

MUMS, Movimiento por la Diversidad Sexual



Hacia un Sistema de Pensiones Inclusivo

Presentación ante Comisión Asesora Presidencial para el
Sistema de Pensión

Sistema de pensiones inclusivo y garantía de seguridad

- ▶ Coincidimos con diversos grupos que han expuesto la necesidad de Terminar con el Sistema de capitalización Individual y transitar a un modelo de reparto. No queremos repetir argumentos ya dados por otros expositores como CENDA; Fundación Sol; Chile 21; Fundación Progres, CUT, entre otros.
- ▶ Compartimos la visión que hay un Incumplimientos de normativa internacional en materia de seguridad social. Chile no tiene un sistema de pensiones que cumpla realmente con la seguridad Social. Y creemos que se debería ratificar el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima) de 1952 de la OIT y seguir la Recomendación 202 sobre los pisos de protección social, del 2012.
- ▶ Compartimos el diagnostico dado por otros grupos en la comisión, de la fundada desconfianza ciudadana sobre el sistema de capitalización individual avalado en resultados negativos para las trabajadoras y trabajadores (ACUSA, Aquí la Gente, CUT, ANEF, y otros sindicatos).



Sistema de pensiones inclusivo y garantía de seguridad

- ▶ Coincidimos con el diagnóstico que el sistema de AFP entrega a la ciudadanía Bajas pensiones. No siendo este un problema de expectativas sino que, al cabo de 32 años de funcionamiento, es el resultado de un modelo mal diseñado que sólo busca rentabilidad de fondos que sirvan de sustento como capital fácil para grupos económicos y que no tiene como objetivo el dar pensiones. (CENDA; F. Sol; Chile 21; Fundación Progresía).
 - ▶ Coincidimos que es un modelo que discrimina aberrantemente a las mujeres, quienes, en igualdad de condiciones que los hombres (Igual N° de años trabajados e Igual Monto ahorrado), reciben a la edad legal de jubilación 1/3 menos de pensión, ello basado en la expectativa de vida sin considerar en ello otros factores, como los socioeconómicos.
 - ▶ Coincidimos en la necesidad de llevar adelante un sistema de Reparto hoy, cuando las cifras muestran que los flujos de entrada vía cotizaciones para el año 2012 fueron de 4,36 billones y los beneficios pagados por AFPs sólo de 2,27 billones.
-



Incorporar los Principios rectores de la seguridad social

- **Universalidad:** Cobertura de todas las personas, que ningún ciudadanx pueda quedar desprotegido.
 - **Integralidad:** El sistema debe otorgar cobertura para todos los estados de necesidad.
 - **Solidaridad:** El sistema debe ser financiado por todxs conforme a su capacidad económica, recibiendo beneficios conforme a su necesidad, supone la distribución horizontal (intergeneracional, entre distintas edades) y la vertical (intrageneracional, entre personas de distintos ingresos).
 - **Suficiencia:** El sistema debe otorgar beneficios pecuniarios que cubran realmente los estados de necesidad.
 - **No Discriminación:** El sistema debe construirse sobre la base de reglamentos y leyes que no excluyan de manera arbitraria a grupos de la sociedad en los beneficios que se otorgan.
-



Diversidad Sexual, Mundo Laboral y Discriminación.

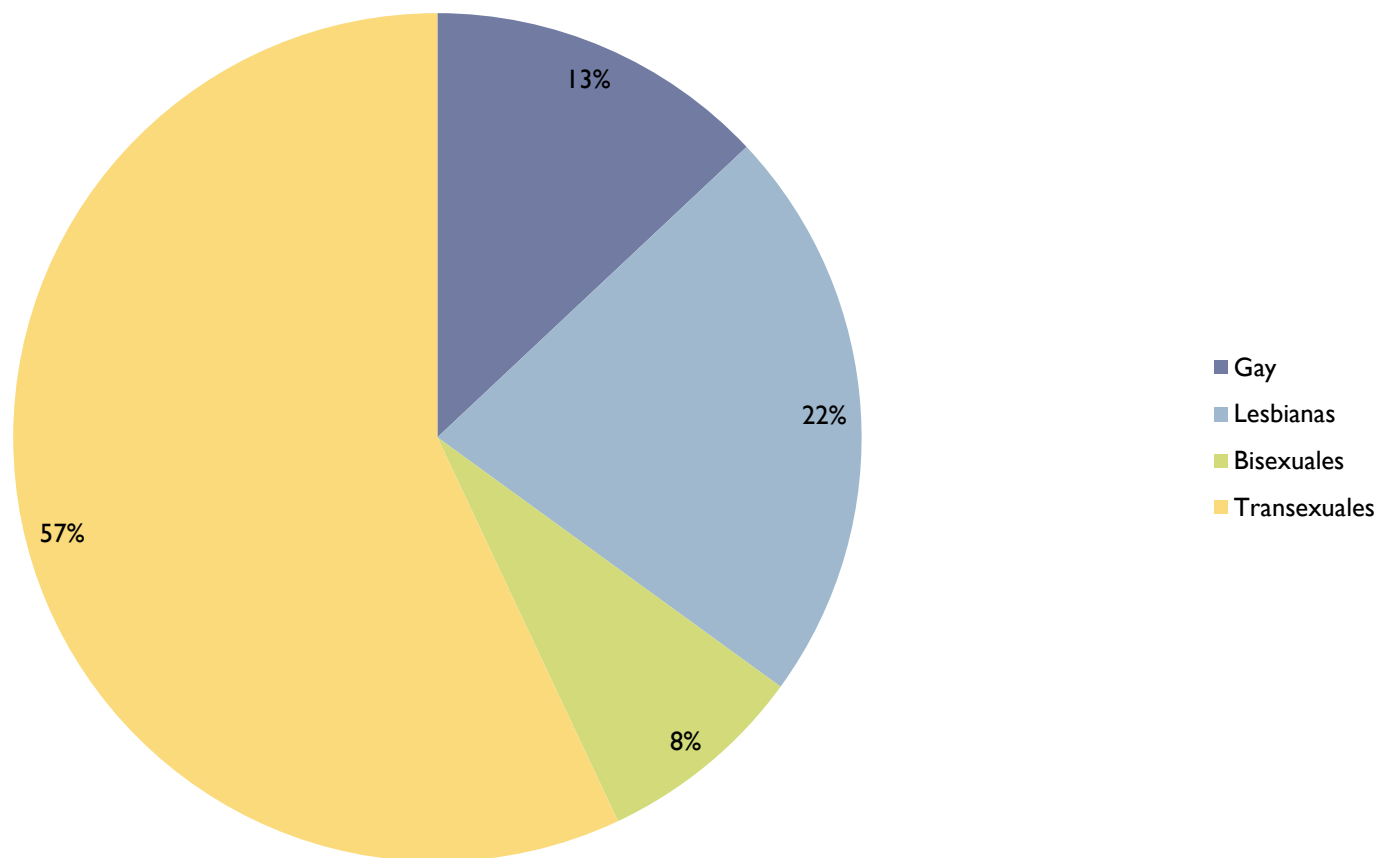


Introducción

- ▶ Diversidad Sexual: Concepto de Orientación Sexual e Identidad de género (Principios de Yogyakarta).
- ▶ Que entendemos cuando hablamos de discriminación. (Violencia Física, violencia verbal, burlas, etc)



Diversidad Sexual, Mundo Laboral y Discriminación. Gráfico: Niveles de Discriminación en el mundo laboral



- ▶ Segunda encuesta: Derechos, Políticas, Violencia y Diversidad Sexual, Santiago de Chile, 2011. Universidad Católica del Norte, Movimiento por la Diversidad Sexual.
-



Diversidad Sexual, y Discriminación.

Segunda encuesta: Derechos, Políticas, Violencia y Diversidad Sexual, Santiago de Chile, 2011. Universidad Católica del Norte, Movimiento por la Diversidad Sexual.

Los hechos de discriminación y agresión vividos por las personas GLTB que se han identificado en algunas de las categorías sexuales no heterosexuales, son las siguientes:

- ▶ Discriminaciones, en el año 2007, un 80.3%, mientras que los años 2011, descienden a 75%. Mientras que las agresiones, desde un 84% en el 2007, a 77.4% en el año 2011.
- ▶ Se destaca que estas agresiones y discriminaciones, con un 14%, se provocan en el mundo laboral y en los lugares de realización cotidiana.
- ▶ Según identidad sexual agregada. En el ambiente de trabajo, las personas transexuales presentan más del 50% de agresiones y discriminación, un 20% para lesbianas, un 10% para homosexuales y un 8% en bisexuales.



La discriminación impacta en las pensiones

- ▶ Ciudadanxs, trabajadoras y trabajadores que viven la discriminación, sufriendo agresiones físicas, verbales y burlas, tendrán además que vivir consecuencias en sus regímenes previsionales por dos causas fundamentales:



1° Mayor precarización del trabajo y rotación laboral.

La discriminación implica un mayor nivel de precarización del trabajo, el cual conlleva la asunción de mayores niveles de abuso en el trabajo (para mantenerlo) y mayor exposición a ser despedido u obligado a la renuncia para evitar el hostigamiento. Y el abuso.

La discriminación lleva a lxs trabajadorxs a privilegiar el trabajo independiente e informal.

Así en un modelo basado en el ahorro individual, como el Chileno, las poblaciones sujetas a mayores niveles de discriminación tendrán mayores lagunas y menor ahorro previsional.



La OIT y la Discriminación por Orientación Sexual e Identidad de Género

- ▶ OIT Estudio Proyecto PRIDE.
 - ▶ Pilar 3 (Relativo a la Protección social): Este foco de investigación busca determinar si los instrumentos relativos a la seguridad social, **como las prestaciones médicas y los derechos de pensión, están disponibles para los trabajadores LGBT y sus cónyuges o parejas en las mismas condiciones que para los trabajadores heterosexuales.** (Énfasis añadido).
-



La OIT y la Discriminación por Orientación Sexual e Identidad de Género

- ▶ Las conclusiones preliminares del estudio fueron presentadas el 9 de septiembre de 2013 en la tricentésima décimo novena (319°) reunión del Consejo de Administración de la OIT, estableciendo que:
 - ▶ a) La discriminación y el acoso contra los trabajadores LGBT son prácticas frecuentes. La discriminación a menudo comienza en la educación, lo que dificulta las perspectivas futuras de empleo. Continúa en el acceso al empleo y a lo largo de todo el ciclo del empleo.
 - ▶ b) A menudo, no existen disposiciones legislativas que protejan los derechos de los trabajadores LGBT. Cuando las hay, su aplicación suele ser deficiente.
-



La OIT y la Discriminación por Orientación Sexual e Identidad de Género

- ▶ c) La discriminación, el acoso y la exclusión del mercado de trabajo con frecuencia se producen como consecuencia de un comportamiento que no se ajusta a las ideas preconcebidas acerca del modo en que deberían comportarse hombres y mujeres. A menudo, las mujeres consideradas «masculinas», o los hombres considerados «femeninos», ya sea por su comportamiento o su apariencia, sufren discriminación o acoso por motivo de su aparente orientación sexual.
 - ▶ d) La mayoría de los trabajadores LGBT deciden ocultar su orientación sexual en el lugar de trabajo, lo que provoca estrés y puede tener repercusiones negativas sobre la productividad y la progresión profesional.
 - ▶ e) Los trabajadores transgénero parecen sufrir las formas más graves de discriminación en el lugar de trabajo. Entre los problemas a los que se enfrentan cabe citar la imposibilidad de obtener documentos de identidad que reflejen su nuevo nombre y sexo, la reticencia de los empleadores a aceptar su nuevo sexo, y una vulnerabilidad mayor a la intimidación y el acoso por parte de sus colegas. En muchos casos, los trabajadores transgénero están completamente excluidos del empleo formal y son extremadamente vulnerables al riesgo de infección por el VIH.
-



La OIT y la Discriminación por Orientación Sexual e Identidad de Género

- ▶ Encuesta Interna de la OIT:
 - ▶ Un total de 670 miembros del personal de la OIT, de los cuales 47 se definían como LGBT, respondieron a la encuesta. **Tan sólo un 19 por ciento de los encuestados LGBT contestó que reconocía abiertamente su orientación sexual.** Los encuestados que decidían ocultar su orientación sexual temían que divulgar dicha información tuviera repercusiones negativas en sus carreras profesionales como, por ejemplo, que no se les renovaran sus contratos, y la discriminación en el trabajo.
-



2º Una concepción reducida de Familia.

Modelos basados en sistemas jurídicos en que los beneficios sociales se obtienen tras demostrar ser familia según estándares discriminatorios, excluye a importantes sectores de la población.

En Chile gran parte de los beneficios asociados a las pensiones se logran tras la demostración que uno es familia, ya sea por vía sanguínea (hijos o familiares) o vía afectiva (el matrimonio), así sectores de la población a quienes se les prohíbe el matrimonio o que no pueden adoptar hijos, quedan marginados de diversos beneficios como son por ejemplo:

- ▶ Obtener pensiones de viudez.
 - ▶ Heredar el fondo de pensión a sus parejas (con cuales, por ley, no pueden casarse).
 - ▶ Poder disponer de su fondo de pensiones en herencia, a quienes han sido su verdadera familia, muchas veces amigos y amigas y no los sanguíneos.
-



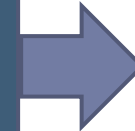
En Chile

El Estado no da solución en materia de pensiones (ejemplo: Pensiones de Viudez – SIS)



Un número de personas LGTBI al momento de morir en su vida esta solo , siendo su núcleo familiar distintos a los tradicionales.

Un número de personas LGTBI encuentran pareja, pero en momento del fallecimiento de uno de ellos el otro queda desprotegido.



El Estado no da solución en materia de pensiones (ejemplo: Pensiones de Viudez – SIS)



Ejemplo el Seguro de Invalidez y Sobrevivencia (SIS)

El SIS lo pagamos todxs de manera obligatoria, como se rige la sobrevivencia, de acuerdo a la Superintendencia de Pensiones , los beneficiarios son:

- ▶ La o el cónyuge sobreviviente, debe haber contraído matrimonio con el o la causante....
- ▶ Los hijos solteros deben cumplir uno de los siguientes requisitos....
- ▶ La madre o el padre de hijos de filiación no matrimonial.....
- ▶ Los padres del afiliado....



Aportes por medio de la discusión del AVP

El AVP, aún siendo un avance en materia de reconocer vínculos afectivos entre personas. No da solución de manera integral en el ámbito de la seguridad social.

- Primero, no todas las personas GLTBI conviven con otras personas, generando una nueva problemática previsional relacionado con las herencia de sus fondos.
- Segundo, no todas las personas GLTBI que viven en pareja van estar dispuestos a contraer el AVP por situaciones socioculturales.
- Tercero, en el caso de las personas que contraigan el AVP este presenta falencia normativas relacionadas a la seguridad social.
- Cuarto, el AVP regula, principalmente, el patrimonio y no la seguridad social, por ende, se debe abordar estas problemáticas en el mundo de la seguridad social.



Proyecto de Ley sobre Acuerdo de Vida y su dimensión en Previsión Social

- ▶ 1).- El proyecto de ley que crea el acuerdo de vida en pareja (AVP) posee los siguientes elementos modificatorios de la Seguridad Social:
 - ▶ En función al DL 3.500:
 - ▶ Modificación al decreto ley N° 3.500, de 1980, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que establece el nuevo sistema de pensiones:
 - ▶ 1.1.- Modifica el Art. 5° de este cuerpo legal estableciendo el derecho a la pensión de sobrevivencia para los contratantes del acuerdo de vida en pareja (conviviente civil sobreviviente).
 - ▶ 1.2.- Introduce un nuevo art. 7° al DL N° 3.500 que establece los requisitos para poder optar a la pensión de sobrevivencia por parte de los contratantes del AVP.
 - ▶ 1.3.- Modificación del art. 58 del DL N° 3.500 a fin de establecer al contratante del AVP sobreviviente con una pensión de sobrevivencia del 15% de la pensión de referencia.
 - ▶ 1.4.- Las demás modificaciones al DL N° 3.500 son del orden de incluir el término "conviviente sobreviviente" en la nomenclatura de esta ley.
-



ARTICULOS QUE PRESENTAN DISCRIMINACIÓN

- ▶ **1.-Sobre modificación del artículo 7:** Este artículo es discriminatorio en cuanto establece requisitos de vigencia que no se exigen a los cónyuges (matrimonio). El proyecto despachado por la comisión del Constitución, Legislación, Justicia y Reglamento del Senado no se encuentra disponible aún por lo cual no se sabe si este requisito se mantiene.
 - ▶ *"Artículo 7°.- El o la contratante sobreviviente de un Acuerdo de Vida en Pareja, para ser beneficiario o beneficiaria de pensión de sobrevivencia debe ser soltero, viudo o divorciado y haber suscrito un Acuerdo de Vida en Pareja que se encuentre vigente al momento del fallecimiento del causante, a lo menos con un año de anterioridad a la fecha de su fallecimiento, o tres años si el Acuerdo de Vida en Pareja se celebró siendo el o la causante pensionada de vejez o invalidez. Las limitaciones relativas a la antigüedad del Acuerdo de Vida en Pareja no se aplicarán si a la época del fallecimiento la contratante sobreviviente se encontrare embarazada o si quedaren hijos comunes."*
 - ▶ **2.-Sobre modificación del artículo 58:** Artículo es discriminatorio en cuanto establece un porcentaje menor al del cónyuge (el cual es del 70%). El proyecto despachado por la comisión del Constitución, Legislación, Justicia y Reglamento del Senado no se encuentra disponible aún por lo cual no se sabe si este requisito se mantiene.
-



Temas pendientes:

- ▶ La ley debe contemplar la integridad de la Seguridad Social
 - ▶ Salud, igualar beneficios y requisitos.
- ▶ Flexibilizar la opción de generar pensiones de viudez:
 - ▶ Poder dejar pensión de viudez a pareja del mismo sexo.
- ▶ Ampliar los beneficiarios del Seguro de Invalidez y sobrevivencia.
 - ▶ Para personas que conviven incluyendo a personas del mismo sexo.



Palabras finales

- ▶ Fomentar legislaciones y actividades que combatan la discriminación tiene un impacto positivo en las pensiones.
- ▶ La leyes que se creen para regular el ámbito previsional deben considerar no discriminar a sectores como el mundo de la Diversidad sexual (si se considera la familia debe ser en sentido amplio).
- ▶ Las personas con orientación sexual e identidad de género diverso tienen dificultades adicionales en el mundo laboral producto de la discriminación, ello repercute en la formalización y las lagunas previsionales.
- ▶ El sistema de ahorro individual perjudica directamente a grupos sociales discriminados, se deben privilegiar sistemas con mecanismos solidarios.
- ▶ Existe una falta de información estadísticas respecto a los grupos GLTB que el Estado debería asumir a través de los diversos instrumentos que aplican (Encuesta de Protección Social- Encuesta CASEN) e incorporar preguntas de mayor profundidad en materia de diversidad en el CENSO.



Palabras finales

- Las personas transexuales son el grupo con mayor dificultad en preparación e inclusión en el mundo laboral.
- El AVP incluye previsión social desigualitaria frente a otras normativas actuales vigentes
- Consideramos necesario relevar los principios en materia de seguridad social para un adecuado sistema de pensiones en nuestro país.
- Urge la incorporación del Pilar de Reparto, cuyo mecanismo puede responder de mejor manera a la realidad diversa de nuestro país en oficio e identidades.





Muchas Gracias.

www.mums.cl

