14334-34

BOLETÍN N°

MOCIÓN

PERIODO LEGISLATIVO **2018-2022**

LEGISLATURA **369**

Dicta normas para asegurar la inclusión laboral de personas trans en el sector público

SESIÓN N° **48**

FECHA: **23-06-2021**

- [■] PRIMER TRÁMITE CONST.
- [ ] SEGUNDO TRÁMITE CONST. (S)

DESTINACIÓN

- [ ] 01.- AGRICULTURA, SILVICULTURA Y DESARROLLO RURAL
- [ ] 02.- DEFENSA NACIONAL
- [ ] 03.- ECONOMÍA, FOMENTO; MICRO, PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA, PROTECCIÓN DE LOS CONSUMIDORES Y TURISMO
- [ ] 04.- EDUCACIÓN
- [ ] 05.- HACIENDA
- [ ] 06.- GOBIERNO INTERIOR, NACIONALIDAD, CIUDADANÍA Y REGIONALIZACIÓN
- [ ] 07.- CONSTITUCIÓN, LEGISLACIÓN, JUSTICIA Y REGLAMENTO
- [ ] 08.- MINERÍA Y ENERGÍA
- [ ] 09.- OBRAS PÚBLICAS
- [ ] 10.- RELACIONES EXTERIORES, ASUNTOS INTERPARLAMENTARIOS E INTEGRACIÓN LATINOAMERICANA
- [ ] 11.- SALUD
- [ ] 12.- MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES
- [■] 13.- TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
- [ ] 14.- VIVIENDA, DESARROLLO URBANO
- [ ] 15.- TRANSPORTES Y TELECOMUNICACIONES
- [ ] 16.- RÉGIMEN INTERNO Y ADMINISTRACIÓN
- [ ] 17.- DERECHOS HUMANOS Y PUEBLOS ORIGINARIOS
- [ ] 18.- LA FAMILIA
- [ ] 19.- CIENCIAS Y TECNOLOGÍA
- [ ] 20.- BIENES NACIONALES
- [ ] 21.- PESCA, ACUICULTURA E INTERESES MARÍTIMOS
- [ ] 22.- DE EMERGENCIA, DESASTRES Y BOMBEROS
- [ ] 24.- CULTURA, ARTES Y COMUNICACIONES
- [ ] 25.- SEGURIDAD CIUDADANA
- [ ] 27.- ZONAS EXTREMAS Y ANTÁRTICA CHILENA
- [ ] 29.- DEPORTES Y RECREACIÓN
- [ ] 31.- DESARROLLO SOCIAL, SUPERACIÓN DE LA POBREZA Y PLANIFICACIÓN
- [ ] 33.- RECURSOS HÍDRICOS Y DESERTIFICACIÓN
- [ ] 34.- MUJERES Y EQUIDAD DE GÉNERO

- [ ] COMISIÓN DE HACIENDA, EN LO PERTINENTE.
- [ ] COMISIÓN MIXTA.
- [ ] COMISIÓN ESPECIAL MIXTA DE PRESUPUESTOS.
- [ ] EXCMA. CORTE SUPREMA, EN LO PERTINENTE.
- [ ] OTRA:

Proyecto de ley

Que establece acciones afirmativas para incluir a las personas trans en el ámbito laboral

Fundamentos

1.- El deber del Estado de Chile de garantizar la participación de las personas LGBTIQA+.

El Estado de Chile se ha comprometido a respetar, proteger y garantizar los derechos establecidos en los instrumentos internacionales de DDHH que forman el sistema universal y regional de DDHH.

En última instancia, estos compromisos internacionales apuntan a respetar, proteger y garantizar que "*todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos"*[1], y que gozan de todos los derechos *"sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social".*[2]

La orientación sexual y la identidad de género, así como la expresión de género y las características sexuales son protegidas por la Convención y, por ende, su reconocimiento por parte del Estado resulta de vital importancia para garantizar el pleno goce de los derechos humanos de las personas transgénero, no binarias e inter sexo, incluyendo la protección contra la violencia, tortura, derecho a la salud, a la educación, empleo, vivienda, acceso a la seguridad social, así como el derecho a la libertad de expresión, y de asociación".[3]

En este sentido, el principio 12 de *"Los Principios de Yogyakarta"* reconoce a toda persona *"el derecho al trabajo digno y productivo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo, sin discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género",* en consecuencia, recomiendan a los Estados:

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

---

[1] Artículo 1 de la Declaración Universal de Derechos Humanos.

[2] Artículo 2, Nº 1 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos adoptado por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas por Resolución Nº 2.200, el 16 de diciembre de 1966 y suscrito por Chile en esa misma fecha:
"1. Cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto se compromete a respetar y a garantizar a todos los individuos que se encuentren en su territorio y estén sujetos a su jurisdicción los derechos reconocidos en el presente Pacto, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier
otra condición social."

[3] Opinión consultiva Nº 24 del 24 de noviembre de 2017 de la Corte Interamericana de Derechos humanos

OFICINA CAMARA DE DIPUTADAS Y DIPUTADOS CHILE 22-06-2021 22:26 VIRTUAL

B. Eliminar toda discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género a fin de garantizar iguales oportunidades de empleo y superación en todas las áreas del servicio público, incluidos todos los niveles del servicio gubernamental y el empleo en funciones públicas, incluyendo el servicio en la policía y las fuerzas armadas, y proveerán programas apropiados de capacitación y sensibilización a fin de contrarrestar las actitudes discriminatorias».[4]

Finalmente, en el año 2018 la Comisión Interamericana de Derechos Humanos recomendó a los Estados parte, desarrollar estrategias coordinadas de forma intersectorial, articulando temas con base en múltiples factores, tales como educación, trabajo y seguridad social, alimentación, vivienda y salud, orientadas a garantizar la participación democrática y el empoderamiento de las personas LGBTIQA+.

2.- La situación de las personas Trans en Chile

2.1.- La protección de los derechos de personas LBGTBIQA+ ha avanzado en nuestro país a través de la ley 20.609 *"que establece medidas contra la discriminación"*, que reconoce a la orientación sexual e identidad y expresión de género como categorías protegidas; y la ley 21.120 *"que reconoce y da protección al derecho a la identidad de género",* que permite que las personas trans mayores de 14 años rectifiquen su nombre y género registral. Sin embargo, ninguna de dichas leyes contempla medidas afirmativas con las que el Estado pueda reducir la pobreza y exclusión que sufre este grupo históricamente discriminado.

2.2.- Uno de los ámbitos en donde la discriminación genera consecuencias con mayor impacto respecto de las personas trans, es en el acceso a las fuentes laborales y el ambiente laboral una vez que han accedido a algún trabajo.

2.3.- En la región se evidencia una falta de conocimiento e información sobre la situación social de la población trans.[5] De hecho, en Chile no existen datos que permitan tener un diagnóstico basado en evidencia: aunque la encuesta Casen 2015 se aproxima a una posible radiografía de la realidad trans, presenta problemas metodológicos que la convierten en inidónea para reflejar la identidad de género del grupo encuestado.

Lo anterior contrasta con otros países de la región tales como Argentina y Uruguay:

---

[4] "Principios de Yogyakarta (Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexoafectiva y la identidad de género)" (Yogyakarta, marzo de 2007), http://yogyakartaprinciples.org/wp-content/uploads/2016/08/principles_sp.pdf.
La actualización de los Principios de Yogyakarta del 2017 incorpora como categorías sexogenéricas protegidas de la discriminación a la expresión de género y a las características sexuales, en concordancia con los avances recientes de la materia en el Derecho Internacional. Véase "Additional Principles and State Obligations on the Application of International Human Rights Law in Relation to Sexual Orientation, Gender Identity, Gender Expression and Sex Characteristics to Complement the Yogyakarta Principles" (Yogyakarta, 10 de noviembre de 2017), http://yogyakartaprinciples.org/wp-content/uploads/2017/11/A5_yogyakartaWEB-2.pdf.

[5] Tal es así, que en 2015 la Comisión Interamericana de Derechos Humanos recomendó recolectar información estadística de manera sistemática sobre la violencia contra las personas LGBT en América Latina y el Caribe. *"Visibilizar para incidir. Transcribiendo nuestra historia."* Centro de documentación y situación trans de América Latina y El Caribe (CEDOSTALC). Chile. Informe 2016-2017", Pág. 4

OFICINA CÁMARA DE DIPUTADAS Y DIPUTADOS CHILE 22-06-2021 22:26 VIRTUAL

"En Argentina, por ejemplo, el documento "La Revolución de las Mariposas" se basa en encuestas realizadas en 2007 y 2017, entregando cifras alarmantes, como que sólo el 9% de las mujeres trans encuestadas está inserta en el ámbito laboral formal,[6] siendo la prostitución la fuente de ingresos para el 70% de las encuestadas. En el caso de los hombres trans, el 85% de quienes fueron encuestados dijo contar con un trabajo: el 48,5%, de carácter informal; el 36,4%, formal, y el 15% restante vivía de la ayuda familiar.

En Uruguay, las estadísticas previas a la implementación de la ley integral trans recopiladas en el Primer Censo Nacional de Personas Trans[7] realizado en septiembre del año 2016, señalan que el 65% de las personas entrevistadas están ocupadas, pero sólo el 23% de este grupo impone en el sistema de salud, lo que revela la fuerte precariedad laboral que enfrentan. El 72% de las personas trans desocupadas buscó empleo y no lo consiguió, el 61% atribuye esto a discriminación por su identidad de género. El 33% de las personas censadas declaran haber sido discriminadas en el trabajo.

Cuadro 3. Porcentaje de personas trans ocupadas según ocupación principal por tramos de edad. Total país.

	Asalariada/o	Trabajador/a independiente	Trabajador/a sexual	Otros	No corresponde	Total
Menores de 18 años	33.3	0.0	33.3	0.0	33.3	100
18 a 24	39.8	18.5	38.8	1.0	1.9	100
25 a 29	32.3	17.2	49.5	1.1	0.0	100
30 a 40	42.0	21.0	31.5	3.9	1.7	100
41 a 50	36.3	33.3	24.4	4.4	1.5	100
51 a 64	39.1	36.8	21.8	2.3	0.0	100
65 y más	0.0	60.0	20.0	20.0	0.0	100
Total	38.1	25.2	32.5	3.0	1.3	100

* Fuente: Primer Censo Nacional de Personas Trans 2016, MIDES.

El 74% de las mujeres trans entrevistadas se dedican o dedicaron al trabajo sexual y el 87% de los varones trans nunca se dedicaron. La media de edad de iniciación en el trabajo sexual es de 18 años".[8]

El diagnóstico de dichos países, por una parte, y la falta de datos en nuestro país, por otra, nos permite concluir que la situación en Chile debe ser aún más preocupante.

---

[6] Disponible en https://bit.ly/2COYdLG, página 45.

[7] Encuesta elaborada por el Ministerio de Desarrollo Social de Uruguay. Disponible en: http://dspace.mides.gub.uy:8080/xmlui/handle/123456789/1894

[8] "Medidas de acción afirmativa para inclusión laboral trans". Documento de trabajo de "Fundación Iguales" y "Factor Diverso".

OFICINA CÁMARA DE DIPUTADAS Y DIPUTADOS CHILE 22-06-2021 22:26 VIRTUAL

3.- La necesidad de establecer acciones afirmativas para reparar la discriminación histórica que han sufrido personas trans.

3.1.- Las exclusiones, discriminaciones e injusticias históricas de las que han sido víctima las personas trans, justifican la implementación de medidas orientadas a garantizar su inclusión en todos los espacios. Si bien esto podría impulsarse a través de una ley integral trans como la uruguaya,[9] en nuestro país ello requeriría de la iniciativa exclusiva del Presidente de la República en varias de las medidas que se debiesen implementar, en virtud de lo dispuesto en el artículo 65, inciso 3 de la actual Constitución. Sin perjuicio de lo anterior, la iniciativa legislativa parlamentaria sí permite la presentación de mociones que tengan por objeto garantizar la participación e inclusión laboral de las personas trans en el sector público, lo que es una necesidad urgente.

3.2.- Las acciones afirmativas han sido conceptualizadas como *"una política adoptada por alguna entidad estatal o privada que tiene por finalidad mejorar la participación e inclusión de grupos histórica y sistemáticamente desventajados, excluidos o discriminados en determinados sectores de la sociedad".*[10]

3.3.- Las medidas afirmativas son del todo procedentes en el ordenamiento jurídico vigente, en virtud de varias normas constitucionales que autorizan legislar al respecto. En este sentido, se puede citar:

Artículo 1° inciso primero*: Las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos.*

Artículo 1 inciso cuarto: *El Estado está al servicio de la persona humana y su finalidad es promover el bien común, para lo cual debe contribuir a crear las condiciones sociales que permitan a todos y a cada uno de los integrantes de la comunidad nacional su mayor realización espiritual y material posible, con pleno respeto a los derechos y garantías que esta Constitución establece.*

Artículo 1 inciso quinto: *Es deber del Estado resguardar la seguridad nacional, dar protección a la población y a la familia, propender al fortalecimiento de ésta, promover la integración armónica de todos los sectores de la Nación y asegurar el derecho de las personas a participar con igualdad de oportunidades en la vida nacional.*

Artículo 19 Nº 2: *La igualdad ante la ley. En Chile no hay persona ni grupo privilegiados. En Chile no hay esclavos y el que pise su territorio queda libre. Hombres y mujeres son*
iguales ante la ley.
Ni la ley ni autoridad alguna podrán establecer diferencias arbitrarias

Artículo 38 inciso primero: *"Una ley orgánica constitucional determinará la organización básica de la Administración Pública, garantizará la carrera funcionaria y los principios de carácter técnico y profesional en que deba fundarse, y asegurará tanto la igualdad de oportunidades de ingreso a ella como la capacitación y el perfeccionamiento de sus integrantes."*

[9] República de Uruguay, "Ley N° 19684 integral para personas trans" (2018), https://www.impo.com.uy/bases/leyes/19684-2018.
[10] "¿Son constitucionales las cuotas de género para el Parlamento?". Rodolfo Figueroa. Revista Chilena de Derecho, Vol. 42, pág 195.

OFICINA CAMARA DE DIPUTADAS Y DIPUTADOS CHILE 22-06-2021 22:26 VIRTUAL

De lo anterior, se concluye que las normas citadas son títulos habilitantes suficientes para que el legislador establezca acciones afirmativas destinadas a reparar esta injusticia histórica que ha sufrido este grupo de personas.

4.- El derecho comparado

4.1.- Uruguay

La ley 19.684, ley integral para personas trans en su artículo 12, reserva un porcentaje de puestos de trabajo en órganos del Estado de distinta naturaleza.

La citada norma dispone: *"(Porcentaje de puestos de trabajo a ocupar en el año).- El Poder Ejecutivo, el Poder Judicial, el Poder Legislativo, el Tribunal de Cuentas, la Corte Electoral, el Tribunal de lo Contencioso Administrativo, los Gobiernos Departamentales, los Entes Autónomos, los Servicios Descentralizados y las personas de derecho público no estatal, deben destinar el uno por ciento de los puestos de trabajo a ser llenados en el año, con personas trans que cumplan con los requisitos normativos para acceder a los mismos.*

Cométese a la Oficina Nacional del Servicio Civil la presentación anual de la información que surja de la aplicación del presente artículo, en el marco de lo dispuesto por el artículo 42 de la Ley N° 18.046, de 24 de octubre de 2006, en la redacción dada por el artículo 29 de la Ley N° 19.535, de 25 de setiembre de 2017, y por el artículo 5° de la presente ley.

Lo previsto en el inciso primero de este artículo regirá por el plazo de quince años a partir de la promulgación de esta ley. El Consejo Nacional Coordinador de Políticas Públicas de Diversidad Sexual realizará el seguimiento de la presente ley y a partir del quinto año de su vigencia presentará un informe de evaluación del impacto de las medidas dispuestas en la misma."

4.2.- Argentina

Por su parte, el artículo 1 del Decreto 721/2020 del Presidente de la República Argentina establece el siguiente cupo laboral para personas trans en el sector público:

"Establécese, que en el sector público nacional, en los términos del artículo 8 de la ley N°24.156, los cargos de personal deberán ser ocupados en una proporción no inferior al UNO POR CIENTO (1%) de la totalidad de los mismos por personas travestis, transexuales y transgénero que reúnan las condiciones de idoneidad para el cargo. Dicho porcentaje deberá ser asignado a las mencionadas personas en cualquiera de las modalidades de contratación vigentes.

A los fines de garantizar el cumplimiento del cupo previsto en el párrafo anterior, se deberán establecer reservas de puestos de trabajo a ser ocupadas exclusivamente por personas travestis, transexuales transgénero. Deben, asimismo, reservarse las vacantes que se produzcan en los cargos correspondientes a los y las agentes que hayan ingresado bajo

OFICINA CÁMARA DE DIPUTADAS Y DIPUTADOS CHILE 22-06-2021 22:26 VIRTUAL

el régimen del presente decreto para ser ocupadas en su totalidad por personas travestis, transexuales y transgéneros.

El cumplimiento en la presente norma en ningún caso debe implicar el cese de relaciones laborales existentes al momento de su dictado."

5.- El proyecto de ley

5.1.- La idea matriz de este proyecto es establecer medidas para la inclusión y participación laboral de personas trans, en el trabajo.

5.2.- Para lograr el objetivo expuesto en el punto anterior, este proyecto:

a) Crea una nueva ley

b) Establece a los órganos del Estado, instituciones o empresas del Estado un deber de selección preferente de personas trans, que cumplan con los requisitos establecidos para el cargo que corresponda, hasta completar el 1% de la dotación total anual del personal contratado en la respectiva entidad. La implementación de este tipo de medidas afirmativas desde el sector público debe ser el inicio de una tendencia que debiese ser seguida en el sector privado para convertirse en una práctica generalizada común a toda entidad que provee puestos de trabajo

c) Para la debida operatividad de la medida propuesta, se define a personas trans siguiendo para ello el concepto utilizado por la ley 19.684 integral trans uruguaya. Solo habría una modificación con respecto de la ley Uruguaya, nos referimos al uso de la palabra "persona travesti" como "persona trans". Esto con el fin de no olvidar la lucha histórica de los colectivos que desde sus inicios fueron reconocidos de acuerdo a la palabra "travesti".

d) Para garantizar la inclusión de las personas trans una vez que ya han ingresado a las funciones o labores de alguno de los entes del sector público, se encarga a un reglamento las normas que aseguren su inclusión.

e) En la misma línea del punto anterior, se establece el deber de los entes del sector público y las empresas privadas de establecer que al menos uno de los trabajadores que se desempeñe en funciones relacionadas con recursos humanos, deberá contar con conocimientos específicos en materias que fomenten la inclusión laboral de las personas trans.

Por las razones anteriormente señaladas, los firmantes de esta presentación proponemos el siguiente:

OFICINA
CÁMARA DE DIPUTADAS Y DIPUTADOS
CHILE
22-06-2021
22:26
VIRTUAL

Proyecto de ley

"Que establece acciones afirmativas para incluir a las personas trans en el sector público."

Artículo primero: Créase la siguiente Ley que establece acciones afirmativas para incluir a las personas trans en el sector público:

*"**Artículo 1.-** "Sin perjuicio de lo dispuesto en la ley 21.015, en la provisión de cargos o en los procesos de selección de personal, los órganos de la Administración del Estado señalados en el artículo 1 de la ley N° 18.575, orgánica constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N° 1/19.653, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, el Congreso Nacional, el Poder Judicial, el Ministerio Público, el Tribunal Constitucional, el Servicio Electoral, la Justicia Electoral y demás tribunales especiales creados por ley, las empresas del Estado y las empresas en que el Estado, sus instituciones o empresas tengan aporte de capital igual o superior al 50%, seleccionarán preferentemente a las personas trans que reúnan las condiciones de idoneidad para el cargo que corresponda, hasta completar el 1% de la dotación anual del personal contratado.*

En el caso de las Fuerzas Armadas, de las Fuerzas de Orden y Seguridad Pública y de Gendarmería de Chile, la obligación establecida en el inciso anterior considerará respecto de su personal civil. En relación al personal militar, la norma se cumplirá prefiriendo el ingreso de personas trans hasta completar el 1% del total de postulaciones anuales.

Un reglamento establecido por el Presidente de la República, señalará las condiciones que los órganos de la administración del Estado, empresas e instituciones que se señalan en este artículo, deberán ofrecer para promover la inclusión de las personas trans con pleno respeto a su identidad de género. Este reglamento deberá establecer normas destinadas a asegurar el respeto de su nombre social por parte de los demás funcionarios o trabajadores, en el trato, en tarjetas de identificación y en todo soporte informático, y también autorizar el uso de uniformes con el que más cómoda se sienta la persona trans, o bien, la flexibilización o liberación de los códigos de vestimenta de dichas instituciones. Asímismo, deberán autorizar que el uso de espacios comunes que se encuentren separados por género, se hará de acuerdo a la identidad de género, o bien, que se termine la separación por género en dichos espacios.

Al menos uno de los trabajadores que se desempeñe en funciones relacionadas con recursos humanos dentro de los órganos del Estado, empresas e instituciones que se señalan en este artículo, y también en empresas del sector privado, deberá contar con conocimientos específicos en materias que fomenten la inclusión laboral de las personas trans.

OFICINA CÁMARA DE DIPUTADAS Y DIPUTADOS CHILE 22-06-2021 22:26 VIRTUAL

<u>Artículo 2:</u> *Se entenderá por persona trans o persona travesti la persona que se autopercibe o expresa un género distinto al sexo que le fuera asignado al momento del nacimiento, o bien un género no encuadrado en la clasificación binaria masculino femenino, independientemente de su edad y de acuerdo a su desarrollo evolutivo psicosexual. En los procesos de selección, se resguardará estricta confidencialidad de la identidad transgénero de la persona postulante, especialmente si ésta no ha realizado aún su cambio de nombre y sexo registral."*

Natalia Castillo Muñoz
Diputada de la República

OFICINA
CÁMARA DE DIPUTADAS Y DIPUTADOS
CHILE
22-06-2021
22:26
VIRTUAL



FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. NATALIA CASTILLO M.



FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. PABLO VIDAL R.



FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. ALEJANDRO BERNALES M.



FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. VICTOR TORRES J.



FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. KAROL CARIOLA O.



FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. ERIKA OLIVERA D.



FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. DANIELLA CICARDINI M.



FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. WLADO MIROSEVIC V.



FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. MATÍAS WALKER P.



FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. TUCAPEL JIMÉNEZ F.

