

Día del Orgullo LGBTIQ+ desde una mirada sindical

Los cambios muchas veces son procesos lentos, pero los que tienen que ver con reivindicaciones de los derechos de las personas, requieren incluso más tiempo y, muchas veces, vienen cargados de situaciones violentas que deben soportar las personas que luchan por este reconocimiento. Los derechos de las personas LGTBIQ+ no está exentos de esto.

En el caso de Chile, hemos sido testigos de lentos avances en materia de inclusión y erradicación de la violencia hacia personas con orientación y/o identidad distinta a las hetero-cis. Ejemplos de lo anterior son la modificación del artículo 365 del Código Penal que legaliza actos sexuales entre hombres adultos, ocurrida en 1999. También la Ley 20.608 Antidiscriminación o "Ley Zamudio" del 2012, que hoy busca modificaciones para impulsar la generación de una institucionalidad encargada de prevenir la discriminación. Asimismo, cabe destacar la Ley de Acuerdo de Unión Civil de 2015, que reconoce uniones independiente de la orientación sexual de les parejas; y la Ley 21.120 de Identidad de Género del 2018, que rige a personas mayores de 14 años.

Pese a estos ejemplos, el Estado de Chile no ha jugado completamente un rol protector, ya que ha fallado en generar condiciones de respeto y defensa de los derechos para las personas LGBTIQ+. Siguen persistiendo las diferencias y brechas entre los derechos de las personas LGBTIQ+ y las hetero-cis, tal como se reflejó en el categórico rechazo por parte del oficialismo de nuestro país ante el anuncio de dar urgencia a la Ley de Matrimonio Igualitario que estaba en el Congreso desde la administración anterior. Este proyecto busca principalmente dos modificaciones simples del lenguaje de la institución, dándole un carácter igualitario, superando la distinción sexuada de los miembros de la unión matrimonial,

reemplazando términos como “el marido y “la mujer” por “el cónyuge” y “la cónyuge”, además del cambio de referencia a “los padres”, utilizándose en su reemplazo la expresión “progenitores”, otorgando, así, derechos filiativos.

¿Y qué sucede en salud? Existen pocos e incluso nulos avances en materia de derechos hacia las personas LGBTIQ+. El año 2010 el Minsal emitió una guía clínica para la adecuación corporal en personas con incongruencia entre sexo físico e identidad de género, que «identifica y adapta estándares actualmente disponibles, a la disposición de recursos del sistema público de salud». ¿Cuántos establecimientos de salud la realizan? Esto es parte de la brecha en salud que no ha sido posible cubrir, pues no hay recursos disponibles.

En 2012, el ministerio instruyó a los servicios de salud la Circular 21, recordando la Circular 31 del año 2011, referente a medidas para facilitar el acceso oportuno a la atención de salud considerando el enfoque de equidad, los derechos humanos y los derechos ciudadanos; la que hoy en día aun no ha sido implementada o debidamente aplicada en los establecimientos. Prueba de ello son los hechos de violencia y odio hacia la comunidad LGBTIQ+ denunciados en los últimos años en materia de acceso en salud y discriminación en el interior de los centros asistenciales. Esto a pesar de las orientaciones sobre la implementación de la Ley de Identidad de Género en los servicios de salud, emitidas el año 2019. En 2021, el Minsal emite documentos con recomendaciones para la implementación del Programa de Acompañamiento para Niños, Niñas y Adolescentes Trans y Género no conforme, tres años después de entrada en vigencia la Ley de Identidad de Género.

En el mundo del trabajo, como Fenpruss hemos promovido el trabajo decente y la igualdad y equidad de derechos laborales para todos, todas y todes. En esa línea, hoy nos posicionamos para impulsar políticas y medidas que ayuden a crear entornos de trabajo incluyentes, visibilizando y educando para reconocernos como una organización sindical libre de

discriminación en razón de orientación sexual, identidad y/o expresión de género, con cero tolerancia a la discriminación y violencia en todo el ámbito público. Así también en lo que corresponde internamente para integrar el tema de la diversidad y disidencias al trabajo sindical y, muy significativamente, a nuestros usuaries; avanzando en el derecho a su identidad en el acceso a la salud en nuestros establecimientos de la red pública a lo largo de nuestro país. Nos queda mucho, pero llegaremos a la total erradicación de la vulneración de los derechos hacia personas que aman personas.

POR IGUALDAD DE DERECHOS PARA TODAS, TODOS Y TODES

COMITÉ LGBTIQ+ FENPRUSS