



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



Este estudio buscó identificar, mediante un diagnóstico, las necesidades de las personas que pertenecen a las diversidades y disidencias sexo-genéricas que residen en la comuna de Temuco y tienen 18 años o más.

LEVANTAMIENTO

1. Encuesta en línea por medio de la plataforma QuestionPro.
2. Entrevistas semi estructuradas a actores clave de manera presencial y virtual.

DIFUSIÓN

1. Organizaciones LGBTIQANB+.
2. Instituciones de Educación Superior (Universitaria y Técnico-Profesional) de Temuco.
3. Publicidad en Instagram.
4. Entrega de volantes en espacios públicos de la comuna (Estadio Germán Becker, Pubs, Mall Portal Temuco, Plazas, Ciclovías, Parque Isla Cautín).

Contexto Estudio

405 Encuestas

Personas pertenecientes a la comunidad LGBTIQANB+, de 18 años o más y que viven en Temuco.

9 Entrevistas

Dirigentes, líderes y activistas de la comunidad y personas que trabajan directamente con la comunidad.



Dimensiones de estudio

CARACTERIZACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA

SITUACIÓN LABORAL

SITUACIÓN EDUCACIONAL

ÁMBITO DE SALUD

EXPERIENCIAS EN ESPACIOS PÚBLICOS

VIOLENCIAS Y DISCRIMINACIÓN

ORGANIZACIONES Y POLÍTICAS PÚBLICAS



Perfil de las personas participantes





EDAD

81% entre 18 y 33 años
Edad máxima 59 años

RELACIÓN CON JEFATURA DE HOGAR

Hijo/hija/hije **48%**
Es jefatura **38%**

ESTADO CIVIL

70% persona soltera
25% conviviente sin unión civil

NIVEL EDUCACIONAL

75% Educación superior completa

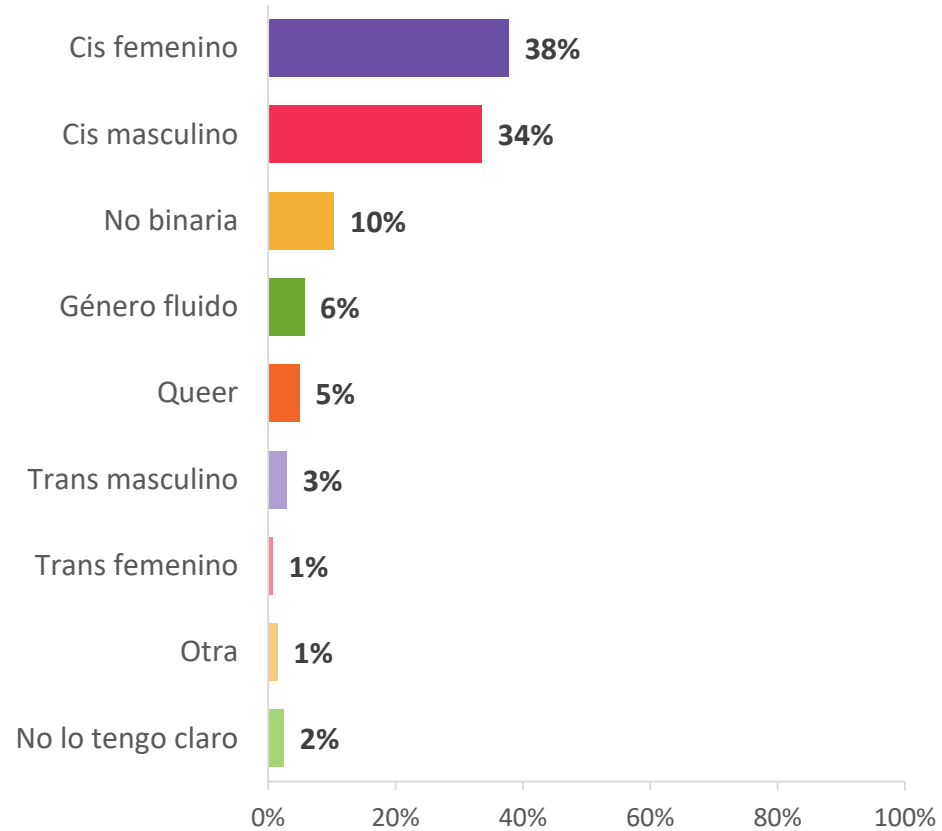
SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD

19,5% en situación de discapacidad

PUEBLO INDÍGENA

21,7% población mapuche

Identidad de Género



FUENTE: Elaboración propia.
N=405.



Identidad de género

Vivencia interna e individual del género.

72% de las personas participantes se identifican como **cisgénero**, una persona cuya identidad de género coincide con el sexo biológico que se le asignó al nacer.



Identidad de Género



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.

Género Fluido

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

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.

Cisgénero

Una persona que se identifica con el género asignado al nacer.

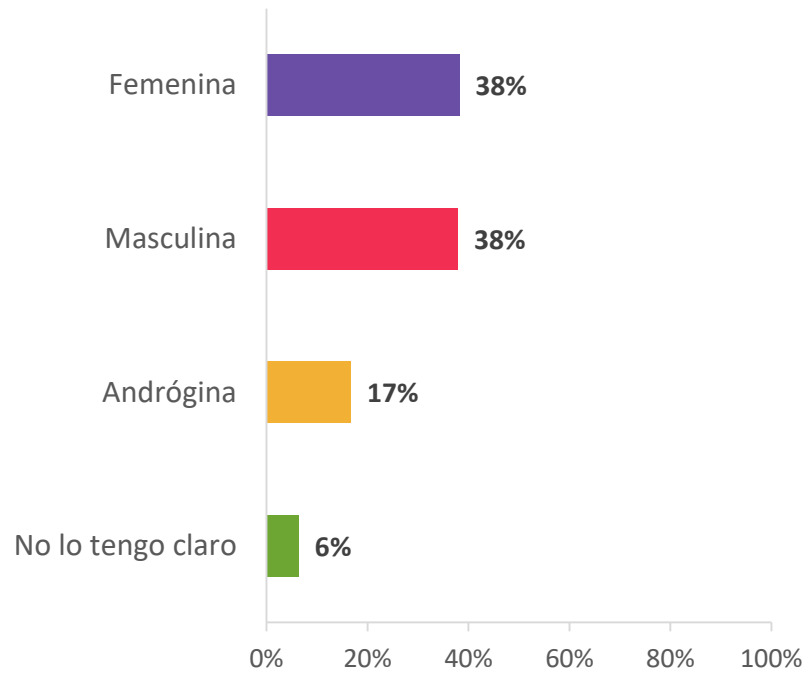
Trans Masculino

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

Trans Femenino

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

Expresión de Género



FUENTE: Elaboración propia.
N=405.



Expresión de género

Cómo una persona manifiesta su identidad de género.

Andrógina

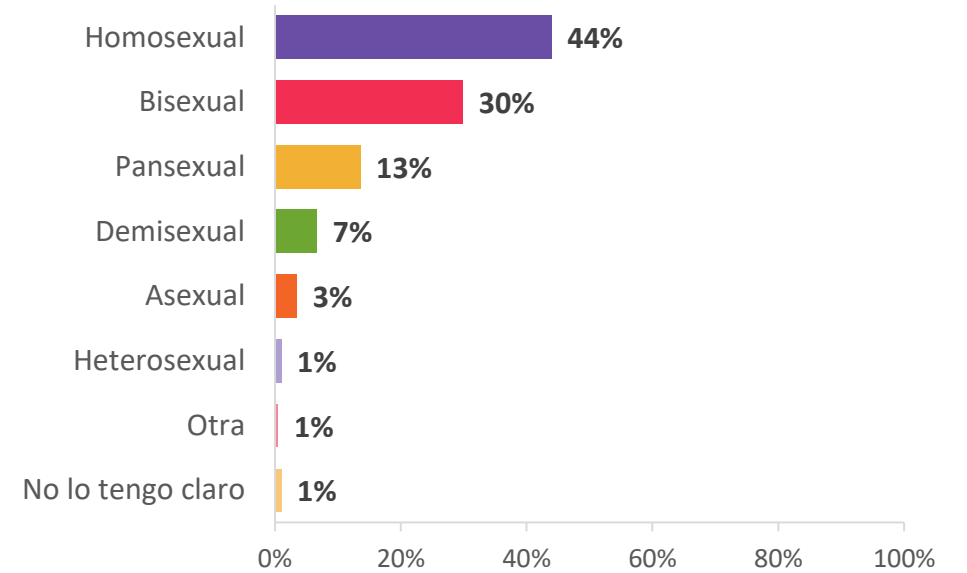
Expresión de género que no es clara o únicamente femenina o masculina.



Orientación sexo-afectiva

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

Orientación sexo-afectiva



FUENTE: Elaboración propia.
N=405.



Orientación sexo-afectiva



Homosexual

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



Bisexual

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



Pansexual

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



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.



Asexual

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

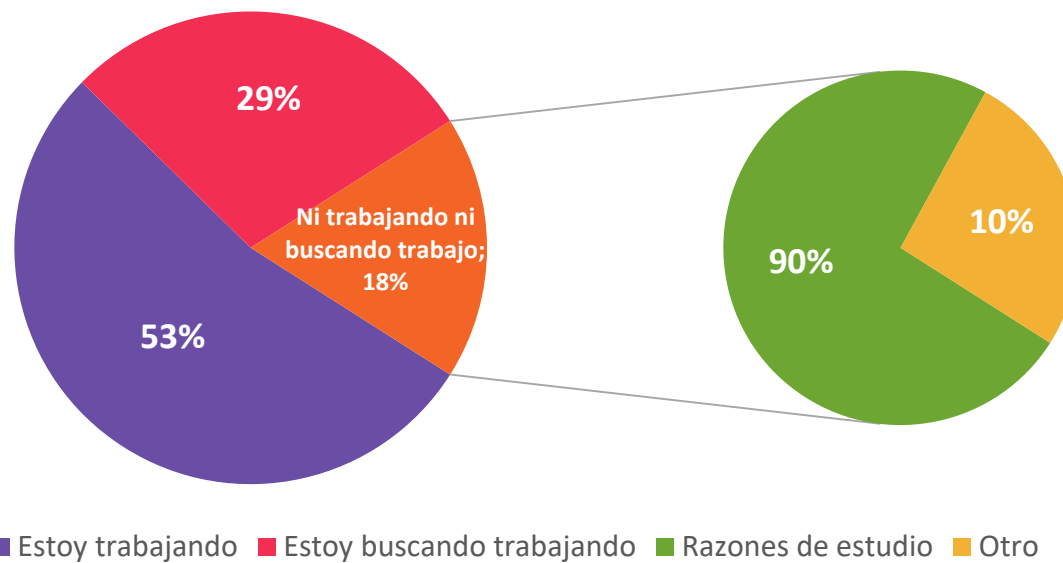


Heterosexual

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

Situación Laboral

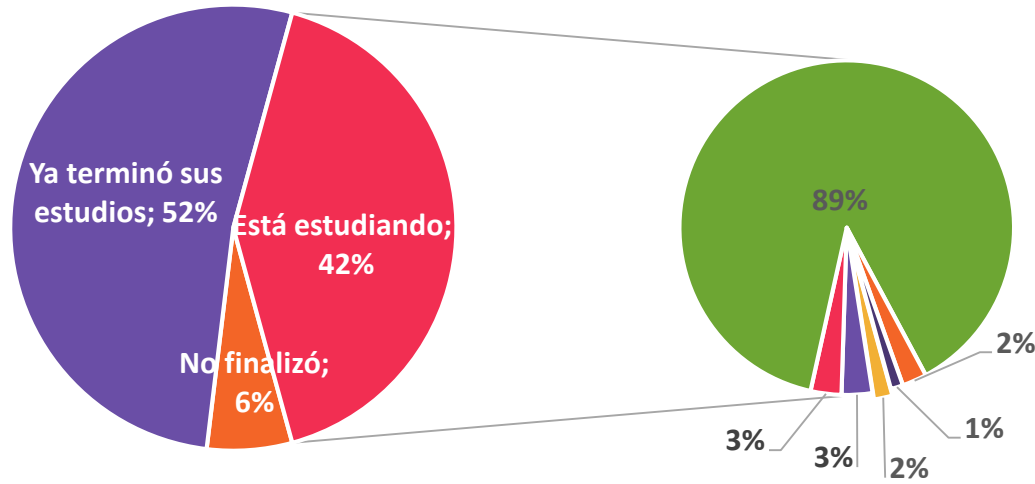
90% de las personas que no se encuentran trabajando ni buscando trabajo manifiesta que es **por razones de estudio**.



FUENTE: Elaboración propia.
N=405.



Situación educacional



FUENTE: Elaboración propia.
N=405.

- CFT
- Educación media
- IP
- Universidad
- Otro
- NR

75% de las personas encuestadas cuenta con estudios superiores completos.

42% se encontraba **estudiando** al momento de responder la encuesta.

94% de las personas que estaban estudiando indica estar **matriculadas en una institución de educación superior**.



Espacios de riesgo para las personas LGBTIQANB+



¿Espacios seguros en Temuco para la comunidad LGBTIQANB+?



27% no sabe si existen lugares seguros

30% considera que ningún lugar es seguro

59% considera que la **vía pública es el lugar más riesgoso** para las diversidades

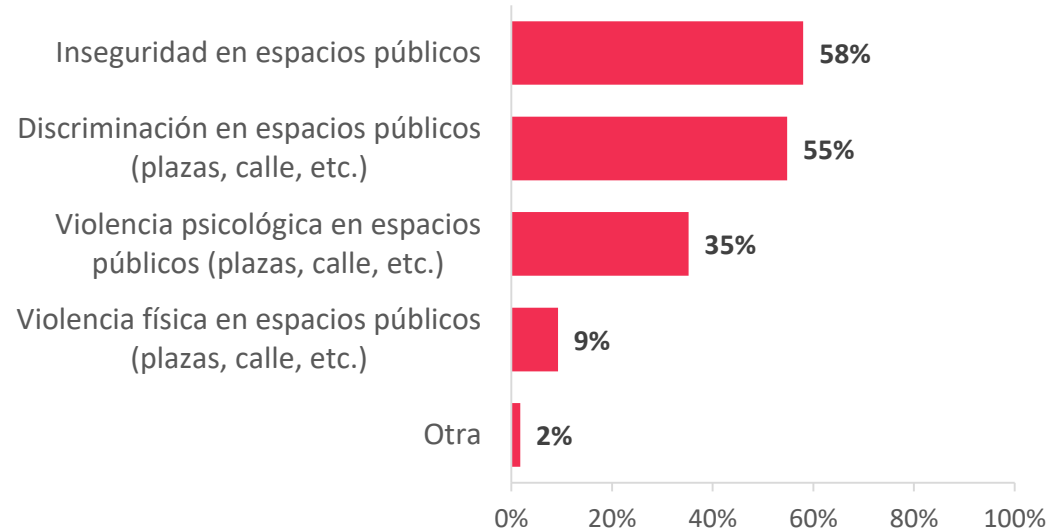
Existe la percepción de que las personas de la comunidad LGBTIQANB+ son quienes generan, con su presencia en grupo, espacios que pueden ser seguros, porque no existe ningún espacio físico, ya sea público o privado, que sea completamente seguro para las disidencias sexo-genéricas.



“Los espacios que generamos nosotres son espacios seguros, pero estos no tienen necesariamente un lugar físico asignado.” (Informante 9).

Situaciones de violencia o discriminación en espacios públicos

Situaciones afrontadas en espacios públicos de Temuco



69% indica haber afrontado alguna **situación de discriminación o violencia en espacios públicos.**

Fuente: Elaboración propia.
N=281.



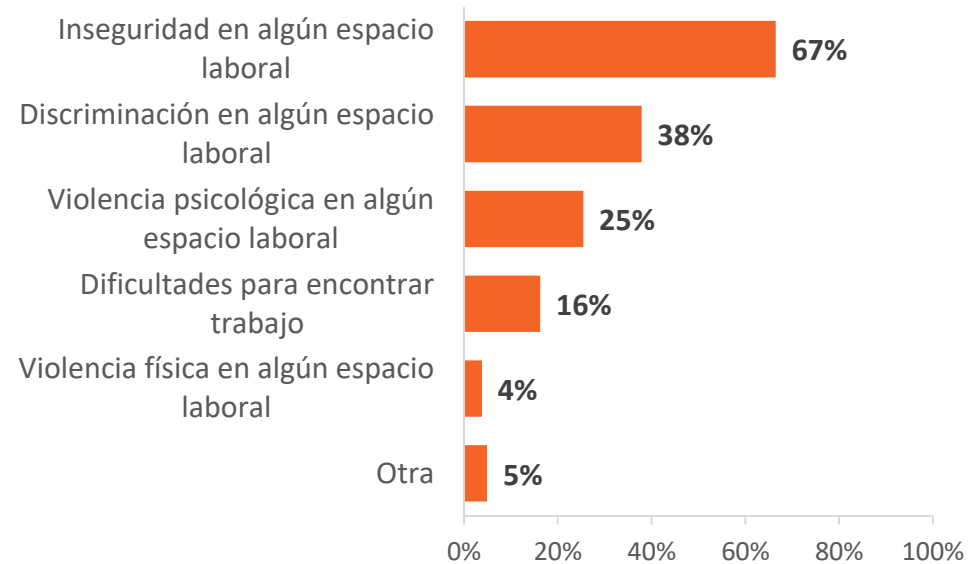
Experiencias de la comunidad en espacios públicos



"Voy a un evento o a una fiesta 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).

Situaciones de violencia o discriminación en espacios laborales

Situaciones afrontadas en relación a la trayectoria laboral y la identidad de género, expresión de género u orientación sexo-afectiva:



46% indica haber afrontado alguna situación de **discriminación o violencia en espacios laborales**

Fuente: Elaboración propia.
N=185.



Experiencias de la comunidad en espacios laborales

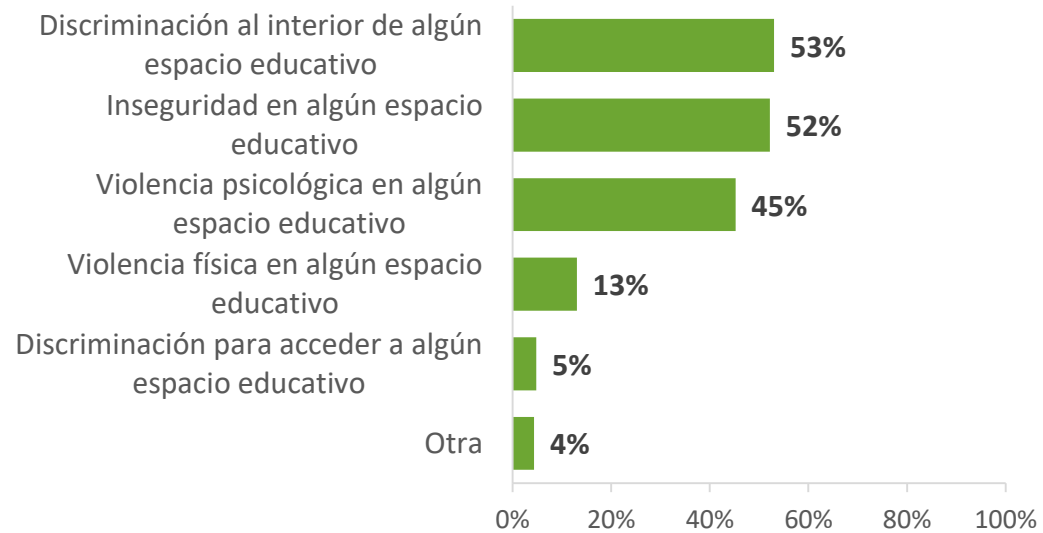


“La mirada de algunas colegas, su lenguaje, insultos y el uso de estereotipos para referirse a mi personalidad o disminuir mi conocimiento, autoridad y sentimientos en el contexto laboral.” (Persona encuestada).

Particularmente para las personas cuya expresión de género no se rige de acuerdo a lo heteronormado, como las personas transgénero, se visualizan más dificultades para encontrar trabajo y mayor discriminación en espacios laborales.

Situaciones de violencia o discriminación en espacios educativos

Situaciones afrontadas en relación a la trayectoria educativa y la identidad de género, expresión de género u orientación sexo-afectiva:



57% indica haber afrontado alguna situación de discriminación o violencia en espacios educativos.

Fuente: Elaboración propia.
N=230.



Experiencias de la comunidad en espacios educativos



“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 había [en el colegio].” (Persona encuestada).

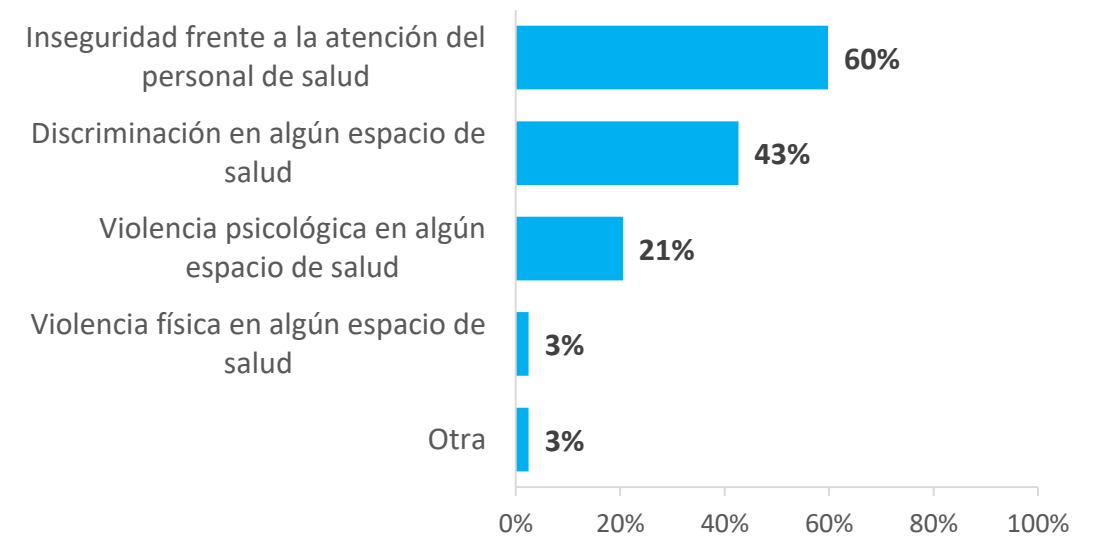
Informantes destacan la importancia de **capacitar al personal de educación** en temáticas de diversidades sexo-genéricas.



30% indica haber afrontado alguna situación de **discriminación o violencia en centros de salud.**

Situaciones de violencia o discriminación en centros de salud

Situaciones afrontadas respecto a la atención en centros de salud y la identidad de género, expresión de género u orientación sexo-afectiva:



Fuente: Elaboración propia.
N=122.



Experiencias de la comunidad en centros de salud

“[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).

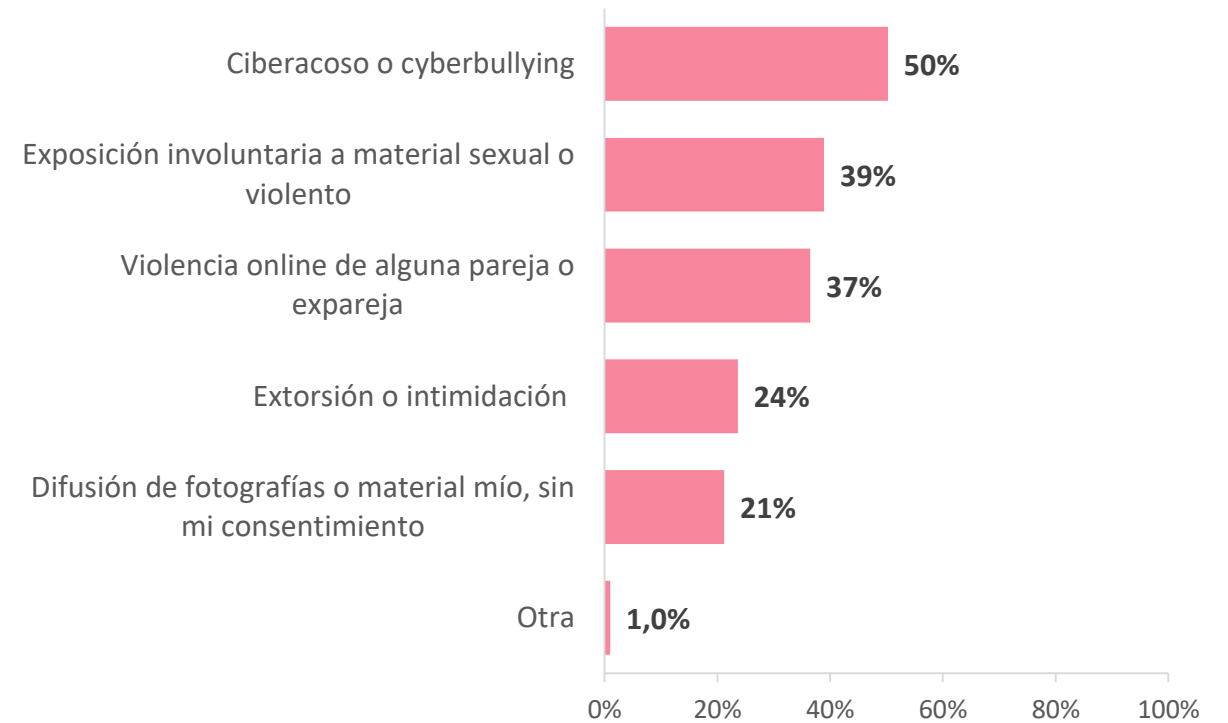
Informantes destacan la importancia de **capacitar al personal de salud** en temáticas de diversidades sexo-genéricas.



50% indica haber afrontado alguna situación de **discriminación o violencia en espacios digitales.**

Situaciones de violencia o discriminación en espacios digitales

Situaciones afrontadas en espacios públicos de Temuco



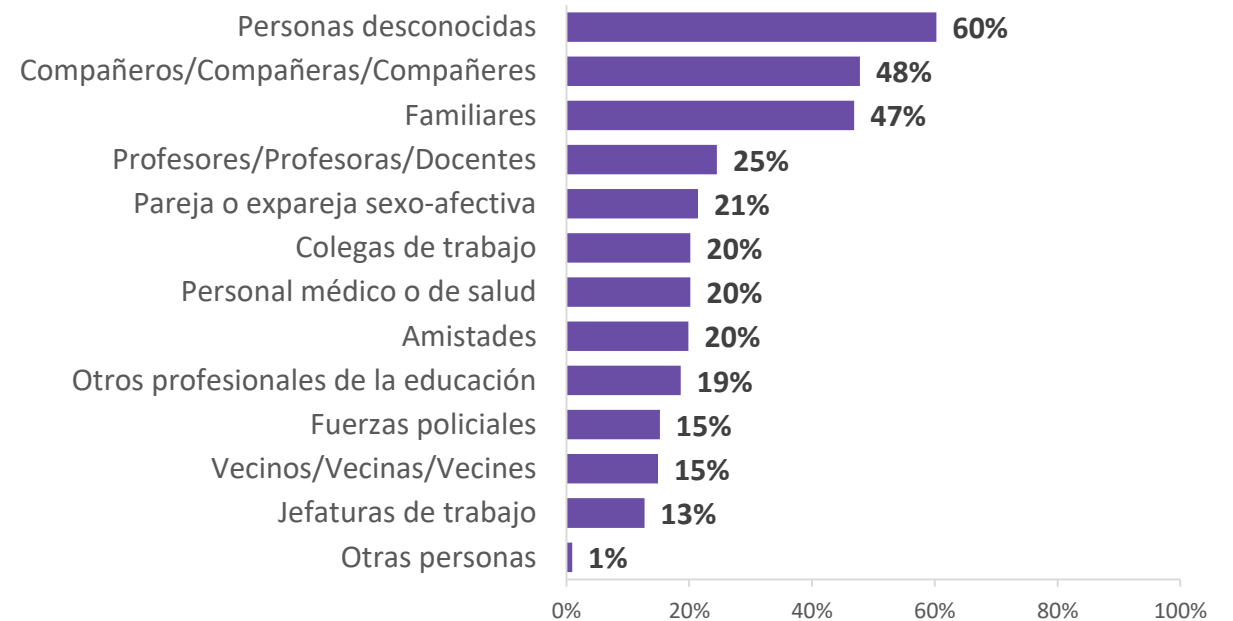
Fuente: Elaboración propia.
N=122.



80% indica haber afrontado alguna situación de discriminación o violencia

Personas que han ejercido discriminación y/o violencia

Sujetos que han ejercido violencia hacia personas encuestadas producto de su identidad de género, expresión de género u orientación sexo-afectiva, ¿Quiénes han ejercido esta violencia hacia ti?



Fuente: Elaboración propia.
N=322.

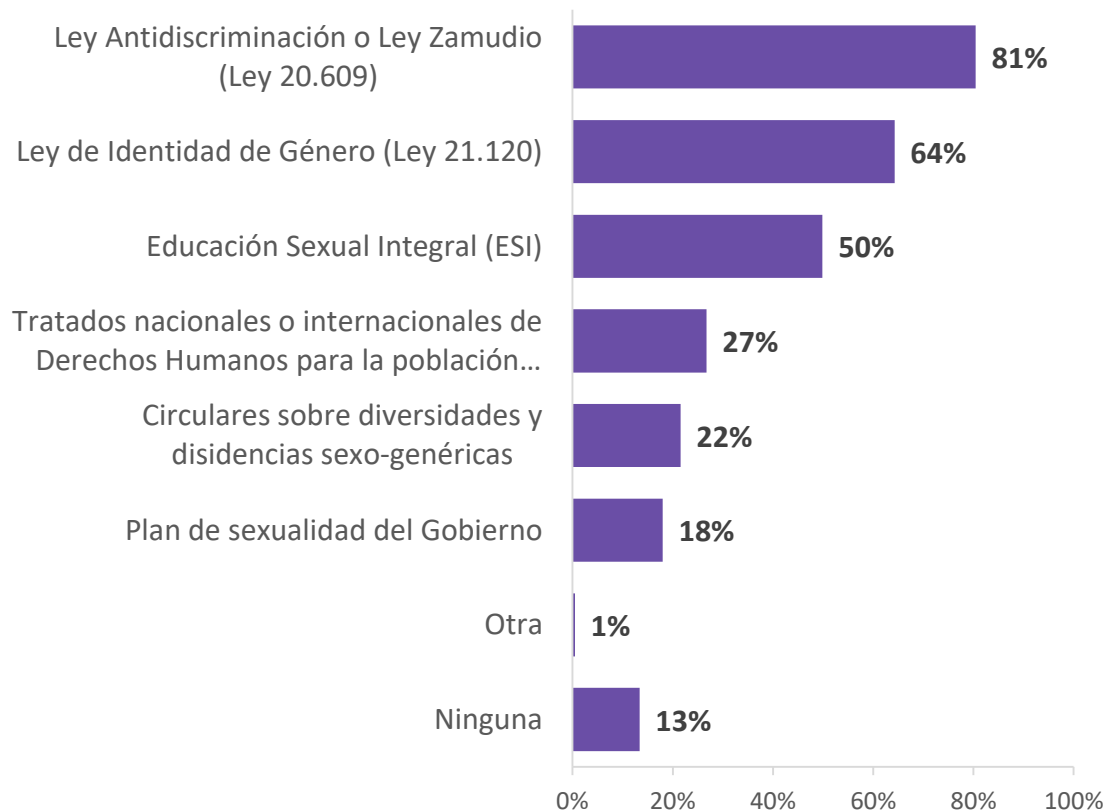


Conocimiento de organizaciones y políticas públicas relacionadas a las disidencias sexo-genéricas



Conocimiento sobre leyes y políticas públicas LGBTIQANB+

Leyes y políticas públicas LGBTIQANB+



Fuente: Elaboración propia.
N=389.

46% de las personas encuestadas **no** conoce organizaciones LGBTIQANB+

53% no conoce instituciones y programas públicos LGBTIQANB+

94% no conoce experiencias donde se promueva la incorporación laboral de personas LGBTIQANB+

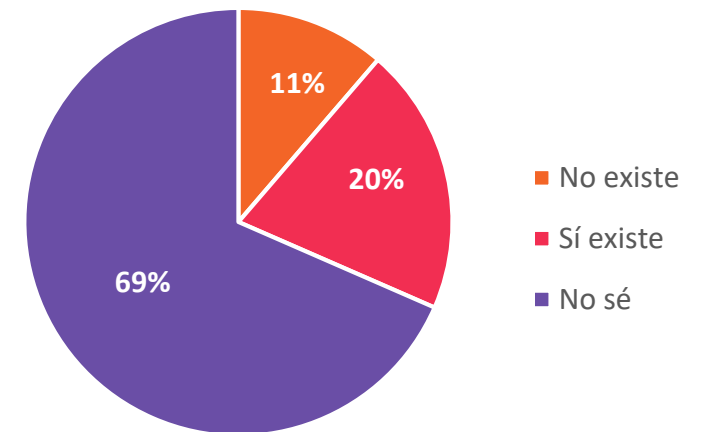
“Creo que el proceso de invisibilización [de la comunidad LGBTIQANB+] ha sido muy importante en esta región. No hay espacios, o muy pocos espacios que podemos considerar espacios afirmativos para las diversidades sexuales”. (Informante 7)

Conocimiento sobre protocolo para estudiantes de las diversidades sexo-genéricas en establecimientos o instituciones de educación



Temáticas abordadas en los protocolos:

- Uso del nombre social.
- Uso de lenguaje inclusivo.
- Procedimientos de investigación y acción en caso de incumplimiento a la normativa sobre acoso y bullying.
- Apoyo psicológico.
- Existencia de unidades relacionadas a la equidad de género.
- Otras.



Fuente: Elaboración propia.
N=168.

69% de quienes se encuentran estudiando indica **no manejar información sobre los protocolos** en sus establecimientos o instituciones.



Rol de la Municipalidad





- Las personas informantes visualizan que **se ha generado un acercamiento del Municipio a la comunidad LGBTIQANB+ a través de la Oficina de la Diversidad y Disidencias Sexo-Genéricas.**
- En esta línea, se plantean **diversas líneas que pueden ser trabajadas por la Municipalidad de Temuco.**





Capacitaciones a personal de la Municipalidad de Temuco, especialmente a los departamentos de salud y educación.

Acompañamiento profesional a los diferentes departamentos que estén implementando reglamentos y protocolos en relación a personas usuarias de las diversidades y disidencias sexo-genéricas.

Continuar y potenciar el trabajo de la Oficina de la Diversidad y Disidencias Sexo-Généricas.

Actividades de difusión y visibilización de la comunidad LGBTIQANB+.

Talleres educativos con en temáticas de las diversidades y disidencias sexo-genéricas y los derechos humanos.

Coordinación con las fuerzas de orden público con el fin de generar espacios de acogida y protección para las diversidades y disidencias. Difusión de estas instancias.





Conclusiones





La exclusión de quienes no cumplen con la heteronorma

Inseguridad permanente frente a situaciones de violencia y discriminación

La violencia en espacios digitales de socialización

Relevancia de la colaboración interinstitucional



Agradecimientos





Descarga el informe completo en:
ider.cl
o
temuco.cl