



# Diagnóstico sobre inclusión de las **Diversidades y Disidencias** **Sexo-Genéricas** **Temuco**



# Contenidos

|   |           |
|---|-----------|
| Glosario  | <b>5</b>  |
| Introducción  | <b>7</b>  |
| Metodología   | <b>8</b>  |
| Caracterización sociodemográfica  | <b>12</b> |
| Ámbito Laboral  | <b>19</b> |
| Ámbito Educativo  | <b>24</b> |
| Ámbito Salud  | <b>27</b> |
| Seguridad y riesgos en espacios comunales   | <b>30</b> |
| Violencia y discriminación  | <b>37</b> |
| Organizaciones, políticas públicas e instituciones  | <b>54</b> |
| ¿Cuál es el estado de la normativa chilena en materia de diversidades y disidencias sexo-genéricas? | <b>63</b> |
| Conclusiones  | <b>66</b> |
| Anexos  | <b>69</b> |



# Glosario

## A

**Andrógina.** Expresión de género que no es clara o únicamente femenina o masculina.

**Asalariado.** Persona trabajadora dependiente con un vínculo contractual en una empresa privada o institución pública.

**Asexual.** Una persona que no experimenta atracción y/o deseo sexual, no obstante, algunas personas tienen relaciones afectivas románticas.

## B

**Bisexual.** Una persona que siente atracción por personas de más de un género.

## C

**Cis femenino.** Una persona que se identifica con el sexo que se le asignó al nacer, en este caso mujer.

**Cis masculino.** Una persona que se identifica con el sexo que se le asignó al nacer, en este caso hombre.

**Cispassing.** Cuando una persona trans es percibida como cis género en referencia al género con el cual se identifica.

**Cuenta propia.** Persona trabajadora independiente que realiza su actividad económica sola o con un socio o socia, sin trabajadores.

## D

**Demisexual.** Una persona cuya atracción sexo-afectiva con otra persona está basada en los vínculos afectivos que se forman entre ambas, y la atracción sexual se presenta como secundaria.

## E

**Expresión de género.** Cómo una persona manifiesta su identidad de género.

## F

**Familiar sin remuneración.** Persona trabajadora que no cumple con la condición de recibir un pago por su labor, pero al ser familiar del propietario de la empresa, percibe indirectamente beneficios económicos.

## G

**Género fluido.** Una persona que no se identifica con una única identidad de género, sino que va fluyendo entre ellas.

## H

**Heteronormado.** La creencia de que la heterosexualidad es el modo predeterminado o normal de orientación sexual.

**Heterosexual.** Una persona que se siente atraída por personas del sexo opuesto.

**Homosexual.** Una persona que se siente atraída por personas de su mismo sexo (gay o lesbiana).

## I

**Identidad de género.** Vivencia interna e individual del género.

## N

**No binaria.** Una persona cuya identidad de género se encuentra fuera del binarismo de género, dado que su identidad auto designada no se percibe totalmente masculina o femenina.

**O**

**Orientación sexo-afectiva.** Definida por el género de las personas por las cuales se siente atracción física, emocional, sentimental y/o sexual.

**P**

**Pansexual.** Una persona que siente atracción por las cualidades de las otras personas, más que por su sexo o género.

**Persona empleadora.** Persona trabajadora independiente que en su trabajo tiene personas contratadas bajo su responsabilidad.

**Personal de Servicio Doméstico.** Persona trabajadora dependiente que se desempeña en los quehaceres domésticos de un hogar, tanto puertas adentro como puertas afuera.

**Q**

**Queer.** Una persona cuya identidad de género u orientación sexual no encaja con la estructura tradicional de género binario, con un término general que abarque las disidencias de género.

**S**

**Sexo biológico o asignado al nacer.** El sexo biológico, también llamado sexo asignado al nacer, tiene en cuenta ciertos factores biológicos y fisiológicos como las hormonas, cromosomas, genitales, gónadas, entre otros.

**T**

**Trans femenino.** Una persona a quien se le asignó el sexo 'hombre' al nacer por tener un pene, pero tiene una identidad femenina.

**Trans género.** Una persona que no se identifica con el sexo que se le asignó al nacer.

**Trans masculino.** Una persona a quien se le asignó el sexo 'mujer' al nacer por tener una vulva, pero tiene una identidad masculina.

# Introducción

El presente informe es un primer acercamiento a conocer las vivencias de las personas de las diversidades y disidencias sexo-genéricas de la comuna de Temuco y se expone en el contexto del “Diagnóstico sobre la inclusión de las Diversidades y Disidencias Sexo-Genéricas en Temuco”, realizado por el Instituto de Desarrollo Local y Regional de la Universidad de La Frontera por encargo de la Oficina de la Diversidad y Disidencias Sexo-Genéricas del Departamento de Igualdad de Género de la Municipalidad de Temuco.

El proceso mandatado consiste en la ejecución de una consulta masiva que permitiera realizar un catastro base respecto a la población perteneciente a las diversidades y disidencias sexuales y de género que viven en la comuna de Temuco, a partir de una serie de variables sociodemográficas, cruzadas con otras variables de interés para el mandante, como son educación, salud, trabajo y seguridad. Adicionalmente, se complementa el levantamiento de información cuantitativa con un proceso de entrevistas cualitativas con actores clave, dirigentes y líderes de organizaciones sociales que trabajan temáticas relacionadas a la comunidad LGBTIQANB+, los cuales se definieron junto al equipo municipal, a modo de profundizar en las principales dimensiones recogidas durante el catastro cuantitativo y obtener nuevos insumos para la focalización de proyectos y programas a realizar por la Oficina de la Diversidad y Disidencias Sexo-Genéricas de la Municipalidad de Temuco.

A continuación, se presentan los objetivos, metodología y resultados de los levantamientos cualitativos y cuantitativos.

## Objetivo general

Desarrollar un diagnóstico que permita identificar las necesidades de las personas desde los 18 años que pertenecen a las diversidades y disidencias sexo - genéricas que residen en la comuna de Temuco.

## Objetivos específicos

1. Generar datos actualizados mediante un levantamiento de información, basado en la realidad de la ciudad de Temuco a partir de diagnósticos e investigación en población específica.
2. Levantar información exploratoria sobre las formas de discriminación y exclusión basadas en el género, identidad, expresión y orientación sexo-afectiva presentes en el ámbito de salud, educación e instituciones públicas.
3. Levantar información primaria sobre la existencia de situaciones de vulnerabilidad presentes en los espacios públicos y privados tales como acoso, agresiones y los distintos tipos de violencia que pueden transgredir los derechos humanos.

# Metodología

## Población objetivo

La población objetivo de este diagnóstico apunta a todas aquellas personas pertenecientes a la comunidad LGBTIQANB+ que residen en la comuna de Temuco y que al momento de la consulta contaran con 18 años o más. En este sentido, la unidad de análisis es la persona de 18 años o más, perteneciente a la comunidad LGBTIQANB+, que reside en la ciudad de Temuco.

De acuerdo con las estimaciones realizadas por encuestas de gran volumen a nivel nacional, se establece que la población de las diversidades sexuales en Chile corresponde al 1,9% de la población adulta en 2017,<sup>1</sup> evidenciándose una mayor incidencia en la población joven (18 a 29 años), con un 3,6%, que en la población de 30 a 54 años (1,7%) o población de 55 años o más (0,9%). Asimismo, en 2018 la Novena Encuesta de la Juventud<sup>2</sup> evidencia que el 7,2% de la población joven declara pertenecer a una diversidad sexual, mientras que en La Araucanía corresponde al 4,9%. Por su parte, en la Encuesta IPSOS de 2021 se señala que el 13% de la población adulta tiene atracción por personas del mismo sexo o ambos sexos<sup>3</sup>.

A su vez, en la Novena Encuesta de la Juventud se establece que a nivel nacional el 2,1% de las personas jóvenes se identifica con un género diferente a su sexo biológico, con un 0,6% con identidad masculina sexo femenino; 0,9% identidad femenina sexo masculino; y 0,6% transgénero u otro. En este sentido, un acercamiento inicial

---

1 [http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/storage/docs/casen/2017/Casen\\_2017\\_ORIENTACION\\_SEXUAL\\_IDENTIDAD\\_DE\\_GENERO.pdf](http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/storage/docs/casen/2017/Casen_2017_ORIENTACION_SEXUAL_IDENTIDAD_DE_GENERO.pdf)

2 [https://www.injuv.gob.cl/sites/default/files/araucania\\_-\\_9deg\\_encuesta\\_nacional\\_de\\_juventud.pdf](https://www.injuv.gob.cl/sites/default/files/araucania_-_9deg_encuesta_nacional_de_juventud.pdf)

3 <https://www.ipsos.com/sites/default/files/2021-06/LGBT%2B%20Pride%202021%20-%20Global%20Advisor%20Ipsos.pdf>



de la identidad de género de la población adulta se establece en CASEN 2017, en la que se identifica un 1,0% de la población con identidad masculina sexo femenino; 1,7% identidad femenina sexo masculino; y 0,1% transgénero u otro.

Considerando que la población en Temuco corresponde a 267.263 personas, de acuerdo al Registro Social de Hogares de septiembre de 2022<sup>4</sup>, y a los porcentajes previamente señalados, se puede inferir que la población perteneciente a diversidades y disidencias sexo-genéricas en la comuna oscila entre 5.078 personas (considerando CASEN 2017 y el 1,9%) y 34.744 personas (considerando IPSOS y el 13%).

### **Diseño muestral**

El tipo de muestreo utilizado fue de carácter no probabilístico, con un 95% de nivel de confianza y un 5% de error muestral estableciendo un mínimo de 400 encuestas como resultado de este proceso. Cabe señalar que, al considerar las condiciones de muestra anteriores, el detalle para ser representativa oscila entre 357 encuestas si se considera el valor del 1,9% de CASEN a 380 si se toma en cuenta al 13% de IPSOS. En este sentido, el aumento del número de encuestas incidirá en una mejor estimación y reducción del nivel de error, así como en la posibilidad de realizar un mayor cruce de variables para segmentos más pequeños o grupos específicos.

### **Levantamiento cuantitativo**

Para la recolección de la información se realizó una consulta ciudadana orientada a residentes de la comuna de Temuco que tuvieran 18 años o más y que se identificaran como parte de la comunidad de las diversidades y disidencias sexo-genéricas, o LGBTIQANB+. La encuesta fue autoaplicada a través de la plataforma QuestionPro y estuvo disponible desde el 5 de enero hasta el 17 de febrero de 2023.

En términos de las respuestas obtenidas, se identificaron 1.014 encuestas iniciadas (ver Tabla 1), de las cuales 113 respondieron que “no” en el consentimiento informado, posiblemente debido a que no pertenecían a la población objetivo del estudio. Por otro lado, se descartaron 16 encuestas completas de personas que respondieron tener sexo femenino, identidad cis femenina, expresión femenina y orientación heterosexual, lo mismo que 11 encuestas cuyas personas respondieron tener sexo masculino, identidad cis masculina, expresión masculina y orientación heterosexual, y 1 encuesta respondida por una persona de 15 años, quienes no cumplen con el perfil de la población objetivo de la encuesta.

Quedaron 484 encuestas parciales, de las cuales 16 cumplieron con contestar hasta el Módulo F: Violencias y discriminación, quedando incompleto solo el Módulo G, el cual consulta sobre conocimiento acerca de organizaciones y políticas públicas que

influyen en las diversidades y disidencias sexo-genéricas, por lo que se consideró pertinente incluir estas respuestas. Por lo tanto, quedaron 468 encuestas incompletas que no se consideraron para los análisis.

Finalmente, las respuestas completas y que cumplían con los criterios de inclusión son 389, por lo cual, sumando las 16 encuestas respondidas parcialmente que se consideró sumar, el total de respuestas para los análisis se elevó a 405, exceptuando para el último módulo sobre conocimiento de organizaciones y políticas públicas, el cual queda con 389 respuestas válidas.

**Tabla 1. Situación de encuestas iniciadas**

| Estado  | Cantidad de encuestas |
|---|-----------------------|
| <b>Completas</b>                                | <b>389</b>            |
| <b>Encuestas parciales al Módulo G</b>          | <b>16</b>             |
| Repuesta "No" al consentimiento informado       | 113                   |
| Descartadas por no ser de la población objetivo | 28                    |
| Incompletas                                     | 468                   |
| <b>Total</b>                                    | <b>1.014</b>          |

### Difusión de la encuesta

Para efectos de la difusión del estudio, se elaboraron gráficas para redes sociales y afiches para impresión. A continuación, se da cuenta de las principales estrategias de difusión de este proceso:

- 1. Correos masivos:** Se realizó difusión por medio de correos masivos a las listas asociadas a la comunidad de la Universidad de La Frontera, estudiantes, docentes, personal funcionario, exestudiantes, como también se envió invitación a participar a las personas que participaron en las actividades "Jardines Musicales UFRO".
- 2. Volanteo presencial:** Con el fin de llegar a más residentes de la comuna de Temuco, se conformó un equipo de 4 personas que difundieron la encuesta por medio de volantes a transeúntes en diversos puntos de la comuna entre el 20 y el 31 de enero de 2023. Adicionalmente, se dejaron afiches pegados en puntos estratégicos de estos lugares.
- 3. Difusión en redes sociales:** Considerando la influencia que tienen las redes sociales en la actualidad, estas se han utilizado como plataforma de difusión. En primera instancia, se utilizó la plataforma de Instagram para difundir la encuesta, considerando que es una red social ampliamente utilizada por las personas de las diversidades y disidencias sexo-genéricas. Adicionalmente, se contrató publicidad en Instagram y Facebook para llegar a un público más amplio entre el 30 de enero y el 12 de febrero de 2023.
- 4. Solicitudes de apoyo en difusión a otras instituciones:** También se invitó a colaborar a diferentes instituciones de educación superior de Temuco o con sede en la ciudad, solicitando su apoyo con difusión de la encuesta a su comunidad educativa. Para ello, se envió un correo a las direcciones de

apoyo estudiantil y/o vinculación con el medio, informando sobre el estudio y la encuesta, adjuntado el link y piezas gráficas para facilitar la difusión.

- 5. Solicitudes de apoyo en difusión de organizaciones de la comunidad LGBTIQANB+:** Finalmente, y en paralelo al contacto de estas organizaciones para la convocatoria al proceso de entrevistas, se les solicitó a los diferentes grupos mapeados el apoyo con la difusión de la encuesta a través de sus redes sociales y con las personas que formaban parte de esta organización.

### **Levantamiento cualitativo**

Como segundo proceso del estudio, se consideró un levantamiento cualitativo, el cual consideró entrevistas semiestructuradas a personas informantes claves en la comuna. Para esta etapa se consideraron tanto a dirigentes y líderes de la comunidad de diversidades y disidencias sexo-genéricas como a personas que trabajan directamente con la comunidad. Adicionalmente, se consideró a dos personas que se desenvuelven como activistas disidentes. Cabe destacar que se consideraron personas y organizaciones identificadas por la Oficina de la Diversidad y Disidencias Sexo-Genéricas de la Municipalidad de Temuco. Se aplicaron nueve entrevistas, de las cuales siete fueron de manera virtual, vía plataformas ZOOM y Google Meets, y dos que se aplicaron presencialmente a solicitud de las personas informantes.

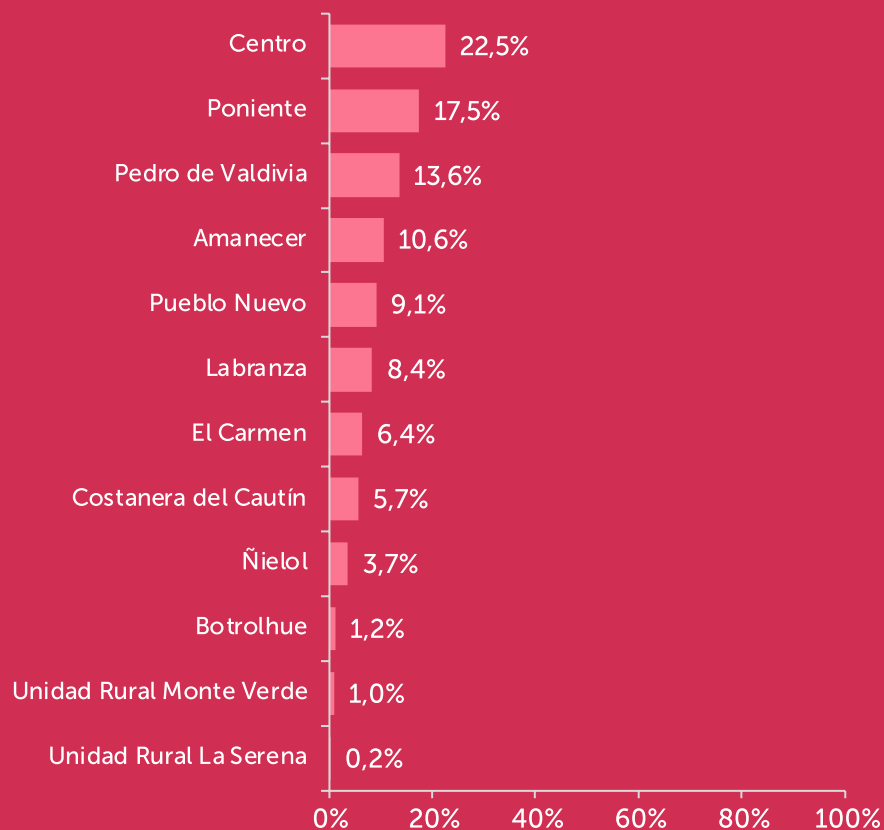
# Caracterización sociodemográfica

Con el objetivo de generar una descripción del perfil sociodemográfico de las personas que participaron en la encuesta, se consultaron diversas variables asociadas al Macrosector en el que viven, Relación con la jefatura de hogar, Estado civil, Ingresos del hogar, Situación de discapacidad, Pertenencia a pueblos indígenas, Edad, Sexo biológico, Identidad de género, Expresión de género y Orientación sexo-afectiva.

## Macrosectores de residencia

En términos del Macrosector o Unidad rural en la cual viven las personas que participaron en la encuesta, se visualiza que éstas habitan principalmente en el Macrosector Centro (22,5%), seguido por el Poniente (17,5%), Pedro de Valdivia (13,6%) y Amanecer (10,6%) (ver Gráfico 1). Por el otro lado, se observa una baja participación de las personas de las Unidades Rurales, particularmente de Boyeco y Tromen Mollulco, las cuales no se encuentran representadas.

Gráfico 1. Macrosector o Unidad rural de residencia

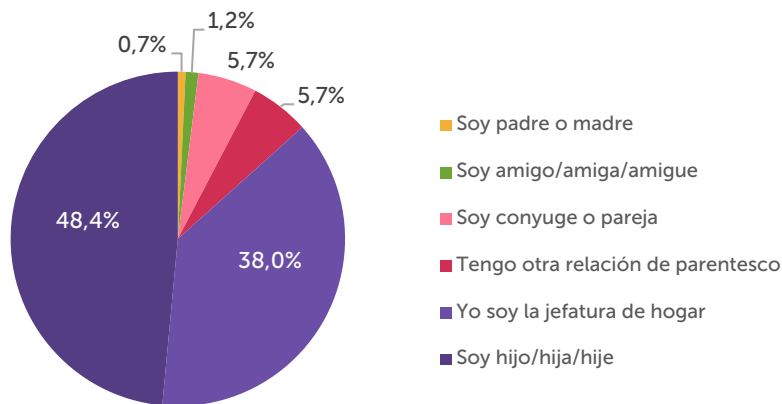


Fuente: Elaboración propia. N=405

### Composición del hogar

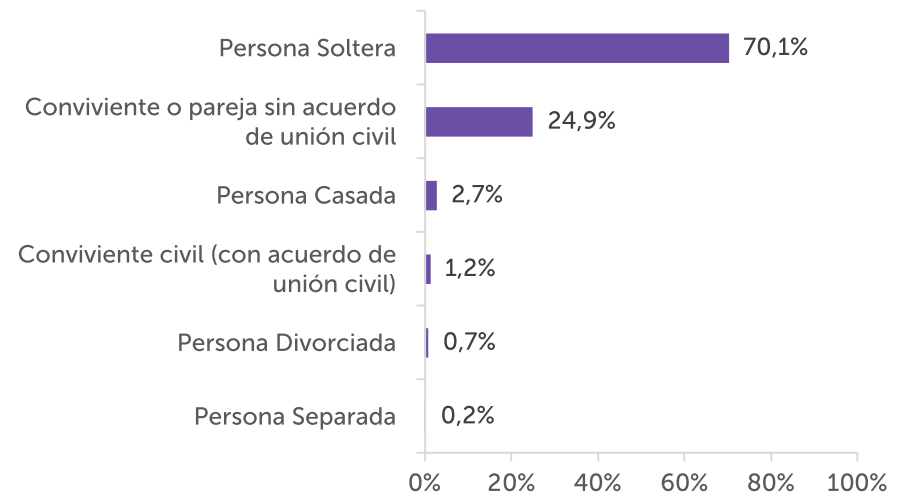
Una segunda dimensión consultada es la composición del hogar de las personas que participaron en la encuesta. Dentro de las variables consultadas se pregunta por la relación con la jefatura de su hogar, en la cual podemos visualizar que casi la mitad, 48,4% son hijos, hijas o hijos de la jefatura del hogar, mientras que un 38,0% cumplen el rol de jefatura de hogar (ver Gráfico 2). En cuanto a su estado civil, un 70,1% declara ser una persona soltera, mientras que un 24,9% tiene conviviente o pareja sin acuerdo de unión civil. En menores porcentajes, también respondieron la encuesta personas casadas (2,7%), divorciadas (0,7%), separadas (0,2%) y convivientes con acuerdo de unión civil (1,2%) (Gráfico 3). Finalmente, el promedio de personas que componen los hogares de quienes contestaron la encuesta fue de 2,8 personas por hogar.

**Gráfico 2. Relación con jefatura de hogar**



Fuente: Elaboración propia. N=405

**Gráfico 3. Estado civil**

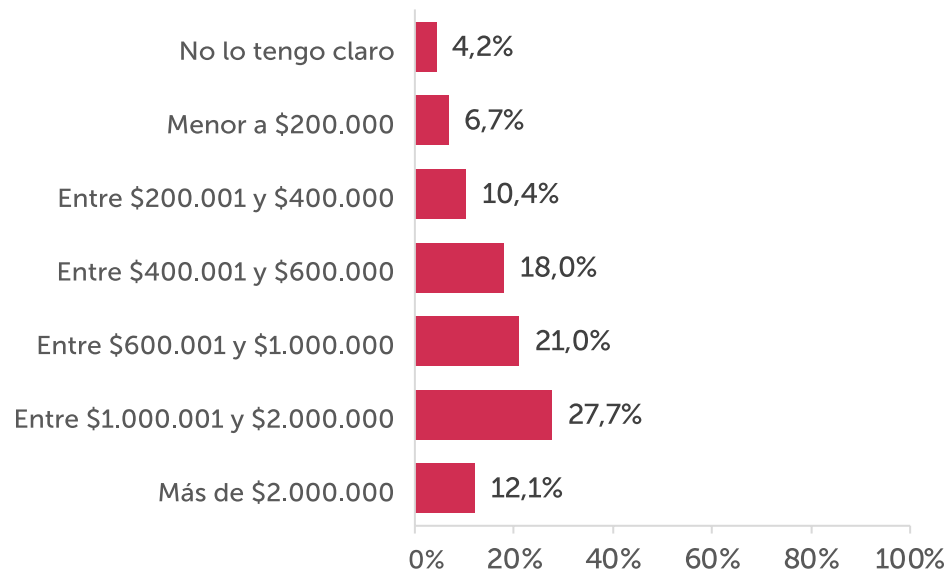


Fuente: Elaboración propia. N=405

### Ingreso promedio del hogar

Respecto al ingreso promedio del hogar de las personas participantes, el 27,7% indica encontrarse en el rango entre \$1.000.0001 a \$2.000.0000 (ver Gráfico 4). En menor medida, el 21,0% de las personas se encuentra en el rango entre \$600.001 y \$1.000.000, el 18,0% tiene ingresos mensuales del hogar entre \$400.001 a \$600.000 y el 4,2% de las personas que respondieron la encuesta no tiene clara esta información.

Gráfico 4. Ingreso promedio del hogar

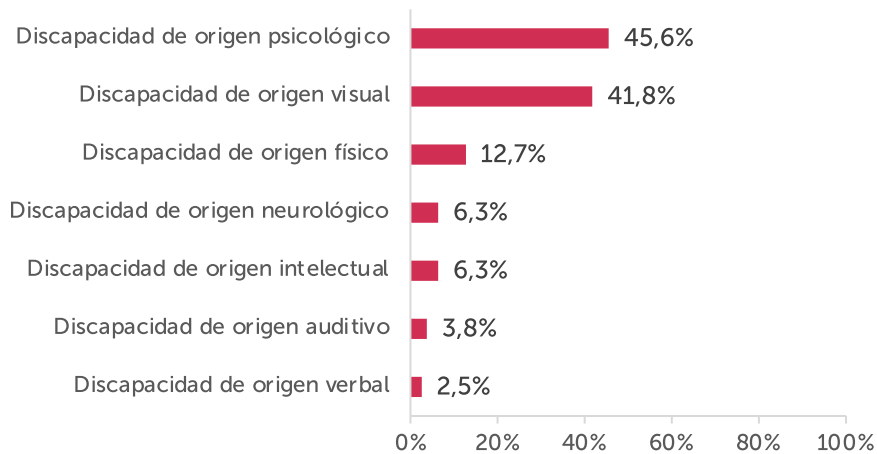


Fuente: Elaboración propia. N=405

### Características individuales

En lo referente a características individuales y personales de quienes contestaron la encuesta, en primer lugar, se consultó sobre la situación de discapacidad de las personas participantes, cuya respuesta se orienta a una autodeclaración de la persona y no necesariamente trae consigo el requisito de contar con un certificado o inscripción formal de esta situación de discapacidad.

**Gráfico 5. Situaciones de discapacidad declaradas**



Fuente: Elaboración propia. N=79.

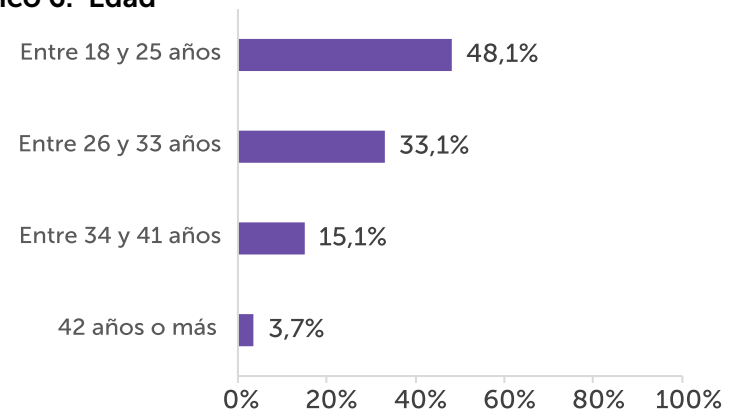
Nota: Los porcentajes no suman 100% debido a que las personas participantes podían seleccionar más de una respuesta.

En este sentido, el 80,5% de estas personas no cuenta con ningún tipo de discapacidad, mientras que el 19,5% reconoce encontrarse en esta situación. Al respecto, fue posible identificar que, entre quienes tienen alguna situación de discapacidad (79 personas), el

45,6% tiene discapacidad de origen psicológico y el 41,8% tiene discapacidad de origen visual, siendo éstos los dos principales tipos de discapacidad de las personas participantes (ver Gráfico 5).

Adicionalmente, se observa que un 21,7% de las personas participantes se declara como perteneciente a un pueblo indígena, específicamente al pueblo mapuche. Con relación a la edad de las personas participantes, se visualiza principalmente la participación de personas jóvenes, siendo el rango entre 18 a 25 años el más recurrente (48,1%), seguido del grupo entre 26 y 33 años (33,1%) (ver Gráfico 6). A medida que avanzan los grupos etarios se encuentran menos personas pertenecientes a ellos, identificando a un 3,7% de personas de 42 años o más, siendo la edad máxima de respuesta 59 años.

**Gráfico 6. Edad**

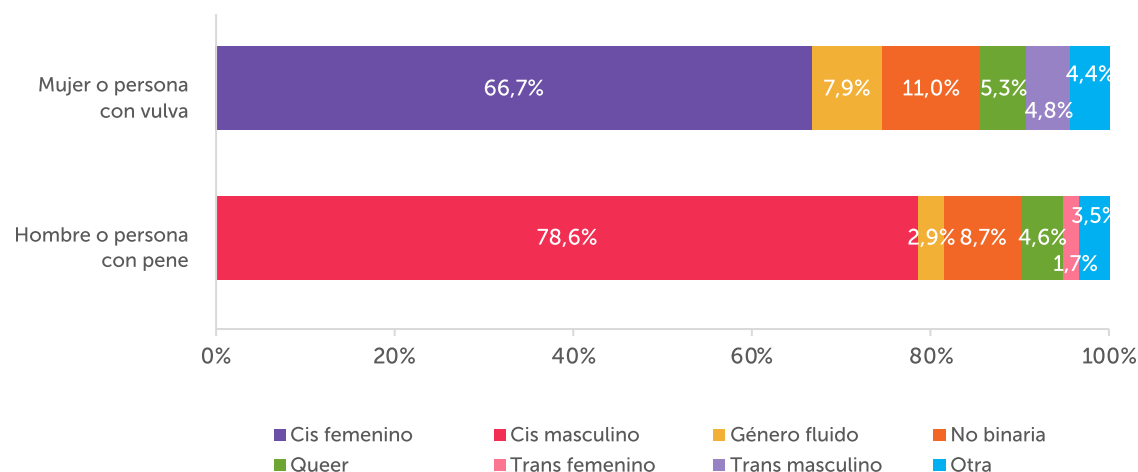


Fuente: Elaboración propia. N=405

### Sexo, Identidad de género, Expresión de género y Orientación sexo-afectiva

El sexo biológico, también llamado sexo asignado al nacer, tiene en cuenta ciertos factores biológicos y fisiológicos como las hormonas, cromosomas, genitales, gónadas, entre otros, al momento de nacer. En este contexto, es posible identificar la participación de un 56,3% de personas a quienes al momento de nacer se les asignó el sexo de mujeres por tener vulva y 43,2% de hombres identificados como tal por tener pene. El 0,5% de las personas participantes manifiesta no tener claridad sobre su sexo biológico.

**Gráfico 7. Identidad de género por Sexo asignado al nacer**



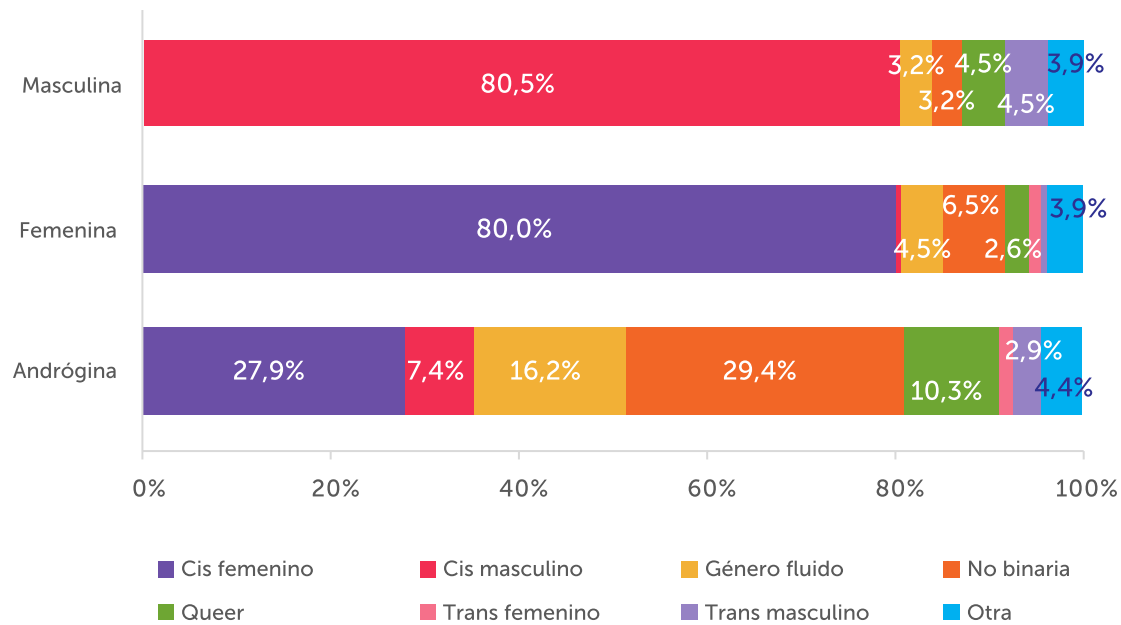
Fuente: Elaboración propia. N=401

Al consultar por su Identidad de Género, de las personas que indicaron que su sexo biológico asignado al nacer fue de mujer, un 66,7% se identifica como cis femenina, un 11,0% se identifica con el género no binario, un 7,9% con el género fluido, un 5,3%



como queer, y un 4,8% como trans masculino. Por su parte, quienes contestaron que su sexo biológico asignado al nacer fue de hombre, el 78,6% se identifica como cis masculino, el 8,7% se considera no binario, 2,9% de género fluido, 4,6% queer y 1,7% trans femenino (ver Gráfico 7). Cabe destacar que el sexo al que se refiere el Gráfico 7 es el asignado al nacer, el cual se basa en la visibilidad de un pene o una vulva, por lo que las personas trans femeninas aparecen en la categoría de hombre o persona con pene y las trans masculinas en la categoría de mujer o persona con vulva. No obstante se reconoce que no es el sexo con el cual se identifican.

**Gráfico 8. Identidad de género por Expresión de género**



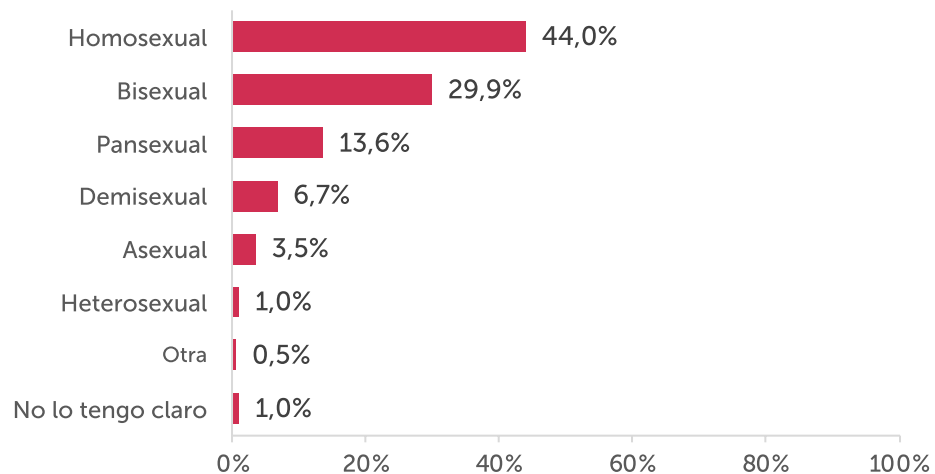
Fuente: Elaboración propia. N=377

Nota: Para una mejor visualización se eliminaron las cifras menores a 2% del gráfico.

Por otro lado, un 38,3% de las personas encuestadas indica tener una expresión de género femenina, mientras que un 38,0% manifiesta que su expresión de género es masculina y un 16,8% indica que su expresión de género es andrógina. Al cruzar esta variable con su identidad de género, se visualiza que de las personas que tienen una expresión de género femenina, un 80,0% se identifica como cis femenina, 6,5% no binaria, 4,5% género fluido y 2,6% queer (ver Gráfico 8). Por otro lado, de las personas que indican tener una expresión de género masculina, un 80,5% manifiesta que su identidad es cis masculina, 4,5% queer, 4,5% trans masculino, 3,2% no binario y 3,2% género fluido. Finalmente, de las personas que declaran tener una expresión de género andrógina, un 29,4% manifiesta tener una identidad no binaria, 27,9% cis femenina, 16,2% género fluido, 10,3% queer y 7,4% cis masculino.

Al consultar por su orientación sexo-afectiva, un 44% indica ser homosexual, seguido por 29,9% bisexual y 13,6% pansexual (ver Gráfico 9). Adicionalmente, el 6,7% manifiestan ser demisexual, un 3,5% asexual y el 1,0% heterosexuales.

**Gráfico 9. Orientación sexo-afectiva**



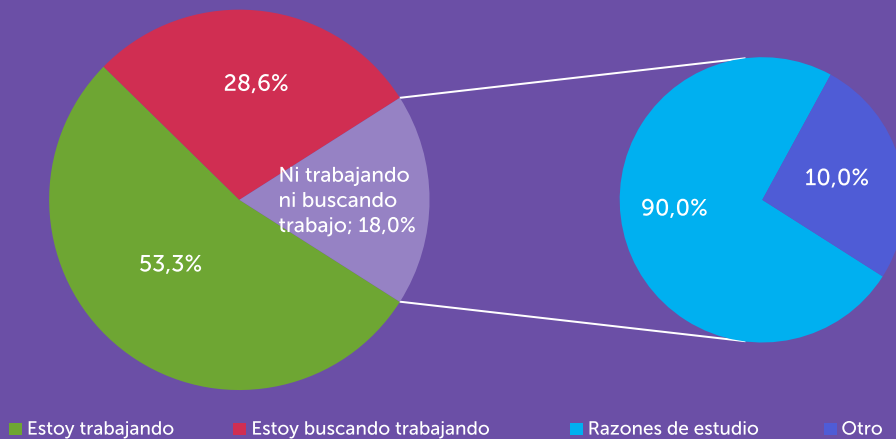
Fuente: Elaboración propia. N= 405.

# Ámbito Laboral

## Situación laboral actual

El 53,3% de las personas que contestaron la encuesta se encontraban trabajando en el periodo del levantamiento, mientras que el 28,6% estaba buscando trabajo. En tanto, el 18,0% no estaba trabajando ni buscando trabajo (ver Gráfico 10). De las personas que no estaban trabajando ni buscando trabajo, un 90% indicó que esto era debido a que se encontraba estudiando. Cabe destacar que 2 personas indicaron que no estaban trabajando ni buscando trabajo por razones de discriminación por su identidad de género, expresión de género u orientación sexual.

Gráfico 10. Situación laboral actual

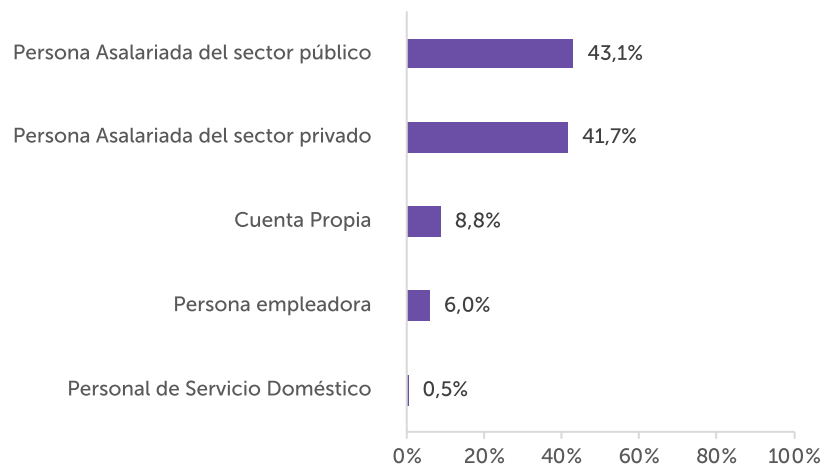


Fuente: Elaboración propia. N=405

Considerando a quienes se encuentran actualmente trabajando, 43,1% indican ser personas asalariadas del sector público, 41,7% asalariadas del sector privado, 8,8% trabajan por cuenta propia, 6,0% son personas empleadoras y 0,5%, o sea, 1 persona, trabaja como personal de servicio doméstico (ver Gráfico 11). En cuanto a los sectores

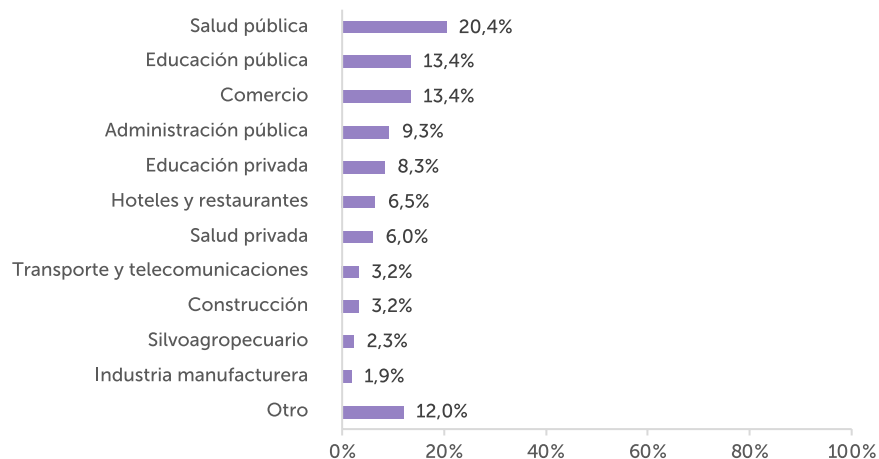
económicos en los cuales trabajan las personas encuestadas, se observa una mayor participación en el sector de salud pública (20,4%), seguido por educación pública y comercio, ambos con 13,4%. Otros sectores presentes, pero en menor medida, incluyen administración pública, educación privada, hoteles y restaurantes, salud privada, transportes y telecomunicaciones, construcción, silvoagropecuario e industria manufacturera, entre otros (Gráfico 12).

**Gráfico 11. Modalidad de empleo**



Fuente: Elaboración propia. N=216

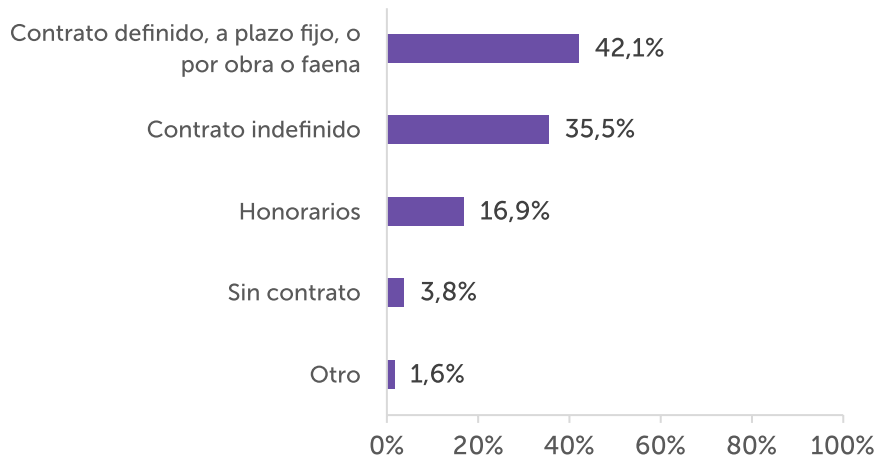
**Gráfico 12. Sector económico**



Fuente: Elaboración propia. N=216

Por otro lado, de las personas asalariadas de los sectores públicos y privados, el 42,1% reporta contar con un contrato definido, a plazo fijo, por obra o faena, mientras que el 35,5% tiene contrato indefinido y un 16,9% tienen contrato a honorarios (ver Gráfico 13). Finalmente, el 3,8% manifiesta no contar con un contrato formal y el 1,6% indica tener otro tipo de trato para sus labores.

**Gráfico 13. Tipo de contrato de personas asalariadas**



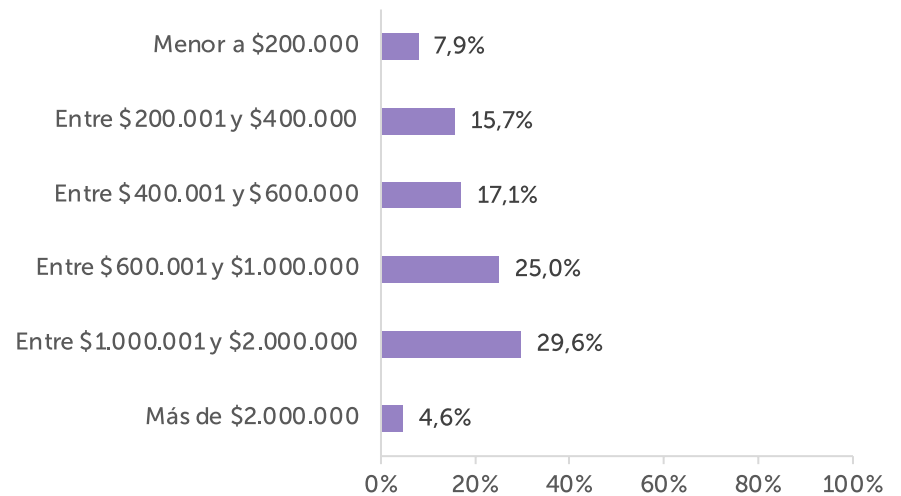
Fuente: Elaboración propia. N= 183

Al consultar por profesión, ocupación u oficio, las respuestas fueron muy variadas. Dentro de las áreas más nombradas estaban docencia, trabajo social, psicología, ingenierías diversas, administración, ventas, enfermería, tecnología médica, medicina, sociología, kinesiología, servicios auxiliares, atención al cliente, entre otros.

En cuanto al rango de las remuneraciones recibidas, las respuestas más frecuentes fueron de los rangos \$1.000.001.- a

\$2.000.000.- con un 29,6% y \$600.001.- a \$1.000.000.- con un 25,0%, seguidos de \$400.001.- a \$600.000.- (17,1%) y \$200.001.- a \$400.000.- (15,7%) (ver Gráfico 14). Con menor porcentaje quedaron los extremos, menos de \$200.000.- con 7,9% y más de \$2.000.000.- con 4,6%.

**Gráfico 14. Remuneración mensual**



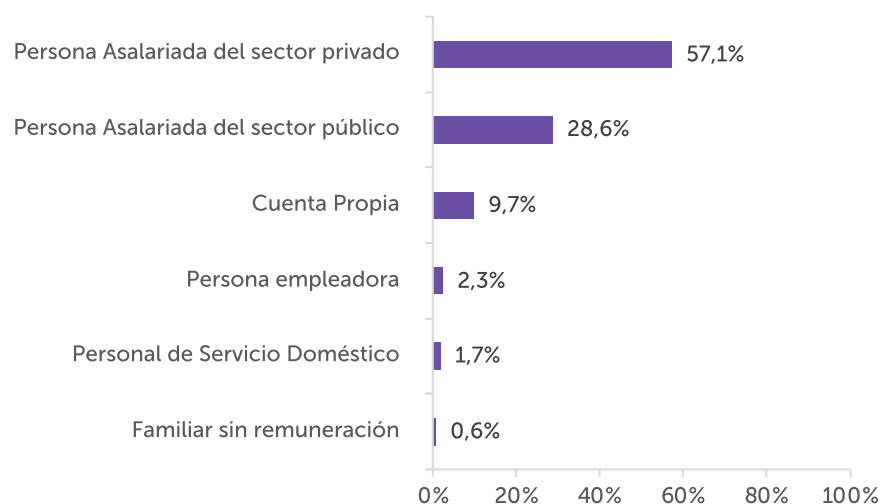
Fuente: Elaboración propia. N=216

## Trabajos anteriores

Con el fin de tener una idea de la participación previa en el mercado laboral de las personas participantes, se les consultó si habrían tenido trabajo anteriormente, tanto a las personas que tenían un empleo como a aquellas que no tenían. De todas las personas que respondieron la encuesta, se observa que un 74,8% si ha tenido un trabajo anterior. Por otro lado, 61 personas indican no haber tenido un trabajo anteriormente ni tampoco encontrarse trabajando al momento de contestar la encuesta, de las cuales 33 manifiestan que es por razones de estudio, 23 se encontraban buscando trabajo y las otras 5 personas indicaron que era por otros motivos.

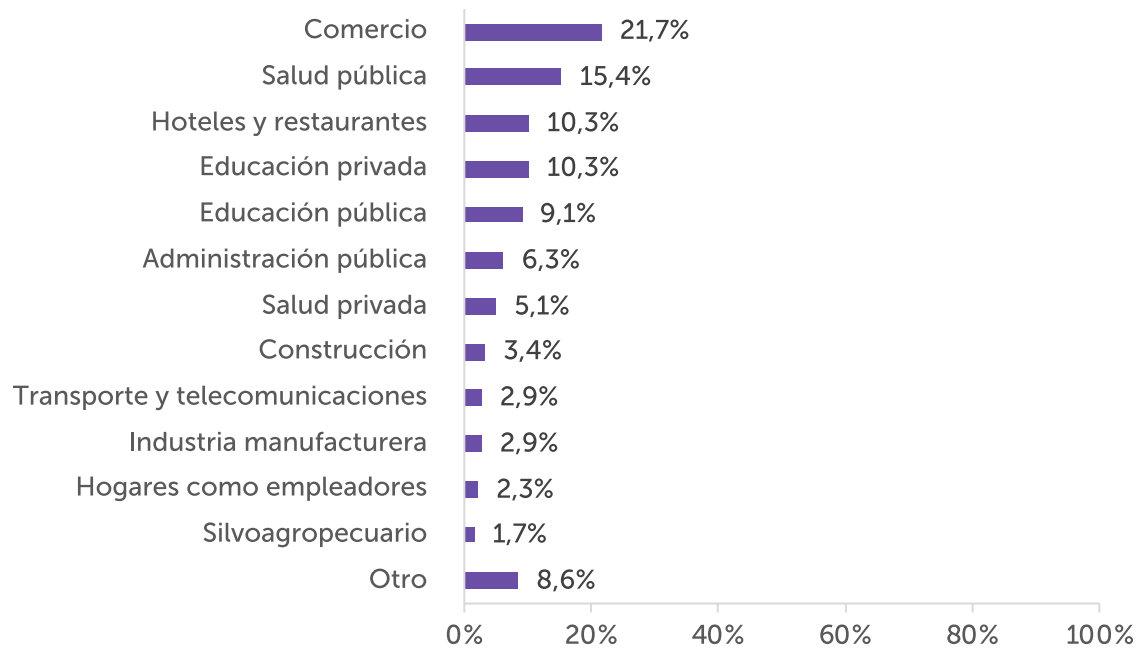
Al ahondar en aquellas personas que sí se encontraban trabajando al momento de contestar la encuesta, se visualiza que el 81,0% también tuvo un trabajo anterior. De estas personas, un 57,1% trabajó como persona asalariada del sector privado, 28,6% como persona asalariada del sector público y 9,7% por cuenta propia (ver Gráfico 15). Al comparar con las modalidades en las que trabajan estas personas actualmente, se observa un incremento en las personas que trabajan en el sector público y una disminución de quienes trabajan en el sector privado. Las cifras de cuenta propia, persona empleadora y personal de servicio doméstico variaron en menor medida.

**Gráfico 15. Modalidad de empleo trabajo anterior**



Fuente: Elaboración propia. N=175

Adicionalmente, se observa una participación en diversos sectores económicos, similar a lo anteriormente descrito, con una mayor participación en el sector comercio (21,7%), hoteles y restaurantes (10,3%) y educación privada (10,3%) (ver Gráfico 16). Por otro lado, se ve una menor participación en otros sectores, como salud pública (15,4%), educación pública (9,1%) y administración pública (6,3%). En menor medida también están presentes salud privada, construcción, transporte y telecomunicaciones, industria manufacturera, hogares como empleadores y silvoagropecuario, entre otros.

**Gráfico 16. Sector Económico**

Fuente: Elaboración propia. N=175

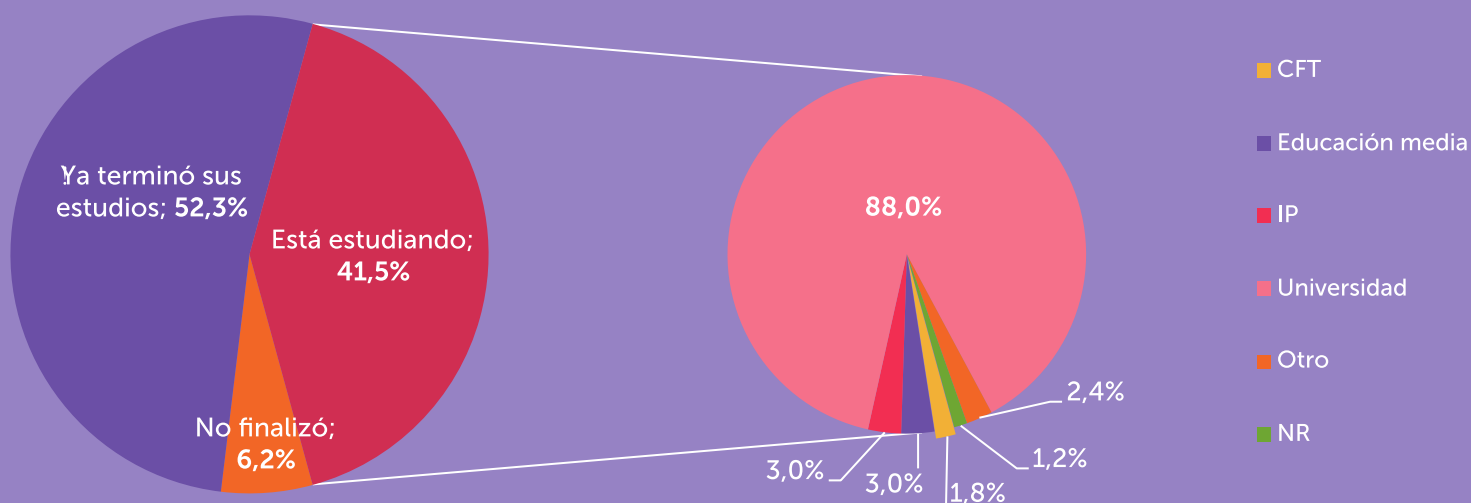
En referencia a profesión, ocupación u oficio, las respuestas siguen siendo muy variadas y principalmente las mismas, pero también incluyen atención en restaurantes, cocina, periodismo diseño y atención en cajas, entre otras.

# Ámbito Educativo

## Situación educativa

Se les consultó a las personas participantes si estaban estudiando actualmente, a lo cual un 52,3% indicó ya haber terminado sus estudios, el 41,5% seguía estudiando y un 6,2% no se encontraba estudiando, pero tampoco había finalizado sus estudios (ver Gráfico 17). De las personas que están actualmente estudiando, un 88,0% están matriculadas en una universidad, y el otro 12,0% asiste a establecimientos de educación media, CFT, IP u otras instituciones educativas y de formación.

Gráfico 17. Situación educativa



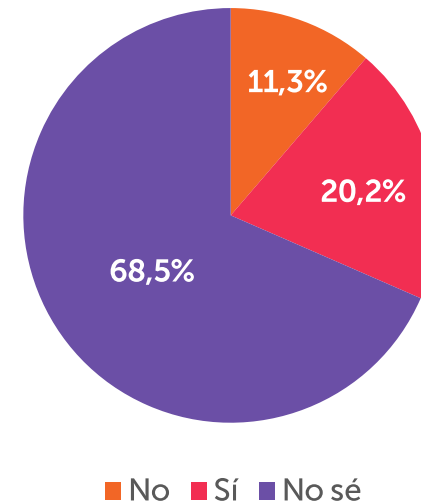
Fuente: Elaboración propia. N= 405



Por otro lado, dentro de las principales razones por el abandono de los estudios se mencionan problemas para compatibilizar estudio y trabajo, dificultades para alcanzar rendimiento académico, enfermedad, problemas con drogas, cuidado de algún familiar y maltrato por parte de alguna autoridad o docente de un establecimiento educacional.

Al consultar por la existencia de algún protocolo para estudiantes de las diversidades sexo-genéricas en los establecimientos educacionales, sólo un 20,2% indica que sí existe dicho documento. El 11,3% responde que no existe y un 68,5% manifiesta no saber (ver Gráfico 18). Al consultar por las temáticas abordadas en estos protocolos, en general estaban asociados al uso de nombre social, uso de lenguaje inclusivo, procedimientos de investigación y protocolos de acción en caso de incumplimiento de la normativa, acoso y/o bullying, apoyo psicológico, la existencia de unidades relacionadas a la equidad de género, entre otras. Lo anterior da luces a un área a reforzar, considerando que estos protocolos funcionan solo si la comunidad tiene conocimiento de las normativas que se establecen y si se fiscaliza el uso de los procedimientos que contemplan. Adicionalmente, considerando que algunas personas encuestadas indican haber abandonado sus estudios por motivos de maltrato al interior de un establecimiento educacional, se afirma la importancia de estos protocolos, su implementación efectiva al interior de estos recintos y su correspondiente seguimiento.

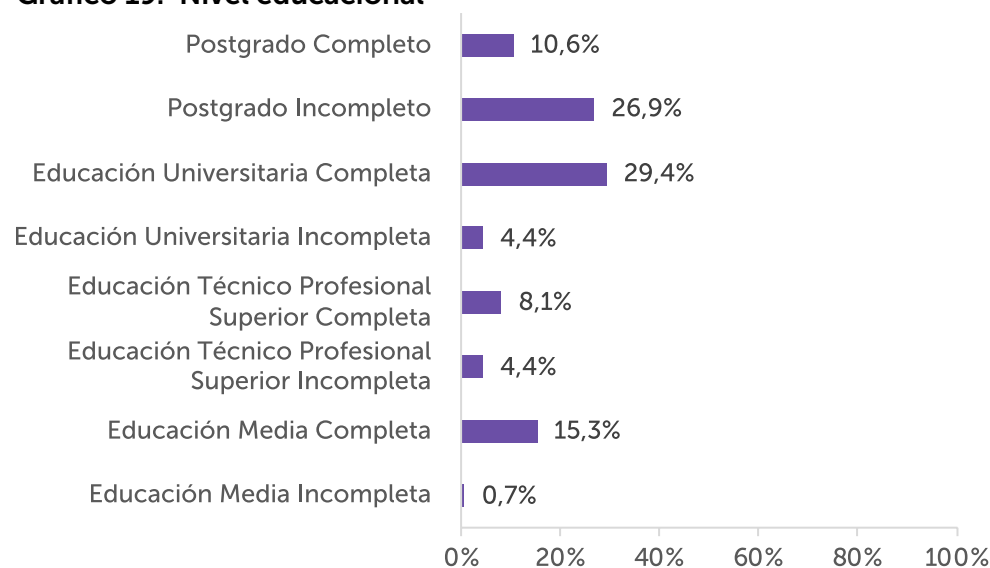
**Gráfico 18. Conocimiento sobre protocolos en los establecimientos educacionales**



Fuente: Elaboración propia. N=168

En cuanto al nivel educacional alcanzado por las personas encuestadas, se observa que todas han llegado a cursar la educación media, con solo 3 personas (0,7%) manteniendo media incompleta, las tres con edad entre 18 y 19 años y dos que se encontraban estudiando (ver Gráfico 19). Los porcentajes más altos se encuentran en universitaria completa (29,4%) y postgrado incompleto (26,9%), lo que significa que más de la mitad de las personas participantes cuentan por lo menos con educación universitaria completa (66,9%).

**Gráfico 19. Nivel educacional**



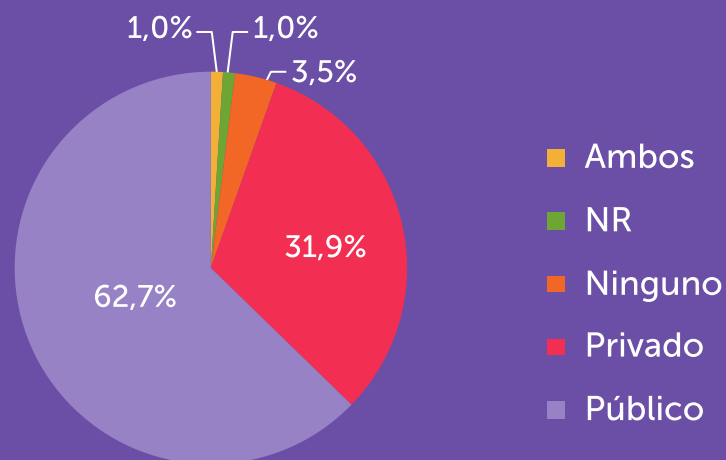
Fuente: Elaboración propia. N= 405

## Ámbito Salud

### Centros de salud y tipos de previsión

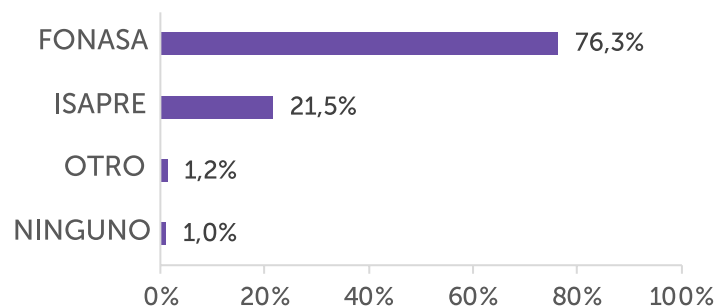
En relación con las atenciones de salud de las personas participantes, se observa que un 62,7% de las personas se atienden en centros de salud públicos, como CESFAM, CESCOF y el Hospital Regional Hernán Henríquez Aravena, entre otros (ver Gráfico 20). Cabe destacar que el 3,5% indica no asistir a ningún recinto de salud. Adicionalmente, al consultar por el sistema de salud previsional en el cual está inscrito, un 76,3% indica tener FONASA y el 21,5% ISAPRE. En menor medida, un 1,2% tiene otro sistema de salud, tales como DIPRECA o PRAIS, y un 1,0% manifiesta que no cuentan con ningún sistema de salud previsional en este momento, por diversos motivos, dentro de los cuales están el no contar con un empleo o no haber realizado el trámite, entre otros (Gráfico 21). Asimismo, se observa que el 41,5% busca atenciones en salud sólo en caso de urgencias y no de manera preventiva (ver Gráfico 22).

Gráfico 20. Tipo de establecimiento de salud al que acuden



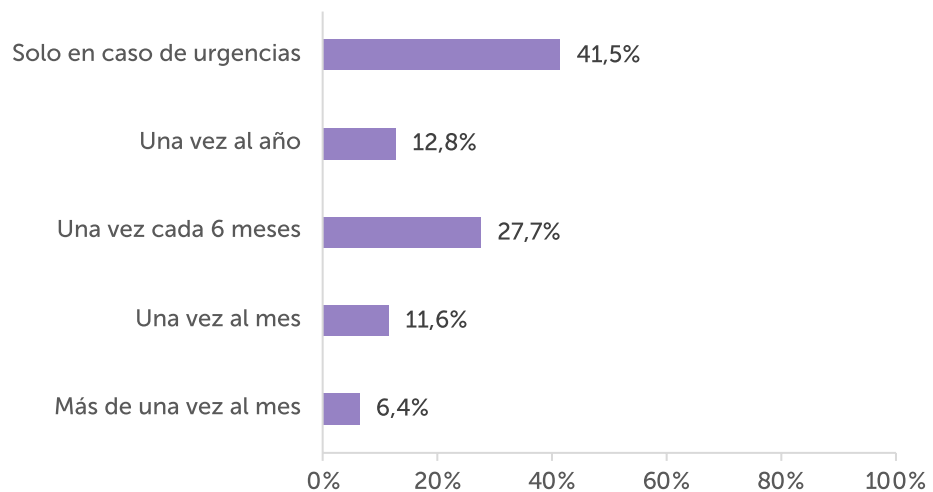
Fuente: Elaboración propia. N= 405

**Gráfico 21. Sistema de salud previsual**



Fuente: Elaboración propia. N= 405.

**Gráfico 22. Frecuencia de asistencia a centro de salud**



Fuente: Elaboración propia. N= 405.

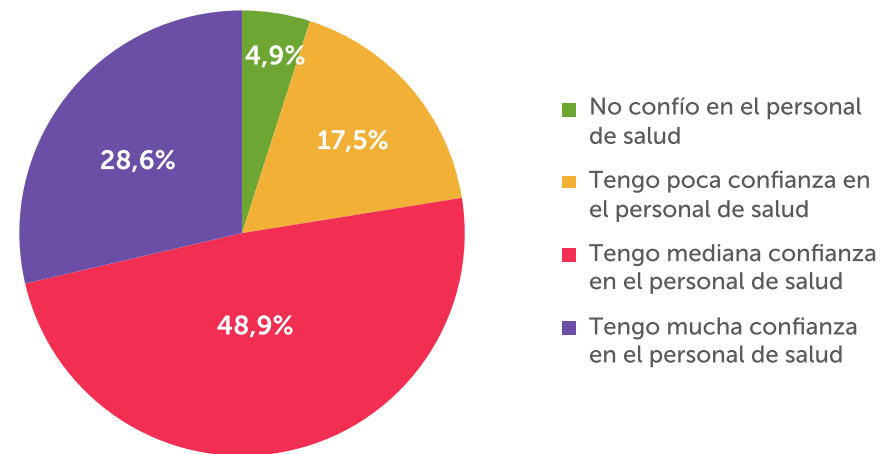
### Confianza en el personal de salud

En cuanto a la confianza que declaran las personas participantes con respecto a las personas que trabajan en los centros de salud, se observa que el 48,9% tiene mediana confianza en el personal y un 28,6% tienen mucha confianza (ver Gráfico 23). Sin embargo, existe un 17,5% que indica tener poca confianza y un 4,9% de personas que indica no confiar en el personal de salud, lo cual, aun siendo cifras menores, dan alerta de situaciones que deberían mejorar.

Por otro lado, al consultar si conocen el Programa de Identidad de Género del Hospital Regional de La Araucanía, el 2,7% indica conocerlo y haber participado en esta instancia, mientras que el 12,1% manifiesta conocerlo, pero no haber participado y el 85,2% declara no conocer el programa.

De las 11 personas que mencionan en la encuesta haber participado en el programa, 8 dan una evaluación positiva o muy positiva y las otras 3 indican tener una opinión neutra sobre el programa. Con respecto a la información anterior, al ser una cantidad reducida de respuestas no es posible generar conclusiones generalizadas, pero da cuenta de una percepción mayormente positiva sobre dicho programa por quienes manifestaron haber participado en esta instancia de salud.

Gráfico 23. Confianza en el personal de salud



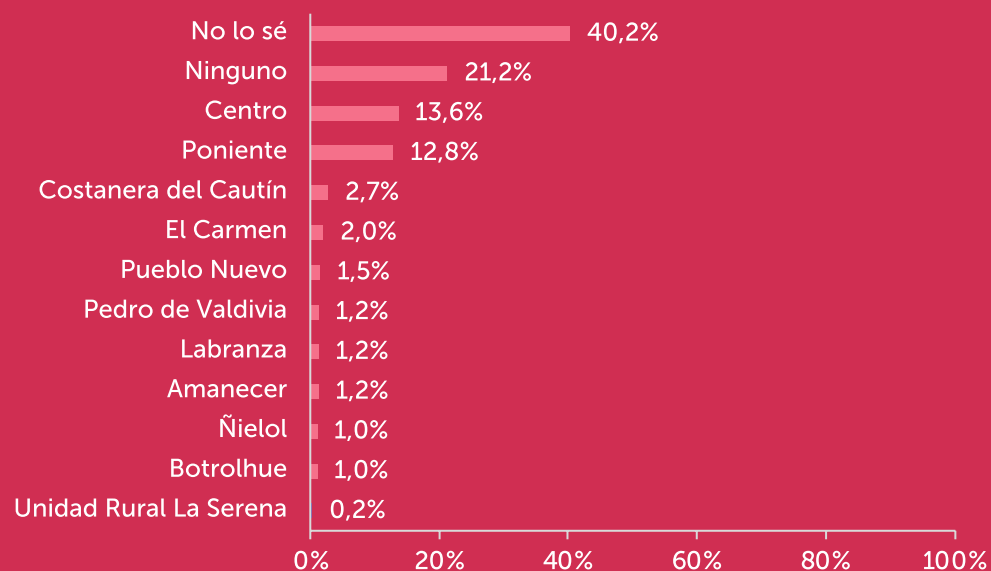
Fuente: Elaboración propia. N= 405.

## Seguridad y riesgos en espacios comunales

### Espacios seguros

Con el fin de delimitar lugares en los que las personas participantes transitan con mayor seguridad, se consultó por el macrosector o unidad rural más segura de la comuna de Temuco. Se observa que en general existe una percepción de no saber cuáles son los espacios más seguros (40,2%) o que ningún macrosector o unidad rural es segura para personas de las diversidades y disidencias sexo-genéricas (21,2%) (ver Gráfico 24). En menor medida, el centro de Temuco y el sector poniente son considerados por algunas personas como más seguros, por el 13,6% y 12,8% de las personas, respectivamente.

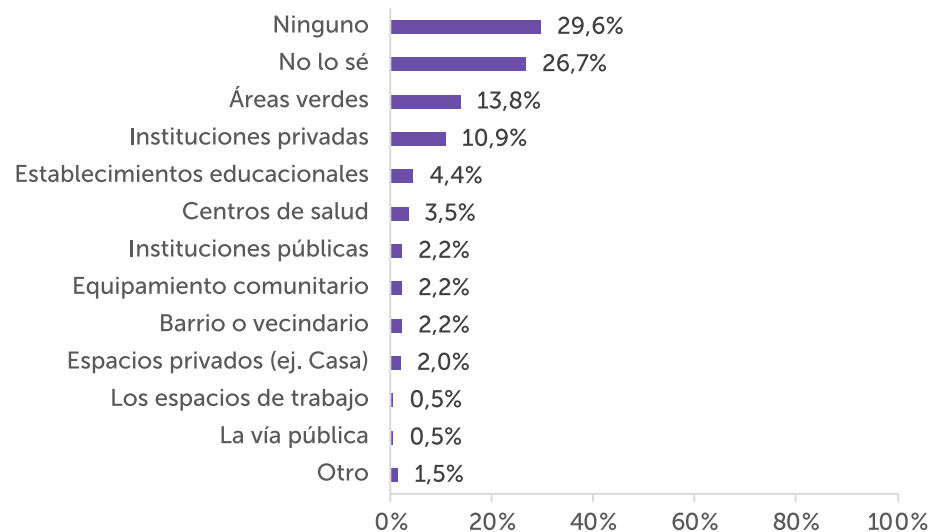
**Gráfico 24. Macrosectores y unidades rurales más seguras de Temuco**



Fuente: Elaboración propia. N= 405

Al indagar en el tipo de lugar que se podía considerar más seguro para las personas de las diversidades y disidencias sexo-genéricas, siguen liderando las respuestas de “ninguno” con 29,6% y “no lo sé” con 26,7%, seguidos por las áreas verdes (13,8%) e instituciones privadas (10,9%) (ver Gráfico 25). En menor medida se mencionan los establecimientos educacionales (4,4%) y centros de salud (3,5%), entre otros. Finalmente, se consultó por espacios específicos de la comuna de Temuco en los cuales las personas encuestadas se sintieran más seguras. Entre los espacios más mencionados están el Portal Temuco, el Parque Isla Cautín y diversas plazas de Temuco, incluyendo la Plaza Emilia Bau, la Plaza Dreves, y la Plaza de Armas. También aparecen, en menor medida la Discoteca Rumors, universidades, Avenida Alemania, el Estadio Germán Becker, entre otros.

**Gráfico 25. Tipos de lugares que se consideran más seguros**



Fuente: Elaboración propia. N= 405

Lo anterior da cuenta de la sensación de inseguridad que experimentan las personas de las diversidades y disidencias sexo-genéricas en toda la comuna y en todo tipo de lugar. Adicionalmente, en las entrevistas realizadas, se observa un discurso similar, en el cual, según la persona informante 5 *“la consigna es que no existen los espacios seguros [para las personas de las diversidades y disidencias].”* Las personas entrevistadas reconocen que en general, ningún espacio es 100% seguro y lo que hace de ciertos espacios “más seguros” es el acompañamiento y la protección mutua que existe al estar en grupo o en lugares que se han identificado como pertenecientes o de encuentro por las diversidades y disidencias.

***“Son espacios que generamos entre nosotres, porque los espacios que generamos nosotres son espacios seguros, pero estos no tienen necesariamente, un lugar físico asignado.” (Informante 9).***

En este sentido, las personas entrevistadas dan cuenta que los espacios que son mencionados como seguros por algunas personas, son visualizados como espacios de encuentro e incluyen áreas verdes, como la Plaza Emilia Bau, el Parque Isla Cautín y otros lugares que frecuentan las diversidades y disidencias, donde también se hacen actividades educativas, de dispersión y de visibilización de estos grupos. En esta misma línea, se menciona por algunas personas la valorización de la labor que ha tenido la Municipalidad de Temuco en los últimos dos años al facilitar espacios e implementos para el desarrollo de actividades lideradas por organizaciones de las diversidades y disidencias sexo-genéricas.

Así, estas instancias han tenido un efecto positivo en estos lugares, favoreciendo *“que vayan muchas personas, muchos pares, que están ahí compartiendo y protegiéndose mutuamente, y que además se ve un respaldo de una institución como el municipio. Eso ha permitido que se construyan o se visibilicen como espacios se-*



*guros, que están delimitados, que están ahí y de verdad que las personas uno las ve tranquilas. Y que pueden ser ellas mismas y expresarse” (Informante 4).*

Asimismo, el efecto positivo en este ámbito que puede promover la institucionalidad también se traspasa a ciertas oficinas, como por ejemplo INJUV, el Departamento de Igualdad de Género y la Oficina de la Diversidad y Disidencias Sexo-Genéricas de la Municipalidad de Temuco, que son mencionadas por algunas personas informantes como espacios seguros donde pueden acudir las personas sin temor a discriminación. No obstante, parece faltar difusión de estas instancias, ya que existe la percepción general de que las personas de las diversidades y disidencias sexo-genéricas no saben a dónde pueden acudir en caso de necesitar orientación o acompañamiento. Por otro lado, algunas personas informantes también manifiestan un grado de disconformidad o desconfianza con la institucionalidad y recalcan la importancia de que la misma comunidad LGBTIQANB+ sea más protagonista en los procesos públicos de toma de decisiones sobre temáticas relacionadas con las diversidades y disidencias sexo-genéricas.

Finalmente, las personas entrevistadas dan cuenta de la inseguridad que pueden vivir algunas diversidades o disidencias al no ser aceptadas por su familia, a veces incluso teniendo que recurrir a vivir en la calle. En estas instancias, informantes dan cuenta de redes de apoyo que surgen al interior de la comunidad como mecanismo para afrontar espacios inseguros y situaciones de riesgo, como lo son las casas de la cultural del ballroom o fami-

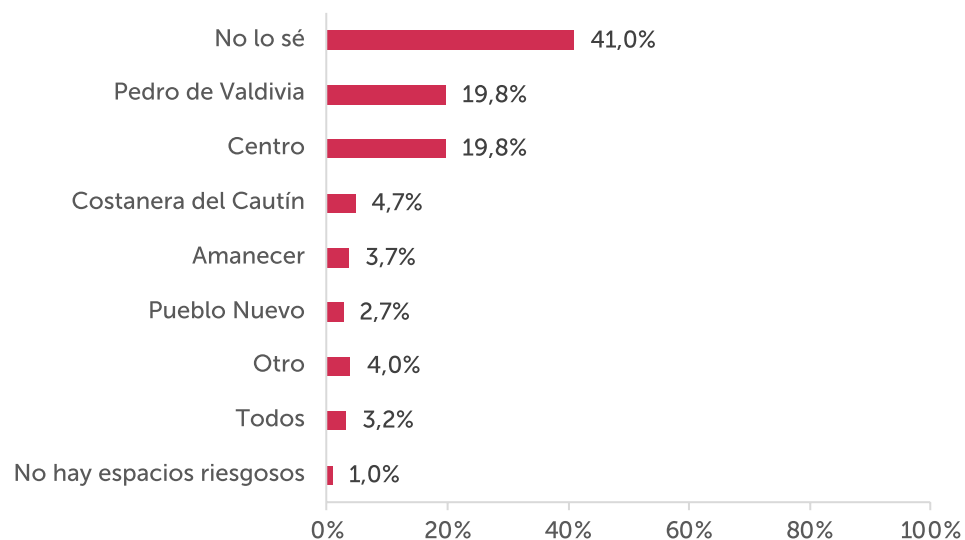
lias de personas de la comunidad quienes acogen a amistades de sus familiares y les brindan un espacio seguro, entre otras. En este contexto, sigue la idea del acompañamiento y apoyo que se brindan mutuamente estas personas, para generar instancias y/o espacios donde pueden expresarse libremente y puedan contar con condiciones mínimas para vivir.

***“Especialmente [las personas jóvenes] están muy aisladas, que han sido echadas del hogar, por ejemplo. Yo sé que hay algunas familias o madres que han acogido en sus casas también a amigas de sus hijas. Lo sé porque igual hemos conversado con esas mamás y me han preguntado algunas cosas, entonces ahí hemos ido conversando también [sobre] cómo se puede configurar ese espacio. Hemos tenido algunas ideas de qué hacer.” (Informante 7).***

### Espacios riesgosos

Adicionalmente, se consultó por los macrosectores y unidades rurales de la comuna de Temuco que conllevan más riesgo para las personas de las diversidades y disidencias sexo-genéricas, a lo cual un 41,0% indicó no saber, lo que puede indicar una dificultad para seleccionar un solo sector de mayor riesgo (ver Gráfico 26). Sin embargo, sí se visualizan algunos sectores identificados como más riesgosos, entre los cuales están el macrosector de Pedro de Valdivia (19,8%), Centro (19,8%), y en menor medida, Costanera del Cautín (4,7%), Amanecer (3,7%) y Pueblo Nuevo (2,7%). Adicionalmente, se observa que un 3,2% de las personas consultadas indican que todos los macrosectores y unidades rurales de Temuco son riesgosos.

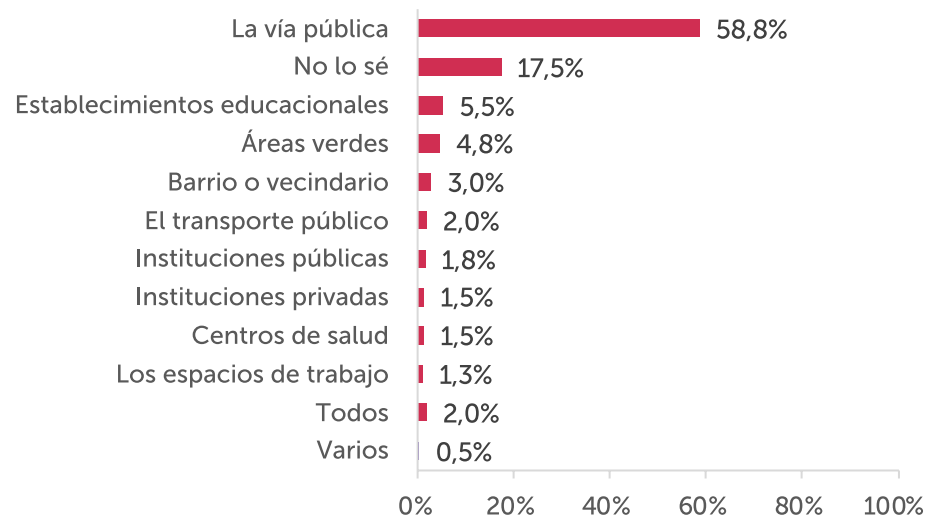
**Gráfico 26. Macrosectores y unidades rurales más riesgosos**



Fuente: Elaboración propia. N= 405

Al especificar más sobre los tipos de lugares que se perciben como más riesgosos por las personas encuestadas, resalta la vía pública como el espacio que representa mayor riesgo para las diversidades y disidencias sexo-genéricas, con un 58,8% (ver Gráfico 27). Es seguido por la respuesta de “no lo sé” con 17,5%, lo cual puede estar asociado a la percepción de que son las situaciones y las personas agresoras quienes crean esta inseguridad, más que los espacios físicos en sí. Entre los espacios físicos de Temuco más mencionados como inseguros en las encuestas están el Centro, la Feria Pinto y las calles y plazas en general. Al considerar que hay espacios que por algunas personas fueron catalogados como seguros, como el centro de Temuco o algunas plazas, y que estos mismos espacios son considerados riesgosos por otras personas, se refuerza la idea de que todos los espacios son potencialmente inseguros para la población consultada.

**Gráfico 27. Tipos de lugares que se consideran más riesgosos**



Fuente: Elaboración propia. N= 405

Estos datos son acompañados por los discursos de las personas entrevistadas, quienes relatan la sensación de inseguridad vivida diariamente por quienes tienen una expresión de género que difiere del hegemónico o se expresan afectuosamente con parejas que no corresponden a lo heteronormado. Particularmente, se hace referencia al aumento de inseguridad que ocurre en la noche y al ir caminando de manera solitaria por la vía pública. Además, los relatos dan cuenta de la necesidad de estar “alerta” constantemente a situaciones que pueden incluir violencia psicológica, verbal y/o física.

*“Voy a un evento o a una fiesta X y si voy full maquillada o montada, la calle va a ser un tema para mí. Porque puede que ande con personas como amigas que me hagan sentir más seguro, pero voy a estar pendiente de lo que está pasando también. Porque yo creo que las peores vivencias de violencia que he tenido en la vida han sido en la calle de noche, por, no sé, verme más afeminado o por vestirme de cierta manera.” (Informante 5).*

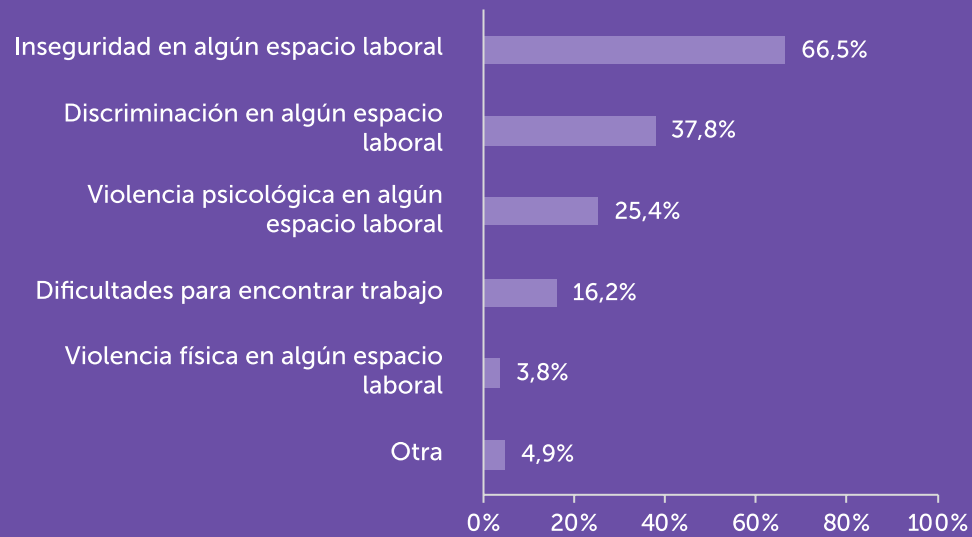
*“Las personas me dicen ‘Ni siquiera me puedo dar la mano con mi pareja, porque desde los edificios me empiezan a gritar.’ Desde ese nivel, no pueden ni siquiera transitar en el día, como será de peligroso también en la noche.” (Informante 7).*

# Violencia y discriminación

## Espacios laborales

Para indagar más sobre las situaciones de discriminación y/o violencia que enfrentan las personas que participaron en la encuesta, se consultó sobre sus experiencias en diferentes espacios de su vida, siendo uno de estos los laborales. Al preguntar si habían sufrido discriminación o violencia en su lugar de trabajo, un 54,3% indicó que no. Sin embargo, del 45,7% que indica sí haber vivido situaciones de violencia o discriminación en espacios laborales, un 66,5% manifiesta sentir inseguridad en su espacio laboral debido a comentarios inapropiados de colegas, temor a represalias si se expresa libremente y no ser respetado su nombre social y pronombres que le identifican (ver Gráfico 28).

**Gráfico 28. Situaciones de violencia o discriminación en espacios laborales**



Fuente: Elaboración propia. N= 185

Nota: Los porcentajes no suman 100% debido a que las personas participantes podían seleccionar más de una respuesta.

Adicionalmente, un 37,8% ha sufrido discriminación, el 25,4% violencia psicológica y el 3,8% violencia física en su trabajo. Finalmente, el 16,2% indica haber tenido dificultades para encontrar trabajo, manifestando situaciones de discriminación al momento de postular a un puesto laboral. En este sentido, los espacios laborales se visualizan como heterogéneos, donde, si bien la mitad de las personas encuestadas no se percibe en una situación de discriminación o violencia, existe un grupo relevante de población que manifiesta vivenciar en estos espacios inseguridad, e incluso formas de discriminación.

***“He recibido insultos directos e indirectos, ‘ley del hielo’, se divulgan rumores, no se respetan mis pronombres, se me obliga a encajar en un rol de género binario y heteronormado, entre otras cosas.” (Persona encuestada).***

***“La mirada de algunas colegas, su lenguaje, insultos y el uso de estereotipos para referirse a mi personalidad o disminuir mi conocimiento, autoridad y sentimientos en el contexto laboral.” (Persona encuestada).***

Esta sensación de inseguridad deriva en un ocultamiento por parte de las personas de la comunidad LGBTIQANB+ en cuanto a sus identidades y expresiones de género al interior de sus espacios laborales e incluso de aspectos de su vida personal con colegas, como información sobre sus relaciones sexo-afectivas, con el fin de evitar ser víctimas de mobbing, o acoso laboral.

***“Sentir que debo ocultar mi identidad de género. Soy percibida de acuerdo al género con el que me identifico pero siento que no puedo contar que soy trans y debo vivir stealth.” (Persona encuestada).***

***“Siempre existe el miedo de opinar acerca de mi vida, en comparación con personas heteros, existe ese miedo de ser juzgado por amar a alguien de tu mismo sexo.” (Persona encuestada).***

Lo anterior da cuenta de que para muchas personas no se están respetando sus derechos fundamentales en sus espacios laborales<sup>5</sup> <sup>6</sup>. Particularmente, las personas entrevistadas hacen mención a que estas situaciones son más frecuentes para personas trans y para quienes no tienen cispassing, o que no tienen una apariencia cisgénero. Se mencionan también espacios laborales en los que no se reconoce o respeta la identidad de la persona, no utilizando el nombre social o los pronombres que identifican a ésta, e incluso hay algunos que son abiertamente hostiles con las diversidades y disidencias.

***“El mundo laboral también es un mundo hostil y finalmente ha pasado que [hay] profesionales, que son trans sobre todo, que no se dedican a su profesión porque no tienen el cambio legal de su identidad de género o derechamente porque los ambientes son hostiles para ellos porque se les nota más que están en este proceso de transición.” (Informante 8).***

Las personas entrevistadas también recalcan la dificultad que existe, en especial para personas trans, para insertarse en el mercado laboral, resultando en el encasillamiento de este grupo a labores de menor complejidad y remuneración o al trabajo

---

5 Constitución Política de la República de Chile, artículos 5 y 19; <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=242302>.

6 Código del Trabajo, artículos 2, 5, 292 y 485; <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=207436>

sexual, conllevando riesgos de terminar viviendo en la calle y dificultando su independencia económica. Por otro lado, las personas entrevistadas indican que quienes logran insertarse en el mercado laboral, luego son víctimas de discriminación y acoso en sus lugares de trabajo. Lo anterior tiene graves consecuencias, con riesgo incluso de muerte, en especial para la población trans femenina, quienes según las personas entrevistadas quedan más expuestas a violencia física en estos espacios, respaldado también por la interseccionalidad de las discriminaciones.

Finalmente, al consultar si las personas encuestadas tenían conocimiento sobre experiencias en las cuales se promoviera la incorporación laboral de las diversidades y disidencias sexo-genéricas, un 94,3% indicó no conocer ninguna iniciativa.

***“Muchas de ellas, de ellos, de elles [personas trans], son relegados a trabajos menores; aseo, peluquería, o netamente, relaciones sexuales. Y en el caso de las mujeres trans, es más problemático aún, porque efectivamente están más precarizadas que los hombres trans. En el caso de las mujeres trans, en el tema laboral, termina siendo muchas veces comercio sexual, por lo cual les mantienen en esta precariedad. Y por ejemplo, la población trans todavía no alcanza a superarle una duración de vida de los 33 años. Porque muchas compañeras son asesinadas en la calle, muchos compañeros son asesinados por crímenes de odio. Por no encontrar trabajo adecuado, se dan estas situaciones.”***  
***(Informante 9)***

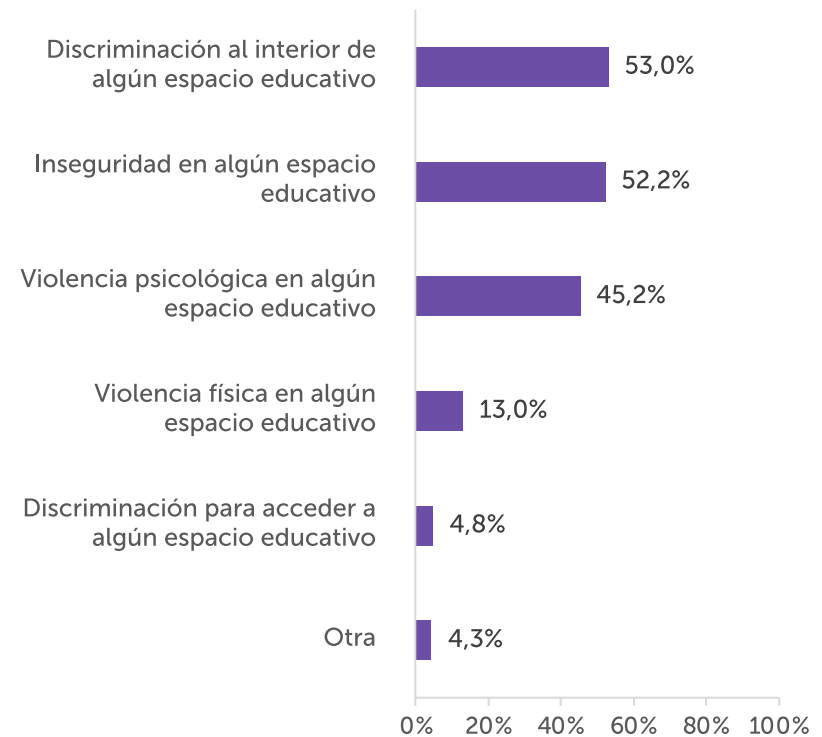


Lo anterior da cuenta de la importancia de avanzar con las organizaciones empresariales y públicas por una cultura laboral más inclusiva, donde el reconocimiento y valorización de la diversidad tenga una apertura a las personas que forman parte de la comunidad LGBTIQANB+. Para ello, se podría velar porque aquellas instituciones públicas o privadas e instancias formativas creen climas laborales sanos y prevengan situaciones de riesgo en estos espacios, contemplando la dimensión de género en su quehacer.

### Espacios Educativos

En lo referido a espacios educativos, un 43,2% de las personas encuestadas indican que no han sufrido situaciones de discriminación o violencia en instituciones educativas. Sin embargo, del mayoritario 56,8% de personas que sí han vivido discriminación o violencia en espacios educativos, un 53,0% ha sufrido discriminación, 52,2% inseguridad y 45,2% violencia psicológica (ver Gráfico 29). En menor medida, también se informan situaciones de violencia física (13,0%) y discriminación para acceder a algún espacio educativo (4,8%). De acuerdo a lo informando por las personas encuestadas, la inseguridad en los espacios educativos está asociada a bullying, discriminación, comentarios inapropiados y acoso por parte de las autoridades, entre otras cosas.

**Gráfico 29. Situaciones de violencia o discriminación en espacios educativos**



Fuente: Elaboración propia. N=230.

Nota: Los porcentajes no suman 100% debido a que las personas participantes podían seleccionar más de una respuesta.

Lo anterior da cuenta de que siguen existiendo espacios educativos en los cuales no se están respetando los derechos fundamentales de las personas<sup>7</sup>. Las personas encuestadas describen situaciones de discriminación ejercida por estudiantes, docentes y autoridades, las que van desde miradas despectivas y aislación, hasta violencia verbal y física y acoso.

***“En el colegio, las inspectoras nos acosaban a mí y a mi polola, diciendo que no podíamos estar tan cerca y casi prohibiendo que nos abrazáramos. Tenían fichadas [identificadas] a todas las parejas homosexuales que habían.” (Persona encuestada).***

***“[Vivimos] segregación tanto de compañeros como de profesores solo por ser personas abiertamente LGBTIQANB+.” (Persona encuestada).***

Desde la visión de las personas entrevistadas, se reconoce que existen avances en la temática de las diversidades en establecimientos educativos y que estos han sido en general liderados por estudiantes exigiendo sus derechos a identidad y expresión de género. Sin embargo, sigue existiendo discriminación, acoso y violencia ejercida en contra de las personas de las diversidades y disidencias sexo-genéricas, tanto por pares como por personas adultas presentes en estos espacios.

***“Las diversidades sexo-genéricas reciben mucha violencia de parte de los pares, de los compañeros de curso, no solamente de los adultos y adultas de las instituciones educativas. Tal vez, que haya***

---

7 Ley General de Educación, artículos 2, 3, 5 y 10. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1006043>

***cambiado en la cualidad y hoy día tenemos más violencia simbólica, pero los compañeros continuamente con el chiste típico, con los comentarios y el hostigamiento constante, también generan espacios muy inseguros.” (Informante 7).***

Por otro lado, las personas entrevistadas observan una deficiencia en estos espacios en la implementación y ejecución de normativas que promuevan la integración de las diversidades y disidencias, especialmente las personas trans, regulando, por ejemplo, el uso de los baños, generando espacios seguros y de respeto para toda su comunidad estudiantil. Asimismo, existe la resistencia de muchas personas adultas en utilizar los nombres sociales y pronombres que identifique a sus estudiantes de manera respetuosa. Estas situaciones tienen un gran impacto en las personas que son víctimas de estas discriminaciones, acosos y violencias, teniendo repercusiones en ellas a lo largo de la vida, pudiendo incluso limitar la continuidad de su formación y afectando de manera significativa su salud mental.

***“Y además de eso, vimos que existía también una problemática de la comunidad trans, no solamente en el acceso al nombre social, [o sea] que se le respetara su nombre social y su identidad, sino que el acceso a la universidad era una problemática en sí para ellos, porque muchos desertaban en la educación media producto de la discriminación. Y los que quedaban, su salud mental se veía deteriorada y finalmente no tenían los resultados que podrían haber obtenido.” (Informante 8).***

En razón a estas situaciones, las personas informantes recalcan la necesidad de capacitación al personal de la educación, educación sexual integral para el estudiantado y acompañamiento por parte de profesionales al momento de implementar regla-

mentación y protocolos asociados a la integración de toda la comunidad educativa. Estos procesos de cambios se reconocen como lentos y con mucha resistencia, por lo cual se necesita un acompañamiento constante para apoyar un cambio paulatino de los estereotipos y formas de funcionar dentro de la institución y generar nuevas dinámicas que perduren en el tiempo.

***“Yo creo que lo primero en el sistema educacional es capacitar a sus funcionarios y a sus profesores respecto a las diversidades y las disidencias. Cosa de que si alguna persona quiere que se respeten sus pronombres, que sea así. La información ya está. Los medios están. La resistencia a esos cambios es lo que causa problemas en el sistema educacional.” (Informante 5.)***

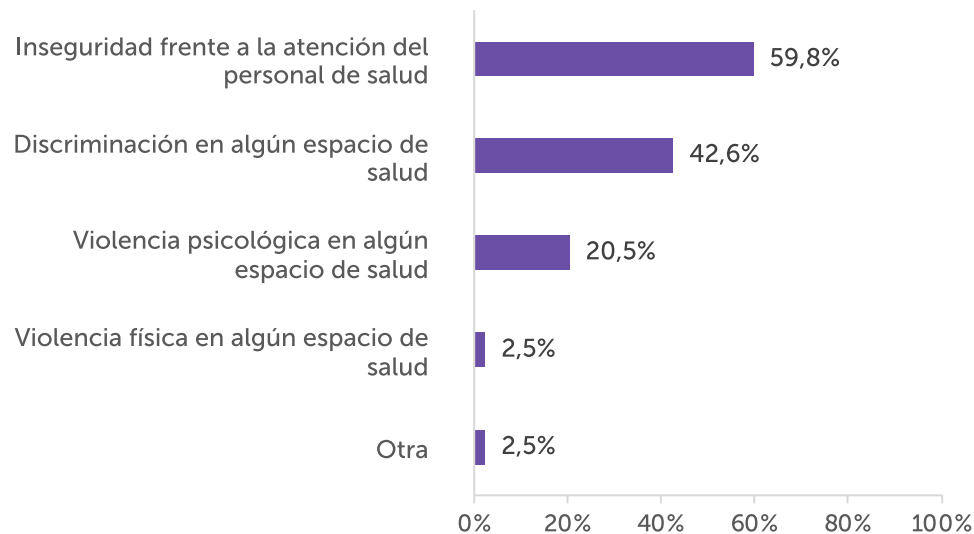
Finalmente, un tema no menor, está relacionado con los casos de estudiantes que no tienen el apoyo de sus familias. Algunas personas informantes relatan que estas situaciones pueden terminar en una discriminación dentro de los recintos educacionales avalados por las familias, quienes no respetan ni reconocen la identidad, expresiones de género y/u orientación sexo-afectiva de sus hijes, situación que se traduce a que estas personas se encuentran tanto en su casa como en su colegio con espacios inseguros y sin la protección de las personas que deberían velar por sus derechos.

***“Tengo la impresión de que niños y niñas están en la mayor desprotección, porque desde la mirada de las personas que trabajan en los establecimientos, no hay respuesta aún a la relevancia al derecho, al respeto y el ejercicio libre de los derecho de niños y niñas LGBTIQANB+. Tienden más a cuidar, por así decirlo, la relación con la familia y validar más a la familia, incluso cuando hay familias que ejercen discriminación hacia sus hijos.” (Informante 4).***

### Centro de salud

Según las personas encuestadas, se observa que el 69,9% no ha sufrido discriminación o violencia al acudir a centros de salud. Sin embargo, del 30,1% de personas encuestadas que indican haber sufrido discriminación o violencia en centros de salud, un 59,8% indica sentir inseguridad en estos espacios, mientras que el 42,6% ha sufrido discriminación y el 20,5% violencia psicológica en estas instancias (ver Gráfico 30). Adicionalmente, un 2,5% declara haber sido víctimas de violencia física en algún espacio de salud.

**Gráfico 30. Situaciones de violencia o discriminación en centros de salud**



Fuente: Elaboración propia. N= 122

Nota: Los porcentajes no suman 100% debido a que las personas participantes podían seleccionar más de una respuesta.

Al consultar por las razones de su inseguridad en estos espacios, se indica que no se reconoce o respeta su identidad género u orientación sexo-afectiva, existe falta de conocimiento del personal de estos recintos en temáticas de género, diversidades y disidencias, se emiten comentarios inapropiados, y reciben malos trato y/o negación en las atenciones. En esta misma línea, se manifiesta una suposición sobre su identidad de género y orientación sexo-afectiva, asumiendo que éstas son heteronormadas, lo cual también ha estado asociado a consultas ginecológicas y violencia obstétrica. Finalmente, se han vivenciado situaciones en las cuales su información personal no ha sido manejada de manera confidencial.

De acuerdo con vivencias compartidas por personas que contestaron la encuesta, se observa poco conocimiento y capacitación de los profesionales en temáticas de las diversidades sexo-genéricas, generando situaciones en las cuales cuestionan la información entregada por quien está recibiendo la atención y falta de información sobre métodos de protección sexual que se alejan de la lógica de las relaciones sexuales heteronormadas. Asimismo, se utiliza el nombre muerto, o el nombre pasado de una persona que está en transición, y no se respetan los pronombres con los cuales se identifica, lo que genera una situación violenta para quien está solicitando la atención.

***“Inseguridad acerca del nivel de profesionalismo y actualización de conocimiento al ejercer su trabajo. Poca o ninguna información acerca de métodos de protección [sexual] en el caso de lesbianismo en consulta con matrona o medicina general.” (Persona encuestada).***

***“En atención psiquiátrica cuestionaron mi orientación, la cual es pansexual, porque actualmente estoy con un hombre cis, siendo yo mujer cis, y mi ex es mujer cis, entonces [se me consultó si] yo había dejado de ser lesbiana y ya era hetero, invalidando por completo mi real orientación y cuestionándola.” (Persona encuestada).***

***“[Enfrenté] insistencia del uso de nombre muerto a pesar de que mi nombre [social] aparecía en los registros. Profesionales de salud haciendo preguntas invasivas y que no corresponden, aprovechando instancias en que iba a hacerme control para dar sus opiniones respecto a la comunidad LGBTIQANB+, haciendo comentarios inapropiados, etc.” (Persona encuestada).***

En las entrevistas con informantes clave, surgen las mismas temáticas asociadas a no respetar el nombre social y los pronombres que identifican a la persona, como también la falta de conocimiento asociada a relaciones íntimas que no son heteronormadas, lo cual resulta en cuestionamiento de quien se atiende, discriminación e inhabilidad para entregar información actualizada sobre los métodos de protección sexual que existen actualmente. Particularmente se hace mención al preservativo interno, o condón femenino, el cual sirve como método anticonceptivo pero también ayuda a prevenir enfermedades de transmisión sexual. Se comenta que es difícil solicitarlo y en ocasiones se niega su entrega indicando que personas lesbianas no necesitan métodos anticonceptivos, desconociendo su utilidad frente a la prevención del contagio de enfermedades de transmisión sexual.

***“Entonces una tiene que solicitarlo (el preservativo interno), tiene que ser específica. No todas las matronas están con la disposición, por ejemplo, a abrirse a que una persona realmente no tiene sexo con personas con pene.”  
(Informante 1).***

Otra temática recurrente en las entrevistas está relacionada con las dificultades que enfrentan las personas que están en proceso de transición, ya que en la región actualmente existe sólo un Centro de Identidad de Género, ubicado en el Hospital Regional Hernán Henríquez Aravena. De acuerdo con la valoración de las personas

informantes, dicho centro cuenta con pocos recursos para la atención a todas las personas que lo requieren y que hacen falta más profesionales para responder a la demanda.

Adicionalmente, se indica que la atención psicosocial está enfocada en menores de 18 años, por lo que las personas adultas que están en este proceso, muchas veces no reciben estas atenciones, que también son necesarias para su transición. Finalmente, las personas informantes han observado que el personal de los distintos centros de salud primaria muchas veces no cuentan con la información sobre los procedimientos para realizar las derivaciones a este centro, situaciones que perjudican a quienes requieren de estos servicios y muchas veces no tienen conocimiento de su existencia o de cómo ingresar, lo cual coincide con las respuestas en la encuesta expuestas anteriormente, en las que un 85,2% de las personas participantes indica no conocer el programa. Además, se observan situaciones que violentan a las personas en transición al no ser utilizado su nombre social ni respetar su identidad de género y/o pronombres.

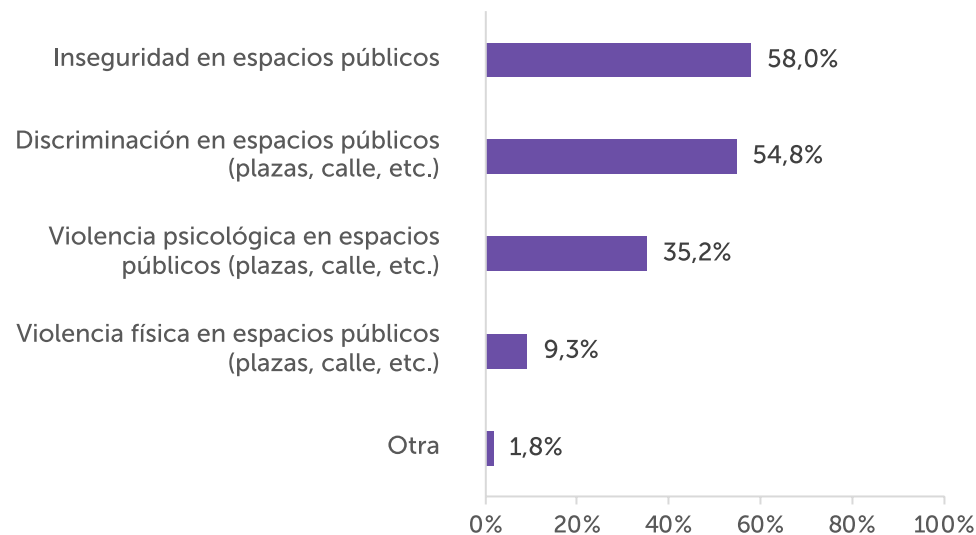
***“Ingresan muchos casos, y por otro lado, igual, atienden hasta 18 [años], entonces la atención no es integral cuando son más adultos. Entonces igual genera complicaciones porque no hay atención psicológica o social más para personas adultas. [Por otro lado] están las circulares, está la ley, pero falta bajar la información a todo el personal para que haya una atención más integral y no haya discriminaciones o errores como hasta por el nombre. Entonces falta mucho eso de capacitar en el área de salud. Y además que integrar nuevos profesionales para poder suplir todas la demanda que hay.” (Informante 2).***



## Espacios públicos

Ahondando más en las situaciones de violencia y discriminación vividas en espacios públicos, se puede observar que existe un 30,6% de las personas encuestadas que indican no haber vivido situaciones de violencia o discriminación en espacio público. Sin embargo, un mayoritario 69,4% manifiesta sí haber vivido este tipo de situaciones, dentro del cual un 58,0% manifiesta inseguridad, un 54,8% discriminación, un 35,2% violencia psicológica y un 9,3% violencia física en estos espacios (ver Gráfico 31). Entre los motivos por la sensación de inseguridad vivida en espacios públicos, se indican temor de agresiones verbales y físicas, miradas hostiles, comentarios inapropiados, discriminación, acoso, entre otros.

**Gráfico 31. Situaciones de violencia o discriminación en espacios públicos**



Fuente: Elaboración propia. N= 281

Nota: Los porcentajes no suman 100% debido a que las personas participantes podían seleccionar más de una respuesta.

Al compartir algunas de sus experiencias en espacios públicos, las personas encuestadas comentan muchas situaciones de gritos y burlas, en relación con su expresión de género u orientación sexo-afectiva. Incluso varias comentan situaciones de acoso y amenazas de violencia y/o violación, por personas que las siguen o les hacen proposiciones sexuales e inapropiadas. Adicionalmente, existen vivencias de violencia física, empujones, les lanzan objetos, golpes de puño y ataques corporales en los que llegan a sangrar, iniciadas por desconocidos.

***“Generalmente [se discrimina] a parejas del mismo sexo, y sobre todo a las parejas de mujer-mujer, con frecuencia se nos gritan obscenidades, ofrecimiento sexuales y discriminación indiferente si solo se lleva de la mano o si se hace una muestra de afecto en público.” (Persona encuestada).***

***“Por lo general comentarios discriminadores y en ocasiones apreció violencia física a amigos homosexuales o lesbianas, ofensas verbales en la calle por formas de vestir, actuar o demostrar afecto a parejas del mismo sexo.” (Persona encuestada).***

En esta misma línea, las personas entrevistadas coinciden en los riesgos que existen en espacios públicos, particularmente, como fue mencionado anteriormente, en la vía pública. En concreto, se observan actos de violencia cometidos por desconocidos en estas instancias, lo cual desencadena un temor generalizado, al no saber quién puede ser un posible agresor. Se identifican, ade-

más, ciertos grupos que buscan a las diversidades y disidencias para vulnerar sus derechos. Los riesgos a situaciones aumentan particularmente de noche y en circunstancias que involucran alcohol y drogas.

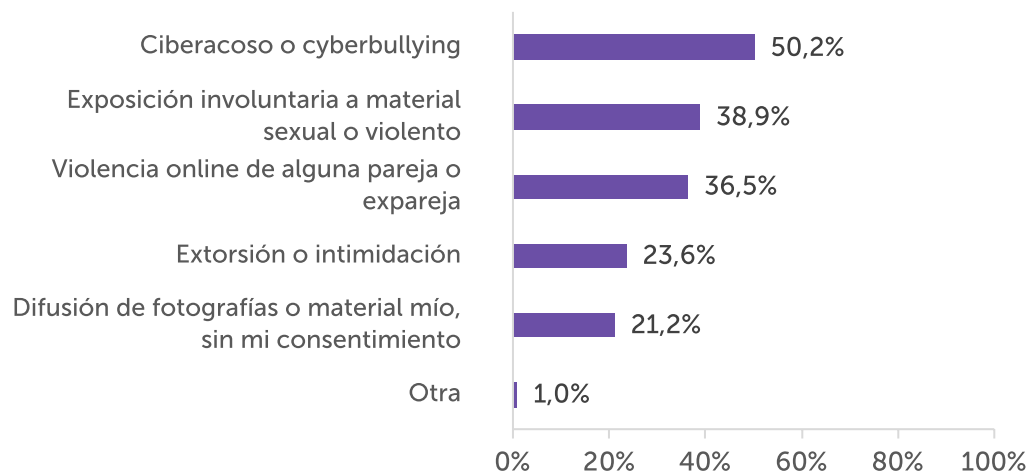
Finalmente, una gran preocupación que surge en estas situaciones es la baja tasa de denuncia que existe a estos actos. Lo anterior, de acuerdo a lo informado por las personas entrevistadas, se relaciona con la poca confianza que la comunidad tiene con Carabineros, indicando situaciones de revictimización al momento de realizar una denuncia y malos tratos que se han recibido en estas ocasiones.

***“Entonces, yo creo que ahí falta mucho sobre todo el tema de las denuncias, cuando se tienen que llamar a carabineros, porque a veces muchos carabineros no entienden lo que es un hostigamiento por ser parte de las comunidades.” (Informante 3).***

## Espacios digitales

En los espacios digitales, el 49,9% de las personas encuestadas indican no haber sufrido situaciones de discriminación o violencia en estos contextos. No obstante, el 50,1% de las personas encuestadas indica haber sufrido discriminación o violencia en espacios digitales, con un 50,2% de estas personas manifestando haber sido víctimas de ciberacoso o cyberbullying, un 38,9% haber sufrido exposición involuntaria a material sexual o violento, 36,5% haber vivenciado violencia online de alguna pareja o expareja, 23,6% haber sido víctimas de extorsión o intimidación y 21,2% haber sufrido la difusión de fotografías o material personal sin autorización (Gráfico 32). Lo anterior da cuenta de los riesgos que estos espacios pueden tener y la necesidad de implementar mecanismos de protección o regulación de contenido en estos contextos.

**Gráfico 32. Situaciones de violencia o discriminación en espacios digitales**



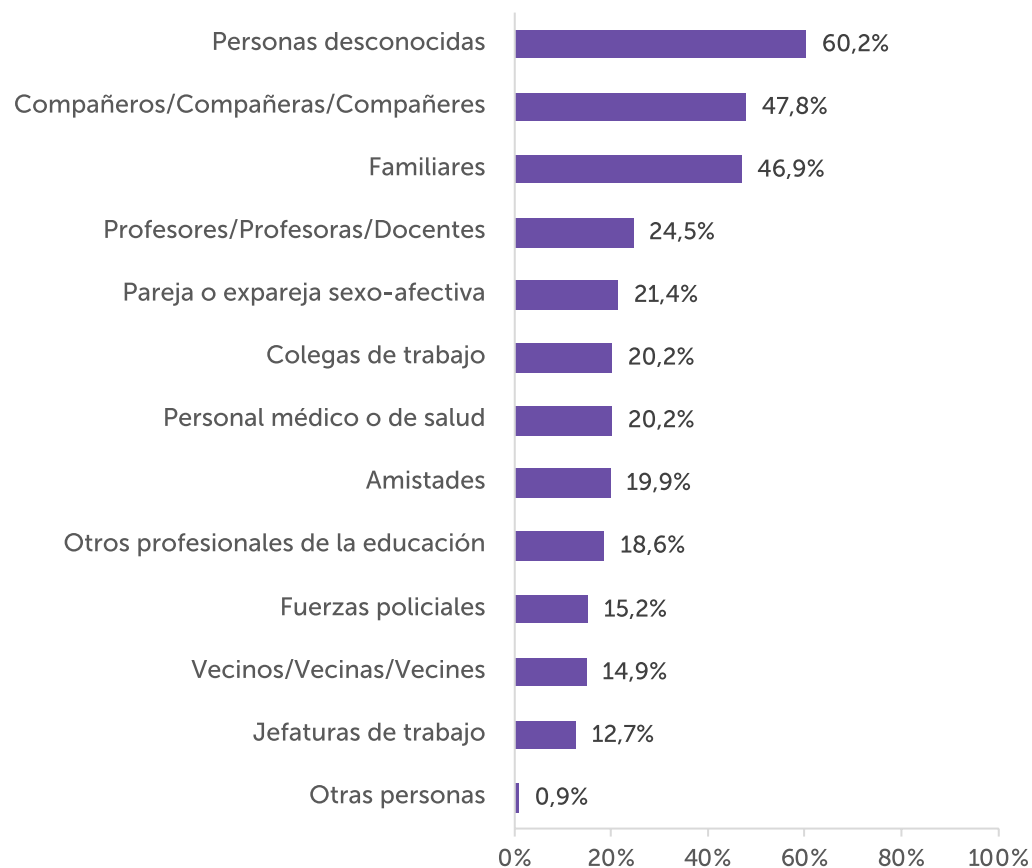
Fuente: Elaboración propia. N= 203

Nota: Los porcentajes no suman 100% debido a que las personas participantes podían seleccionar más de una respuesta.

### Personas que han ejercido discriminación y/o violencia

Al consultar por quienes ejercen discriminación o violencia en estos diferentes contextos, vía pública, centro de salud, instituciones educacionales, espacios laborales, entre otros, el 20,5% indica no haber sufrido discriminación o violencia por parte de otras personas. De las personas que indican sí haber vivido este tipo de situaciones (79,5% de las personas encuestadas), un 60,2% manifiesta que han vivido estas situaciones a causa de personas desconocidas, seguido por un 47,8% de quienes indican que son compañeros y 46,9% familiares (ver Gráfico 33). En menor medida, se declara que las personas responsables de actos de discriminación y/o violencia hacia ellos han sido docentes (24,5%), parejas o exparejas sexo-afectivas (21,4%), colegas (20,2%), persona de salud (20,2%), amistades (19,9%), otros profesionales de la educación (18,6%), fuerzas policiales (15,2%), vecinos o vecinas (14,9%) y jefaturas de trabajo (12,7%), entre otras.

**Gráfico 33. Personas que han ejercido discriminación y/o violencia**



Fuente: Elaboración propia. N=322.

Nota: Los porcentajes no suman 100% debido a que las personas participantes podían seleccionar más de una respuesta.

Cabe destacar que entre los grupos con mayor involucramiento en estos actos de discriminación y/o violencia, se nombran a compañeros, compañeras y familiares, personas con las cuales niños, niñas y adolescentes pasan una gran parte de su tiempo y que forman parte de dos espacios, educacional y familiar, los cuales deberían ser considerados como seguros. De acuerdo a lo conversado con las personas informantes, estas situaciones generan un mayor daño psicológico, e incluso trauma y pueden estar presentes durante un largo tiempo, meses o incluso años.

***“El daño que ha significado el paso por la educación formal para las personas de diversidades sexo genéricas es tan profundo, ha sido tan traumático, tan largo, que son muchas veces de presiones de larga data, como una huella en las identidades, en la vitalidad de las personas, entonces que igual la educación formal es súper insegura y los espacios familiares también, hay muchos y muchas chiquilles trans que los echan de las casas, entonces aquí hay un grupo importante de jóvenes que están buscando espacios seguros, y no los encuentran en sus propios hogares.” (Informante 7).***

Bajo este contexto, se torna fundamental fortalecer las redes de apoyo que tiene la misma comunidad LGBTIQANB+, facilitando el apoyo y asistencia psicológica según corresponda, en el entendido que los espacios íntimos o más cercanos de violencia tienden a afectar fuertemente la salud mental de quienes la viven. Por otro lado, la violencia o discriminación ejercida por

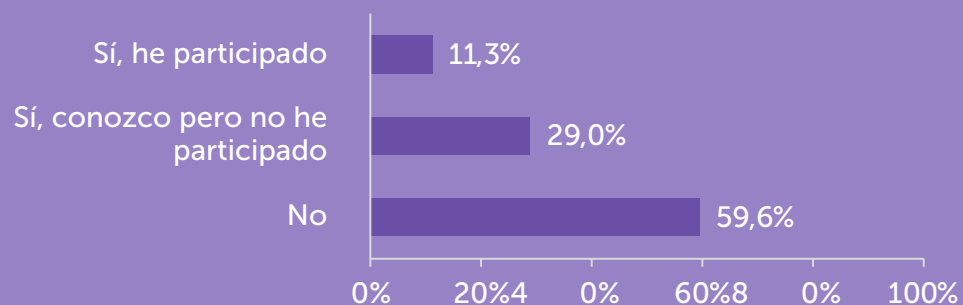
personas desconocidas transeúntes o integrantes de instituciones que debiesen brindar sensación de protección como de centros de salud o de seguridad, entre otros, pueden consolidar la sensación de inseguridad y desprotección, ya que son espacios en los cuales cualquier persona puede ser un potencial agresor o agresora. Dado lo anterior, a la vez de trabajar por ampliar y educar sobre la diversidad sexo-genérica, ampliando el conocimiento y respeto a las personas de las diversidades y disidencias por parte de la sociedad en sus distintos espacios, se deben generar resguardos para quienes han visto perjudicada su salud por estas aún latentes formas de discriminación y violencia.

## Organizaciones, políticas públicas e instituciones

### Conocimiento sobre organizaciones, políticas públicas, instituciones y programas

En el último módulo de la encuesta se consultó por el conocimiento de diversas organizaciones, políticas públicas, instituciones y programas asociados a la comunidad LGBTIQANB+. De las personas encuestadas, un 59,6% indicó no conocer ni participar en organizaciones relacionadas a la comunidad, el 29,0% declaró conocer, pero no participar y un 11,3% manifestó participar en alguna (ver Gráfico 34). Entre las mencionadas se encuentran casas de la comunidad ballroom (Marikikis, Temucvnt), Centro Psicosocial Mi Cuerpo Mi Historia, Fundación Chile Positivo, Bloke Disidente Temuco, FREDDI (Frente de Diversidades y Disidencias Sexuales y de Género Wallmapu de Convergencia Social), Juntas Podemos (UCT), UFRO Diversa, Aquí y en la Quebrada del Ají, Fundación Todo Mejora, Transversal, Las Primas Libres, Diversas y Presentes (UFRO), Coordinadora 8 de junio, Agrupación Serendipia Queer (U. Mayor) y Temuco Diverso.

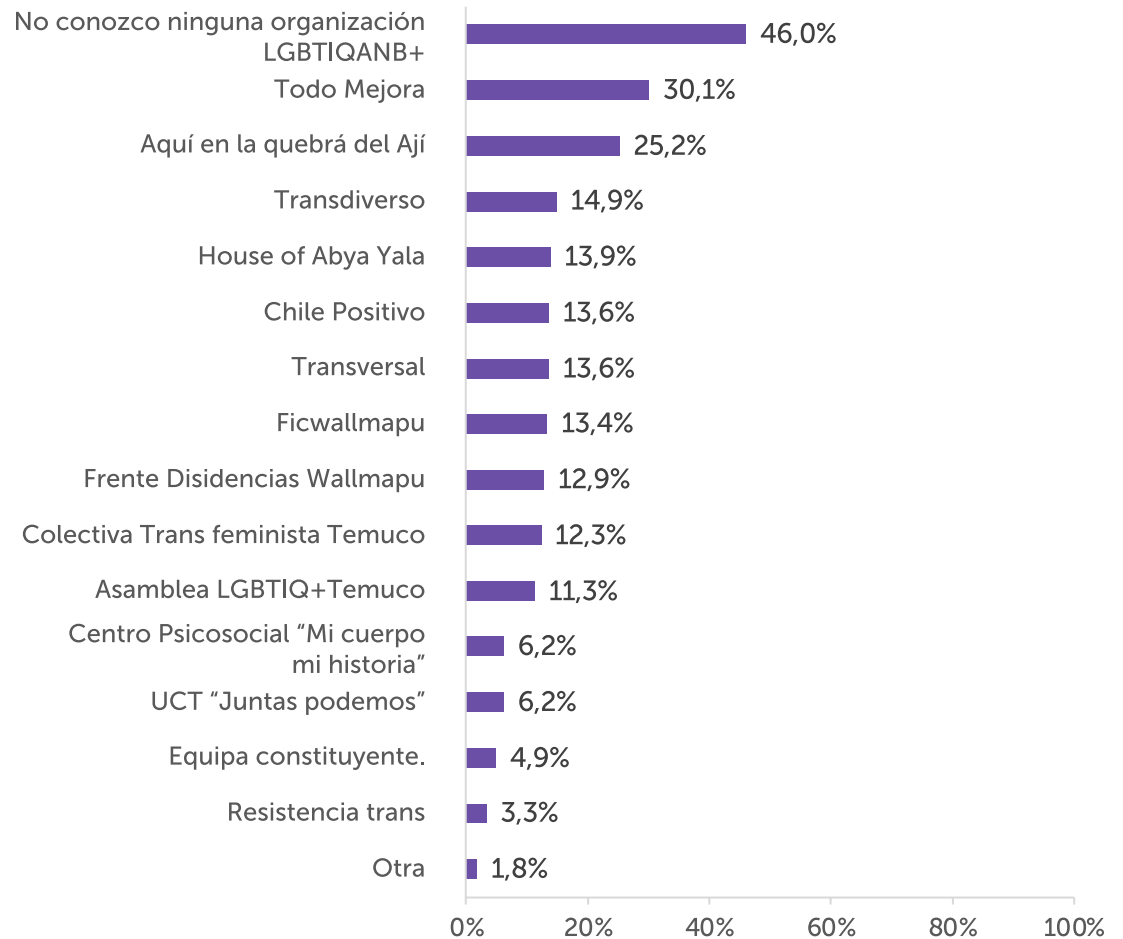
**Gráfico 34. Conocimiento sobre organizaciones LGBTIQANB+**



Fuente: Elaboración propia. N= 389

Al consultar específicamente por algunas organizaciones, un 46,0% indicó no conocer ninguna organización, mientras que un 30,1% conoce Todo Mejora, y 25,2% Aquí y en la Quebrada del Ají (ver Gráfico 35). Adicionalmente, un 14,9% conoce Transdiverso, 13,9% House of Abya Yala, 13,6% Fundación Chile Positivo, 13,6% Transversal, 13,4% Ficwallmapu, 12,9% Frente de Diversidades y Disidencias Sexuales y de Género Wallmapu de Convergencia Social y 11,3% Asamblea LGBTIQ+ Temuco.

**Gráfico 35. Conocimiento sobre organizaciones LGBTIQANB+**

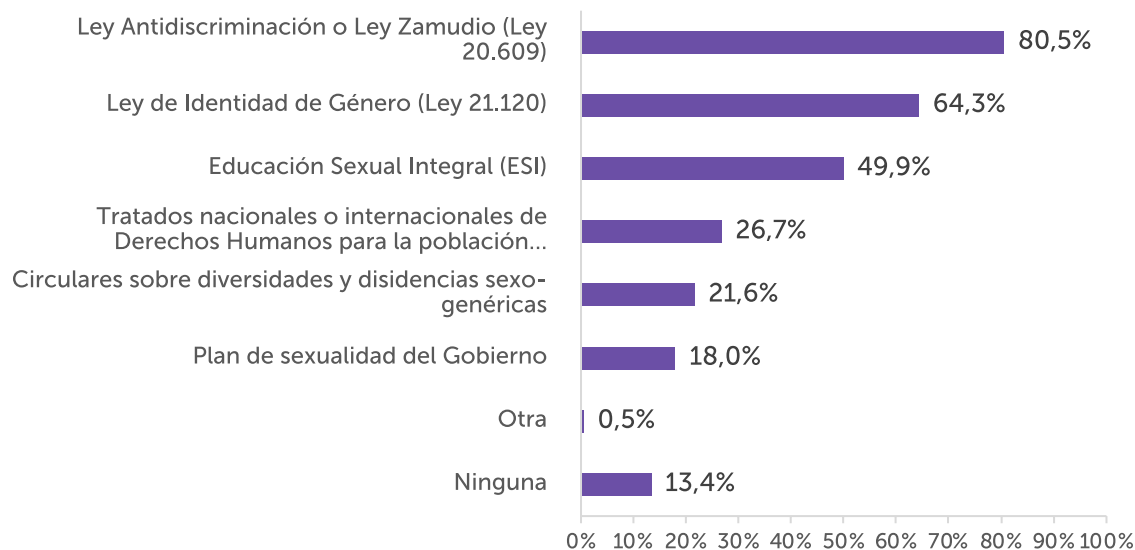


Fuente: Elaboración propia. N=389.

Nota: Los porcentajes no suman 100% debido a que las personas participantes podían seleccionar más de una respuesta.

También se consultó sobre las leyes y políticas públicas vinculadas a la comunidad LGBTIQANB+, sobre lo cual un 80,5% respondió conocer la Ley Zamudio, un 64,3% la Ley de Identidad de Género, un 49,9% Educación Sexual Integral, 26,7% Tratados de Derechos Humanos para la población LGBTIQANB+, 21,6% circulares sobre diversidades y disidencias sexo-genéricas y 18,0% el plan de sexualidad del gobierno (ver Gráfico 36). No obstante, un 13,4% indicó no conocer ninguna de estas leyes o políticas públicas.

**Gráfico 36. Conocimiento sobre leyes y políticas públicas LGBTIQANB+**



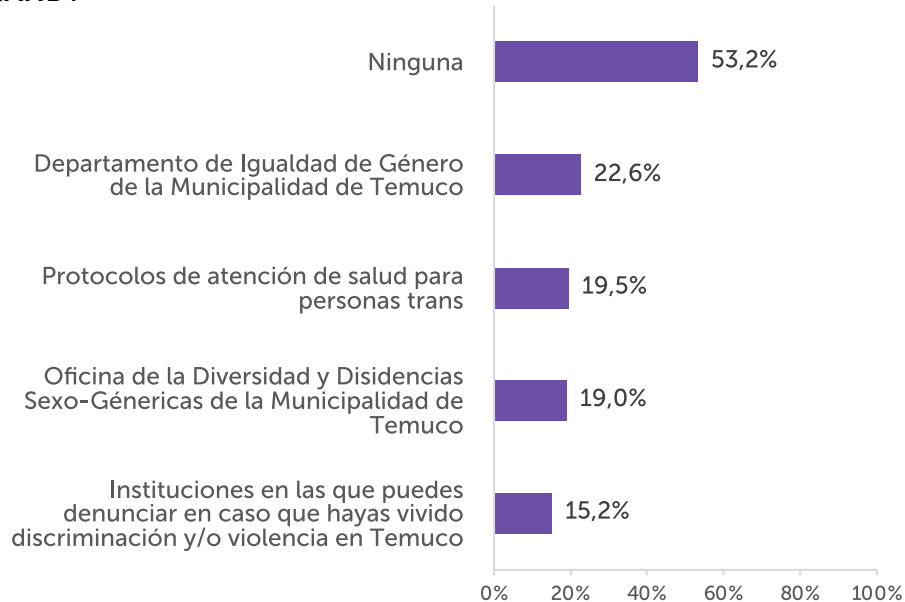
Fuente: Elaboración propia. N=389.

Nota: Los porcentajes no suman 100% debido a que las personas participantes podían seleccionar más de una respuesta.



Finalmente, se consultó sobre diversas instituciones y programas públicos relacionados a la comunidad LGBTIQANB+. De las personas encuestadas, un 53,2% indicó que no conocía a las instituciones o programas públicos mencionados, mientras que el 22,6% manifestó conocer el Departamento de Igualdad de Género de la Municipalidad de Temuco, 19,5% los protocolos de atención en salud para personas trans, 19,0% la Oficina de la Diversidad y Disidencias Sexo-Genéricas de la Municipalidad de Temuco y un 15,2% instituciones en las cuales puede denunciar casos de discriminación y/o violencia en la comuna (ver Gráfico 37).

**Gráfico 37. Conocimiento sobre instituciones y programas públicos LGBTIQANB+**



Fuente: Elaboración propia. N=389.

Nota: Los porcentajes no suman 100% debido a que las personas participantes podían seleccionar más de una respuesta.

Lo anterior, da cuenta de que, aunque existen organizaciones e instituciones tanto de la sociedad civil como del Estado, además de leyes y protocolos orientados a proteger a las personas de las diversidades y disidencias sexo-genéricas, todavía hay mucho desconocimiento de estas instancias e invisibilización general sobre la comunidad LGBTIQANB+ y sus derechos. Por esto, se vuelve a reconocer la necesidad de aumentar los esfuerzos de difusión y educación sobre estas instancias y temáticas asociadas a la comunidad.

*“Creo que el proceso de invisibilización [de la comunidad LGBTIQANB+] ha sido muy importante en esta región. No hay espacios, o muy pocos espacios que podemos considerar espacios afirmativos para las diversidades sexuales”.  
(Informante 7)*

### **Actividades de las diversidades y disidencias sexo-genéricas**

Considerando la invisibilización que se observa en la comuna en relación con la comunidad LGBTIQANB+, se indagó con las personas entrevistadas sobre espacios e instancias donde se aborden estas temáticas. Así, se reconoce la existencia de seminarios, conversatorios, ferias, marchas y asambleas, organizadas mayormente por las organizaciones sociales. Sumado a lo anterior, se destacan actividades culturales tales como las fiestas Kiki, las cuales ayudan a educar e integrar a personas fuera de la comunidad en estos temas. Igualmente, en varias de estas instancias se reconoce la participación de la Municipalidad de Temuco,

como se mencionó anteriormente, apoyando con espacios y en ocasiones con la implementación necesaria para su realización. Adicionalmente, se menciona el seminario de “Realidades y desafíos en torno a las diversidades y disidencias sexo-genéricas” y la feria de la diversidad, ambas organizadas por la Oficina de la Diversidad y Disidencias Sexo-Genéricas de la Municipalidad de Temuco.

*“También esto de la feria, igual concurre harto y le da visibilidad porque ahora están todas las personas reunidas, se va mostrando igual que se va viendo la comunidad. Es necesario tener momentos de encuentros y educar mucho más.” (Informante 2).*

Por otro lado, hay instancias institucionales en colaboración con estas organizaciones para generar espacios de capacitación a personas funcionarias del Estado. Se comenta particularmente la existencia de algunas actividades de capacitación que se han realizado en centros de salud y establecimientos educacionales. Sin embargo, existe la sensación de que todavía siguen siendo muy escasas y de corta duración, considerando que estos procesos de cambio toman tiempo y muchas veces requieren de acompañamiento por profesionales especializados en estas áreas.

*“Entonces, como [el personal de un centro de salud] se dio cuenta que no sabían qué responder a estos casos [personas trans en contexto de atenciones de salud], buscaron esta capacitación. Consistía específicamente en conceptualizar lo que es educación sexual, integral, lo que es*

*sexualidad, lo que es identidad y diferenciar, porque hay mucha confusión en eso. Son temas que se tocan como desde afuera, no se profundiza mucho. Entonces, nosotros le damos fuerte a los conceptos y a la normativa legal, internacional, los derechos humanos. Y lo que es terapia afirmativa.” (Informante 2)*

Todas estas instancias son valoradas por las personas informantes, comentando la necesidad de aumentar su cantidad y frecuencia. Sin embargo, a pesar de estas evaluaciones positivas, también se manifiesta la falta de difusión para estas actividades.

### **El rol de la Municipalidad de Temuco y acciones a implementar**

Al consultar sobre el trabajo realizado por la Municipalidad de Temuco, se observa un reconocimiento a las acciones que se han realizado hasta el momento, particularmente la creación del Departamento de Igualdad de Género y la Oficina de la Diversidad y Disidencias Sexo-Genéricas, lo cual se percibe como un gran avance. Sin embargo, en general las personas informantes consideran que la ejecución de estas instancias es muy reciente para poder realizar una evaluación sobre el trabajo realizado, pero se manifiesta la esperanza de que las mismas generen cambios positivos en la comuna en torno a estas temáticas.

*“Pero igual está la esperanza, con el equipo que se está formando en la Oficina [de la Diversidad y Disidencias Sexo-Genéricas]. Es bien movido,*

*entonces es algo que se puede ir trabajando y generando esa confianza de acuerdo a cómo vaya trabajando la Muni.” (Informante 2).*

En contraparte, algunas personas informantes comentaron sobre la desconfianza que sigue existiendo con la institucionalidad en general, no sólo con la Municipalidad, dado que el movimiento de la comunidad LGBTIQANB+ nace desde una mirada disruptiva a la norma social y, desde su perspectiva, consideran su lucha como un desafío a la institucionalidad. En este sentido, se manifiesta que la apertura de la Municipalidad de Temuco hacia esta temática ha sido reciente, como también existe la mirada de que las actividades relacionadas con las diversidades y disidencias sexo-genéricas deben ser planificadas y organizadas por la comunidad con la colaboración del municipio. Además, se considera primordial la participación de las personas de las diversidades y disidencias sexo-genéricas en toda la planificación de políticas públicas relacionadas con la comunidad, para poder asegurar la pertinencia de éstas.

Por otro lado, las personas entrevistadas consideran necesaria la capacitación al personal público, especialmente en centros de salud y establecimientos educacionales, destacando la importancia de sociabilizar los protocolos y normativa asociada a la inclusión del estudiantado diverso y disidente. Esta normativa ya existe en muchos establecimientos, sin embargo, no se visualiza una bajada al personal docente, administrativo, auxiliar de servicios ni al cuerpo estudiantil sobre su contenido, como tampoco se observa una fiscalización de su implementación y ejecución.

Lo anterior se visualiza en el bajo porcentaje de personas participantes que cuentan con información sobre dichos protocolos en sus respectivas instituciones educativas, lo cual apunta a la necesidad de difundir estas temáticas y educar al cuerpo estudiantil sobre sus derechos como personas de las diversidades y disidencias.

No obstante, se reconoce la complejidad de implementar esta normativa y protocolos, por lo cual se considera imprescindible el acompañamiento por parte de un profesional experto en temáticas de diversidades y disidencias sexo-genéricas para apoyar en su instalación y realizar las capacitaciones necesarias a la comunidad educativa, con el fin de generar cambios positivos que lleven a espacios educacionales libres de discriminación y violencia hacia las personas LGBTIQANB+. En esta línea, algunos informantes comentan la importancia de implementar la educación sexual integral en los colegios.

*“Entonces, lo que hemos ido conversando es que, si esto no se arma en un proceso de acompañamiento al profesorado y a los asistentes, esto posiblemente no resulte, porque no basta con que ellos recién en un día conozcan lo que significan las diversidades sexo genéricas, poder sacarse el estereotipo de que solo es hablar de una orientación sexual, o de una identidad sexual, o de una expresión de género, eso ellos no lo conocen. Y luego pasar a ver qué se puede hacer, qué cambios se pueden hacer en el establecimiento, eso ya requiere de más tiempo, porque hay cosas que se proponen y a veces [la*

*comunidad educativa] no las ven posibles porque les viene mucho temor, porque no saben si lo van a manejar bien, algunos todavía están tratando de elaborar sus propios ejercicios que son profundos, profundamente conservadores, entonces nos hemos dado cuenta que eso requiere de un proceso.” (Informante 7)*

Asimismo, la capacitación de docentes y personal de los establecimientos es destacada como una herramienta para mejorar el trato hacia personas de las diversidades y disidencias, particularmente a estudiantes, a quienes dichos espacios educativos tienen una obligación de proteger y potenciar en su desarrollo. En relación a lo anterior, una persona informante sugiere realizar un diagnóstico a nivel comunal sobre los diferentes requerimientos de cada establecimiento, con el fin de generar planes de trabajo estandarizados que aseguren la seguridad de las personas LGBTIQANB+.

*“Se puede generar un panel de expertos (para generar un plan de trabajo), porque igual sería importante entregar lo mismo a todos los establecimientos, algo como estándar, que sea fiable con base teórica firme, con un estudio entre medio y si la Municipalidad tiene recursos, inicialmente hacer con un sondeo de los colegios para ver las necesidades reales que existen.” (Informante 1).*

En esta misma línea, se manifiesta la importancia de visualizar y difundir los diversos protocolos que ya existen en los diferentes espacios públicos y que éstos sean sociabilizados entre las personas funcionarias, para asegurar un trato digno y sin discriminación a las personas usuarias. Así, se recalca lo fundamental que puede ser tener protocolos para que una persona LGBTIQANB+ sea llamada por su nombre social y que se utilicen los pronombres que le identifican. Lo anterior es considerado como una medida que puede ser de gran impacto hacia un trato digno y no discriminatorio, teniendo en cuenta que el uso del nombre “muerto” se considera un acto violento en sí. Estas situaciones son nombradas por las personas entrevistadas como recurrentes en los centros de salud.

***“El tema de que utilicen sus pronombres, de que, en el sistema de registro, como en la ficha de salud, estén sus nombres sociales y que se respete eso. Me acuerdo que nos vinieron a ayudar desde el consultorio y seguía su nombre muerto en el registro. Y ella ya había hecho el cambio en el registro civil. Entonces, en ese momento, que igual era un momento un poco estresante, un poco angustiante, eso implicó mucha más ansiedad, frustración y enojo.” (Informante 5).***

Adicionalmente, vinculado a las atenciones en salud, surge como necesidad el que las personas de las diversidades y disidencias sexo-genéricas puedan contar con información de salud actualizada a situaciones íntimas que no son heteronormadas. Lo an-

terior requiere capacitación del personal de salud, para que puedan visualizar atenciones que no estén focalizadas en relaciones heterosexuales y puedan entregar información pertinente a lo requerido por cada paciente, independiente de su identidad de género u orientación sexo-afectiva. Particularmente, se reconoce la falta de acceso a preservativos internos, también conocido como condón femenino, en los centros de salud primaria públicos, situación que se podría trabajar desde el municipio con los centros que estén a su cargo.

Otro punto sobre el cual se observa un consenso es la importancia de la visibilización y educación a todas las personas de la comuna, particularmente a la comunidad LGBTIQANB+, respecto a sus derechos. Lo anterior, se comenta considerando que es igual de importante empoderar a las personas de las diversidades y disidencias a exigir sus derechos, como a la comunidad en general a respetarlos. Si bien esta acción ya está siendo trabajada mediante talleres, conversatorios y diversas actividades relacionadas con la comunidad LGBTIQANB+, se reconoce la necesidad de aumentar estas instancias.

***“Igual muchas personas tampoco tienen conocimiento, entonces ni siquiera saben que están siendo vulnerados sus derechos, como que eso, que todos tengan acceso a la información para que a la vez no permitan o se atrevan a denunciar, porque igual eso es algo que hay mucha discriminación, pero no se denuncia tampoco porque no hay esperanza de que se haga algo muchas veces.” (Informante 2)***

En las entrevistas también se releva la importancia de proteger a la infancia y adolescencia, con la sugerencia de que la Oficina de la Diversidad y Disidencias Sexo-Genéricas participe en la Red Comunal de Infancia, buscando avanzar en la protección de la infancia y adolescencia diversa, quienes pueden estar en exposición a vulneraciones al interior de sus establecimientos educacional y/o hogares. Lo anterior refleja el rol fundamental que tiene el municipio en temáticas de infancia y adolescencia y las redes que puede generar para la protección de la infancia y adolescencia en la comuna.

Finalmente, una temática recurrente, pero no de directa acción Municipal, tiene que ver con el rol de las fuerzas de orden público, especialmente de Carabineros de Chile, y la percepción de que no son una institución que acoge o protege a las diversidades y disidencias sexo-genéricas. En esta línea, la propuesta enfoca hacia una coordinación entre la Municipalidad y Carabineros con el fin generar espacios en los cuales las personas puedan acudir en caso de necesitar ayuda. Este trabajo también requerirá de difusión, para dar a conocer estas instancias y favorecer que las personas utilicen estos espacios.

## ¿Cuál es el estado de la normativa chilena en materia de diversidades y disidencias sexo-genéricas?

Junto con la realización del diagnóstico elaborado a partir del levantamiento y análisis de información primaria (encuesta y entrevistas), se llevó a cabo un catastro de las principales leyes, circulares y normativas presentes en la legislación chilena en torno a los derechos de las personas pertenecientes a las diversidades sexo genéricas. Si bien en el Anexo 1 se identifica la totalidad de políticas catastradas, es preciso señalar que gran parte de estas normativas se vinculan a ámbitos abordados en el presente diagnóstico, como son la educación, el trabajo y la salud.

En términos de las políticas lideradas por el Ministerio de Educación, destacan aquellas que apuntan a la no discriminación, siendo pionera la Ley General de Educación N°20.370, promulgada en el año 2009 y en la que se incluye en el artículo N°2 el principio de no discriminación, enmarcado en el respeto y valoración de los derechos humanos y de las libertades fundamentales. En esta misma línea, en el año 2015 se promulgó la Ley de Inclusión Escolar N°20.845, que busca garantizar la no discriminación por orientación sexual e identidad de género en la admisión y trayectoria educativa de estudiantes. Así también, el año 2017 se difundió la circular N°768 de la Superintendencia de Educación, en la que, acorde a las bases de los derechos garantizados en la Constitución Chilena de la República, se presentan principios orientadores para las comunidades educativas con relación al reconocimiento y protección de la identidad de género de las personas y, en este caso, niños, niñas y adolescentes del sistema educacional chileno, estableciendo en este marco una serie de obligaciones de los sostenedores y personal directivo de los establecimientos educacionales en el marco del respeto y las garantías de los derechos fundamentales de este grupo de la población.

Esta circular pone especial énfasis en el procedimiento para el reconocimiento de la identidad de género en niños, niñas y adolescentes trans en las instituciones



educativas, así como las medidas básicas de apoyo que deberán adoptar las instituciones educativas para este grupo, tales como el uso del nombre social en los espacios educativos, la orientación a la comunidad educativa, apoyo y orientación al niño, niña o adolescente y a su familia, presentación personal, utilización de servicios higiénicos, entre otros, dando cuenta de los avances en materia de igualdad que han sido oficializados por el Estado de Chile.

No obstante, el año 2021, y tras la promulgación de la Ley 21.120 de Identidad de Género, la circular 768 es sustituida por la Resolución Exenta N°0812 la cual "Garantiza el derecho a la identidad de género de niñas, niños y adolescentes en el ámbito educacional", actualizando y ampliando los derechos para la infancia y adolescencia trans en los ámbitos educativos, incluyendo aspectos como las garantías asociadas al derecho a la identidad de género en el ámbito escolar.

También fue posible también catastrar la Ley 21.369, exclusiva para el ámbito de la educación superior, y que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en este nivel educacional. Esta ley tiene por objetivo promover políticas integrales orientadas a prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, y proteger y reparar a las víctimas en el ámbito de la educación superior, con la finalidad de establecer ambientes seguros y libres para todas las personas que se relacionan en las referidas comunidades académicas, con prescindencia de su sexo, género, identidad y orientación sexual.

En la línea de los avances en materia de salud, el Ministerio de Salud ha puesto en marcha una serie de circulares vinculadas a la atención de la población perteneciente a las disidencias y diversidades sexo-genéricas. De esta forma, en el año 2011 se publicó la Circular N°34 que instruye la atención de personas trans (transexuales y transgénero) y aborda el fortalecimiento de la estrategia de hospital amigo a personas de la diversidad sexual en los establecimientos de la red asistencial, considerando aspectos como la identificación de la persona, registros en fichas clínicas y procedimientos de hospitalización. A esta circular se suma la Circular N°21 en la que se actualiza e incorpora a las personas Travestis e Intersex, con lo cual se amplía el reconocimiento a las identidades de género. Por otro lado, el año 2015 se publicó la Circular N°18 que instruye sobre algunos aspectos de la atención de salud a niños y niñas intersex, instruyendo además la detención de tratamientos de "normalización" hasta que las niñas y niños intersex tengan la edad suficiente para decidir sobre su cuerpo.

El año 2019, la Superintendencia de Salud promulgó la Circular N°336, en la que se imparten instrucciones respecto a la no discriminación por identidad de género en la afiliación a Isapres, estableciendo la improcedencia de que las administradoras de previsiones de salud privadas exijan información sobre la identidad de género en el proceso de suscripción de los contratos de salud. Por último, el año 2022 se promulgó la Ley 21.331 sobre Salud Mental, en la que se establece que ni la identidad de género ni la orientación sexual pueden ser consideradas como diagnósticos



de salud mental y, por lo tanto, se prohíben las terapias reparativas en este ámbito.

Finalmente, en el ámbito de las normativas vinculadas al trabajo, destaca en el año 2016 la promulgación de la Ley 20.940 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en la que se moderniza el sistema de relaciones laborales, incorporando como categorías protegidas anti discriminación a la orientación sexual y a la identidad de género de la persona trabajadora. En tanto, en el año 2017 se publica el Decreto N°954 del Ministerio de Salud en el que se aprueba el instructivo de la Dirección del Trabajo sobre los derechos de las personas trans en el ámbito de las condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo, imponiendo el ordenamiento laboral a la organización empleadora para proteger a todas las personas trabajadoras de su institución, sin importar su condición y situación personal, ya sea por su sexo, orientación sexual o identidad de género.

Por último, el año 2022 se publica el Dictamen Ord. 147/2022 de la Dirección del Trabajo, en la que se indica que el trabajador transgénero masculino en estado de embarazo tiene derecho a las garantías que otorgan todas las normas protectoras de la maternidad, paternidad y vida familiar reguladas en el Código del Trabajo, siendo una obligación de la organización empleadora garantizar el mismo trato entregado a las mujeres trabajadoras embarazadas. De esta forma, se dictamina una inédita normativa que permite continuar avanzando en el resguardo de los derechos fundamentales de las personas trans.

## Conclusiones

De acuerdo a los relatos de las personas que participaron en este estudio, en general no se percibe un respeto al derecho de la identidad y expresión de género u orientación sexo-afectiva para quienes están fuera de lo heteronormado. Asimismo, mientras más evidente es la expresión de la disidencia, y más se aleje de las reglas impuestas por la cultura binaria y hegemónica, mayor es la posibilidad de sufrir discriminación o violencia psicológica y física ejercida por personas extrañas y conocidas.

Adicionalmente, se destacan las vivencias de las personas trans género, particularmente aquellas que no tienen cispasing, las cuales son consideradas como las más propensas a sufrir vulneraciones, situaciones de violencia y discriminación. Como ejemplo de lo anterior, las personas consultadas dan cuenta de que, en este grupo de personas, existe mayor temor al utilizar baños públicos, como los ubicados en espacios laborales, públicos, educacionales o de la salud, entre otros. Lo anterior da urgencia a la implementación de espacios seguros en estos contextos, considerando que existen leyes y normativas que regulan el actuar en estas situaciones.

Sumado a lo anterior, se reconoce la importancia de trabajar en estrategias que permitan enfrentar y frenar la violencia dada en los espacios digitales de socialización. Como se menciona anteriormente, el 50,1% de las personas encuestadas indicó haber sufrido algún tipo de violencia o discriminación en espacios digitales, situación que puede verse empeorada si se considera la realidad de otros grupos de esta comunidad, como, por ejemplo, la población escolar. A raíz de esto, toma relevancia la conformación de mesas de trabajo y campañas en terreno que trabaje con diferentes actores y organizaciones comunales para erradicar estas prácticas violentas.

Por otro lado, existe el uso del nombre social y de los pronombres que identifican a cada persona. Lamentablemente, las personas que no se identifican con su nombre legal y deciden cambiarlo encuentran muchas barreras para hacer uso de su nombre social, incluso cuando éste ha sido inscrito en el registro civil. Adicionalmente, existe

resistencia desde las personas que trabajan en ciertos espacios públicos y/o privados en respetar esta decisión, como también de reconocer los pronombres elegidos por la persona que está siendo atendida. Lo anterior significa una violencia psicológica para las personas y genera ansiedad y dolor en quienes están sufriendo la agresión, pudiendo afectar gravemente su salud mental.

En esta misma línea, existe temor e inseguridad permanente, percepción que quedó plasmada en las encuestas, y la cual se agudiza en espacios públicos, particularmente la vía pública en horarios nocturnos. Las personas de las diversidades y disidencias sexo-genéricas que participaron en la encuesta y entrevistas, indican que, en general, la comunidad LGBTIQANB+ está en un estado de alerta, ya que situaciones de violencia y discriminación existen tanto en espacios privados como públicos y las personas agresoras pueden ser personas conocidas como también personas desconocidas, razón por la cual se establece que cualquier espacio puede ser potencialmente peligrosos para esta comunidad.

Entre las soluciones propuestas para ir avanzando en una sociedad más respetuosa está, en primera instancia, la realización de capacitaciones y eventos de visibilización. Dichas actividades estarían orientadas a toda la comunidad en sus diversos espacios: barrios y juntas de vecinos, plazas y parques, colegios, centros de salud, instituciones públicas, etc. De igual modo, se reconoce la importancia de intervenir en todos los niveles, aunque se hace un énfasis en la capacitación a las personas funcionarias

públicas, a pesar de considerar que estos procesos son lentos y los resultados de estas intervenciones podrían ser visualizadas a largo plazo.

En segundo lugar, y de la mano con lo propuesto anteriormente, está la colaboración de la Municipalidad con las organizaciones de las diversidades y disidencias sexo-genéricas, acción imprescindible para asegurar un trabajo con pertinencia y pertinente a las necesidades de la comunidad LGBTIQANB+. En este punto se reconocen avances con la creación de la Oficina de la Diversidad y Disidencias Sexo-Genéricas y las actividades realizadas en su quehacer, aunque se espera poder ver mayor colaboración y apoyo desde el Municipio a estas instancias.

En tercer lugar, se considera importante la sociabilización de las leyes y protocolos existentes, los cuales favorecen la inclusión de personas de las disidencias y diversidades sexo-genéricas en diversos espacios. Este punto va de la mano con la primera propuesta, ya que ampliar el conocimiento de los instrumentos existentes requiere de capacitación y actividades de visibilización en estas temáticas.

Adicionalmente, es importante dar cuenta de las limitaciones del estudio para proyecciones de profundización a futuro. Al ser una consulta ciudadana voluntaria, la cual se respondía a través de una plataforma digital, existen barreras para llegar a algunos grupos de la comunidad LGBTIQANB+. Lo anterior se ve reflejado en la homogeneidad de los perfiles de las personas que contestaron el cuestionario, ya que, en general, se observan personas más bien jóvenes, donde el 81,2% de las personas participantes

declaró tener entre 18 y 33 años. Además, la muestra incluye un 38,8% de personas estudiantes a nivel terciario y un 66,9% con estudios universitarios completos.

Finalmente, más de la mitad de las personas participantes tienen ingresos mensuales por sobre el ingreso promedio regional<sup>8</sup>. Lo anterior da luces de la dificultad de llegar a toda la comunidad LGBTIQANB+, en particular a quienes se encuentran en situaciones de mayor vulnerabilidad, situación que se debe considerar en futuros estudios que se realicen con esta población.

Dicho lo anterior, este diagnóstico busca ser un primer insumo para la caracterización de las personas pertenecientes a la comunidad LGBTIQANB+ de la comuna de Temuco, aportando con datos concretos y actualizados para la toma de decisiones en política pública local.

---

8 Ingresos de las personas trabajadoras en La Araucanía, Observatorio Laboral La Araucanía (2022). <https://www.observatorionacional.cl/publicaciones/2818>

# Anexos

## Anexo 1. Revisión de normativas en materia de diversidad y disidencias sexo-genéricas

| Año  | Nombre Política  | Resumen   |
|------|--|---|
| 1991 | Despenalización de la sodomía  | Derogación del artículo 365 del Código Penal que castigaba con cárcel las relaciones sexuales entre hombres adultos.<br>Elimina la homosexualidad como conducta de delito.  |
| 2009 | Ley 20.370 Ley General de Educación                                    | En su artículo N°2, incluye principio de no discriminación.   |
| 2011 | Circular N°34 del Ministerio de Salud                                  | Instruye sobre la atención de personas trans y fortalecimiento de la estrategia de hospital a personas de la diversidad sexual en establecimiento de la red asistencial.  |
| 2012 | Circular N°21 del Ministerio de Salud                                  | Reitera instrucción sobre la atención de personas trans en la red asistencial.<br>Incorpora a las personas Travestis e Intersex, identidades y situaciones de vida que no habían sido consideradas en la anterior Circular 34, con lo cual se amplía el reconocimiento a las identidades de género.                         |
| 2012 | Ordinario Circular N° 1297 Ministerio de Justicia y Derechos Humanos   | Instruye el cumplimiento de la "Guía Técnica Pericial de Sexología Forense para casos de personas trans e intersex".<br>Salvaguardar la integridad física y mental de las personas garantizando la protección de la dignidad, ante las pericias que solicitan los tribunales civiles por cambio de nombre y sexo registral. |
| 2012 | Ley 20.609 Establece medidas contra la discriminación                  | Ley que sanciona la discriminación arbitraria e incluye en sus categorías protegidas a la orientación sexual y la identidad de género   |
| 2014 | Ley 20.750. Permite la introducción de la televisión digital terrestre | Reforma a la Ley que crea el Consejo Nacional de Televisión, (2014) incorporando como categorías protegidas de la discriminación a la orientación sexual y la identidad de género.  |
| 2015 | Ley 20.845 de inclusión escolar  | Garantiza la no discriminación por orientación sexual e identidad género  |

|      |  |  |
|------|--|--|
| 2015 | Ley 20.830 Crea acuerdo de Unión Civil   | Permite contrato entre dos personas de igual o del mismo sexo, permitiendo regular los efectos jurídicos y patrimoniales.  |
| 2015 | Circular N°6 Departamento de Extranjería   | Reconocimiento de uniones civiles y matrimonio igualitarios contraídos en el extranjero.<br>Permite a los matrimonios igualitarios y uniones civiles entre personas del mismo sexo optar a la residencia temporaria en Chile.  |
| 2015 | Circular N° 18 Ministerio de Salud   | Instruye sobre algunos aspectos de la atención de salud a niños y niñas intersex.<br>Instruye a la detención de tratamientos de "normalización" de niños y niñas intersex. hasta que tengan edad suficiente para decidir sobre su cuerpo.  |
| 2016 | Ley 20.968 Tipifica delitos de tortura y de tratos crueles, inhumanos y degradantes.   | Incorpora a la orientación sexual y a la identidad de género como categorías protegidas.   |
| 2016 | Ley 20.940 Moderniza el sistema de relaciones laborales.   | Incorpora como categorías protegidas anti discriminación a la orientación sexual y a la identidad de género.   |
| 2017 | Circular N° 768 Superintendencia de Educación.   | Derechos de niñas, niños y estudiantes trans en el ámbito de la educación. Inclusión de estudiantes trans al sistema escolar.  |
| 2017 | Decreto N°594, Ministerio de Salud Aprueba Instructivo de la Dirección del Trabajo sobre los derechos de las personas trans en el ámbito laboral | Impone el ordenamiento laboral al empleador de proteger a todos y cada uno de sus trabajadores, cual sea la condición y situación personal de éstos, siendo inconcebible que una persona dependiente de la empresa quede marginada de tan básica protección por el solo hecho de tener un determinado sexo, orientación sexual o identidad de género (materia de servicios higiénicos) |
| 2018 | Ley 21.120 de identidad de género  | Ley que reconoce y da protección al derecho de identidad de género.<br>Permite el cambio de nombre y sexo registral en documentos oficiales.   |
| 2019 | Circular N° 336 por la Superintendencia de Salud   | Imparte instrucciones respecto a la no discriminación por identidad de género en la afiliación.  |

|      |   |   |
|------|---|---|
| 2020 | Resolución Exenta 5716 de Gendarmería de Chile  | Aprueba disposiciones que instruyen sobre el respeto y garantía de la identidad y expresión de género de las personas trans privadas de libertad en los establecimientos penitenciarios de los subsistemas cerrado y semiabierto y de aquellas que visitan estos establecimientos   |
| 2020 | Circular N°32 departamento de extranjería y migración   | Señala aplicabilidad de la Ley N°21.120 de 2019 que "Reconoce y da protección al derecho a la identidad de género" en materia de extranjería e indica compromiso del departamento de Extranjería en esta materia.   |
| 2020 | Ley 21.212 modifica el código penal, el código procesal penal y la Ley N° 18.216 en materia de tipificación del feminicidio. "Ley Gabriela" | Considera que el asesinato de una mujer por razones de género existe cuando la muerte se produzca en la circunstancia de haberse realizado con motivo de la orientación sexual, identidad de género o expresión de género de la víctima   |
| 2021 | Resolución Exenta N° 0812 que "Garantiza el derecho a la identidad de género de niñas, niños y adolescentes en el ámbito educacional".      | Sustituye la circular 768, la nueva resolución actualiza y amplía derechos para los niños, niñas y adolescentes trans en función de los principios de la Ley 21.120 de Identidad de Género promulgada en 2018   |
| 2021 | Ley 21.400 Matrimonio Igualitario   | Modifica diversos cuerpos legales para regular, en igualdad de condiciones el matrimonio entre personas del mismo sexo.   |
| 2021 | Ley 21.367 Suprime la causal de conducta homosexual en el divorcio por culpa  | Elimina la conducta homosexual como causal de divorcio por culpa, establecida dentro del catálogo del artículo 54 de la Ley de Matrimonio Civil, con el objeto de que no se considere para solicitar y declarar el divorcio bajo esta categoría, la orientación sexual de una persona.  |
| 2021 | Ley 21.369 Regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior.                        | Tiene como objetivo promover políticas integrales orientadas a prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, y proteger y reparar a las víctimas en el ámbito de la educación superior, con la finalidad de establecer ambientes seguros y libres para todas las personas que se relacionen en las referidas comunidades académicas, con prescindencia de su sexo, género, identidad y orientación sexual. |

|      |   |   |
|------|---|---|
| 2021 | Ley 21.325 Ley de migración y extranjería.  | En su artículo 10 Protección complementaria. Ningún extranjero titular de protección complementaria podrá ser expulsado o devuelto al país donde su derecho a la vida, integridad física o la libertad personal corran riesgo de ser vulneradas en razón de su raza o etnia, nacionalidad, religión o creencia, condición social, ideología u opinión política, orientación sexual o identidad de género. |
| 2022 | Dictamen Ord. 147/2022 Dirección del Trabajo  | Protección a la maternidad. Trabajador transgénero masculino embarazado.  |
| 2022 | Ley 21.430 sobre garantías y protección integral de los derechos de la niñez y adolescencia | Protege de manera explícita e integral a los niños, niñas y adolescentes pertenecientes a la diversidad sexual y de género. Brinda protección contra la discriminación, la violencia y la coacción, y reconoce el derecho de los niños, niñas y adolescentes a desarrollar su identidad de género También reconoce la diversidad familiar al enfatizar la existencia de padres y/o madres                 |
| 2022 | Ley 21.331 sobre Salud Mental   | Prohíbe "terapias reparativas" de la homo/transsexualidad   |



## Anexo 2. Referencias

Ley N° 20.370 Diario Oficial de la República de Chile, 12 de septiembre 2009.

<https://bcn.cl/2f73j>

Circular N°34 de 2011[Ministerio de Salud] Instruye sobre la atención de personas trans y fortalecimiento de la estrategia de hospital amigo a personas de la diversidad sexual en establecimiento e la red asistencial.

[https://diprece.minsal.cl/wrdprss\\_minsal/wp-content/uploads/2015/01/CIRCULAR-34-Atenci%C3%B3n-de-personas-trans.pdf](https://diprece.minsal.cl/wrdprss_minsal/wp-content/uploads/2015/01/CIRCULAR-34-Atenci%C3%B3n-de-personas-trans.pdf)

Circular N°21 de 2012 [Ministerio de Salud] Reitera instrucción sobre la atención de personas trans en la red asistencial. [https://diprece.minsal.cl/wrdprss\\_minsal/wp-content/uploads/2015/01/CIRCULAR-21-Reitera-Atenci%C3%B3n-de-personas-trans.pdf](https://diprece.minsal.cl/wrdprss_minsal/wp-content/uploads/2015/01/CIRCULAR-21-Reitera-Atenci%C3%B3n-de-personas-trans.pdf)

Ordinario Circular N° 1297 de 2012 [Ministerio de Justicia y Derechos Humanos] "Instruye el cumplimiento de la "Guía Técnica Pericial de Sexología Forense para casos de personas trans e intersex": <https://otdchile.org/wp-content/uploads/2017/04/Ord-Circular-1297-de-2012-Adj-Guia-Tecnica-1.pdf>

Ley N° 20.609 Diario Oficial de la República de Chile, 24 de julio 2012.

<https://bcn.cl/2g7mr>

Ley N° 20.750. Diario Oficial de la República de Chile, 29 mayo 2014.

<https://bcn.cl/2fck0>

Ley N° 20.845, Diario Oficial de la República de Chile, 08 junio 2015.

<https://bcn.cl/2f8t4>

Ley N° 20.830, Diario Oficial de la República de Chile, 21 abril 2015

<https://bcn.cl/2gbdj>

Circular N°18 de 2015 [Ministerio de Salud] Instruye sobre aspectos de la atención de salud a niños y niñas intersex. [https://diprece.minsal.cl/wrdprss\\_minsal/wp-content/uploads/2018/03/Circular-08-22-12-15-Instruye-Sobre-Ciertos-Aspectos-de-la-atenci%C3%B3n-de....pdf](https://diprece.minsal.cl/wrdprss_minsal/wp-content/uploads/2018/03/Circular-08-22-12-15-Instruye-Sobre-Ciertos-Aspectos-de-la-atenci%C3%B3n-de....pdf)

Ley N° 20.968 Diario Oficial de la República de Chile, 22 noviembre 2016.

<https://bcn.cl/2fbiv>

Ley N° 20.940 Diario Oficial de la República de Chile, 08 septiembre 2017

<https://bcn.cl/2f75v>

Circular N° 768 de 2017 [Superintendencia de la Educación] Derechos de niñas, niños y estudiantes trans en el ámbito de la educación. <https://www.supereduc.cl/wp-content/uploads/2017/04/ORD-N%C2%BA0768-DERECHOS-DE-NI%C3%91AS-NI%-C3%91OS-Y-ESTUDIANTES-TRANS-EN-EL-%C3%81MBITO-DE-LA-EDUCACI%C3%93N-A-SOSTENEDORES.pdf>

Decreto N°594 de 2019 [Ministerio de Salud] Aprueba reglamento sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo. <https://bcn.cl/2lfk5>

Ley N° 21.120 Diario Oficial de la República de Chile, 10 diciembre 2018

<https://bcn.cl/2f8z8>

Circular N° 336 de 2019 [Superintendencia de Salud] Imparte instrucciones respecto a la no discriminación por identidad de género en la afiliación. [http://www.supersalud.gob.cl/normativa/668/articles-18672\\_recurso\\_1.pdf](http://www.supersalud.gob.cl/normativa/668/articles-18672_recurso_1.pdf)

Resolución Exenta N° 0812 de 2021 [Superintendencia de educación] “Garantiza el derecho a la identidad de género de niñas, niños y adolescentes en el ámbito educacional”: [https://www.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/19/2022/03/REXN0812\\_CIRCULARTR-NS.pdf](https://www.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/19/2022/03/REXN0812_CIRCULARTR-NS.pdf)

Resolución Exenta N° 5716 de 2020 de [Gendarmería de Chile] “Instruyen sobre el respeto y garantía de la identidad de las personas trans privadas de libertad en los establecimientos penitenciarios de los subsistemas cerrado y semiabierto y de aquellas que visitan estos establecimiento” : <https://www.movilh.cl/wp-content/uploads/2021/01/gendarmeria-protocolo-trans-movilh.pdf>

Circular N° 32 de 2020 [Departamento de extranjería y Migración] “Reconoce y da protección al derecho a la identidad de género” [http://www.supersalud.gob.cl/normativa/668/articles-18672\\_recurso\\_1.pdf](http://www.supersalud.gob.cl/normativa/668/articles-18672_recurso_1.pdf)

Ley N° 21.212 Diario Oficial de la República de Chile, 04 marzo 2020

<https://bcn.cl/2fiyx>

Ley N° 21.400 Diario Oficial de la República de Chile, 10 diciembre 2021

<https://bcn.cl/2ucii>

Ley N° 21.367 Diario Oficial de la República de Chile, 16 agosto 2021

<https://bcn.cl/2qx8r>

Ley N° 21.369 Diario Oficial de la República de Chile, 15 septiembre 2021

<https://bcn.cl/2rhez>

Ley N° 21.325 Diario Oficial de la República de Chile, 20 abril 2021

<https://bcn.cl/2oodq>

Ordinario N° 147 [Dirección del Trabajo] Protección a la maternidad. Trabajador transgénico masculino embarazado. [https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-121817\\_recurso\\_pdf.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-121817_recurso_pdf.pdf)

Ley N° 21.430 Diario Oficial de la República de Chile, 15 marzo 2022

<https://bcn.cl/2yieq>

Ley N° 21.331 Diario Oficial de la República de Chile, 11 mayo 2021

<https://bcn.cl/2pad3>

