



INVESTIGACIÓN

“MIGRACIÓN INTERNACIONAL CALIFICADA DE PERUANAS/OS LGTBQ+.

DISCRIMINACIÓN Y FUGA DE TALENTOS”

- RESUMEN EJECUTIVO -

Coordinadora del proyecto:

Mayra Sánchez Hinojosa

Equipo de investigación:

Alex Hernández Muro

Pilar Rojas Salas

José Rodríguez Ramos

Mayra Sánchez Hinojosa

Diagramación y estilo:

Dania Chávez Vásquez

2020



La discriminación es un fenómeno que genera brechas en el acceso a servicios, atención de calidad y la obtención de un trabajo digno. En la última década, se han realizado algunos estudios que buscan explicar y medir los costos que produce el estigma y la exclusión de las personas LGBTQ+ para los países (Miller, 2012; Lee Badgett, 2014; Organización Internacional del Trabajo, 2015; Vela, 2017). Estos coinciden en que las dinámicas de discriminación contra las personas LGBTQ+ generan costos económicos provenientes principalmente de: la pérdida de productividad -como resultado de la discriminación en el lugar de trabajo- y la disparidad en temas de salud -en VIH, depresión y pensamientos suicidas (Lee Badgett, 2014, p. 47).

La evidencia encontrada en estas investigaciones sugiere que los resultados educacionales podrían ser menores para la comunidad LGBTQ+ debido al acoso que experimentan en las escuelas y universidades. Como consecuencia, estas formas sistemáticas de exclusión generan la pérdida o la subutilización del capital humano existente (Lee Badgett, 2014, p. 47; Pineda, 2018), lo que a su vez afecta el proyecto de vida y la salud mental de personas LGBTQ+.

En países de la región como México, la primera encuesta sobre homofobia y el mundo laboral evidenció que, de las personas encuestadas (Espolea, 2014), el 20% afirmó que alguna vez le preguntaron sobre su orientación sexual o identidad de género para obtener un empleo. El 14% respondió que alguna vez le negaron un empleo a causa de su orientación sexual o identidad de género. El 10% de las personas, por su parte, respondió que alguna vez fueron despedidas a causa de su orientación sexual e identidad de género. El 35% respondió que ha sido víctima de discriminación por parte de su superior o de sus compañeros de trabajo por su orientación sexual o identidad de género (Vela, 2017, p. 87). La discriminación laboral hacia la comunidad LGBTQ significa una fuga de 80 mil millones de dólares al año, equivalente al producto bruto interno (en adelante, PBI) de cinco estados de México (Pineda, 2018).

En el Perú, la "II Encuesta Nacional de Derechos Humanos" revela que la población LGBTQ+ es una de las más discriminadas en el Perú (Ipsos, 2020). Aun cuando el 71% de peruanos considera que la población LGBTQ+ es discriminada; 4 de cada 10 afirma que de tener una empresa, no estarían dispuestos a contratar a una persona trans. Asimismo, 3 de cada 10 señala que no contrataría a una persona homosexual. En el ámbito rural y entre mayores de 40 años, estarían menos dispuestos a contratar personas trans y homosexuales (Ipsos, 2020).

De la misma manera, en el primer estudio sobre salud mental LGBTQ+ realizado en el Perú se encontró que la discriminación estaba asociada a problemas de salud mental y a la afectación del proyecto de vida de esta población. En el análisis cualitativo se encontró que dentro de las afectaciones al proyecto de vida, «algunos de los entrevistados refieren haber tenido que cambiar de carrera, haber tenido que dejar el país, dejar su vida profesional para atender sus situaciones familiares debido a su orientación sexual o identidad de género, etc.» (Más Igualdad Perú, 2019).

Esta situación ocasiona que muchas personas LGBTQ+ consideren buscar oportunidades en lugares donde exista un menor rechazo de sus orientaciones

sexuales y/o identidades de género. La teorización clásica sobre el movimiento migratorio se centra principalmente en el tema económico, incidiendo en que las personas toman sus decisiones de migrar de un país a otro (o de una ciudad a otra) por un proceso de «racionalidad económica» (Carling y Collins, 2017). Sin embargo, existen variadas razones que llevan a las personas a tomar este tipo de decisiones. La literatura sostiene que las causas -pobreza, regímenes políticos represivos, violencia y conflictos- son diferentes de, aunque relacionadas con, las motivaciones y aspiraciones para migrar -acceso a servicios, redes de soporte social-. Las primeras estarían vinculadas a aspectos más sistémicos, lo que afecta las condiciones sociales e individuales y que, en última instancia, moldean las segundas (Carling y Talleraas, 2016).

En ese sentido, es importante resaltar el factor emocional de las decisiones de movilidad. Así, por ejemplo, Eribon (2001) señala respecto a la migración interna de personas LGTBQ+, que la capacidad especial para percibir el peligro de estos grupos sociales, las lleva a buscar medios para huir de la violencia, por lo que recurren pronto a la migración a lugares menos hostiles y/o con avances normativos, que representan además el acceso y ejercicio de sus derechos.

De otro lado, la migración tiene diversos impactos en las ciudades como países, entre los que resaltan el económico. Uno de los efectos negativos de la migración en países en desarrollo y países menos desarrollados es la pérdida de capital humano y de trabajo, además de la fuga de cerebros (Taylor, 2006, p. 3), lo cual tiene efectos en el desarrollo económico en áreas donde se ha producido mucha migración (Taylor, 2006, p.4). En este contexto, la emigración aparecería como un recurso para evitar situaciones de discriminación y/o violencia en el país de origen para algunas personas LGBTQ+.

Metodología y limitaciones del estudio

La presente investigación tiene como finalidad analizar las características y dinámicas de la migración internacional calificada LGBTQ+ desde una mirada interdisciplinaria, interseccional, de género y de la diversidad sexual. Para ello, hemos apostado por identificar:

- Los factores que promueven la migración internacional de capital humano LGBTQ+.
- El rol de la discriminación y violencia en la decisión de migración calificada de personas LGBTQ+ en el Perú.
- Las percepciones sobre el bienestar y la seguridad que tienen las personas LGBTQ+ que han migrado internacionalmente en comparación con las percepciones respecto de sus ciudades de origen.

El diseño de investigación fue mixto, cualitativo y cuantitativo, de tipo no experimental. Para este estudio se han desarrollado dos instrumentos de investigación: un cuestionario virtual y una guía de entrevista semiestructurada a profundidad.

En el cuestionario virtual participaron 761 personas LGBTQ (707 personas cisgénero y, 54 personas trans y/o de género no binario) que migraron al extranjero, mientras que se entrevistaron a 8 personas migrantes (5 personas cisgénero LGB y, 3 personas trans y/o de género no binario). Estas personas fueron elegidas para poder representar de mejor manera las experiencias de diferentes tipos de vivencias LGBTQ+, a través de su voluntad de participar, consignada en el formulario del cuestionario virtual. Del total de entrevistados, 3 eran personas trans o de género no binario.

Finalmente, como limitaciones de este estudio, encontramos que en el Perú existe una gravísima ausencia de datos y estudios previos sobre migración internacional de peruanas y peruanos. Además, debido al tipo de muestreo elegido -aleatorio accidental- los resultados de la investigación no ofrecerán datos generalizables. Sin embargo, estos brindan una primera aproximación a las causas y circunstancias que explican la fuga de talentos LGBTQ+. Finalmente, las personas sin acceso a internet no pudieron participar de la encuesta virtual, siendo -por lo general- la población trans y que vive en situación de pobreza la que sufre la falta de acceso a este servicio. Como resultado, la muestra de la encuesta virtual presenta un subregistro de estas experiencias.

Resultados

Datos sociodemográficos

Con respecto a la orientación sexual de las personas encuestadas, el 67% se identifica como gay, el 17% como bisexual/pansexual (el 69% es mujer, y en menor medida, el 31% son hombres), y un 17% como mujer lesbiana.

Por otro lado, el 93% de entrevistados se identifica como persona cisgénero¹ y el 7% restante como personas trans o PGNB (54). Del total de las personas cisgénero, 3 de cada 4 personas se definen como hombre (72%) y, en menor medida, un 28% como mujeres. En cuanto a las 54 personas que no se identifican como cisgénero, tenemos que el 62% son personas de género no binario y el 38% personas trans (19% mujeres trans y 19% hombres trans).

Los resultados arrojan que la edad del 50% de participantes oscila entre 26 y 35 años, mientras que entre un 20% (personas trans) y 25% (personas cis) tiene entre 36 y 45 años. El grupo etario con menor representación es el que corresponde al grupo de 60 años o más.

Respecto del lugar de procedencia, el 74% señala Lima Metropolitana como su lugar de nacimiento. Un 10% menciona que nació en algún departamento del norte del país, sierra norte o costa norte, 8% nació en el sur (sierra sur o costa sur), y en menor número, encontramos encuestados que indican haber nacido en alguna ciudad del Oriente (selva), Centro (sierra centro) o Lima Provincias, cada uno con un 2%.

Finalmente, respecto al estado civil, el 43% de las personas lesbianas, gays y bisexuales refiere estar con pareja (24% casada/o y 19% en convivencia). De otra parte, el 53% indica estar soltera/o.

Sobre la situación en el Perú

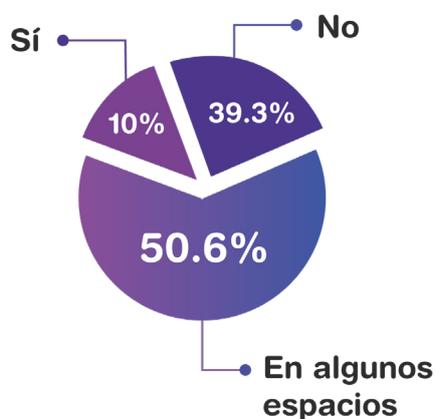
En el estudio se ha evidenciado que la abrumadora mayoría de las personas LGBTQ+ peruanas migrantes manifiestan que mientras vivían en el Perú no podían expresar su orientación sexual o identidad de género de manera completamente abierta.

El 90% de las personas gays, lesbianas o bisexuales responden que mientras vivían en el país no podían expresar su orientación sexual, o solo la podían expresar en determinados espacios. En relación con la identidad de género, solo el 13% de las personas trans que respondieron la encuesta aseguraron haber podido expresar su IG en el país antes de emigrar.

¹ Persona que se identifica con el sexo/género asignado al momento de nacer (y que se consigna en el documento de identidad).

Gráfico 1.

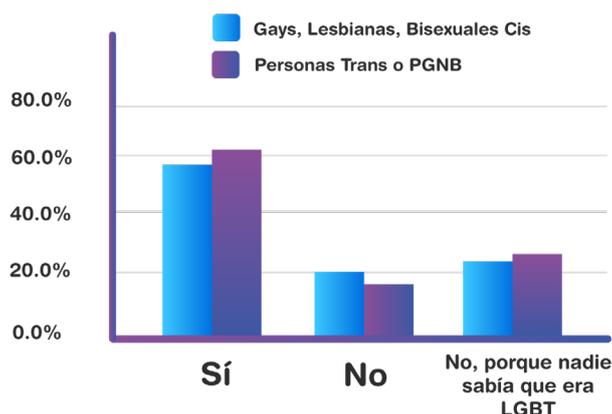
Visibilidad de la orientación sexual en el país de origen (2020)



Por otro lado, alrededor de 6 de cada 10 personas encuestadas reportaron haber enfrentado en el Perú alguna situación de discriminación por orientación sexual o identidad de género. Por otro lado, alrededor de 6 de cada 10 personas encuestadas reportaron haber enfrentado en el Perú alguna situación de discriminación por orientación sexual o identidad de género.

Gráfico 2.

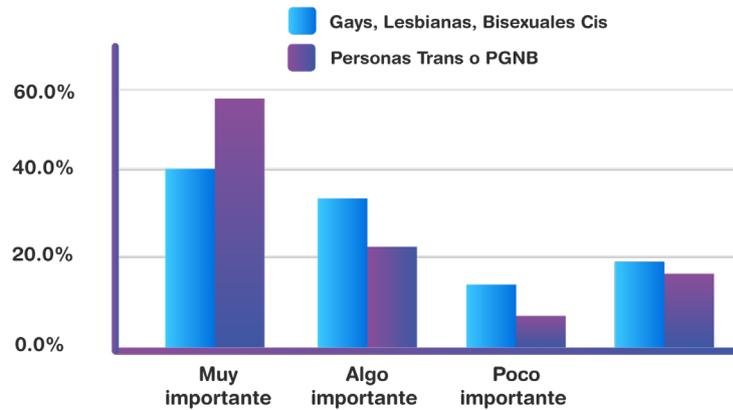
Experiencias de discriminación en el Perú



Asimismo, los resultados muestran que la discriminación en el Perú contra personas LGBTQ+ tiene una enorme influencia en su decisión de salir del país. El 74% de las personas LGB cisgénero que han emigrado expresan que fue algo o muy importante. Mientras tanto en las personas trans o de género no binario encuestadas, es cifra llega hasta el 82%.

Gráfico 3.

Influencia de la discriminación en la decisión de emigrar.



Además, la garantía de los derechos de las personas LGBTQ+ juega un rol muy importante en motivar la migración al extranjero de dicha población. Una gran mayoría de las personas LGB cisgénero encuestadas, el 81%, considera que esta cuestión influyó de forma algo o muy importante en su decisión de dejar el país. En principio la cifra es similar en la población trans/PGNB (80%). Sin embargo, en el desglose se observa que la proporción de encuestados trans que lo consideró "muy importante" es considerablemente mayor a la de los encuestados cisgénero, 63% a 50%.

Gráfico 4.

Nivel de importancia de no reconocimiento de derechos LGBTQ+ en el Perú en su decisión de migrar (2020)



Esto también se ve reflejado en las tendencias de los lugares elegidos como destinos más frecuentes por a población LGBT peruana. El 80% de quienes respondieron al estudio residen actualmente en Norteamérica (EEUU y Canadá) o

Europa Occidental, las dos regiones del globo en las que existe un mayor nivel de incidencia en legislación en este sentido.

En relación con las razones seleccionadas -a través de opción múltiple- que motivaron la salida del país, las dos más marcadas tienen que ver con el desarrollo personal/profesional. El 63% seleccionó la búsqueda de mejores oportunidades laborales, el 52% mejores oportunidades académicas y 41% el deseo o la oportunidad de vivir en otro país.

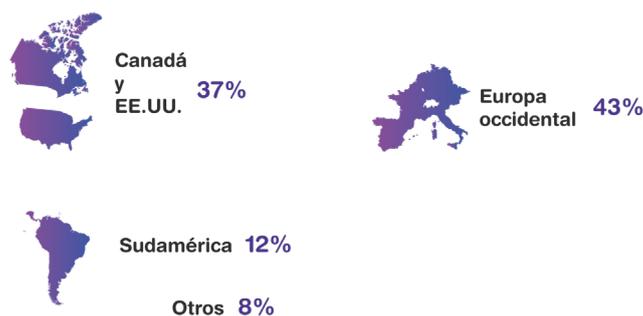
A partir de ahí, las tres siguientes razones más seleccionadas están relacionadas a la precariedad de vida que ofrece el país a su población LGBT. Uno de cada tres (34%) asegura que una de las razones directas de su emigración fue el acceder a derechos no reconocidos en el país. 23%, es decir, cerca de 1 de cada 4, señaló el miedo a ser eventualmente discriminado. El 17% aseguró que huyó de una situación de explícita violencia en su contra.

Sobre la situación en el país de residencia actual

Los destinos preferidos de la mayoría de personas LGBTQ+ para migrar, en primer lugar, son países de Europa occidental (43% personas LGB y 46% trans/PGNB) y en segundo lugar, Estados Unidos y Canadá (37% personas LGB y 22% trans/PGNB). Cerca de la mitad de personas encuestadas se encuentra en Europa, y en menor medida en Países de Sudamérica, México y el Caribe.

Gráfico 5.

Personas LGB cisgénero encuestadas según lugar de residencia actual (2020)



Del total de las 761 personas LGBTQ+ encuestadas, el 38% salió del país en el periodo comprendido entre los años 2016 y 2020 (40% LGB cisgénero y 20% trans/PGNB). Otro 25%, emigró entre los años 2000 y 2009. A su vez, un 12% salió hace menos de un año (a fines del 2019 y el primer semestre del 2020).

Las entrevistas y análisis de la data cuantitativa revelan que el desarrollo educativo de las peruanas y peruanos LGBTQ+ migrantes es alto. Muchas y muchos han tenido el privilegio de acceder a educación superior y posgrados, en muchos casos siendo la razón por la cual migraron en primer lugar. Sin embargo, hay distancias entre este acceso educativo según la identidad de género:

- La mayoría (70,4 %) de personas cisgénero lesbianas, bisexuales y gays tienen educación superior completa o, incluso, con estudios de posgrado, maestrías o doctorado (40 %), lo que nos indica que tienen un capital académico. Lo mismo se encontró en las personas cisgénero entrevistadas, ya que todas habían accedido o están cursando estudios superiores.
- En el caso de personas trans y de género no binario, como muestra la siguiente tabla, la mayoría (24 %) refiere tener educación universitaria completa y el 20 % refiere haber accedido a estudios de posgrado. Sin embargo, existe aún un 56 % que no ha accedido o completado estudios universitarios. El 11 % accedió a estudios no universitarios y 9 % tiene secundaria incompleta.

Se preguntó a las personas cisgénero si es que actualmente estaban trabajando. El 16 % refiere que está desocupado, en algunos casos debido a la crisis por la COVID19. Sin embargo, la mayoría se encuentra trabajando o estudiando (74 %).

Sobre el tipo de trabajo que desempeñan, la mayoría son técnicos o profesionales de nivel medio, es decir, no ocupan puestos de dirección ni de gerencia. 12.4 % son estudiantes o profesionales del sector STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemática), 10.7 % trabajan en atención al público, servicio de limpieza, belleza, retail o cuidado; 8.3 % son profesionales independientes en negocios, finanzas. Cerca del 8 % también se desempeña como personal directivo de empresas o son emprendedores.

En el caso de personas trans, el número de trabajadores en retail, servicio al cliente, belleza, limpieza y cuidado sube a 17 %. También sube el nivel de número de trabajadores que se encuentran desempleados o desocupados (22%) en comparación con personas cisgénero. Aquí también encontramos que el 7 % son profesionales de la salud.

También se hizo necesario conocer si la visibilidad había cambiado en el país de residencia actual. Al respecto, el 91% de las personas LGBT encuestadas son visibles, es decir, expresan su orientación sexual, identidad y/o expresión de género de manera abierta (con una diferencia entre personas LGB cisgénero y trans/PGNB, las primeras con 92% y 85% en las segundas).

Esta información evidencia una marcada distancia entre la visibilidad de las personas LGBTQ+ en el Perú y el país de emigración actual, donde las cifras se revierten pues solo 1 de cada 10 señala ser visible en el Perú y al contrario, 9 de cada 10 sí lo es en el país de residencia actual. Esto puede explicarse debido a que en los principales destinos de las personas LGBTQ+ (Europa occidental, Estados Unidos y Canadá) existen mayores leyes y políticas de protección y reconocimiento de derechos de esta población, a diferencia de Perú.

Gráfico 6.

Visibilidad en el país de residencia actual



En cuanto a las redes de apoyo, el 56% manifiesta que tiene una mayor red de apoyo en el país de residencia actual respecto a Perú; el 25% manifiesta tener igual red de apoyo y 19% señala tener una menor red de apoyo en su destino actual respecto a Perú.

Respecto del bienestar percibido, el 84% de las personas LGBTQ+ señalan que cuentan con un mayor bienestar económico en el país de residencia actual respecto de Perú (con similitudes entre personas LGB cisgénero y personas trans/PGNB) y un 14% indica que su bienestar económico no ha variado respecto a Perú.

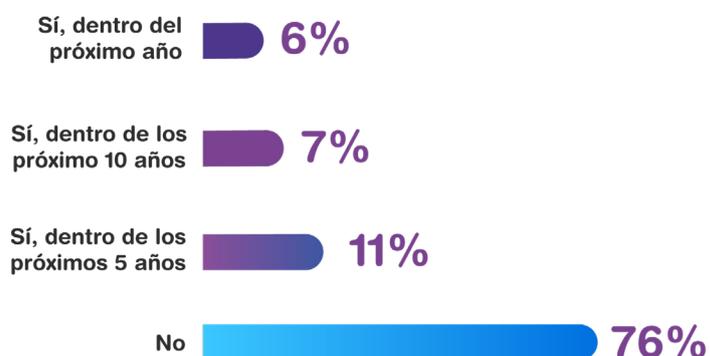
Sumado al mayor bienestar económico, las tres variables (visibilidad, percepción de respeto y red de apoyo) en relación a la orientación sexual e identidad de género de las personas LGBT, resultan ser mejores o más positivas en el lugar de residencia actual respecto a Perú, lo que permite indicar que las cuentan con una mejor calidad de vida en el destino elegido.

Sobre las posibilidades de retorno al Perú

La data cuantitativa evidencia que una abrumadora mayoría de peruanas y peruanos LGBTQ+ migrantes no tiene intenciones de retornar a Perú. Como muestra el gráfico 7, de las personas cisgénero lesbianas, gays y bisexuales encuestadas, el 76% no tiene intenciones de volver a Perú. El 11.3% (80) tiene planes de volver dentro de los próximos cinco años; 6.5% (46) dentro de los próximos diez años y 6.2% (44) dentro del próximo año.

Gráfico 7.

Intenciones de retorno al país de origen (2020)



Por su parte, la información recopilada muestra también que al igual que en las personas LGB, en la población trans y las personas de género no binario las intenciones de volver al país son bajas. El 63% asegura que no piensa retornar. El 11%, por su parte, afirma que volvería en el próximo año. El 19% dentro de los próximos cinco años. Y el 7% dentro de los próximos diez.

Las personas cisgénero LGB entrevistadas perciben que en los últimos años en Perú se han producido avances en torno al nivel de aceptación y tolerancia hacia la problemática LGBTQ+ en la sociedad. Sin embargo, la ausencia de un marco normativo que proteja y garantice los derechos de las personas LGBTQ+ y sus familias, el temor a poder ser discriminados, la falta de seguridad social, oportunidades laborales y académicas son factores determinantes para no volver definitivamente a Perú.

Recomendaciones

- Al Congreso de la República: Resulta urgente que desde el poder legislativo se trabaje en impulsar y aprobar normas que reconozcan y brinden protección a las personas LGBTQ+ y a sus familias, como el Proyecto de Ley de Matrimonio Igualitario, el Proyecto de Ley que establece la Unión Civil y el Proyecto de Ley de Identidad de Género. Asimismo, es fundamental que se busque la modificación de normas como la Ley de Salud Mental (Ley N° 309447), la Ley General de Salud y la Ley de Reinserción Económica y Social para el Migrante Retornado, para que incorporen un enfoque y medidas diferenciadas por orientación sexual e identidad de género. Finalmente, es necesario el desarrollo de normativa que busque prevenir, prohibir y sancionar las prácticas de conversión.
- A la Defensoría del Pueblo: Incluir en sus informes sobre la población LGBTQ+ la situación de peruanos y peruanas migrantes nacionales e internacionales producto de las vivencias de discriminación y violencia.
- Superintendencia Nacional de Migraciones: Los datos generados sobre las peruanas y peruanos migrantes deben encontrarse desagregados por género, orientación sexual e identidad de género, y lugar de residencia.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo: elaboración de lineamientos dirigidos al sector público y privado para la incorporación del enfoque de género y el enfoque de la diversidad sexual.
- Asimismo, debido a las profundas barreras estructurales que impiden que las personas trans accedan a empleo digno, el Estado debe implementar acciones afirmativas que hagan frente a esta grave situación de discriminación, como establecer mediante decreto un cupo laboral en el sector público para personas trans.
- Ministerio de Educación: Garantizar y fiscalizar la correcta aplicación del enfoque de género del currículo nacional, así como de los «lineamientos para la aplicación del enfoque de género en Institutos y Escuelas de Educación Superior». Asimismo, debe trabajar en incorporar en todas sus políticas un enfoque afirmativo de la diversidad sexual y un enfoque diferenciado para la niñez y adolescencia.
- Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria – SUNEDU: Garantizar y fiscalizar que las universidades cumplan con la transversalización del enfoque de género y que ninguna persona sea discriminada o vea impedido su proyecto de vida a nivel académico por razón de su orientación sexual o identidad de género. Asimismo, debe seguir velando por garantizar el derecho al acceso a educación superior de calidad, por lo que se deben continuar y reforzar los esfuerzos en torno a la reforma universitaria.