado fui a un trabajo donde expliqué que utilizaba mi nombre, y me dijeron: “ya, pero no es tu nombre”, así que traté de explicarle como dos o tres veces más a varias personas y me dijeron, pero ese es un apodo. Y duré un día*” (Grupo Focal entre 18 y 25 años, #1).

Respecto al tipo de explicaciones que exigen las personas cisgénero, usualmente éstas se relacionan con preguntas del tipo si acaso es un “hombre o mujer” o comentarios que recurren al discurso de fraude al acusarlas que “parecen mujer”. Como nos comentó una persona en un grupo focal, estos cuestionamientos son generalmente frontales, pero también se hacen a las espaldas, como “murmillos” o “comentarios como por detrás, pero como muy para que se escuche” (Grupo focal entre 18 y 25 años, #7). Estos murmullos se hacen presente día a día y exigen a las personas TTNB una gran inversión de tiempo y energía para poder procesarlos. Como comentó otra persona: “*llegó un momento en que yo ya no pude ni siquiera ir a almorzar más al casino con el resto de mis colegas, porque el acoso, miradas desde lejos, hablar por el costado, tirar como comentarios al aire que no son para nadie, pero uno sabe que es pa’ uno, en momentos no sé po’ yo iba a calentar mi comida al microondas y ellos estaban ahí y tiraban comentarios, y yo ahí ya respiraba profundo, alineaba mis chacas, trataba de calmarme*” (Grupo focal entre 26 y 37 años, #18).

Lamentablemente, las personas TTNB que deciden encarar estos comentarios y murmullos, son generalmente etiquetadas como violentas y conflictivas o tratadas como “*estos diversos, que andan*

inventando cosas” (Grupo focal entre 18 y 25 años, #9), es decir, como personas que se imaginan historias que no son ciertas. Al acusar a las personas TTNB de ser excesivamente confrontacionales o excesivamente sensibles hasta el punto de no ver la realidad, las personas cisgénero terminan re-estableciendo una jerarquía entre grupos de personas que, de nuevo, no hace más que liberarlas de su privilegio y responsabilidad por contribuir a la opresión que viven las personas TTNB.

En conclusión, la discriminación frontal y la desvalidación permanente que enfrentan las personas TTNB en espacios cisnormados las obliga a *“explicar”* su identidad bajo códigos binarios opresivos. Esta discriminación y exigencias de explicación no se hacen a la población cisgénero y, por lo tanto, personas cisgénero no enfrentan el cansancio sistémico que implican abrumadoras y periódicas prácticas de discriminación, negación y opresión de su identidad. Estas prácticas se producen cada vez que se solicita un empleo, por lo que con cada postulación a un empleo comienza un nuevo ciclo de violencia. Los cuestionamientos, comentarios murmullo, prácticas abusivas, agresiones sexuales y burlas son parte de la constelación de situaciones que viven las personas TTNB que buscan generar ingresos a través del empleo. Con esto, la fase de selección en los procesos de postulación a empleos y las primeras semanas de trabajo en el nuevo empleo se convierten en momentos clave que definen la elección por la deserción laboral, cambio de actividad o ingreso al empleo informal.

4.3. Formas de Sobrevivir y Resistir: Ocultamiento, Segregación y Autogestión

Existir en un mundo cisnormado implica ensayar permanentemente estrategias de sobrevivencia individuales y colectivas. En ese escenario las personas TTNB buscan mecanismos que evitan la exposición a situaciones violentas y angustiosas, y sus estrategias entonces, nacen del autocuidado y en consideración a experiencias previas.

Una estrategia central de sobrevivencia y resistencia en el mundo del trabajo asalariado de personas TTNB se relaciona con aislarse u ocultar la identidad trans para evitar interrogaciones, cuestionamientos y prácticas que ponen en entredicho su identidad. Como lo indicó una persona *“yo no he tenido mala experiencia en el trabajo porque muchas veces no cuento que soy trans”* (Grupo Focal entre 18 y 25 años, #5). Otras personas resisten manteniendo un *“perfil bajo”* o simplemente adecuándose a los roles binarios de género. Como lo explicó otra persona, la ropa y accesorios que responden a la construcción binaria de lo femenino o masculino son útiles para conseguir pasar desapercibida. En sus palabras: *“Por ejemplo, yo amo usar buzo, pero ni cagando iré a trabajar con buzo y zapatillas porque yo sé que ahí se abre la puerta a que se ponga en cuestión mi identidad y expresión de género. En cambio, sé que, si voy como muy montada, y a veces me da paja maquillarme todos los días y lo hago solamente si tengo que ir a trabajar para no tener problemas trans”* (Grupo Focal entre 25 y 37 años, #3).

Como se indicó en la revisión de la literatura, ocultar la identidad trans y aparecer ante el mundo como una persona cisgénero -cispasing en inglés- establece una suerte de “protección” a costa de reforzar el binarismo de género y construcciones hegemónicas de los cuerpos. En otras palabras, el cispasing invisibiliza la diversidad de formas de ser una persona TTNB, pero al mismo tiempo, es una estrategia de sobrevivencia para no sufrir agresiones o malos tratos. El cispasing no está en control de las personas TTNB porque está relacionado con las estructuras binarias de la sociedad que encajan en dos moldes a las personas -masculino y femenino- para que las personas cisgénero sigan funcionando en una sociedad que les da más ventajas y privilegios.

Uno de los problemas de estas estrategias de ocultamiento de la identidad o de reforzamiento del binarismo de género es que generan sensaciones y emociones contradictorias en las personas TTNB. Por una parte, ellas consideran que están haciendo una transacción injusta pues como lo indicó una persona *“es fome porque al final igual estai’ fingiendo, igual te están metiendo en una categoría que no es la tuya, entonces sirve para que no te acosen, pero el hecho tampoco es quién eres tú”* (Grupo Focal entre 18 y 25 años, #18). Por otra parte, ocultar abiertamente la identidad de género tiene impactos en la salud mental de las personas TTNB al profundizar sus inseguridades y discrepancias entre lo que se desea expresar y la forma en la que las otras personas deciden hacerlas inteligibles. Asimismo, el ocultamiento de la identidad trans funciona como un mecanismo que las expone al riesgo constante de *“salir del closet”* con personas que no siempre son de confianza y con quienes no siempre se ha construido un lazo afectivo.

En esto es interesante detenernos en las experiencias de personas transmasculinas. En línea con lo que se ha investigado en Chile y en otros países, hombres trans que omiten su identidad trans, muchas veces acceden a ventajas que proporciona una sociedad patriarcal. Como lo manifestaron en los grupos focales, hombres cisgénero les invitan a participar en un *“club”* y *“hablan ciertos temas delante tuyo que antes no habían hablado”* (Grupo focal entre 25 y 27 años, #14). Pero, para hombres trans que no están dispuestos a aprovechar estas ventajas patriarcales, estas situaciones les resultan incómodas y les obliga a tomar riesgos personales que, como indicó una persona, implican excluirse de estos clubes y *“alianzas de penes”*: *“es súper violento, sobre todo si te ven como hombre, como que buscan agregarte y es súper incómodo. Básicamente como, “para la hueá” y “no me interesa ese tema” porque al tiro se ponen, antagonizan, entonces ahí la segregación es completa porque ya no eres como parte de la “alianza del pene” ”* (Grupo focal entre 18 y 25 años, #3).

Otra estrategia de sobrevivencia que se combina con el ocultamiento de la identidad trans es trabajar en lugares informales de extrema precarización que invisibilizan a las personas trans (pues no exigen relacionarse con colegas o con el público) o bien, en empleos flexibles que les permiten a las personas TTNB renunciar fácilmente cuando el hostigamiento se hace intolerable.

Por ejemplo, respecto a las ventajas de invisibilidad que otorgan ciertos trabajos, se nombraron ocupaciones como el teletrabajo y hacer limpieza y aseo en empresas. En un grupo focal, una persona había estudiado en la universidad la carrera de diseño gráfico, pero al verse enfrentada a la situación de si ocultar o no su identidad trans, decidió no ejercer la carrera que estudió y trabajar en una empresa de aseo y limpieza. En sus palabras: *“yo estudié gráfico, pero no lo ejerzo porque de alguna manera me da mucha como disforia y me da como mucha ansiedad ir a una entrevista como diseñador gráfico... en cambio entré a esta pega, y es como que se hace más invisible trabajando de aseo, o estas cosas, como que la gente no te pesca po’, era casi como esconderse un poco”* (Grupo Focal entre 25 y 37 años, #13).

También en los grupos focales se habló de empleos flexibles como el trabajo en supermercados o en tiendas de comida rápida que les permiten a las personas TTNB no tener un gran compromiso emocional por mantener estos trabajos. Son empleos que a veces duran un par de semanas y que una persona los describió con el siguiente tono de ironía: *“eso es lo genial también de trabajar en el supermercado porque me permite yo misma elegir el horario a ir los días que yo deseo. Lo mismo si es que sucede alguna situación, yo pesco mis cosas y me voy. Tengo que solo avisar: “Oye me voy, chao”, y ya está”* (Grupo Focal entre 18 y 25 años, #9).

Entonces, una sociedad cisnormada segrega a las personas TTNB a trabajar en espacios precarizados e informales, de máxima flexibilidad o donde no se les exige ni mostrarse en su identidad trans ni mantener vínculos sociales. A propósito de esta segregación laboral, se conversó extensamente en los grupos focales sobre las ocupaciones de peluquería, trabajo y comercio sexual. En esto es importante decir que si bien muchas mujeres trans indicaron que el trabajo sexual fue una opción para ellas pues les ha permitido tener ingresos suficientes y trabajar en un entorno seguro, también reconocieron que el trabajo sexual no es siempre una opción para todas las personas y más bien es el único camino laboral que la sociedad cisnormada ofrece a personas TTNB.

En los grupos focales se comentó, por ejemplo, de los peligros que implica trabajar en ciertas áreas del trabajo sexual y de la violencia que ejercen clientes, policías y otras colegas. Es por eso que mujeres trans manifestaron su admiración y respeto por compañeras que se han desempeñado como trabajadoras sexuales. Como indicó una persona: *“sí a lo mejor en algún momento tuve que acudir a la prostitución, pero la verdad es que en general no porque decidí estudiar peluquería. Respeto mucho, mucho a la gente que trabaja en la calle. Tengo muchas compañeras, muchas amigas... tienen mucho valor... imagínate... no cualquiera lo hace, y por eso respeto a todas las compañeras de calle... pero eso fue porque por eso, porque no había oportunidad laboral, lo único era ser peluquera o manicurista”* (Grupo focal de 37 años y más, #25). Como lo sugiere este relato, la mala calidad del empleo, la inestabilidad laboral, la discriminación y la constante exclusión son parte de las condicionantes que se entrelazan para tomar la decisión de ejercer el trabajo sexual.

Como hemos visto a lo largo de esta sección, ante los procesos sistemáticos de exclusión y violencia laboral que enfrentan personas TTNB, elegir la informalidad se transforma en un mecanismo de resistencia, pues como resumió una persona es *“violento no poder decir mi nombre”* en el lugar de trabajo (Grupo Focal entre 18 y 25 años, #6). Espacios de informalidad se convierten en lugares de sobrevivencia, a pesar de que impliquen riesgos como la inestabilidad, bajos ingresos, ausencia de contrato y en algunos casos violencia.

Visto así, personas TTNB construyen trayectorias laborales que siguen tiempos distintos a los de la cisnorma y se valen de otros mecanismos de reconocimiento de sus competencias laborales. Como nos indicó una persona que se dedica al trabajo sexual, en periodos de mucha necesidad opta por empleos formales que la explotan y oprimen, por lo que apenas tiene la oportunidad, elige la informalidad: *“suelo evadir la formalidad mucho, porque soy trabajadora sexual virtual, y también vendo en el comercio ambulante mi arte, entonces igual me va bien en eso y bacán, pero hay momentos durante el año que tengo que sí o sí ir a la formalidad por temas de que no sé po, en el verano la gente suele irse, suele comprar menos pornografía, suele comprar menos en la calle porque todo el mundo se va de Santiago. Entonces tengo que sí o sí meterme en la formalidad y lo hago por periodos”* (Grupo focal entre 18 y 25 años, #9).

Es importante enfatizar que la elección por la informalidad no sólo tiene que ver con una sociedad heterocisnormada que oprime. También se relaciona con un contexto general laboral profundamente precario y explotador. Los salarios en Chile son bajos y los empleos están muy lejos de ser de calidad. Entonces, la opción por la informalidad también supone asumir que se generarán ingresos que muchas veces no alcanzarán a cubrir el costo de la vida. Como lo indicó una persona: *“he decidido también no hacer pegas de mierda. Y me he quedado con las pegas que sí me hacen sentido, a pesar de ganar menos plata, de haberme empobrecido un montón... las pegas que me dan más plata que son de garzona, de cajera... las he rechazado porque me hacen súper mal”* (Grupo focal entre 18 y 25 años, #3).

A través de proyectos de emprendimiento personal o en comunidad, personas TTNB eligen vincularse sólo con personas de las disidencias. Por ejemplo, algunas personas nos comentaron del rol que tienen sus redes de contactos con otras disidencias para desenvolverse en una *“burbuja”* y así vivir su sexualidad y expresión de género en forma plena: *“igual me dedico desde siempre a trabajar independiente y siento que es lo más cómodo que puedo hacer porque me puedo desenvolver bien y no recibo el tipo de discriminaciones como esas, porque el mundo laboral igual es terrible violento, con cualquier persona, sobre todo con personas trans, con los maricones igual... me dedico a atender solo gente disidente y me siento súper cómodo dentro de ese mundo, entonces pretendo no salir de esa burbuja porque así no me da disforia”* (Grupo focal entre 18 y 25 años, #5). Entonces, a pesar de que los ambientes de trabajo informales y autogestionados pueden involucrar precariedad laboral, es importante relevar que son en estos espacios donde personas TTNB encuentran más posibilidades

de vivir personalmente en plenitud su género y sexualidad. Como lo indicó una persona que se dedicó gran parte de su vida al transformismo: *“no se respetaba el pago, de repente había- alguien te podía, ya, salió un pago a lo mejor semanal, pero no había contrato ni nada, y de repente en la semana había una peguita, “Ya ven, pero por 10 lucas a un showcito” podía ser porque no sé por’, o “te doy 5, depende cómo esté el público te pago”, y una como necesitaba, y a mí me gustaba el transformismo, me gustaba vestirme de mujer, iba igual por 5 lucas y todo”* (Grupo Focal 37 años o más, #22).

Como se ha estudiado en otros países y en Chile, las mujeres trans generalmente no tienen otra opción que dedicarse al comercio y trabajo sexual. Pero como nos relataron en los grupos focales, para ellas, éste es un espacio donde también se genera comunidad y un encuentro con pares: *“Yo a los 17 años llegué al trabajo sexual y me sentí cómoda, sí, como tú dices, porque yo estaba con mis pares. Ya no había esa burla, ya no había eso...yo me sentía cómoda, me sentí cómoda, y ejercí el trabajo sexual por más de 20 años”* (Grupo focal de 37 años y más, #22).

Eso sí, respecto al trabajo sexual, es importante recalcar que, éste es una opción dadas las biografías educacionales interrumpidas y la segregación ocupacional que enfrentan las personas TTNB, pero también porque la calidad de los empleos en Chile es en extremo precarizada, por lo tanto, los salarios que reporta el trabajo sexual muchas veces son mucho mayores que los salarios que se encuentran en el mercado formal. Como nos relató una persona en el grupo focal, antes de insertarse en el trabajo sexual, ella trabajaba en un restaurant y a cargo de la cocina, *“yo trabajaba por \$120.000 en el mes completo, levantándome a las 5 de la mañana, acostándome a las 10:30 - 11 de la noche. Todo el día, y me daban media hora de colación”,* pero luego de decidirse por explorar la opción del trabajo sexual *“mi vida cambió. Mi vida cambió porque la primera noche que trabajé me hice \$95.000 desde las 10 de la noche hasta la 1 de la mañana”* (Grupo Focal 37 años o más, #23).

La mala calidad del empleo, la inestabilidad laboral, la discriminación y la constante exclusión son parte de las condicionantes que se entrelazan para decidir ejercer el trabajo sexual. Ante esto, es fundamental entender que la búsqueda de un ingreso suficiente a través de otras actividades es urgente para poblaciones que han sido sistemáticamente excluidas, como lo es la comunidad TTNB. A su vez, la protección de estas actividades -incluido el trabajo sexual- debe ser una tarea de Estado y debe priorizar la garantía de derechos para quienes realicen cualquier actividad de subsistencia.

En conclusión, las personas TTNB apuestan por trabajos informales y de autogestión porque de esta forma construyen redes de afectos y contención. Son tejidos de identidades colectivas que son centrales para establecer lazos de confianza, afinidad y cuidado colectivo. Son redes de resistencia a un mundo hostil desde el cariño. De ahí que empleos informales y autogestionados no sólo son una oportunidad para generar ingresos sino también para ensayar otras formas de construir comunidad, hogares, y familias. En otras palabras, son redes laborales que se vuelven vitales para comprenderse en comunidad y no sentir

el aislamiento, violencia e infelicidad que una sociedad cisnormada promueve. Es en esta comunidad que se combaten discursos jerarquizantes, ayudando a comprender que los sentimientos de agobio y frustración no son fruto de una falta personal, sino que son el efecto directo de un modelo de sociedad que les explota y que impone la cis-heteronormatividad. Son redes de apoyo desde donde se resiste, con rebeldía, amor y con propuestas de nuevos órdenes normativos.

5. Cupo Laboral Trans

El 21 de Junio del año 2021 se presentó el proyecto de ley Cupo Laboral Trans que busca establecer acciones afirmativas para incluir a las personas TTNB en el ámbito laboral en Chile. Al hablar de este cupo, desde las propias comunidades transdisidentes surgen diversas visiones, principalmente construidas desde sus experiencias personales respecto de lo que podría ocurrir si se implementara una ley así. A continuación, resumimos las principales ideas discutidas en los grupos focales.

5.1. Desconfianza en la institucionalidad: el eterno problema del diseño e implementación de leyes e iniciativas para las disidencias, pero sin ellas.

En los grupos focales, muchas personas señalaron que no confían ni en el diseño ni en la implementación de acciones llevadas a cabo por el Estado en particular y por la institucionalidad en general. Como indicaron, respecto a la legislación, políticas públicas, programas y diversas medidas que se han tomado sobre disidencias sexogenéricas desde espacios institucionales, son innumerables las problemáticas, vacíos e ineficiencias en la forma en que se llevan a cabo. En la práctica, estas iniciativas en muchas oportunidades terminan incluso perjudicando a usuaries TTNB.

Como lo relataron en las conversaciones, las malas experiencias de personas TTNB ocurren en diversos espacios y contextos: desde colegios a centros de salud, oficinas del Registro Civil, así como también respecto a programas orientados a la formación e inserción laboral de las personas TTNB. Un ejemplo de estos últimos, fue el proyecto llevado a cabo en el año 2001 por el ex alcalde de Santiago Joaquín Lavín. Como lo relataron las personas, con este programa se buscó “sacar” de las calles a las trabajadoras sexuales trans porque *“estaba la prostitución pendiente en ese minuto, se suponía que estaban intentando sacar a la comunidad trans del trabajo callejero, de la prostitución, y por eso nos llevaron a hacer unos cursos, unos talleres, para que aprendiéramos un oficio y nos pudieran sacar de las calles, eso era el fin del proyecto. Era pagado. Sí, sacarnos de las calles. O sea, en el fondo, tenís’ que entender que nosotras éramos un cacho en las calles”*. (Grupo Focal 37 años y más, #21).

A propósito de este ejemplo, se discutió en los grupos focales que cuando el objetivo de un programa no busca beneficiar realmente a todas las partes y no considera sus experiencias, contextos y diversas

realidades, estos proyectos generalmente tienden a no funcionar bien. El programa del ex alcalde Lavín precisamente les recordó este punto. Fue un proyecto que se sustentó en enseñar un oficio - *“corte y confección”* - que además de reproducir el binarismo de género y la cisnorma (después de todo la costura es un oficio feminizado), no les entregó a las mujeres trans trabajadoras sexuales posibilidades reales de emprendimiento. No tomó en cuenta sus necesidades, que como hemos visto a lo largo de este informe, se dan en un marco de vidas en extremo precarizadas y violentadas. Tampoco fue un proyecto genuinamente bien diseñado porque no consideró cuestiones tan básicas como el pago de materiales, acceso a redes de difusión de los productos confeccionados o la entrega de un seguro para cubrir las necesidades de salud de las mujeres. Por último, no consideró los bajos retornos monetarios que el oficio de costura tenía en comparación al trabajo sexual. Como lo indicaron en el grupo focal:

“Persona 1: Sí. Y bueno, como te digo nos enseñaron más que nada un oficio, que era corte y confección, que creo que de todas las que estuvimos ahí, ninguna ejerció. Persona 2: Era muy mal pagado. 50 pesos por una prenda, y teníamos que hacernos ropa para nosotras. Persona 3: Aparte que hubo un problema con el tema de que cuando terminamos el curso creo que la municipalidad de Santiago Centro nos donó todas las máquinas de coser para todas y se perdieron todas las máquinas.” (Grupo Focal 37 años y más)

El ejemplo anterior ilustra solo una de muchas experiencias y situaciones cotidianas que viven personas TTBN y que explican su desconfianza en las políticas públicas diseñadas por personas cisgénero. Es esta misma desconfianza la que está presente respecto a la propuesta de Ley de Cupo Laboral Trans.

En el artículo 1 de la propuesta de ley, por ejemplo, se señala que se hará una selección de *“las personas trans que reúnan las condiciones de idoneidad para el cargo que corresponda, hasta completar el 1 % de la dotación anual del personal contratado”* (Biblioteca del Congreso Nacional, 2021, p.7). Como se conversó en los grupos focales, la pregunta que sigue es ¿quién determina esas *“condiciones de idoneidad”* y a qué se refieren con eso? En la práctica y como ha sido la tónica hasta ahora, estas condiciones están determinadas por personas cis-heterosexuales, con visiones binarias, estereotipadas y alejadas de las realidades de las diversas formas de ser una persona TTBN. Es por esto que una preocupación central que surgió en los grupos focales es que en la elaboración de estos proyectos de ley, las personas TTBN participen directamente para que así su experiencia sea efectivamente incorporada. En palabras de una persona: *“creo que es importante que haya personas trans en todos los niveles del gobierno y del Estado porque al final el Estado trabaja para las personas y nosotros somos parte del grupo al cual el Estado está dejando de lado. Y necesita trabajar con nosotros para poder ir avanzando en políticas públicas y funciones del Estado más inclusivas. Y si lo hacen solo personas cis, yo sé que no lo van a lograr porque no saben lo que es vivir fuera de la binariedad”*. (Grupo Focal 18 a 25 años, #7).

5.2. Ver para creer: Expectativas con un toque de esperanza y miedos históricamente fundados.

Si bien desde las propias comunidades es muy generalizada la desconfianza en la institucionalidad, de todas formas hay quienes indicaron tener expectativas ante la posibilidad de que una ley garantice el acceso al trabajo formal a personas TTNB. Como lo indicó una persona, esta ley funciona como una medida de reparación por la histórica marginación que han vivido las personas TTNB en Chile. En sus palabras: *“Yo creo que es bastante bueno que hayan cupos laborales trans, creo que es un poco de justicia con respecto a la situación de desigualdad, de partir con desventaja en la carrera de la vida, por ponerlo así, sobre todo en el mundo más profesional, de necesitar ya sustentarte por ti mismo y todo, es completamente necesario porque si no las empresas no lo van a hacer por voluntad propia a menos que les paguen algún tipo de incentivo por contratar gente trans, no lo van a hacer por iniciativa propia”*. (Grupo Focal entre 25 y 37 años, #18).

Eso sí, como lo indicó otra persona en uno de los grupos focales, esta ley al mismo tiempo debería garantizar una inserción en empleos de calidad y no funcionar como una política que termina jerarquizando y segregando a las personas TTNB para que se inserten en empleos endebles, subvalorados y menospreciados: *“que tenga el cupo laboral significa para mí tener cualquier oficio, que no porque sea trans me van a poner en el peor ni en el mejor [puesto]. O sea, el trato de igual a igual para todos, tener el mismo trato que la comunidad cis. No tener un trato distinto, no porque “Ya, esta es trans, dejémosla pal aseo no más, porque pa’ eso sirve, pal’ aseo, pa’ que limpie”*. (Grupo Focal 37 años y más, #19). Entonces, la esperanza que representa la ley por un Cupo Laboral Trans no sólo radica en la posibilidad de tener acceso a empleos formales que garanticen una estabilidad laboral, seguridad social y otras oportunidades que mejoran la calidad de vida de las personas, sino que también en la posibilidad de que esta inserción se dé en condiciones de igualdad de oportunidades, de desarrollo profesional y alejadas de prácticas y dinámicas cis-heteropatriarcales que catalogan ciertos tipos de funciones para *“hombres”*, *“mujeres”* y *“personas trans”*. En este sentido, para las personas que asistieron a los grupos focales, los cargos y responsabilidades aseguradas con esta política de acción afirmativa no deberían estar asociados a ningún género en específico.

Una ley de acción afirmativa es sólo un primer paso, pues como se indicó en las conversaciones, el miedo al rechazo y sus múltiples manifestaciones que históricamente han vivido las personas TTNB, es una de las principales aprehensiones de parte de la comunidad transdisidente respecto a la implementación exitosa de este tipo de políticas. En los grupos focales se manifestó con fuerza la preocupación por el riesgo que implica una política de esta naturaleza, ya que *“claramente que haya un cupo laboral trans no hace que la sociedad cambie. No elimina el patriarcado, no elimina el machismo”*. (Grupo Focal entre 25 y 37 años, #18). Otra persona manifestó esta preocupación en los siguientes términos: *“no sé si haya menos discriminación, porque en todos los espacios hostiles que mencionamos antes van a estar obligadas a recibir personas trans, y eso no quita que les puedan hacer la vida imposible en el trabajo. Encuentro que si bien puede que haya inversiones del Estado en aplicar esta política pública, no va a*

haber una inversión del Estado ni de las empresas en capacitaciones efectivas sobre la cultura de abuso y la violencia hacia las diversidades". (Grupo Focal 18 a 25 años, #3).

Más aun, como lo indicó una persona que ha hecho visible su identidad trans en los espacios de trabajo que ha ocupado, muchas veces personas cisgénero terminan instrumentalizando a las personas trans para su propia ventaja, tratándolas como un "objeto" que les es útil para aparecer como una persona "progresista" que tolera a las disidencias sexuales. En palabras de un profesor que en más de una oportunidad ha sido la única persona trans en su lugar de trabajo: *"llegué a trabajar a un liceo municipal de Lo Prado en donde el eslogan era la inclusión y claro po', entonces cuando- yo era chiche del colegio porque decían "Somos tan inclusivos, miren, miren al profe que tenemos" ". (Grupo Focal entre 25 y 37 años, #18).*

Como hemos revisado a lo largo de este documento, la cultura del abuso, la violencia y el acoso laboral es una realidad que han vivido históricamente las personas TTNB en el ejercicio del trabajo formal que regularía el cupo laboral trans. En efecto, como lo señala un estudio elaborado por Bumeran (2021), el 70 % de encuestados trans y no binarios en Chile reconoce haber sufrido alguna situación de violencia y el 64 % manifestó que ha sido víctima de discursos que subvaloran sus opiniones profesionales y/o laborales (Radio Universidad de Chile, 2021). Es por esta realidad que existe un temor real por parte de la comunidad TTNB respecto al cómo se implementará la ley. Después de todo, no sería una sorpresa que en una sociedad cisnormada, la incorporación de personas TTNB al mundo del trabajo sea vista como una inclusión 'forzada', sin mérito, gatillando aun más riesgos de discriminación y violencia. Como lo indicó una persona: *"¿Qué va a pasar, me pregunto yo, si se acepta ese cupo laboral trans y llegan todas las travas, les trans a trabajar a las empresas, a los lugares, y tenemos estos baños súper binarios, y tenemos a la gente haciendo las mismas discriminaciones que hacen ahora, o tratándonos terrible mal? Como que eso me pregunto ¿Estamos realmente preparados? ¿Están las empresas, las instituciones, preparadas para recibir a esas personas trans y que nos traten de manera digna? Ese es como mi cuestionamiento." (Grupo Focal entre 25 y 37 años, #14).*

A propósito de estas aprehensiones y preocupaciones es que las personas TTNB nos comentaron que la ley debe ir de la mano con una política de educación y visibilización de y desde personas TTNB en los distintos espacios que generaría la implementación de una ley así.

5.3. ¿Con cuántas travestis trabajas? La incorporación de personas TTNB como una forma de generar una sociedad verdaderamente más respetuosa de las diversidades que la componen.

Atendiendo a las múltiples desconfianzas que genera una ley de acción afirmativa en la comunidad TTNB, en los grupos focales existió un consenso generalizado de que para que una política así

se lleve a cabo y cumpla con un mínimo de garantías, es necesario un proceso de formación en diversos aspectos sobre género y disidencias sexogenéricas, racismo y clasismo, derechos humanos, discriminaciones, respeto y tolerancia. Como lo indicó una persona, *“es súper importante el tema del cupo laboral trans, pero más que eso hay que capacitar, hay que capacitar a las empresas, a los equipos de trabajo. Tiene que haber una disciplina de parte de las organizaciones LGTBI de Chile, todos, todos tienen que meter como la cuchara en el tema del gobierno, en empresas del estado, y las empresas privadas que quieran mantener estos cupos laborales”*. (Grupo Focal 25 a 37 años, #16).

Entregar cursos de formación son importantes porque implican garantizar que el acceso al trabajo de personas TTNB se dé en un marco de respeto y dignidad, y en un ambiente de buenas prácticas laborales para cada trabajador en el ejercicio de su labor. Pero como se discutió en los grupos focales, el *“capacitar”* como concepto, puede ser reduccionista, ya que la incorporación de personas TTNB en los distintos espacios laborales implica también el poder relacionarse con diversas realidades con la que no muchas personas cisgénero conviven de manera cotidiana. De esta forma, la incorporación de personas TTNB como parte de un grupo humano de trabajo implica también un profundo proceso educativo para las personas cisgénero. Plantea el desafío de conocerse a sí mismas, de un nuevo convivir humano que lleve a comprender las diversas maneras de ser y estar en el mundo para así alcanzar una real empatía y respeto en la diferencia con las personas TTNB.

Ante esto, la visibilidad de las personas TTNB en espacios laborales constituye una de las principales luchas de la comunidad por su efecto educativo entre las personas cisgénero. Pero también una mayor visibilidad de las personas TTNB tiene un importante efecto en generar expectativas de vida en distintas generaciones de personas TTNB que en muchos casos no pueden proyectarse laboralmente en el futuro por la segregación en la que habitan. En los grupos focales, por ejemplo, se discutió sobre la importancia de ver representadas a personas trans en distintos cargos políticos, educativos, de salud y cultural. Esta representación política es vital porque es una forma de generar esperanzas y proyecciones para un grupo de la sociedad que históricamente no ha tenido referentes en cargos de decisión y de autoridad. Como lo indicó una persona, la ley de Cupo Laboral Trans es una esperanza para las generaciones futuras porque *“es importante sobre todo en espacios de educación. Donde hay muy poca gente trans y muy poca gente diversa. Creo que es muy importante tener esa visibilidad. Para nosotras y para el futuro”* (Grupo Focal 18 a 25 años, #5).

Para las personas TTNB que participaron en los grupos focales, lograr el éxito en la implementación de la ley de Cupo Laboral Trans pasa por la consideración de diversos factores que van desde su diseño hasta su puesta en práctica. Estos factores son: que personas TTNB sean parte de todos los equipos y etapas de creación de la propuesta; mecanismos de retroalimentación constante por parte de las bases para ir resolviendo falencias que en muchos casos dependen de la voluntad de las personas cisgénero más que de recursos; consideración de factores de discriminación interseccionales respecto a las posibilidades de

acceso a los trabajos para que así, por ejemplo, personas neurodivergentes, afrodescendientes, indígenas y migrantes trans sean tratadas con respeto; garantías de acceso a salud considerando las diversas prestaciones que personas trans necesitan por diversos motivos (terapias de reemplazo hormonal, cirugías, acceso a salud mental y acompañamiento, etc.); una voluntad política desde la equidad, el respeto y la justicia, y no desde el asistencialismo; y, finalmente y de manera fundamental, que sea una ley elaborada fuera de los márgenes de la cis heteronorma, el patriarcado y los binarismos.

6. Política de Reparación

Una segunda propuesta para pensar transformaciones a futuro se relaciona con una política de reparación para las personas TTNB en Chile. En esta sección, haremos, primero, una breve descripción de las distintas formas de pensar una política de reparación. En la segunda parte, entregaremos los lineamientos generales de una propuesta, tomando en consideración la experiencia comparada y lo conversado en los grupos focales.

6.1. Enfoque Transformador de la Reparación

Reparar es recomponer relaciones sociales dañadas. Desde el derecho, esta recomposición se ha pensado primero, como un acto que compensa un daño ocurrido en el pasado (Torpey, 2001). Un ejemplo de esta perspectiva se relaciona con las experiencias de dictadura en América Latina. Las políticas de reparación impulsadas durante los procesos de transición democrática han tenido como horizonte normativo que el Estado (en tanto institución que representa a la sociedad) haga todos los esfuerzos por resarcir el daño causado por la violencia que él mismo ejerció en momentos de dictadura. El Estado entonces, hace esfuerzos por establecer la verdad histórica de los hechos, reconociendo la violencia vivida por grupos específicos de personas (las víctimas). Luego, el Estado hace todos los esfuerzos por judicializar estos casos para identificar a las víctimas y victimarios, y para entregar una sanción proporcional a la gravedad del daño sufrido. Finalmente, el Estado otorga servicios y prestaciones focalizadas bajo la aspiración de re-establecer la condición de ciudadanía de las víctimas y que fue robada en tiempos de dictadura (Yepes y Rodríguez, 2010).

Una segunda forma como se ha pensado la reparación ha sido desde la restitución. Aquí el punto de partida no es la violencia específica del daño producido, sino el enriquecimiento ilícito que un grupo ha tenido a costa de las víctimas (Posner y Vermeule, 2003). Por ejemplo, el conflicto armado que se inició en los años 1960s en Colombia ha desplazado a millones de personas de comunidades campesinas y como consecuencia, las políticas de reparación han buscado restituir las tierras a esas comunidades bajo la aspiración de que con esa política las comunidades volverán a la situación en las que se encontraban antes del desplazamiento (Yepes y Rodríguez, 2010).

En ambas formas de reparación – para compensar un daño infringido o para restituir un enriquecimiento injusto – el foco está puesto en los crímenes cometidos en el pasado; se hace un esfuerzo por identificar a víctimas y victimarios para imputar responsabilidades judiciales; se realizan actos simbólicos para establecer la verdad histórica; y se entregan prestaciones focalizadas a las víctimas para reintegrarlas a la comunidad política.

Estas dos miradas a las políticas de reparación han sido problematizadas en los últimos años porque dejan fuera las ramificaciones de los hechos que han ocurrido en el pasado y sus impactos diferenciados en grupos específicos de la población (Taiwo, 2022). Por ejemplo, el desplazamiento en Colombia provocado por el conflicto armado ha traído consecuencias inter-generacionales en las comunidades de campesinos y ha implicado que esas comunidades hoy vivan en una situación de pobreza que la restitución de tierras no ha podido mitigar. Al circunscribir el desplazamiento como un asunto binario de víctimas y victimarios, y de hechos ocurridos en el pasado, no se complejiza el impacto diferenciado de los crímenes ocurridos (en función del género, raza/etnia, edad, etc.,) y de su permanencia en el tiempo. Del mismo modo, la reparación queda encapsulada a la restitución de tierras sin hacerse cargo de la transformación de las estructuras explotadoras y opresivas que hacen posible la precarización en el presente de las comunidades campesinas (Yepes y Rodríguez, 2010).

Entonces, bajo la aspiración de transformar las estructuras explotadoras y opresoras que impactan no sólo a las víctimas de violaciones de derechos humanos en el pasado, sino que, a la sociedad en su conjunto, es que se ha movilizó la necesidad de incluir garantías de no repetición en las políticas de reparación (Wemmers, 2018). Con estas garantías lo que se busca es transformar instituciones que perpetúan desigualdades sociales interconectadas, para que de esa forma se pueda prevenir que la victimización en contra de grupos específicos ocurra otra vez. Bajo esta perspectiva, el foco de la reparación no está puesto en el pasado y en un grupo social en particular bajo la fórmula binaria de víctima y victimario, sino que el foco está puesto en el futuro al ofrecer una visión de justicia distributiva de largo plazo en que la sociedad en su conjunto se va a ver beneficiada (Taiwo, 2022).

Un buen ejemplo de esta visión transformadora de las políticas de reparación se encuentra en el Informe de la Comisión de Derechos Humanos de la Convención Constitucional de Chile (2021). Este informe hace una sistematización de 160 audiencias ante la Comisión y en las que participaron también organizaciones sociales de la disidencia sexual. En el documento se pone el acento en la necesidad de entender la reparación como *“un proceso y no un mero acto de restitución económica o intervención aislada”* (p.20). Además, se menciona que la reparación tiene que tener un carácter transformador y comunitario porque es el tejido social el que hay que recomponer para no seguir perpetuando procesos que generan desigualdades que afectan de forma diferenciada a las personas.

Finalmente, propone incorporar una mirada participativa en el diseño de las políticas de reparación

y localizada, para que sean las mismas comunidades las que definan qué prestaciones materiales y actos simbólicos son los más aptos para reparar los vínculos dañados. Siguiendo estas directrices, a continuación, detallamos los lineamientos generales para una política de reparación a la comunidad TTNB que recomponga los vínculos sociales dañados por una sociedad cisnormada.

6.2. Principios Organizadores de una Política de Reparación

Uruguay aprobó el año 2018 una Ley Integral de Reparación. Hay dos aspectos importantes a destacar en esa ley. Primero, hace un reconocimiento específico a la violencia estatal cometida contra las personas trans durante la dictadura uruguaya y propone la entrega de una pensión vitalicia a todas las personas trans que hayan nacido antes del año 1975. Segundo, propone medidas de reparación en materias de trabajo y salud para todas las personas trans. Más allá de los problemas que plantea definir el año 1975 como una fecha que marca un antes y un después en la forma como la violencia de Estado ha impactado la vida de personas trans en el Uruguay (Sempol, 2019), valoramos los principios generales que hay detrás de esta ley. Por una parte, se reconoce la violencia específica vivida por personas trans durante el pasado dictatorial; y, por otra parte, se reconoce la continuidad de la violencia cisgénero en el presente. Desde este segundo sentido, la ley propone una visión de futuro para toda la sociedad al proponer cambios institucionales concretos en los ámbitos de salud y trabajo.

Como en Uruguay, en Chile también la dictadura ejerció violencia estatal terrorista anti-trans (Hiner y Garrido, 2019). La dictadura usó las jerarquías por género y sexualidad para promover discursos de odio en contra de las disidencias y con ello justificar prácticas de violencia anti-trans por parte de las policías y el público en general. De hecho, como lo manifestaron representantes de OTD ante la Comisión de Derechos Humanos de la Convención Constitucional de Chile en el año 2021, siguen impunes los crímenes de terrorismo de Estado durante la dictadura en contra de las disidencias en Chile puesto que “todavía no sabemos dónde están las y los detenidos desaparecidos, ni las colas, las lesbianas y trans que mataron sin nombre en dictadura” (p. 6).

En el grupo focal de personas de 37 años y más también se hizo mención al terrorismo de Estado anti-trans. De hecho, una persona participante fue presa política a sus 14 años y como otras personas, fue torturada en el Estadio Nacional. Sin embargo, como se ha documentado extensamente en la literatura (Sempol, 2019; Gutierrez Nicola, 2020) para las personas trans y travesti que participaron en el grupo focal les resultó muy difícil separar la violencia que han vivido entre la dictadura y democracia. Como lo relataron, el maltrato y discriminación ha estado presente de manera permanente en sus vidas y en múltiples espacios: familiares, de amistades, de vínculos sexo-afectivos, laborales y en relación a las policías. Ha sido una violencia que las trata como personas de menor valor, “enfermas” y que son objeto de risa:

“Persona 1: *Yo también he sufrido mucha violencia en el comercio y en el trabajo callejero, yo recibí*

impacto de bala, cuchillazo, golpes... porque por ser trans éramos la risa de todo el mundo, entonces tú ibas a carabineros a poner una denuncia por haber sido objeto de violencia, o de alguna golpiza, o qué sé yo, y en el fondo no tenía ningún fruto, no se lograba nada. ¿Por qué? Porque no nos respetaban, porque éramos prácticamente un payaso... Persona 2: Lo que me decía ella de la violencia... una pareja en la calle me estaba golpeando... pero llegaron carabineros y pararon, y yo los llamé, me acerqué a ellos llorando 'miren que me estaban casi matando en el piso', me dijo 'por algo te estarán pegando po' maricón', y se rieron y partieron... Persona 3: es que lo que pasaba cuando había peleas de trans, carabineros tampoco se metía, tampoco se metía, en la calle habían problemas con dos chicas por ejemplo y carabineros pasaba, veía, y las dejaba, 'que se maten si quieren'."

Dada la continuidad de la impunidad de crímenes cometidos en contra de personas trans en Chile entre periodos de dictadura y democracia, a la hora de imaginar políticas de reparación fue importante para estas personas ir más allá de la violencia ejercida en el pasado dictatorial para hacerse cargo de los procesos de acumulación de violencias a manos de las policías y la sociedad en su conjunto. Como nos dijo una participante, cuando se dimensiona todo lo vivido no queda más que concluir que *"nos ha tocado vivir estas cosas duras de tener que renunciar a una vida... yo tuve que renunciar a mi vida por ser lo que soy... ¿por qué queda sin vida una? Porque no tienen las mismas posibilidades y los mismos elementos que tiene toda la gente"* (Grupo Focal 37 años y más, #19).

Por otra parte, en el grupo focal se conversó sobre la entrega de una compensación económica vitalicia que funcione en la práctica como una pensión de vejez dado que es muy difícil para las personas trans llegar a edades cronológicas de 60 años y más. Una persona comentó este punto en los siguientes términos: *"Yo lo que estaba pensando es que también podría haber una compensación económica, y no esperar... la compensación económica por todo el daño que nos causó... cuando hacía show estuve detenida, igual por estar de mujer me dio hambre, no sé, que empezara a los 45 años"* (Grupo Focal 37 años y más, #23). En efecto, la demanda por una pensión de vejez anticipada ha estado muy presente en el activismo trans y travesti en Chile y en otros países (Calvo Nuñez, 2013). En el mismo informe de la Comisión de Derechos Humanos de la Convención Constitucional de Chile (2021) se hizo mención a este punto. Como lo relataron representantes de organizaciones, se habló de un rango entre 35 y 45 años para referirse al momento en el cual las personas trans comienzan a envejecer y es por eso que exigieron *"reparación económica para nuestras adultas y adultas mayores supervivientes, que son muy pocas. Porque, nuestra gran revolución ¿Sabes cuál va a ser? Envejecer. Envejecer con dignidad y respeto"* (Comisión de Derechos Humanos de la Convención Constitucional de Chile, 2021, p. 24).

Otra propuesta de reparación discutida en los grupos focales se relaciona con la garantía de acceso a vivienda sociales. Las personas que asistieron al grupo focal de 37 años y más, nos comentaron que es una realidad muy frecuente para las personas trans vivir en situación de calle, en aislamiento o en casas de familiares biológicos con quienes no tienen una buena relación. En efecto, la desafiación

familiar temprana es un rasgo común en la comunidad trans, sometiendo a las personas a un estado de pobreza crónica (Gainza y Techera, 2016). Como quedó documentado en las secciones anteriores de este informe, en los grupos focales fueron varios los relatos de abandono y violencia familiar temprana que se compartieron. Por ejemplo, hubo testimonios sobre madres, padres y tíos biológicos maltratadores y homicidas. Se comentó también de otros familiares que las abandonaron al nacer y otros que les practicaron violaciones correctivas. También se compartieron relatos sobre la vergüenza que su expresión de género provocaba en sus familiares biológicos, porque *“nosotros éramos como los niñitos enfermos que dejaban en el fondo de la casa pa que nadie los viera”* (Grupo Focal 37 años y más, #24). La familia biológica entonces, no es garantía de cuidado en las vidas de personas trans y por eso es que cualquier política social en materia de vivienda para esta comunidad debe ampliar la definición de familia. Como lo recalcaron una y otra vez en la conversación, *“la familia no es la que tiene tu sangre, la familia es la que te elige para quererte, para cuidarte, para estar contigo”* (Grupo Focal 37 años y más, #26). Visto así, una política de reparación que considere el acceso a viviendas sociales para personas trans debería incluir la posibilidad de vivir con familias elegidas, donde amigas, comadres y compañeras conformen la comunidad de cuidado.

Un elemento adicional para una política de reparación integral se relaciona con la garantía de no discriminación en prestaciones de salud. Como nos comentaron en el grupo focal de 37 años y más, las personas trans suelen vivir con enfermedades crónicas que son producto de una historia de vida de discriminación. Un ejemplo icónico comentado en la conversación se relacionó con el impacto del uso de silicona industrial. Al no haber tenido acceso a empleos con salarios suficientes, las personas trans han tenido que recurrir a intervenciones con este tipo de productos no pensados para el cuerpo humano, lo que en la práctica les ha traído una mayor probabilidad de padecer siliconomas, cáncer, elefantiasis y úlceras (Revista Closet, 2021).

Se discutió en la conversación extensamente sobre la falta de infraestructura de atención hospitalaria y formación de la comunidad médica en asuntos relacionados con los cuerpos de personas trans. Por ejemplo, se comentó sobre la necesidad de disponer de *“un policlínico especialmente para las adultas y para las trans en general”* (Grupo Focal 37 años y más, #19). También se discutió sobre la discriminación sistemática de la que son objeto, con prácticas de agresión de la comunidad médica que muchas veces quedan en total impunidad. Como lo relató una persona: *“[personal médico] ignorantes, acaba de morir una compañera en Valparaíso porque se sintieron incapaces de poder ayudarla porque no sabían cómo ayudarla. La tuvieron sedada en coma por 20 días y falleció. ¿Y falleció por qué? Porque los doctores estaban ahí y la tenían ahí y no sabían qué hacer... tiene silicona que le corrió por las arterias, le llegó a los pulmones, le infectó los pulmones, se los hinchó, le sangraron, ¿qué hacemos con ella? ¿Cómo la ayudamos?” No tenían idea. Murió.*” (Grupo Focal 37 años y más, #21).

Tan importante como es el acceso a una atención de salud especializada y sin prácticas discriminatorias, es la garantía de acceso a una atención en salud mental. Como lo documentó OTD (2017), las

personas trans tienen mayor probabilidad de tener problemas de salud mental que las personas cisgénero. Prácticamente en todos los grupos focales se conversó sobre este punto y también se conversó sobre la prevalencia de ideas suicidas en la comunidad. De hecho, la experiencia de trauma fue una idea que se repitió en varias ocasiones. Dada la acumulación de desventajas durante el ciclo vital y la vivencia constante de discriminación, para varias de las personas que asistieron al grupo focal de 37 años y más les era común compartir una sensación de “*distancia*” con la sociedad cisnormada. En palabras de una de las personas asistentes: “*ha habido gente en otro lado que me escupen, me molestan. . . yo me alejo de la gente porque la gente son muy malas . . . yo digo que la gente no se me acerque*” (Grupo Focal 37 años y más, #26). Considerando el daño que una sociedad cisnormada provoca en los vínculos sociales de las personas trans, cualquier política de reparación necesariamente debe garantizar acceso oportuno y especializado a sistemas de atención en salud mental.

Sumado a la necesidad de garantizar acceso a programas de formación, educación y empleos de calidad (discutidas en la sección anterior) agregamos como un último elemento de una política de reparación, la intervención en el espacio público con actos simbólicos que, por una parte, reconozcan la violencia específica que vivieron las personas trans en tiempos de dictadura; y, por otra parte, visibilice la existencia de la comunidad TTNB y su valor en la sociedad. Como nos comentaron en el grupo focal de 37 años y más, las personas trans aspiran a un cambio social sustantivo para que la sociedad “*nos viera de otra forma, nos percibiera más humanas, más personas, y no tanto como el fetiche o el morbo de la que está parada en la esquina con poca ropa*” (Grupo Focal 37 años y más, #22). De esta forma, la creación de monumentos y de rituales públicos que celebren la vida de personas TTNB nos parece que contribuirán a recomponer los efectos traumantes de vivir en una sociedad que usa jerarquías cisnormativas para dividir el mundo en seres humanos superiores e inferiores.

En conclusión, desde la perspectiva de las personas que asistieron a los grupos focales, una política de reparación con una perspectiva transformadora supone elementos de justicia material y simbólica (Platero, 2020) y considera al menos las siguientes iniciativas:

1. Compensación económica para las personas que vivieron terrorismo estatal anti-trans en tiempos de dictadura.
2. Pensión de vejez con un criterio de edad cronológica adaptado a la comunidad trans, travesti y no binaria.
3. Garantía de acceso a viviendas sociales y bajo una definición amplia de familia.
4. Garantía de acceso a atención oportuna y especializada de salud.
5. Garantía de acceso a becas y cursos de formación.
6. Actos simbólicos que reconozcan la memoria histórica y la existencia de la comunidad trans, travesti y no binaria.

7. Instrumento

En la búsqueda de caracterizar de manera integral las condiciones y vivencias relacionadas al empleo para la población trans, travesti y no binaria en Chile, desde OTD y Fundación SOL elaboramos un instrumento cuantitativo que tuviera como objetivo levantar información recogiendo las particularidades de esta comunidad en el país, y que, al mismo tiempo, pudiese ser comparable en aspectos claves con otras fuentes de información que representan a la población general.

El resultado de este proceso es un instrumento que se nutrió de diversas fuentes de información. Por un lado, se revisaron encuestas nacionales e internacionales tales como la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) del Instituto Nacional de Estadísticas (INE), Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN) del Ministerio de Desarrollo Social y Familia (MSDF), el Censo 2017 de Chile, la Encuesta T de OTD y los Censos Trans de EE.UU. y Uruguay. También se revisaron estudios especializados en diversidades sexuales y de género, y se incorporó valiosa información levantada en los cuatro grupos focales realizados en la presente investigación.

7.1. Objetivos

El instrumento llamado *“Encuesta de Caracterización Laboral de la Población Trans, Travesti y No Binaria”* tiene entonces el siguiente objetivo principal:

Realizar una caracterización integral de las condiciones de empleo de la población TTNB.

Al mismo tiempo, sus objetivos secundarios son:

1. Caracterizar de manera precisa y respetuosa la identidad de género de la población encuestada.
2. Caracterizar a la población encuestada en relación a temáticas de educación, ubicación geográfica, migración interregional o internacional, ascendencia étnico-racial, y necesidades de cuidados.
3. Caracterizar a los hogares de la población encuestada en relación a su composición, parentesco, integrantes de población trans y no binaria, y ocupación en trabajo remunerado.

Un elemento importante a considerar es que esta encuesta no tiene como objetivo realizar una caracterización de los ingresos monetarios provenientes tanto del trabajo remunerado como de rentas, pensiones y transferencias, ya que, para que se capture este tipo de información de manera precisa y fiable, se deben aplicar una serie de preguntas, tal como lo realiza el INE en la Encuesta Suplementaria de Ingresos (ESI) o el Ministerio de Desarrollo Social en CASEN. Esto no se alinea con los objetivos del presente instrumento, por lo que resultaría en una extensión metodológicamente no deseable. Es por lo anterior que se aplica una sola pregunta que busca identificar si se perciben ingresos que no correspondan al trabajo remunerado.

7.2. Diseño del Instrumento

El diseño conceptual y metodológico de la *“Encuesta de Caracterización Laboral de la Población Trans, Travesti y No Binarie”* se llevó a cabo en un proceso conformado por cuatro etapas.

La primera de ellas fue realizar entrevistas a personas especialistas, en conjunto con realizar una vasta revisión de literatura y de casos comparados de instrumentos tanto de caracterización laboral como de levantamiento de información sobre población trans y no binaria. Parte de esta revisión se encuentra plasmada en la sección *“La Violencia de la Cisnormatividad”* y en la subsección *“Marcos de Referencia y decisiones metodológicas”* del presente apartado.

La segunda etapa de diseño fue identificar los principales tópicos, urgencias y problemáticas expuestas en los grupos focales realizados en la investigación, y que pudiesen ser captadas a través de un instrumento cuantitativo.

En la siguiente etapa se seleccionaron las temáticas de mayor interés a abordar en el instrumento. Dentro de esta selección se definieron los módulos que tendría la encuesta, las dimensiones y subdimensiones de las mismas.

Finalmente, la cuarta etapa consistió en la construcción de una batería de preguntas, tanto abiertas como de selección única o múltiple, con sus respectivas alternativas, condiciones de validación y de habilitación⁴. Luego, se establecieron flujogramas y se realizó una selección posterior de preguntas, eligiendo aquellas de mayor interés, en miras a que la extensión del instrumento no fuese un desincentivo para las personas que fueran a responder.

7.3. Presentación del Instrumento

“La Encuesta de Caracterización Laboral de la Población Trans, Travesti y No Binarie” propuesta en este estudio consta de ocho módulos, los cuales se encuentran explicados de manera visual en el diagrama de flujo de la Figura 1.

El instrumento presentado a continuación consiste en la versión más completa que definimos como equipo investigador, pero puede ser sujeta a modificaciones en la búsqueda de un instrumento más ágil y fácil de responder. En la misma línea, dada la extensión y complejidad del instrumento, entendemos que lo ideal sería que el instrumento fuese aplicado por una persona encuestadora. Sin embargo, se desarrolló

⁴Las condiciones de validación de una pregunta corresponden a los tipos de formato, rangos o condiciones previas que se deben dar para que la respuesta de dicha pregunta sea válida y se pueda continuar con el cuestionario. Las condiciones de habilitación se relacionan con las respuestas previas que habilitan la pregunta en cuestión. Por ejemplo, en la encuesta se consulta: *“Sin incluirse a usted, ¿cuántas personas de su hogar se identifican como trans o no binarias?”*; la condición de validación para esta pregunta es que responda un número mayor o igual a cero y menor o igual al número de personas que componen el hogar; por su parte, la condición de habilitación es que haya respondido anteriormente que el hogar lo componen más personas que aquella que responde la encuesta.

con la idea que fuese de auto aplicación, pensando en reducir los costos de un futuro levantamiento de datos, en un contexto en el cual el financiamiento para investigación ligada a la población TTNB escasea. Los módulos son los siguientes:

1. Apertura

El primer módulo de la encuesta busca pesquisar, por una parte, si la persona que está respondiendo se encuentra habilitada para realizarla, cumpliendo los requisitos de no haber contestado la encuesta anteriormente y siendo mayor de edad.

Por otra parte, el módulo de apertura permite identificar si el instrumento está siendo aplicado en un evento realizado por una organización LGBTQ+, para poder observar la existencia de algún sesgo de respuesta entre quienes responden en estas instancias y quienes no.

2. Caracterización general

El segundo módulo busca generar una caracterización sociodemográfica de la persona encuestada, levantando información sobre la identidad de género, ubicación geográfica, ascendencia étnico-racial, nacionalidad, migración interregional e internacional, necesidades de cuidados y escolaridad. También se incorporó una pregunta sobre la existencia de ingresos no provenientes del trabajo remunerado, ya sea a través de aportes familiares, pensiones, transferencias, entre otras.

Por otro lado, este módulo indaga sobre el hogar, su conformación en cantidad, relación de parentesco, existencia de necesidades de cuidado, personas que se identifiquen como trans o no binarias, y si existen personas ocupadas en el mercado laboral.

3. Identificación de personas ocupadas y no ocupadas

El módulo tercero busca realizar una identificación lo más eficiente posible de la participación en el mercado laboral, es decir, se basa en encuestas nacionales de empleo, pero adecuando la cantidad de preguntas al contexto particular de este estudio. De esta forma, este módulo consta de cuatro preguntas que buscan determinar si la persona se encuentra *“ocupada”* o *“no ocupada”*⁵, y las razones de no haber trabajado remuneradamente al menos una hora en la semana de referencia. Si la persona se encuentra ocupada en el mercado laboral, se dirige al módulo 4 sobre *“Caracterización general de actividad principal”*, y si por el contrario, se encuentra *“no ocupada”*, la encuesta la dirigirá al módulo 8 llamado *“Caracterización de personas no ocupadas”*.

4. Caracterización general de actividad principal

El módulo cuatro busca identificar cuál es la actividad principal de la persona, si ésta se ejerce de manera dependiente o independiente y si existen condiciones que puedan implicar informalidad.

⁵ Usaremos esta nomenclatura en el estudio, basándonos en la norma internacional (OIT, 2014), sin embargo, es importante recalcar que aquellas personas que se categorizan como *“no ocupadas”* suelen contar con altas cargas de trabajo no remunerado, el cual se encuentra invisibilizado y desvalorizado. Desde OTD y Fundación SOL reconocemos estas labores como constitutivas del trabajo que permite la producción en esfera mercantil.

5. Jornada laboral de actividad principal

A través de tres preguntas, el quinto módulo busca levantar información sobre la jornada laboral de la actividad principal, particularmente sobre las horas diarias dedicadas a ella, días semanales dedicados y si la persona se encuentra o no subempleada por insuficiencia horaria, es decir, que se encuentra ocupada en el mercado laboral y tiene disponibilidad de trabajar más horas, pero el mercado no logra satisfacer esa disponibilidad.

6. Bienestar laboral

Dentro del módulo de Bienestar Laboral se tocan temáticas de estabilidad laboral, seguridad social, prestaciones laborales y discriminación dentro del espacio de trabajo.

7. Identificación y caracterización de actividad secundaria

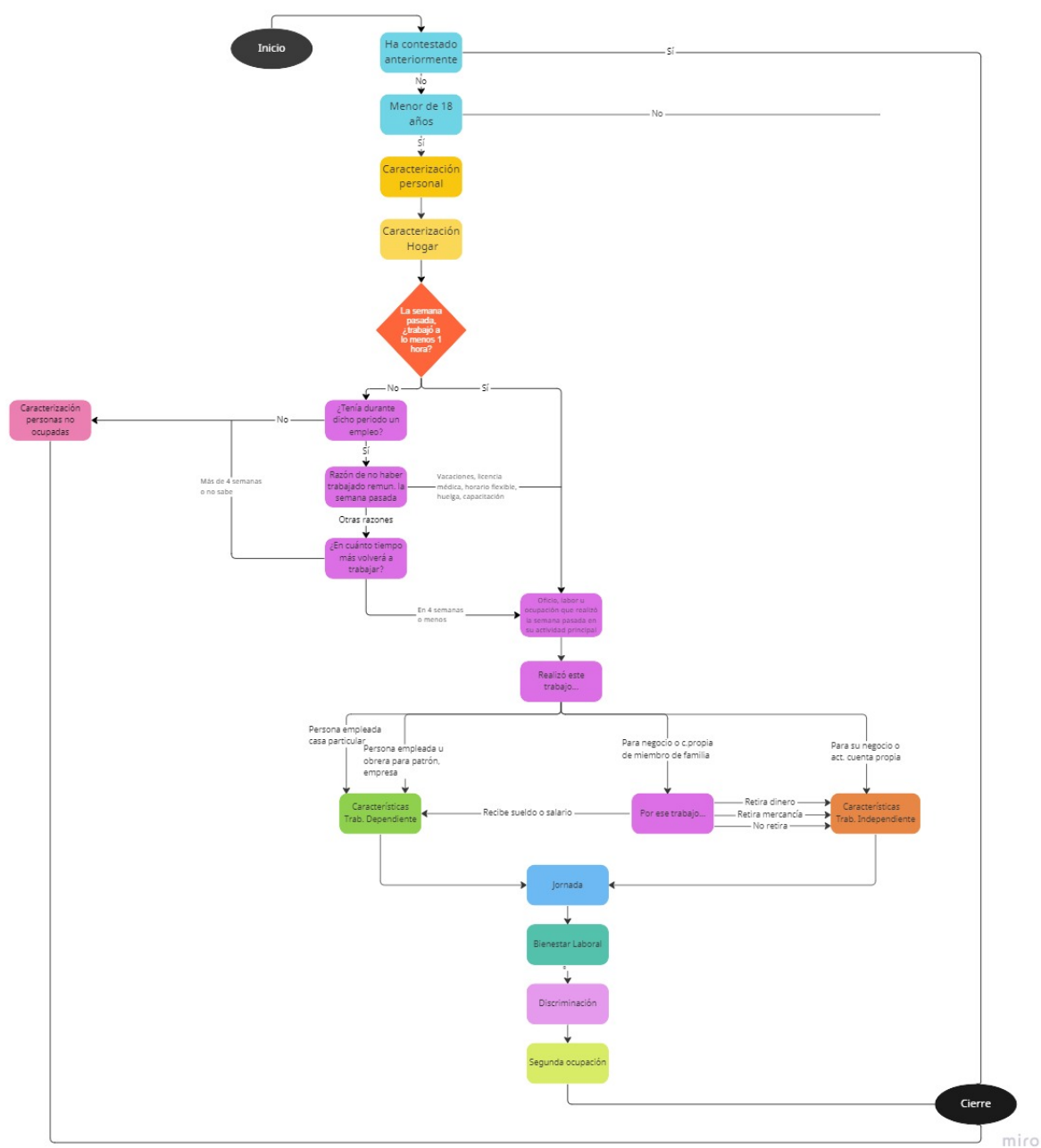
Una vez levantada la información sobre la actividad principal, se activa el penúltimo módulo que identifica la existencia de un segundo empleo, de qué actividad se trata y si corresponde a una labor cuentapropista o no.

8. Caracterización de personas no ocupadas

El octavo módulo es contestado por aquellas personas que no se encuentran ocupadas en el mercado laboral, y busca identificar si se encuentran buscando un empleo y por cuánto tiempo, la razón en caso de no haberlo hecho, y si ha tenido alguna experiencia laboral, por qué no la tiene actualmente, indagando casos particulares de renuncias o despidos.

A continuación, se presenta un resumen del flujo del instrumento:

Figura 1: Flujo resumido “Encuesta de Caracterización Laboral de la Población Trans, Travesti y No Binario”.



Fuente: Elaboración propia.

7.4. Marcos de Referencia y decisiones metodológicas

Lo primero a destacar es que todas las preguntas y respuestas que constituyen este instrumento buscan utilizar un lenguaje inclusivo que no masculinize ni ponga en binario la norma aplicada. Así, todas las referencias metodológicas y de preguntas fueron modificadas con esta premisa.

Luego, es importante establecer que la “Encuesta de Caracterización Laboral de la Población Trans, Travesti y No Binaria” se nutre de un diverso espectro de fuentes de información. La principal referencia del instrumento es la ENE, aplicada mensualmente por el INE y publicada según trimestres móviles. La mayoría de las preguntas relacionadas al trabajo remunerado se encuentran basadas en esta encuesta, en particular, la identificación de personas ocupadas y no ocupadas, caracterización de tipo de labor, categorización entre trabajos ejecutados de manera dependiente o independiente, caracterización de formalidad, estabilidad y de jornadas laborales.

Las decisiones metodológicas relacionadas a la identidad de género fueron sumamente complejas. Luego de un arduo proceso investigativo, se decidió utilizar la metodología de dos etapas (two-step approach en inglés), que pregunta, en una primera instancia, sobre el sexo asignado al nacer en la partida de nacimiento, y en un segundo momento, sobre la actual identidad de género, basándonos principalmente en la evidencia y recomendaciones presentadas por The GenIUSS Group (2014), Park (2016), y Barrientos Delgado et al. (2021).

Se elige la expresión “*sexo asignado al nacer en la partida de nacimiento*” tomando como referencia particularmente a The GenIUSS Group (2014). Como equipo de investigación, hemos definido que esta forma se encuentra en concordancia con la idea que la biología de los cuerpos no es estrictamente binaria, sino que existe una variedad de características hormonales y fisiológicas que se encuentran entremedio de las categorías de “*hombre*” o “*mujer*”. Citando al biólogo Jorge Díaz, “*(...) vamos a encontrar que la naturaleza no es binaria, vamos a encontrar que la naturaleza es un continuo de identidades. (...) El fin de la naturaleza no es producir patrones binarios, sino (...) producir diferencia (...).*” (Díaz, 2021).

Dentro de las alternativas que se pueden seleccionar para sexo asignado al nacer, se presentan las opciones de “Femenino” y “Masculino”, ya que estas son aquellas presentes en las partidas de nacimiento del Registro Civil de Chile. Por otro lado, a diferencia de la propuesta de The GenIUSS Group (2014), el presente instrumento incluye una tercera opción que corresponde a “*Indeterminada*”, la cual hace referencia al sexo que ha asignado el Registro Civil a casos de personas intersexuales en sus partidas de nacimiento.

En cuanto a la identidad de género, es importante tener presente que existe una disyuntiva entre realizar esta pregunta de manera abierta o cerrada, es decir, elegir entre que cada persona redacta libremente su respuesta, o que se entreguen alternativas cerradas. La ventaja de preguntar de manera abierta es que no se “*obliga*” a las personas a encajar en una de las identidades propuestas; su

desventaja es que pueden aparecer muchas identidades autorreportadas diferentes, lo que complica realizar un análisis concluyente o representativo de grupos de interés. Por ejemplo, en el caso de Barrientos (2021), fueron 224 identidades distintas. Por otro lado, el preguntar de manera cerrada, tiene como ventaja, justamente, no correr el riesgo de encontrarse con muchas identidades de género, pero tiene como contracara que la diversidad y libertad de responder algo fuera de la lista se ven restringidas.

Es por lo anterior que, como equipo, decidimos dedicarle tres preguntas a esta temática en el cuestionario. La primera es abierta, preguntando: *“¿Con qué género se identifica?”* (Barrientos, 2021). La segunda es cerrada y pregunta: *“Si tuviera que elegir una de las siguientes identidades de género, ¿cuál elegiría?”* (The GenIUSS Group, 2014). En tercer y último lugar, se procede a evaluar el *“nivel de identificación con la respuesta marcada”* en la pregunta anterior, clasificando el nivel en alto, medio-alto, ni alto ni bajo, o bajo. Esta manera busca realizar un levantamiento preciso y respetado de la identidad de género de las personas que responden el instrumento.

Un último elemento a mencionar respecto a la identidad de género es que se incluye la alternativa *“Travesti”* dentro de la pregunta cerrada. Esta identidad de género es reivindicada principalmente en países de los sures globales, y particularmente, en la región de Sudamérica, siendo Brasil, Argentina, Perú y Chile, ejemplos importantes en la materia. Citando a la histórica activista travesti argentina, Lohana Berkins:

“(…) la palabra transgeneridad se originó a partir de trabajos teóricos desarrollados en el marco de la academia norteamericana. En contraste, como mencioné anteriormente, el término travesti en Latinoamérica proviene de la medicina y ha sido apropiado, reelaborado y encarnado por las propias travestis para llamarse a sí mismas. Éste es el término en el que nos reconocemos y que elegimos para construirnos como sujetas de derecho. (...) Aquí, en Latinoamérica, el travestismo se construyó un espacio propio a través de la movilización política y de la discusión con otros sujetos subordinados. Nos reconocemos por fuera de cualquier disciplina teórica que se arrogue la facultad de definirnos sin reconocer nuestra agencia y nuestro poder como sujetas en el marco de los condicionamientos sociales que nos han afectado históricamente.” (Berkins, 2006, párr. 13).

El cuestionario completo se puede encontrar en el anexo A.1, mientras que el flujo en el anexo A.2. El detalle de las decisiones metodológicas sobre Caracterización Personal y del Hogar, Identificación y Caracterización del Trabajo Remunerado y Caracterización de Personas No Ocupadas, se encuentran en el anexo A.3.

8. Reflexiones Finales

Las personas adultas pasan la mayoría del tiempo en su empleo o preparándose para él. Los tiempos de descanso, alimentación y trabajo de cuidados se ponen en función de la actividad que genera ingresos. El empleo, por lo tanto, es una parte central de las vidas de las personas. En ese marco es fundamental que los lugares de trabajo sean espacios armónicos, libres de violencia y cuidados para que las actividades laborales puedan llevarse a cabo.

A pesar del tiempo y energía dedicada a las actividades que generan ingresos, los grupos vulnerados generalmente son depositarios de violencia sistémica que se origina en la estructura de poder que existe dentro y fuera de los espacios laborales. El mapa de opresiones se hace aún más patente en los lugares de trabajo donde las relaciones se basan principalmente en explotación, jerarquías y autoritarismo.

A pesar de que en Chile se ha avanzado de forma importante en caracterizar las condiciones de empleo y vida de las personas, existe una gran deuda con poblaciones que no están contempladas en los instrumentos oficiales, ya que no hay mecanismos de identificación. En este informe se busca avanzar en el diagnóstico de las condiciones de empleo de las personas que no son capturadas por los instrumentos que miden calidad del empleo generando un vacío de información, por lo tanto, de acción. En otras palabras, a partir de este informe se propone avanzar en la caracterización de la comunidad TTNB en el empleo para construir política pública y agilizar procesos que busquen la protección de los derechos de la población TTNB y la población LGTBIQ+ en general.

A pesar de que la información oficial invisibiliza las realidades de las personas TTNB, este conocimiento e información ha sido levantada por organizaciones de la sociedad civil -como OTD- y que han ofrecido una descripción valiosísima de las condiciones materiales y subjetivas de las personas TTNB en el mundo del trabajo asalariado. Reconociendo este trabajo hecho antes, es que este informe busca expandir este conocimiento y así fortalecer el debate en torno a la urgencia de la construcción de instrumentos que incluyan realidades diversas para luego desarrollar proyectos de políticas públicas enfocados en mejorar las condiciones estructurales de comunidades excluidas. Este trabajo en conjunto entre Fundación SOL y OTD permite que se puedan construir reflexiones y propuestas desde los activismos con una perspectiva científica que potencie el debate de las condiciones del empleo a nivel nacional.

Como se indicó al inicio de este informe, las reflexiones, metodología y construcción del instrumento se realizaron de manera conjunta entre los equipos de trabajo de Fundación SOL y OTD. En ese encuentro se puso a disposición los saberes, experiencias y herramientas de ambas organizaciones. El trabajo colaborativo fue central para pensar metodologías participativas que permitieran dar cuenta de una realidad que no se alcanza a pesquisar a través de las cifras estatales. La información recabada y construida en esta investigación es central para comenzar con un diagnóstico que permita dimensionar las dificultades de la incorporación y permanencia de las personas TTNB en el empleo y para relevar

los diálogos, sentires y vivencias de las personas para así imaginar de forma integral las dificultades para la incorporación al mundo del trabajo asalariado. Las metodologías combinadas permiten trabajar desde distintas dimensiones conflictos sociales patentes que merecen ser observadas desde distintas perspectivas, pero donde el eje central debe ser la experiencia y biografías de las comunidades.

Las personas TTNB que deben generar ingresos autónomos están obligadas a encontrar espacios y actividades que les permitan obtener un salario o recursos suficientes para la sostenibilidad. En este informe se revisan las estrategias que las personas disidentes utilizan para insertarse en el mundo de trabajo asalariado, sus mecanismos de permanencia en él y las alternativas que buscan a la asalarización. Trabajar formalmente para ellos implica renunciar a su identidad, soportar violencia de distinto tipo y discriminación sistemática lo que impacta en las expectativas de permanencia en algún lugar y por tanto ascenso o mejoras en las propias condiciones de empleo.

En Chile, no existe una normativa que apoye o regularice la estructura laboral de las personas TTNB, aunque en los últimos años han surgido iniciativas estatales para proteger a las personas trans como la Ley de Identidad de género o la ley antidiscriminación. Consideramos que éstas son leyes parciales que no enfrentan integralmente las problemáticas de la comunidad LGTBIQ+. Estas políticas no han sido lo suficientemente efectivas para establecer mecanismos de protección a la comunidad TTNB no solo en el mundo del trabajo, sino en la vida en general. Los procesos de denuncia por discriminación son engorrosos y revictimizantes lo que implica que no existen herramientas eficientes para resguardar el desarrollo de las personas de la comunidad LGTBIQ+ en el espacio laboral, o fuera de él.

A pesar de que ha habido avances es importante enfatizar que es necesario la creación de dispositivos integrales para la protección de los derechos de la comunidad TTNB que sean liderados por el Ejecutivo en el cual no solo se establezcan mecanismos de protección relacionados al empleo, sino a todo lo que implique el desarrollo vital de las personas TTNB. Esto quiere decir avanzar en procesos integrales que entreguen una panorámica global de las experiencias vitales de las disidencias sexo genéricas para luego establecer mecanismos acordes para su protección. En esta línea, enfatizamos lo importante que es impulsar procesos de reparación integral que pongan en el centro el reconocimiento a las discriminaciones sistemáticas que las personas disidentes sexuales han experimentado toda su vida. Es una política de reparación que proponemos atienda las necesidades materiales concretas de la comunidad TTNB -salud, vivienda, educación, empleo, vejez- para garantizar una corrección de los procesos que dan origen a violencias combinadas facilitadas por una sociedad heterocisnormada y capitalista.

Bibliografía

Azócar, M. J. (2015). Expertos en derecho: profesión legal, género y reformas judiciales en Chile. *Revista de derecho (Valdivia)*, 28(2), 9-29.

Barrientos Delgado, J., Saiz, J. L., Guzmán-González, M., Bahamondes, J., Gómez, F., Cárdenas Castro, M., Giami, A. J. (2021). Sociodemographic Characteristics, Gender Identification, and Gender Affirmation Pathways in Transgender People: A Survey Study in Chile. *Archives of Sexual Behavior*. doi:<https://doi.org/10.1007/s10508-021-01939-4>

Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (2021). Proyecto de ley. Que establece acciones afirmativas para incluir a las personas trans en el ámbito laboral. Disponible en: <https://www.camara.cl/verDoc.aspx?prmID=14661&prmTIPO=INICIATIVA>

Brújula intersexual (2022). *Mutilación Genital Intersex*. Disponible en: <https://brujulaintersexual.org/2022/01/04/mutilacion-genital-intersex/>

Butler, J. (2006). *Gender trouble: Feminism and the subversion of identity*. New York, NY: Routledge.

Calvo Núñez, M. (2013). Contra viento y marea: La vejez y las identidades que aun sin poder ser, fueron. *Políticas Públicas y Diversidad Sexual. Análisis de la heteronormatividad en el ciclo de vida y las instituciones*, 129-163.

Coll-Planas, G., & Missé, M. (2018). Identificación de los factores de inserción laboral de las personas trans. Exploración del caso de la ciudad de Barcelona. *Revista de Ciencias Sociales*. Vol. 13(1,): 45-68.

Comisión de Derechos Humanos de la Convención Constitucional de Chile (2021). Informe Final de la Comisión de Derechos Humanos de la Convención Constitucional de Chile.

Comisión Interamericana de Derechos Humanos (2020). *Informe sobre Personas Trans y de Género Diverso y sus derechos económicos, sociales, culturales y ambientales*. OAS. Documentos oficiales ; OEA/Ser.L/V/II.

Díaz, J. (11 de junio de 2021). Jorge Díaz, biólogo y escritor disidente sexual: “La naturaleza no habla un lenguaje binario, pero es la sociedad la que ha dicho que la naturaleza genera solamente hombres o mujeres”. (M. J. Quesada Arancibia, Entrevistadora)

Eagly, A. H. (1987). *Sex differences in social behavior: A social-role interpretation*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

Fernández, D. (2020). Las demandas trans* del Tsunami feminista chileno: Signos de un diálogo transfeminista desde el activismo y la investigación. *Cuadernos de Teoría Social*, 6(12), 58-85.

Gainza, P. P., & Techera, J. (2016). ¿Ocho horas de inclusión?: políticas laborales para personas trans en Uruguay. Los casos del Programa Uruguay Trabaja y el llamado para ingreso a la administración pública. *Revista Sexología y Sociedad*, 22(2), 131-148.

Gutierrez Nicola, G. (2020). Hacer la calle en dictadura. Memorias trans del terrorismo de estado en Uruguay (1973-1985). *Revista del Laboratorio Iberoamericano para el Estudio Sociohistórico de las Sexualidades*, (3), 56-85.

Heilman, M. E., Wallen, A. S., Fuchs, D. & Tamkins, M. M. (2004). Penalties for success: Reactions to women who succeed at male gender-typed tasks. *Journal of Applied Psychology*, 89, 416-427.

Hiner, H., Garrido, J. C., & Walters, B. (2019). Antitrans State Terrorism: Trans and Travesti Women, Human Rights, and Recent History in Chile. *Transgender Studies Quarterly*, 6(2), 194-209.

Hirata, H. (1986), "Les métamorphoses de la forme travail: travail professionnel; ¿travail domestique... travail?", *Table ronde, Travail et production domestique: un bilan*.

Hirata, H. y Le Doare, H. (1998) (1998). Les paradoxes de la mondialisation. *Les Cahiers du Genre*, 21(1), 5-34.

Instituto Nacional de Estadísticas, Chile. (2022). *Documento Metodológico Encuesta Nacional de Empleo (ENE)*. Santiago de Chile: Subdirección Técnica INE.

James, S. E., Herman, J. L., Rankin, S., Keisling, M., Mottet, L., & Anafi, M. (2016). The Report of the 2015 U.S. Transgender Survey. Washington, DC: National Center for Transgender Equality.

Kergoat, D. (2003): "De la relación social de sexo al sujeto sexuado". *Revista Mexicana de Sociología*, 65(4), 841-861.

McDonald, A. A. (2021). "The whole point is that we're not supposed to look like anything": non-binary (un) intelligibility and carving out space in gender's border-zones. *Intersectional Perspectives: Identity, Culture, and Society*, (1), 74-95.

Ministerio de Desarrollo Social y Familia. (2022). *Documento Metodológico Cuestionario CASEN*.

Santiago de Chile: División Observatorio Social.

Missé, M., & Coll-Planas, G. (2010). La patologización de la transexualidad: reflexiones críticas y propuestas. *Norte de salud mental*, 8(38), 44-55.

Nicolazzo, Z. (2016). 'It's a hard line to walk': Black non-binary trans* collegians' perspectives on passing, realness, and trans*-normativity. *International Journal of Qualitative Studies in Education*, 29(9), 1173-1188.

OIT (2016). *Orgullo (Pride) en el Trabajo: Un estudio sobre la discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género en Costa Rica*. Ana Carcedo Cabañas, María José Chaves Groh, Larraitz Lexartza Artza, Alberto Sánchez Mora ; Oficina Internacional del Trabajo, Servicio de Género, Igualdad y Diversidad. - Ginebra: OIT.

OTD (2017). *Encuesta T. Primera Encuesta Nacional Para Personas Trans y Género No Conforme en Chile*. Disponible en: <https://otdchile.org/primer-encuesta-nacional-trans-arroja-datos-reveladores/>

Park, Andrew. (2016). *Reachable: Data collection methods for sexual orientation and gender identity*. The Williams Institute.

Platero, R. L. (2020). Redistribution and recognition in Spanish transgender laws. *Politics and Governance*, 8(3), 253-265.

Preciado, P. B. (2012). Teoría Queer: Notas para una política de lo anormal o contra-historia de la sexualidad. *Observaciones filosóficas*, (15), 4.

Posner, E. A., & Vermeule, A. (2003). Reparations for slavery and other historical injustices. *Colum. L. Rev.*, 103, 689.

Radi, B. (2020). Notas (al pie) sobre cisnormatividad y feminismo. *Revista de Filosofía Moderna y Contemporánea* # 11, 23-36.

Radio Universidad de Chile (2021). "Un 70% de las personas trans y no binarias en Chile reconoce haber sufrido una situación de violencia y acoso en su trabajo". Disponible en: <https://radio.uchile.cl/2021/08/05/un-70-de-las-personas-trans-y-no-binarias-en-chile-reconoce-haber-sufrido-una-situacion-de-violencia-y-acoso-en-su-trabajo/>

Red Lactrans (2014). *Informe sobre el acceso a los derechos económicos, sociales y culturales de la pobla-*

ción trans en Latinoamérica y el Caribe. Disponible en: <http://www.oas.org/en/sedi/dsi/docs/Informe-DESC-REDLACTRANS.pdf>

Revista Closet (2021). Disponible en <https://www.revistacloset.cl/web/2021/03/31/silicona-industrial-el-asesino-silencioso-de-la-comunidad-trans/>.

Schilt, K. (2006). Just one of the guys? How transmen make gender visible at work. *Gender & Society*, 20(4), 465-490.

Sempol, D. (2019). Memorias trans y violencia estatal. La Ley Integral para Personas Trans y los debates sobre el pasado reciente en Uruguay.

Suárez, M. I., Marquez-Velarde, G., Glass, C., & Miller, G. H. (2020). Cis-normativity at work: Exploring discrimination against US trans workers. *Gender in Management: An International Journal*. DOI 10.1108/GM-06-2020-0201

Stryker, S. 2008. *Transgender history*. Seattle, WA: Seal Press.

Táíwò, O. O. (2022). *Reconsidering reparations*. Oxford University Press.

The GenIUSS Group. (2014). *Best Practices for Asking Questions to Identify Transgender and Other Gender Minority Respondents on Population-Based Surveys*. J.L. Herman (Ed.). Los Angeles, CA: The Williams Institute.

Torpey, J. (2002). Making whole what has been smashed: reflections on reparations. In *Post-Conflict Justice* (pp. 217-242). Brill Nijhoff.

Torres, M. I. (2020). Masculinidades y geografía: experiencias de hombres trans en el espacio hegemónico de Santiago de Chile. *Geografía em Atos* (Online), 1(16), 76-94.

Torres, M. (2021). Trans masculinidad: temores a la pérdida y ganancia de privilegios. *Revista Latino-Americana de Geografia e Gênero*, 12(1), 291-317.

Valfort, M. A. (2017). LGBTI in OECD countries: A review. *OECD Working Paper N. 198*.

Virno, P. (2003) *Virtuosismo y revolución. La acción política en la era del desencanto*. Traficantes de sueños, Madrid.

Yepes, R., & Guzmán-Rodríguez, D. E. (2010). En búsqueda de un concepto transformador y participativo para las reparaciones en contextos transicionales. *International Law*, (17), 232-286.

Wemmers, J. (2018). Reparation, decolonization and international law: The healing role of reparation. *Harvard International Law Journal*, 59(1), 1-5.

Westbrook, L., & Schilt, K. (2014). Doing gender, determining gender: Transgender people, gender panics, and the maintenance of the sex/gender/sexuality system. *Gender & society*, 28(1), 32-57.

A. Anexos

A.1. Anexo 1: Cuestionario “Encuesta de Caracterización Laboral de la Población TTNB”

Módulo A: Apertura

A.1.- Para recoger información de manera precisa, es importante que cada persona responda la encuesta *Encuesta de Caracterización Laboral de la Población Trans, Travesti y No Binario* solo una vez. ¿Ha contestado esta encuesta anteriormente?

Seleccione solo una alternativa.

1. Sí → Cierre de encuesta.
2. No → Pase a A.2.

A.2.- Por favor, indique su edad:

→ Si tiene menos de 18 años, cierre de encuesta.

→ Si tiene 18 o más años, pase a A.3.

A.3.- ¿Estás respondiendo esta encuesta en un evento organizado por una organización LGBTQ+ o Trans?

Seleccione solo una alternativa.

1. Sí
2. No

→ Pase a Módulo B.

Módulo B: Caracterización general

B.1.- ¿Cuál es el sexo que le asignaron al nacer?

Seleccione solo una alternativa.

1. Femenino
2. Masculino

3. Indeterminado

→ Pase a B.2.

B.2.- ¿Con qué género se identifica?

→ Pase a B.3.

B.3.- Si tuviera que elegir una de las siguientes identidades de género, ¿cuál elegiría?

Seleccione solo una alternativa.

1. Mujer cis-género
2. Hombre cis-género
3. Mujer trans/Trans femenina
4. Hombre trans/Trans masculino
5. Travesti
6. No binaria
7. Otra

→ Pase a B.4.

B.4.- ¿Cuál es su nivel de identificación con la respuesta marcada en [B.3.]?

Seleccione solo una alternativa.

1. Alto
2. Medio Alto
3. Ni alto ni bajo
4. Medio bajo
5. Bajo

→ Pase a B.5.

B.5.- ¿En qué región reside habitualmente?

Considere como residencia habitual el lugar en el que, al momento de realizar la encuesta, ha vivido durante más de seis meses, o que, llevando menos tiempo, tiene la intención de permanecer ahí.

Seleccione solo una alternativa.

1. Región de Arica y Parinacota
2. Región de Tarapacá
3. Región de Antofagasta
4. Región de Atacama
5. Región de Coquimbo
6. Región de Valparaíso
7. Región Metropolitana
8. Región de O'Higgins
9. Región del Maule
10. Región del Ñuble
11. Región del Biobío
12. Región de La Araucanía
13. Región de Los Ríos
14. Región de Los Lagos
15. Región de Aysén
16. Región de Magallanes

→ Pase a B.6.

B.6.- ¿En qué comuna reside habitualmente?

Seleccione solo una alternativa.

[Se desplegará una lista de comunas dependiendo de la región seleccionada.]

→ Pase a B.7.

B.7.- ¿Pertenece a algún pueblo originario o es afrodescendiente?

Seleccione solo una alternativa.

1. Sí → Pase a B.7.a.
2. No → Pase a B.8.
88. No sabe → Pase a B.8.
99. No responde → Pase a B.8.

B.7.a.- ¿Cuál?

Seleccione solo una alternativa.

1. Mapuche
2. Aymara
3. Rapa Nui
4. Lican Antai o Atacameño
5. Quechua
6. Colla
7. Diaguita
8. Kawésqar
9. Yagán o Yámana
10. Chango
11. Afrodescendiente
12. Otro

→ Pase a B.8.

B.8.- ¿Cuál es su nacionalidad?

Seleccione solo una alternativa.

1. Chilena → Pase a B.9.
2. Chilena y otra → Pase a B.8.a.
3. Otra nacionalidad → Pase a B.8.a.

B.8.a.- ¿Qué nacionalidad?

Seleccione solo una alternativa.

[Se desplegará una lista de nacionalidades]

→ Pase a B.9.

B.9.- ¿En qué región o país nació ud.?

Seleccione solo una alternativa.

1. En la región [B.5.] → Pase a B.10.
2. En una región distinta a [B.5.], dentro de Chile → Pase a B.9.a.
3. En otro país → Pase a B.9.b.

B.9.a.- ¿En qué región?

Seleccione solo una alternativa.

[Lista de regiones de Chile]

→ Pase a B.10.a.

B.9.b.- ¿En qué país?

Seleccione solo una alternativa.

[Lista de países]

→ Pase a B.10.b.

B.10.a.- ¿Desde qué año vive en la región de [B.5]?

→ Pase a B.11.

B.10.b.- ¿Desde qué año vive en Chile?

→ Pase a B.11.

B.11.- ¿Cuál es el último nivel educacional alcanzado o el nivel educacional actual?

Seleccione solo una alternativa.

1. Pre-escolar
2. Educación diferencial
3. Educación básica
4. Primaria o preparatoria (sistema antiguo)
5. Educación media científico-humanista
6. Humanidades (sistema antiguo)
7. Educación media técnica profesional
8. Técnica, comercial, industrial o normalista (sistema antiguo)
9. Técnico nivel superior (carreras 1 a 3 años)
10. Profesional (carreras 4 o más años)
11. Postgrado

88. No sabe

99. No responde

→ Pase a B.12.

B.12.- Dentro del nivel [B.11], ¿cuál es el último curso aprobado?

Seleccione solo una alternativa.

[Se desplegará lista de cursos según nivel seleccionado]

→ Pase a B.13.

B.13.- ¿Se encuentra estudiando actualmente en un establecimiento educacional (considere educación formal o cursos, talleres u otros)?

Considere la educación formal como aquella que corresponde a alguno de los siguientes cuatro niveles: parvularia, básica, media y superior.

Seleccione solo una alternativa.

1. Sí, en un establecimiento de educación formal.
2. Sí, en un establecimiento de educación informal (cursos, talleres u otros).
3. Sí, en un establecimiento de educación formal y uno de educación informal.
4. No me encuentro estudiando.

→ Pase a B.14.

B.14.- ¿Considerando su estado de salud, usted tiene dificultad para realizar por su cuenta alguna de las siguientes tareas de la vida cotidiana?

Considere las siguientes tareas: tales como lavarse, comer y beber (incluyendo cortar comida y llenar los vasos), bañarse (incluyendo entrar y salir de la ducha), caminar/moverse dentro de la casa, utilizar el W.C., acostarse y levantarse de la cama, vestirse, salir a la calle, hacer compras o ir al médico, realizar sus tareas del hogar o hacer/recibir llamadas?

Seleccione solo una alternativa.

1. Sí
2. No
88. No sabe

99. No responde

→ Pase a B.15.

B.15.- ¿Recibe ingresos de alguna de las siguientes fuentes?

Seleccione todas las alternativas que correspondan.

1. Recibo aportes de mi familia.
2. Recibo ingresos por pensión alimenticia.
3. Recibo ingresos por pensión de invalidez.
4. Recibo transferencias del estado.
77. No recibo ingresos de las fuentes mencionadas.

→ Pase a B.16.

B.16.- ¿Cuántas personas componen su hogar?

Considere un hogar como una o más personas que, unidas o no por vínculo de parentesco, residen en una misma vivienda o parte de ella y se benefician de un mismo presupuesto, principalmente para alimentación.

→ Si B.16 = 1, Pase a Módulo C.

→ Si B.16 ≠ 1, Pase a B.17.

B.17.- ¿Cuál es su relación de parentesco con las demás personas de su hogar?

Seleccione todas las alternativas que correspondan. Por ejemplo, si vive con su madre y su hermana, debe marcar "madre" y "hermana".

1. Esposa o cónyuge
2. Conviviente por unión civil
3. Conviviente de hecho o pareja
4. Hijo
5. Hijo de cónyuge, conviviente o pareja
6. Hermano
7. Madre
8. Padre

- 9. Cuñade
- 10. Cónyuge, conviviente o pareja de hijo
- 11. Niete
- 12. Abuele
- 13. Otro pariente
- 14. No pariente(s)
- 15. Servicio doméstico puertas adentro

→ Pase a B.18.

B.18.- Sin incluirse a usted ¿cuántas personas de su hogar tienen dificultad para realizar por su cuenta alguna de las siguientes tareas de la vida cotidiana debido a su estado de salud?

Considere las siguientes tareas: comer y beber (incluyendo cortar comida y llenar los vasos), bañarse (incluyendo entrar y salir de la ducha), moverse dentro de la casa, utilizar el W.C., acostarse y levantarse de la cama, vestirse, salir a la calle, hacer compras o ir al médico, realizar sus tareas del hogar o hacer/recibir llamadas?

→ Pase a B.19.

B.19.- Sin incluirse a usted, ¿cuántas personas de su hogar se encuentran ocupadas en un trabajo remunerado?

Considere como ocupadas a aquellas personas que trabajaron al menos 1 hora de manera remunerada la semana anterior a responder esta encuesta.

→ Pase a B.20.

B.20.- Sin incluirse a usted, ¿cuántas personas de su hogar se identifican como trans y/o no binaries?

Considere como trans a aquellas personas que se identifican con un género diferente a aquel asignado al nacer.

→ Pase a Módulo C.

Módulo C: Identificación de personas ocupadas y no ocupadas

C.1.- La semana pasada, es decir, entre lunes y domingo, ¿trabajó por lo menos una hora, recibiendo algún pago en dinero o especie?

Seleccione solo una alternativa.

1. Sí → Pase a Módulo D.
2. No → Pase a C.2.

C.2.- Aunque no trabajó la semana pasada, ¿tenía durante dicho periodo un empleo, negocio u otra actividad por la que recibe o recibirá un ingreso en dinero o en especie?

Seleccione solo una alternativa.

1. Sí → Pase a C.3.
2. No → Pase a Módulo H.

C.3.- ¿Por qué razón no trabajó la semana pasada?

Seleccione solo una alternativa.

1. Vacaciones o permisos → Pase a Módulo D.
2. Licencia médica → Pase a Módulo D.
3. Por horario o jornada variable o flexible → Pase a Módulo D.
4. Huelga o conflicto laboral → Pase a Módulo D.
5. Asistencia a cursos de capacitación → Pase a Módulo D.
6. Problemas de salud → Pase a C.4.
7. Suspensión temporal del trabajo → Pase a C.4.
8. No tuvo pedidos o clientes → Pase a C.4.
9. Razones climáticas o catástrofes naturales → Pase a C.4.
10. Su trabajo es ocasional → Pase a C.4.
11. Razones económicas o técnicas de la empresa o negocio → Pase a C.4.
12. Su trabajo es estacional → Pase a C.4.
13. Clausura de negocio o de empresa → Pase a C.4.
14. Otra razón → Pase a C.4.
88. No sabe → Pase a C.4.
99. No responde → Pase a C.4.

C.4.- ¿En cuánto tiempo más volverá a trabajar?

Seleccione solo una alternativa.

1. En cuatro semanas o menos. → Pase a Módulo D.
2. En más de cuatro semanas. → Pase a Módulo H.
3. No sabe cuándo volverá a trabajar. → Pase a Módulo H.

Módulo D: Actividad principal

D.1.- ¿Cuál es el oficio, labor u ocupación que realizó la semana pasada en su actividad principal?

→ Pase a D.2.

D.2.- Realizó ese trabajo...

1. (...) ¿para su propio negocio, empresa o actividad por cuenta propia? → Pase a D.6.
2. (...) ¿como persona empleada de casa particular? → Pase a D.4.
3. (...) ¿como persona empleada u obrera para patrón, empresa o institución? → Pase a D.4.
4. (...) ¿para el negocio, empresa o actividad por cuenta propia de un miembro de su familia? → Pase a D.3.

D.3.- Por ese trabajo...

1. (...) ¿recibe sueldo o salario? → Pase a D.4.
2. (...) ¿retira dinero? → Pase a D.6.
3. (...) ¿retira sólo mercadería? → Pase a D.6.
4. (...) ¿no retira dinero ni mercadería? → Pase a D.6.

D.4.- En ese empleo, ¿tiene contrato escrito?

Seleccione solo una alternativa.

1. No.
2. Sí, contrato definido, es decir, con plazo de término o plazo fijo.
3. Sí, contrato indefinido, es decir, sin plazo de término.

→ Pase a D.5.

D.5.- Tiene un contrato o acuerdo de trabajo. . .

Seleccione solo una alternativa.

1. Directamente con la empresa donde trabaja.
2. Indirectamente, es decir, a través de un subcontratista, contratista, servicios temporales, enganchador, contratista agrícola, u otro.

→ Pase a D.6.

D.6.- La empresa, negocio o actividad en la que trabaja, ¿está registrada en el Servicio de Impuestos Internos (SII) o tiene iniciación de actividades?

Seleccione solo una alternativa.

1. Sí
2. No
88. No sabe

→ Pase a Módulo E.

Módulo E: Jornada laboral

E.1.- Habitualmente, ¿cuántas horas trabaja al día?

→ Pase a E.2.

E.2.- Habitualmente, ¿cuántos días trabaja a la semana?

→ Pase a E.3.

E.3.- Si de usted dependiera, ¿trabajaría habitualmente más horas de las que trabaja en la actualidad?

Seleccione solo una alternativa.

1. Sí
2. No

→ Pase a Módulo F.

Módulo F: Bienestar laboral

F.1.- Por el trabajo realizado, ¿entregó boleta de honorarios?

Seleccione solo una alternativa.

1. Sí. → Pase a F.3.
2. No. → Si es dependiente (D2=2 o D3=1): pase a F.2.
→ Si es independiente (D2=1 o D3=2 o 3): pase a F.4.
88. No sabe. → Pase a F.3.
99. No responde. → Pase a F.3.

F.2.- ¿En cuál de los siguientes sistema cotiza ud. o quien le emplea?

Seleccione todas las alternativas que correspondan.

1. De pensiones.
2. De salud (público o privado).
3. De Seguro de Desempleo.
4. Ninguna de las anteriores.

→ Pase a F.3.

F.3.- En ese trabajo, ¿tiene derecho, aunque no utilice, a...

Seleccione todas las alternativas que correspondan.

1. (...) vacaciones anuales?
2. (...) días pagados por enfermedad?
3. (...) permiso por cuidados a familiares u otros?
4. (...) servicio de guardería infantil?
5. (...) cobertura de salud para tratamientos y/o cirugías de transición de género?
6. Ninguna de las anteriores

→ Pase a F.4.

F.4.- ¿Su trabajo lo realiza a través de una aplicación móvil o plataforma web?

Se entiende por aplicación móvil (app) o plataforma Web a cualquier aplicación informática que permita a la persona efectuar un variado conjunto de tareas asociadas a venta de bienes o servicios. Debe registrarse sólo cuando es predominante o exclusiva en la ocupación.

Seleccione solo una alternativa.

1. Sí → Pase a F.4.a.
2. No → Pase a F.5.
88. No sabe → Pase a F.5.
99. No responde → Pase a F.5.

F.4.a- ¿Cuál?

No incluya nombres genéricos tales como Internet, página Web, Intranet, software o afines.

→ Pase a F.5.

F.5.- En la semana pasada, que terminó el domingo pasado, ¿dónde realizó principalmente sus tareas?

En caso de no existir un solo lugar donde realiza principalmente sus tareas, seleccionar todas las alternativas que correspondan. Sin embargo, de ser posible, se debe marcar solamente el lugar principal.

1. En instalaciones u oficina de su cliente o quien le emplea.
2. En la casa de quien le emplea o su cliente.
3. En instalaciones u oficinas propias o arrendadas.
4. En oficina, local, taller o fábrica, anexo a su hogar (en el mismo predio).
5. En su propio hogar.
6. En la calle o vía pública.
7. En obras de construcción, mineras o similares.
8. En un predio agrícola o espacio marítimo o aéreo.
9. En otro lugar.

→ Pase a F.6.

F.6.- En todo el país, ¿cuántas personas trabajan en esa empresa, negocio o institución que le paga,

incluyéndose a usted?

Seleccione solo una alternativa.

1. Menos de 5 personas.
2. De 5 a 10 personas.
3. Entre 11 y 49 personas.
4. Entre 50 y 199 personas.
5. 200 personas o más.
88. No sabe.

→ Pase a F.7.

F.7.- En su trabajo principal, forma parte de...

Seleccione todas las alternativas que correspondan.

1. un sindicato.
2. una asociación de personas funcionarias.
3. una asociación gremial.
4. un colegio profesional.
5. otro tipo de organización.
6. Ninguna de las anteriores.

→ Pase a F.8.

F.8.- ¿Ha sufrido o sufrió discriminación en su lugar de trabajo?

Seleccione solo una alternativa.

1. Sí → Pase a F.8.a.
2. No → Pase a Módulo G.
99. No responde → Pase a Módulo G.

F.8.a.- ¿Cuál de las siguientes discriminaciones ha sufrido o sufrió en su lugar de trabajo?

Seleccione todas las alternativas que correspondan.

1. Han cuestionado mi identidad.
2. Me han amenazado.
3. Me han rechazado.

4. Me han ignorado.
5. Acoso sexual.
6. Agresión física.
7. Agresión verbal.
8. Otra.

→ Pase a F.8.b.

F.8.b.- Si tuviera que elegir uno de los siguientes niveles ¿Cómo clasificaría la discriminación mencionada?

[Esta pregunta se habilitará para cada tipo de discriminación seleccionada.]

Seleccione solo una alternativa.

1. Bajo.
2. Medio.
3. Alto.
4. Muy Alto.

→ Pase a Módulo G.

Módulo G: Actividad secundaria

G.1.- Hasta el domingo de la semana pasada, además del trabajo descrito, ¿tuvo algún otro empleo, o hizo algún negocio, “pololo” o actividad remunerada por cuenta propia por lo menos durante una hora?

Por ejemplo...

¿Efectuó alguna venta o negocio? (con excepción de los bienes de su hogar) ¿Fabricó algo para la venta?

¿Realizó algún servicio o ayudó a alguien que no pertenezca a este hogar?

Seleccione solo una alternativa.

1. Sí → Pase a G.2.
2. No → Cierre de encuesta.

G.2.- ¿Cuál es el oficio, labor u ocupación que realizó la semana pasada en su actividad secundaria?

→ Pase a G.3.

G.3.- Ese otro trabajo, ¿lo hacía para su propia empresa, negocio o actividad por cuenta propia?

Seleccione solo una alternativa.

1. Sí
2. No

→ Cierre de encuesta.

Módulo H: Personas no ocupadas

H.1.- En las cuatro últimas semanas, hasta el domingo de la semana de referencia, ¿ha tratado de encontrar algún empleo o ha hecho alguna gestión para crear su propia empresa o negocio?

Considere cualquier empleo, aunque sea de unas pocas horas.

Seleccione solo una alternativa.

1. Sí → Pase a H.2.
2. No → Pase a H.3.

H.2.- ¿Desde cuándo ha estado buscando trabajo?

[Se desplegará lista de meses y años]

→ Pase a H.4.

H.3.- ¿Cuál es la principal razón por la que no buscó un empleo o no ha hecho preparativos para iniciar o reanudar una actividad por cuenta propia durante las últimas cuatro semanas?

Seleccione solo una alternativa.

1. Iniciará pronto una actividad por cuenta propia.
2. Encontró un empleo que empezará pronto.
3. Por responsabilidades familiares permanentes (cuidado de niños o personas dependientes).
4. Estaba estudiando o preparando estudios.
5. Recibe pensión.
6. Es rentista.
7. Por razones de discriminación.
8. Por motivos de salud permanentes.
9. Espera la estación de mayor actividad.

10. Por motivos de salud temporales.
11. Por responsabilidades familiares de carácter temporal.
12. Periodo de embarazo.
13. Esperaba los resultados de un proceso de selección o que le llamen.
14. Alguna persona del hogar no se lo permitió.
15. Cree que por su edad no le darán empleo.
16. Cree que no lo encontrará.
17. Se cansó de buscar.
18. Cree que ningún empleo o actividad se adapte a su calificación.
19. Le piden demasiados trámites para iniciar una actividad por cuenta propia.
20. No sabe dónde dirigirse ni a quién acudir.
21. No quiere o no necesita trabajar.
22. Otra razón.

→ Pase a H.4.

H.4.- ¿Ha tenido anteriormente algún empleo o alguna actividad por cuenta propia que durara por lo menos un mes?

Seleccione solo una alternativa.

1. Sí → Pase a H.5.
2. No → Cierre de encuesta.

H.5.- ¿Por qué razón ya no tiene ese empleo, negocio o actividad por cuenta propia?

1. Despido → Pase a H.6.
2. Renuncia → Pase a H.7.
3. Fin del contrato, proyecto, faena, temporada o reemplazo → Cierre de encuesta.
4. Jubilación → Cierre de encuesta.
5. Término del ejercicio de la actividad por cuenta propia → Cierre de encuesta.
6. Quiebra o cierre de negocio → Cierre de encuesta.
7. Imposibilidad de realizar actividad por la pandemia del COVID-19 → Cierre de encuesta.
88. No sabe → Cierre de encuesta.
99. No responde → Cierre de encuesta.

H.6.- ¿Cuál fue el principal motivo de su despido?

Seleccione solo una alternativa.

1. Por razones de edad (muy joven o edad avanzada).
2. Conflicto con su jefe o superior.
3. Falta de calificación o capacitación.
4. Ya no hubo más trabajo.
5. Discriminación asociada a identidad y/o expresión de género.
6. Otro tipo de discriminación.
7. Incumplimiento de funciones.
8. Enfermedad o incapacidad propia.
9. Embarazo y/o incompatibilidad con cuidado de personas en el hogar.
10. Reducción de personal.
11. Pandemia del COVID-19.
12. Otra razón .
88. No sabe.
99. No responde.

H.7.- ¿Cuál fue el principal motivo de su renuncia?

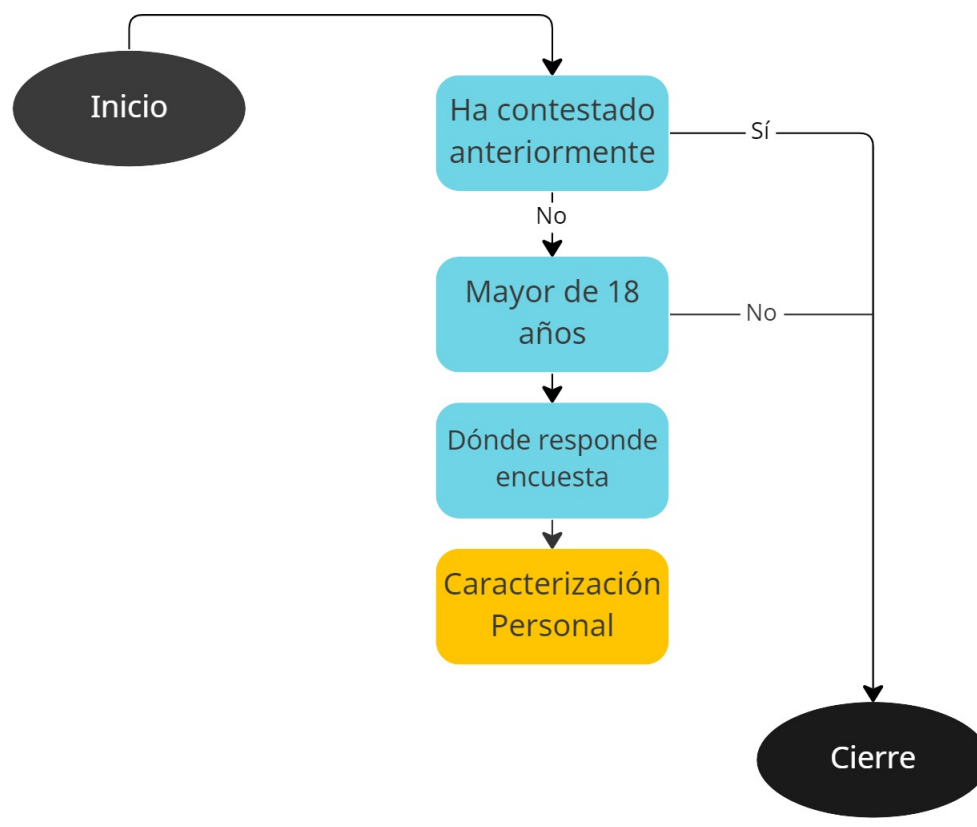
Seleccione solo una alternativa.

1. Realizar estudios o recibir formación.
2. Cuidado de niños o de adultos enfermos o incapacitados.
3. Motivos de salud.
4. Deseaba un trabajo con mayores ingresos.
5. Para mejorar su calidad de vida.
6. Acoso o falta de respeto a su persona asociada a identidad y/o expresión de género.
7. Acoso o falta de respeto a su persona asociada a otros motivos.
8. Embarazo.
9. Se cansó de ese trabajo.
10. Pandemia del COVID-19.
11. Otra razón.
88. No sabe.
99. No responde.

→ Cierre de encuesta.

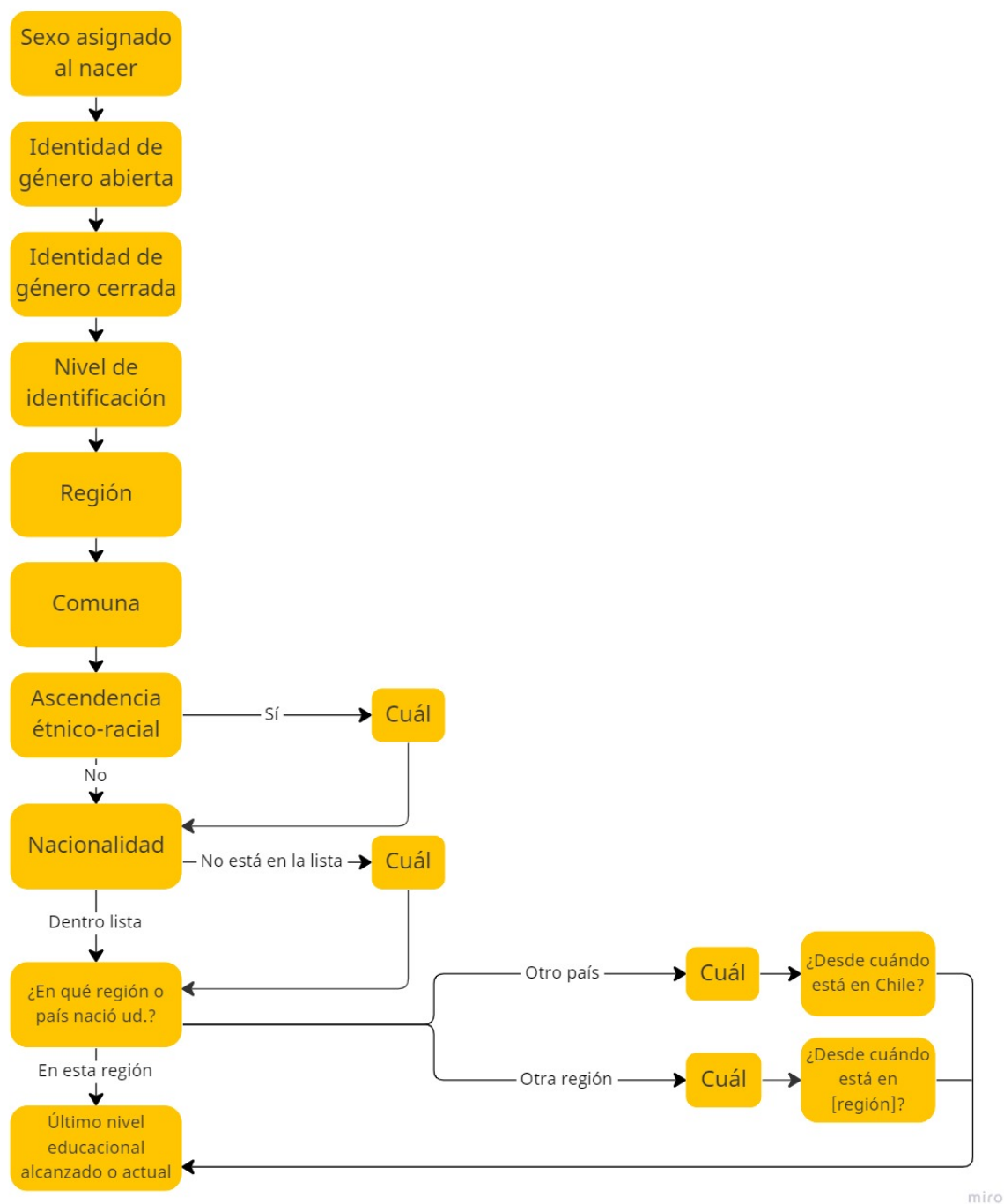
A.2. Anexo 2: Flujos “Encuesta de Caracterización Laboral de la Población TTNB”

Figura 2: Flujo módulo A: Apertura, “Encuesta de Caracterización Laboral de la Población TTNB”.



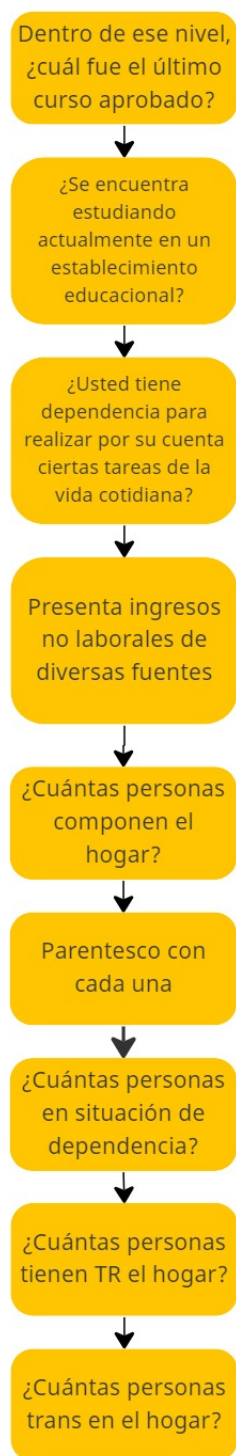
Fuente: Elaboración propia.

Figura 3: Flujo módulo B: Caracterización personal (1), “Encuesta de Caracterización Laboral de la Población TTNB”.



Fuente: Elaboración propia.

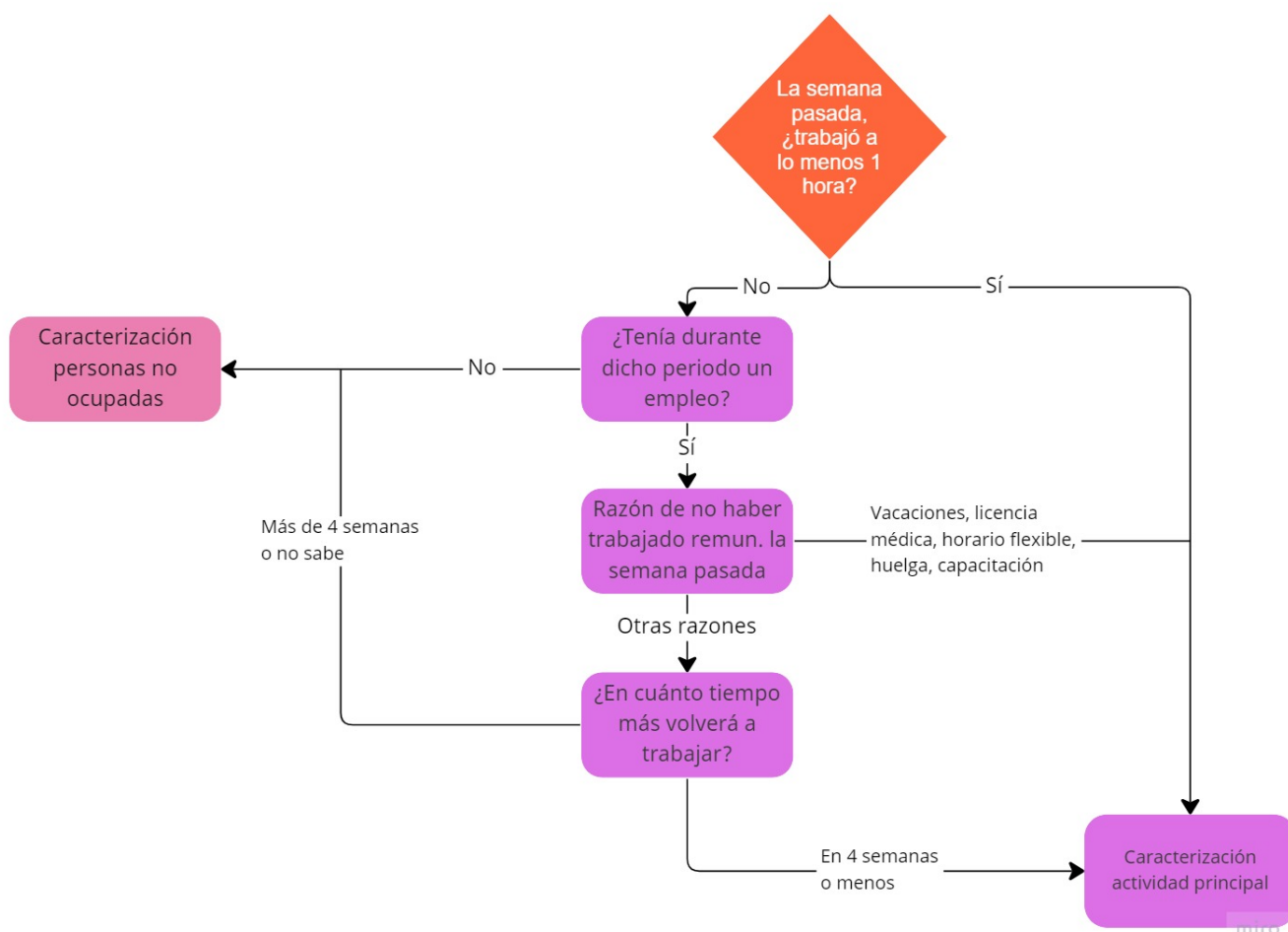
Figura 4: Flujo módulo B: Caracterización personal (2), “Encuesta de Caracterización Laboral de la Población TTNB”.



miro

Fuente: Elaboración propia.

Figura 5: Flujo módulo C: Identificación de personas ocupadas y no ocupadas, “Encuesta de Caracterización Laboral de la Población TTNB”.



Fuente: Elaboración propia.

Figura 6: Flujo módulo D: Actividad principal, “Encuesta de Caracterización Laboral de la Población TTNB”.

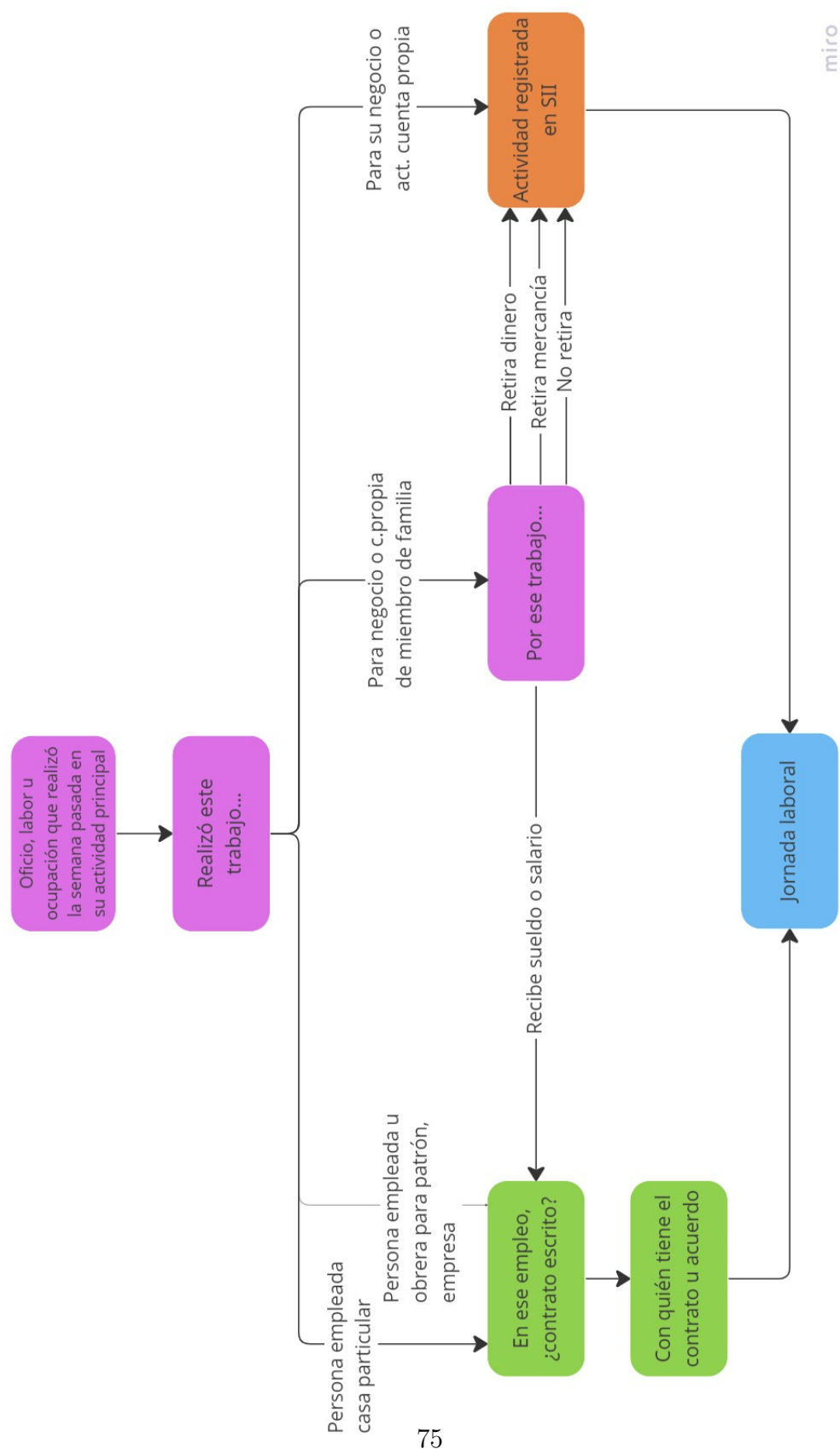
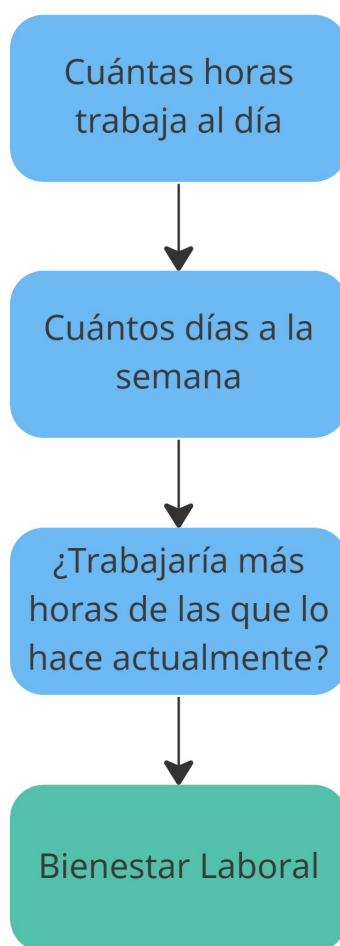
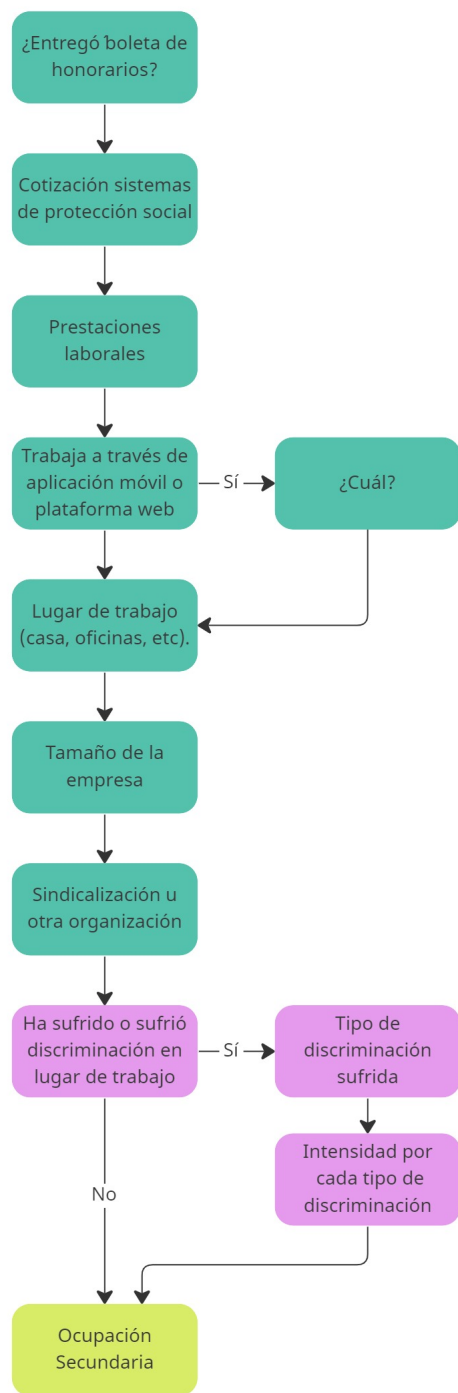


Figura 7: Flujo módulo E: Jornada laboral, “Encuesta de Caracterización Laboral de la Población TTNB”.



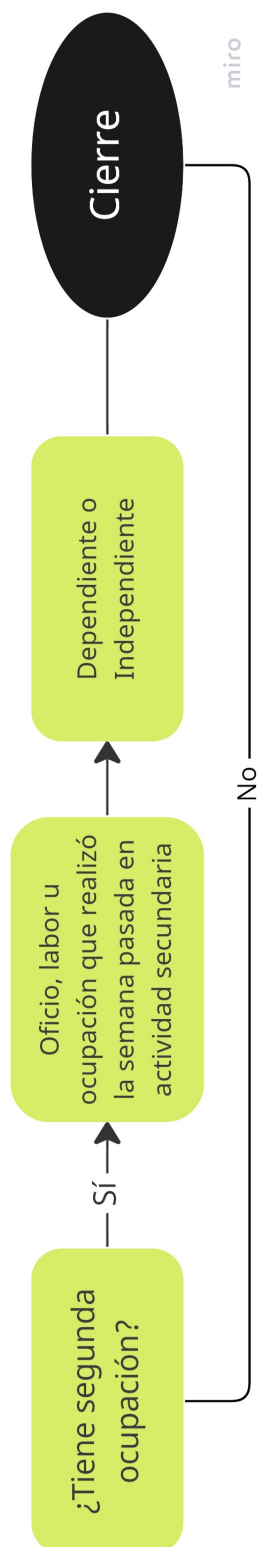
Fuente: Elaboración propia.

Figura 8: Flujo módulo F: Bienestar laboral, “Encuesta de Caracterización Laboral de la Población TTNB”.



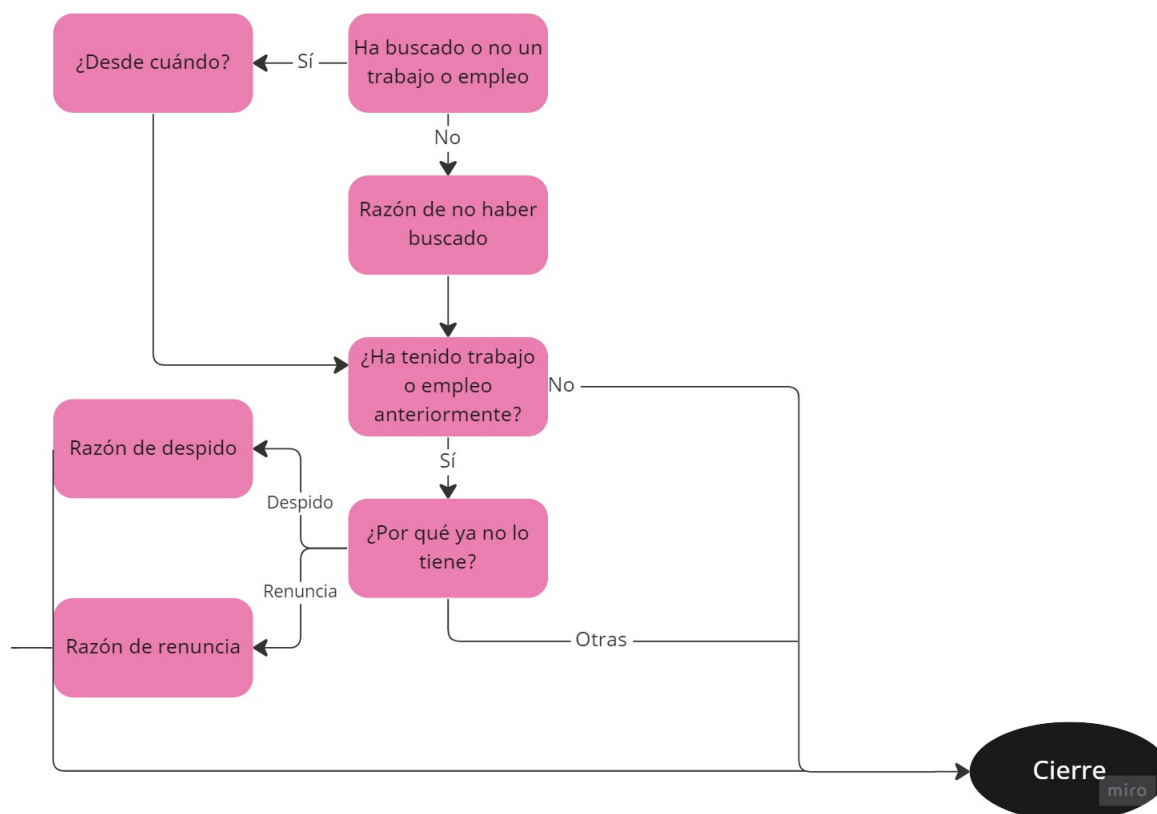
Fuente: Elaboración propia.

Figura 9: Flujo módulo G: Actividad secundaria, “Encuesta de Caracterización Laboral de la Población TTNB”.



Fuente: Elaboración propia.

Figura 10: Flujo módulo H: Personas no ocupadas, “Encuesta de Caracterización Laboral de la Población TTNB”.



Fuente: Elaboración propia.

A.3. Anexo 3: Decisiones Metodológicas “Encuesta de Caracterización Laboral de la Población TTNB”

Caracterización personal y del hogar

Ascendencia étnica

- B.7.- ¿Pertenece a algún pueblo originario o es afrodescendiente?: A la pregunta de ENE se incorpora el concepto y alternativa de “afrodescendiente” con fin de visibilizar esta realidad en el país.
Fuente: ENE.

Migración

- B.9.- ¿En qué región o país nació usted?:
La pregunta original de ENE es “*mig4. Cuando [nombre de persona] nació, ¿en qué comuna o país vivía su madre?*”. Esta pregunta se cambia, por una parte, para no excluir a personas gestantes que no se identifican como mujeres. Por otra parte, se probó la pregunta original con diversas personas, las que señalaron que era algo confusa, sobre todo en un posible contexto en que se autorrellene el cuestionario. Finalmente, se decide pesquisar migración interregional y no por comuna.
Fuente: ENE.
- B.10.a- ¿Desde qué año vive en la región de [B.5]? & B.10.b- ¿Desde qué año vive en Chile?:
Se incorporan preguntas relacionadas al tiempo de migrancia, para realizar posibles relaciones con condiciones laborales.
Fuente: Censo 2017, Fundación SOL y Asociación OTD.

Educación

- Como equipo buscamos dar un énfasis en esta temática, basándonos en la evidencia en la población de estudio y en los resultados de los grupos focales. Es por esto que se le dedican tres preguntas para pesquisarlo.
- B.11.- ¿Cuál es el último nivel educacional alcanzado o el nivel educacional actual?:
La pregunta original de CASEN es: e6.a. ¿Cuál es el nivel más alto alcanzado o el nivel educacional actual? En primer lugar, se escribe “último” y no “más alto” con fin de no jerarquizar los niveles. En segundo lugar, se modifican las alternativas presentadas, con fin que sean más autoexplicativas y cortas. En tercer lugar, se decide dejar las alternativas correspondientes sólo al sistema chileno. Esto puede generar algún problema con personas inmigrantes, pero se toma esta decisión con fines de comparabilidad.
Fuente: CASEN.

Dependencia de cuidados

- B.14.- ¿Considerando su estado de salud, usted tiene dificultad para realizar por su cuenta alguna de las siguientes tareas de la vida cotidiana? & B.18.- Sin incluirse a usted ¿cuántas personas de su hogar tienen dificultad para realizar por su cuenta alguna de las siguientes tareas de la vida cotidiana debido a su estado de salud?:

Como equipo existe una especial preocupación por temáticas de cuidado, particularmente en la población trans y no binaria, al ser responsables usualmente de estas labores dentro de los hogares. Es por esto que se incluye esta pregunta tanto para la persona que está respondiendo como para integrantes del hogar. Sin embargo, entendemos que las necesidades de cuidados son mucho más amplias e integrales que aquellas en las que indagan en el cuestionario. De hecho, consideramos que los cuidados, tal como lo plantea Pérez Orozco (2020) abarcan “[...] una cantidad y una variedad ingente de trabajos que desbordan con mucho la atención a la dependencia y a la infancia y que son todas aquellas cosas imprescindibles para que la vida funcione en el día a día. [...]”. A pesar de aquello, por razones de extensión y priorizando los objetivos del instrumento, tomamos la decisión de identificar ciertos tipos de dependencia asociadas a salud y/o infancias.

Fuente: CASEN 2017.

Composición del hogar

- Se realiza una pregunta por cada temática relacionada a número de integrantes del hogar: parentesco, dependencia de cuidados, identidad de género y situación laboral. En otros instrumentos se construye una matriz que pregunta cada elemento para cada integrante. Esta decisión metodológica se toma en virtud de una extensión deseable y acorde a los objetivos del estudio.

Fuente: ENE, CASEN, OTD y Fundación SOL.

Identificación y caracterización del trabajo remunerado

Identificación de personas ocupadas

- C.1.- La semana pasada, es decir, entre lunes y domingo, ¿trabajó por lo menos una hora, recibiendo algún pago en dinero o especie?:

Esta pregunta surge de la fusión de dos preguntas provenientes de ENE: “a.1.- [nombre de persona], la semana pasada, es decir, entre lunes y domingo, ¿trabajó por lo menos una hora?”, y “a.3.- Por ese trabajo, ¿recibió o recibirá un pago en dinero o en especie?” – Esta decisión metodológica se toma en virtud de una extensión deseable y explicitando en una misma instancia que el trabajo por el cual se está preguntando es remunerado.

Fuente: ENE.

Actividad principal ejercida de manera dependiente o independiente

- D.2.- Realizó ese trabajo...:

Se incorpora una alternativa adicional a la pregunta original del cuestionario ENE, incluyendo la casa

particular como ente empleador, en vez de pesquisar esta característica en una pregunta posterior.
Fuente: ENE.

Existencia y tipo de contrato de actividad principal

- D.4.- En ese empleo, ¿tiene contrato escrito?:
Esta pregunta fusiona las alternativas de dos preguntas del cuestionario ENE, indagando, por una parte, en la existencia de un contrato escrito, y por otra en el tipo del mismo (definido o indefinido).
Fuente: ENE.

Acuerdo o contrato directo o indirecto

- D.5.- Tiene un contrato o acuerdo de trabajo...:
En este caso, se fusionan las alternativas de una misma pregunta realizada en el cuestionario ENE, producto de la confusión que producía en las personas revisoras las alternativas de: *“1... ¿directamente con la empresa donde trabaja?; 2 ... ¿con un contratista o subcontratista de bienes o servicios?; 3... ¿con una empresa de servicios temporales o suministradora de trabajadores?; 4... ¿con un enganchador (contratista agrícola)?”*.
Fuente: ENE.

Cotización en sistemas de protección social

- F.2.- ¿En cuál de los siguientes sistema cotiza ud. o su empleador?:
La encuesta ENE tiene respuestas de “sí, no, no sabe, no responde” para cada alternativa. En este instrumento se decide realizar una sola pregunta que permita seleccionar múltiples alternativas.
Fuente: ENE.

Prestaciones laborales

- F.3.- En ese trabajo, ¿tiene derecho, aunque no utilice, a...:
La encuesta ENE tiene respuestas de “sí, no, no sabe, no responde” para cada alternativa. En este instrumento se decide realizar una sola pregunta que permita seleccionar múltiples alternativas. Por otro lado, se adiciona la alternativa sobre cobertura de salud asociada a transiciones de género, producto de las necesidades específicas de la población trans y no binaria.
Fuente: ENE, OTD y Fundación SOL.

Pertenencia a organización laboral

- F.7.- En su trabajo principal, forma parte de...:
La encuesta ENE tiene respuestas de “sí, no, no sabe, no responde” para cada alternativa. En este instrumento se decide realizar una sola pregunta que permita seleccionar múltiples alternativas.
Fuente: ENE.

Caracterización de personas no ocupadas

Caracterización de personas no ocupadas

- H.3.- ¿Cuál es la principal razón por la que no buscó un empleo o no ha hecho preparativos para iniciar o reanudar una actividad por cuenta propia durante las últimas cuatro semanas?:

Una primera decisión fue enfatizar que se está preguntando por la principal razón, entendiendo que puede ser más de una de las alternativas. Por otro lado, se explicitan las alternativas, a diferencia del cuestionario ENE, las alternativas, pensando en una posible autoaplicación de la encuesta. En tercer lugar, se agrega la opción de “Razones de discriminación” en las alternativas.

Fuente: ENE, OTD y Fundación SOL.

Motivo de despido en empleo anterior

- H.6.- ¿Cuál fue el principal motivo de su despido?:

Basada en cuestionario ENE, en primer lugar, se enfatiza en que es el “*principal motivo*”. En segundo lugar, se modifica alternativas relacionadas a discriminación. La respuesta original es “*Discriminación por su aspecto físico*”. La propuesta en este instrumento sería: “*Discriminación asociada a identidad y/o expresión de género*” y “*Otro tipo de discriminación*”.

Fuente: ENE, OTD y Fundación SOL.

Motivo de renuncia en empleo anterior

- H.7.- ¿Cuál fue el principal motivo de su renuncia?:

Basada en cuestionario ENE, en primer lugar, se enfatiza en que es el “*principal motivo*”. En segundo lugar, se modifica alternativas relacionadas con “*acoso o falta de respeto*”. La respuesta original en ENE es “*Acoso o falta de respeto a su persona*”. La propuesta en este instrumento sería: “*Acoso o falta de respeto a su persona asociada a identidad y/o expresión de género*”, “*Acoso o falta de respeto a su persona asociada a otros motivos*”.

Fuente: ENE, OTD y Fundación SOL.

Esta investigación fue realizada gracias al apoyo y financiamiento de la Heinrich Böll Cono Sur. El contenido y análisis expuesto en el estudio es de responsabilidad exclusiva de Fundación SOL y Asociación OTD.



Dirección: Miraflores 113, oficina 48, Santiago
Teléfono: (+562) 2632 81 41
Correo de Contacto: contacto@fundacionsol.cl
WWW.FUNDACIONSOL.CL

Teléfono: (+569) 40390747
Correo de Contacto: contacto@otdchile.org
WWW.OTDCHILE.ORG