



Informe sobre la pobreza

*El impacto en las
comunidades trans y de
género diverso*

POVERTY

Es libre para:

- **Compartir** -- copie y redistribuya el material en cualquier medio o formato.
- **Adaptar** -- combine, transforme y tome como base el material. Vea la **licencia** para los términos y condiciones completos

Sugerencia para citar

GATE: Theron, L. (2020). Informe sobre la pobreza: El impacto entre las comunidades trans y de género diverso.

Agradecimientos a la autora: Liesl Theron

Edición y diseño: Gabriel Germaine de Larch

Informe sobre la pobreza – El impacto en las comunidades trans y de género diverso

“Vivimos bajo la línea de pobreza porque las leyes no son inclusivas. Vivimos bajo la línea de la pobreza porque no nos permites vivir de forma diferente. Los gobiernos no llevaron a este punto. Nuestra pobreza es estructural” – Marcela Romero.¹

La población trans y de género diverso está en una desventaja desproporcional. Esto debido a la discriminación e injusticia, lo que da como resultado la pobreza entre estas poblaciones. Este informe sobre la pobreza dentro de las comunidades trans y de género diverso propone destacar la interconectividad de la sostenibilidad, los medios de vida, la (in)dependencia económica y el impacto de los indicadores de pobreza en las respuestas al VIH, la salud y el bienestar. Las personas trans y de diversos géneros son rutinaria y estructuralmente dejadas atrás, a pesar del principio “sin dejar a nadie atrás”, el cual es un compromiso crucial para mantener y alcanzar la Agenda 2030 prometida. Los tres ámbitos de exclusión en los que se centrará el informe están interrelacionados y, en la mayoría de los casos, se superponen, lo que dificulta desentrañar la secuencia de prioridades, ya que forma una espiral económica descendente que crea un efecto dominó que conduce a circunstancias socioeconómicas nefastas. El informe destacará los tres siguientes factores que contribuyen a los indicadores de pobreza en la comunidad trans a nivel global:

1. Documentos de identificación (indicador de género y/o cambio de nombre y los aspectos burocráticos)
2. Educación
3. Empleo

La Agenda 2030 para Desarrollo Sostenible, con sus 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), apunta al término de la pobreza, protección del planeta, mejora de las vidas y las perspectivas de cada uno en todas partes. Los 17 Objetivos, los cuales fueron adoptados en septiembre de 2015, son una llamada urgente a la acción realizada por todos los países, desarrollados y en vías de desarrollo, en cooperación global. En relación a “sin dejar a nadie atrás”, estos Objetivo entregan una oportunidad a las organizaciones trans y a las sociedades civiles, a nivel mundial, para mejorar y asegurar la inclusión. Con el fin de avanzar en este espacio y para trabajar en la erradicación de la pobreza extrema, es útil examinar y reflexionar sobre estas tres áreas para conectarlas en última instancia en la labor de promoción y abordarlas a nivel nacional.

Identidad (documentos de identificación, indicador de género, cambio de nombre y los aspectos burocráticos)

El reconocimiento de género legal es fundamental para la sustentabilidad de las personas trans y de diversos géneros alrededor del mundo. Las implicaciones de no tener la documentación que demuestre la identidad y expresión de género que varían desde inconvenientes hasta ser sospechoso de fraude, lo que conlleva graves consecuencias. El proceso de búsqueda de trabajo se vuelve una pesadilla, debido a que con cada potencial entrevista tengas que tomar la decisión de declarar tu identidad de género y arriesgar el puesto, o permanecer en silencio y arriesgarse a ser despedido más tarde bajo el argumento de no haber sido honesto en el proceso de postulación. Que un oficial del tránsito te pida la licencia o el documento de identidad al conducir es otra ocasión en donde las personas trans y de género diverso corren el riesgo de entrar en el sistema penal o, en algunos casos, de sufrir acoso o extorsión por parte de los oficiales.

1. Durante el lanzamiento del seminario virtual de la CIDH y el informe temático de REDESCA "Las personas trans y diversas de género y sus derechos económicos, sociales, culturales y ambientales", 24 de noviembre de 2020.

El tener documentos de identificación y que tu nombre legal no se ajuste con tu identidad o expresión de género crea problemas al momento de que la persona termine el colegio, universidad o cualquier certificado de educación superior, ya que tiene el nombre que no utiliza, lo que genera un desafío al momento de buscar trabajo. Ser un ciudadano activo que ocupa su lugar en la democracia por medio de la votación o la presentación de cualquier posición deseada es imposible sin obtener documentos de identidad, y por lo tanto, la participación en las elecciones se niega a todas las personas que no pueden registrar o presentar sus documentos de identificación.² Ser testigo en cualquier caso de infracción de tráfico o en cualquier otra circunstancia, muchas veces se convierte en un cargo secundario, lo que no es el crimen o accidente original, sino que el testigo trans o la persona que hace el caso es arrestado por fraude. Esta posición pone a las personas trans y de género diverso en una desventaja legal, al punto de que no pueden ejercer sus derechos en su vida cotidiana. La vulnerabilidad de las personas trans y de género diverso aumenta en los casos de violencia doméstica, abuso de la pareja o cualquier situación de la que sea emocional o difícil escapar, debido al temor a la victimización secundaria al presentar cargos o buscar reparación, ya que ellos mismos podrían enfrentar cargos legales.

La visita a cualquier servicio médico requiere que una persona presente sus documentos de identidad, independientemente de que el servicio esté a cargo del público o privado. Algunas personas trans y de género diverso preferirían no buscar atención médica, esperarán hasta que sea una emergencia o una cuestión de vida o muerte, ya que temen las consecuencias de acoso, discriminación, maltrato y rechazo por parte del sistema médico cuando, inevitablemente, tendrán que producir su identificación. Se les niega atención médica a las personas trans y de género diverso que viven en países donde los cambios en los marcadores de género no son posibles. La apertura de una cuenta bancaria o cualquier contrato legal, como préstamos, pequeñas empresas o cualquier otro tipo, es imposible sin la identificación y, además, prohíbe a las personas trans participar en cualquier actividad económica.

El reconocimiento jurídico del género en la legislación, las políticas o los procedimientos y procesos administrativos varía según los países y las regiones. Si bien los sistemas jurídicos de muchos países no ofrecen la posibilidad de cambiar el propio marcador de género o las características sexuales de documentos como tarjetas de identidad, certificados de nacimiento y pasaportes, la posibilidad existe en algunas jurisdicciones, pero con varias restricciones. En muchos países, el cambio de los marcadores de género requiere esterilización y otras cirugías, y algunos países requieren evaluación psiquiátrica. La mayoría de los países que permiten el cambio de los marcadores de género necesitan que el solicitante sea soltero o divorciado.³ Hay diferencias en el proceso del cambio de las características sexuales legales o del marcador de género y el cambio del nombre legal,⁴ tanto en procedimientos o consecuencias para personas trans y de género diverso. En algunos países es posible cambiar legalmente el nombre de una persona, sin embargo, todavía no es legal cambiar oficialmente los marcadores de género y por lo tanto deja personas trans y de género diverso sin protección legal si sus documentos no están de acuerdo con su autoexpresión y los expone a un escrutinio indebido, ansiedad y a veces acoso.⁵ La Comisión Interamericana de Derechos Humanos insta a los países a que reconozcan la identidad de género y los procesos de rectificación sin criterios abusivos o que requieran "pruebas de la vida real", esterilización forzada u otros procedimientos acordes con las pruebas de disforia de género.⁶

2. Comisión Interamericana de Derechos Humanos. Advances and challenges towards the recognition of the rights of LGBTI persons in the Americas: approved by the Inter-American Commission on Human Rights. 7 de diciembre de 2018. ISBN 978-0-8270-6865-0

3. Chiam, Z., Duffy, S. y González Gil, M. (noviembre, 2017). Trans Legal Mapping Report - Recognition before the law. International Lesbian, Gay, Bisexual, Trans and Intersex Association.

4. ILGA World: Zhan Chiam, Sandra Duffy, Matilda González Gil, Lara Goodwin, y Nigel Timothy Mpemba Patel, Trans Legal Mapping Report 2019: Recognition before the law (Geneva: ILGA World, 2020).

5. Berredo, L., Arcon, A.R., Gómez Regalado, A., Honorée, C., McLean, N., Mejri, I., Shaikh, S., Shenker, T. y Toelupe, V. (diciembre, 2018). Global trans perspectives on health and wellbeing: TvT community report. TvT Publication Series Vol. 20. <https://transrespect.org/en/tvt-publication-series/>

6. Informe sobre personas trans y de género diverso y sus derechos económicos, sociales, culturales y ambientales. (Par 43) 7 de agosto de 2020. http://www.oas.org/es/cidh/prensa/press_releases_/2020_/282.asp (Comisión Interamericana de Derechos Humanos. Relator Especial sobre los derechos económicos, sociales, culturales y ambientales)

La importancia de los documentos de identificación se relaciona con el ODS 1 Fin de la Pobreza, mediante el objetivo 1.4 y el indicador 1.4.2 como se demuestra a continuación.

Objetivos

1.4. Para 2030, asegurar que todas las mujeres y hombres, especialmente aquellos pobres y vulnerables, tengan derecho a recursos económicos de manera equitativa, como también acceso a servicios básicos, tenencia de tierras y otras formas de propiedad, herencia, recursos naturales, nuevas tecnologías y servicios financieros, incluyendo microfinanzas.

Indicadores

1.4.2. Proporción del total de habitantes adultos con garantía de los derechos de tenencia a la tierra, con documentación legal reconocida y quién considera seguros sus derechos a la tierra, por sexo y tipo de tenencia

2. Educación

Muchas personas trans y de género diverso se enfrentan a la exclusión a una edad temprana, especialmente durante los años de adolescencia, cuando se producen los cambios corporales. Esto se manifiesta de diversas maneras, como los uniformes y actividades escolares obligatorios, incluido el deporte asociado a un género. El bullying por parte de compañeros de clase y, en algunos casos, también por parte de los profesores, ya sea en forma de acoso, discriminación selectiva o falta de intervención para prevenir estos casos, lleva a muchos alumnos a abandonar la escuela a una edad temprana. Aquellos que son capaces de completar la escuela, a pesar de estos y otros desafíos, a menudo tienen un rendimiento bajo. Otro obstáculo pueden ser los certificados escolares que se emiten con un descriptor de género y un nombre que no será útil en el futuro al buscar empleo. Las escuelas, colegios y universidades son habitualmente reacias a emitir, a petición, nuevos documentos académicos y transcripciones, incluso si la solicitud va acompañada de nuevos documentos de identidad legal y documentos oficiales que soliciten el proceso. El estudio *Injustice at Every Turn*⁷ descubrió que el 78% de los que expresaron una identidad trans o no conformidad de género, mientras que en la escuela primaria y secundaria experimentaron acoso y otros 35% sufrieron agresión física, con un 15% abandonando la escuela o el sistema educativo temprano.

El estudio también demostró que los que fueron acosados o abusados por los maestros mostraron resultados de salud mucho peores que aquellos que no experimentaron tales abusos.⁸ El SOGIE de África Meridional Oriental y el informe sobre bienestar⁹ indicaron que sólo el 60% de las mujeres trans, 48% de los hombres trans y el 33,5% de los participantes que no se ajustaban a las condiciones de género terminaban la escuela secundaria.¹⁰ Los empleadores de todo el mundo que no discriminan y están abiertos a emplear personas trans y de género diverso podrían hacerse eco de lo que el estudio de TransWave Jamaica encontró: que los empleadores están dispuestos a contratar personas trans y de género diverso, sin embargo, requieren que tengan la educación o los niveles de educación¹¹. Esto sigue siendo un desafío para las personas trans y de género diverso que dejaron la escuela a una temprana edad y no tienen el nivel de educación para igualar las calificaciones en los puestos vacantes.

7. Un estudio nacional de 2011 realizado en los Estados Unidos por el National Gay and Lesbian Task Force y el National Center for Transgender Equality con 6.450 participantes transgénero y de género no conformes de los 50 estados, el Distrito de Columbia, Puerto Rico, Guam y las Islas Vírgenes de EE.UU.

8. Grant, Jaime M., Lisa A. Mottet, Justin Tanis, Jack Harrison, Jody L. Herman, y Mara Keisling. *Injustice at Every Turn: A Report of the National Transgender Discrimination Survey*. Washington: National Center for Transgender Equality and National Gay and Lesbian Task Force, 2011.

9. Llevado a cabo en 9 países de África Meridional y Oriental con 3.796 participantes de los cuales más de 760 son transgénero y género no conforme.

10. MÜLLER, A., Daskilewicz, K. y la Investigación colectiva de salud en África Meridional y Oriental (2019). "Are we doing alright? Realities of violence, mental health, and access to healthcare related to sexual orientation and gender identity and expression in East and Southern Africa: Research report based on a community-led study in nine countries". Amsterdam: COC Netherlands.

11. TransWave Jamaica. Noviembre, 2019. Informe de la serie de conversaciones en el lugar de trabajo. [transwaveja.org_https://transwaveja.org_publications/Workplace%20Conversation%20Series%20Report.pdf](https://transwaveja.org/publications/Workplace%20Conversation%20Series%20Report.pdf)

Por el lado positivo, se han logrado algunos pequeños avances en todo el mundo para mejorar el acceso a la educación de los jóvenes trans y de género diverso. La activista trans tailandesa Nada Chaiyakit solicitó a su escuela que emitiera sus documentos de acuerdo con su identidad de género, sentando las bases para que los estudiantes trans tailandeses obtengan documentos oficiales de acuerdo con el género que han elegido.¹² La Ciudad de México cambió las políticas de uniformes escolares hasta tal punto que los estudiantes pueden elegir si quieren usar uniformes masculinos o femeninos.¹³ en el Cabo Occidental, una provincia de Sudáfrica, el Departamento de Educación introdujo directrices LGBTQI+ para las escuelas.¹⁴ Una escuela predominantemente para niños trans de entre 6 y 17 años abrió en Chile y lleva el nombre de la activista y política trans mexicana Amaranta Gómez Regalado.¹⁵ India abrió una escuela para estudiantes trans y se jacta de la inclusión de profesores trans. La escuela pretende ayudar a los adultos trans que abandonaron la escuela antes de tiempo a completar su educación.¹⁶ Estos son solo un par de ejemplos.

El ODS 4 – Educación de calidad tiene una relación directa con las oportunidades de trabajo o la posibilidad de tener trabajo, lo que conlleva al ODS 8 – Trabajo decente y crecimiento económico. Finalmente, el ODS 4 y 8 vuelven al punto de origen, el ODS 1 – Fin de la pobreza. Los dos Objetivos más obvios del ODS 4, que se detallan a continuación, tienen claras conexiones con el empleo y, por lo tanto, con la erradicación de la pobreza.

Objetivos

4.4 Para 2030, aumentar considerablemente el número de jóvenes y adultos que poseen las competencias pertinentes, incluidas las competencias técnicas y profesionales, para el empleo, el trabajo digno y el emprendimiento.

4.7 Para 2030, garantizar que todos los estudiantes adquieran los conocimientos y las aptitudes necesarios para promover un desarrollo sostenible, entre otras cosas, mediante la educación para el desarrollo y estilo de vida sostenibles, los derechos humanos, la igualdad de género, la promoción de una cultura de paz y la no violencia, ciudadanía global y valoración de la diversidad cultural y de la contribución de la cultura al desarrollo sostenible.

3. Empleo

Toda persona, independientemente de su orientación sexual o identidad de género, tiene derecho a un empleo justo y a la igualdad de remuneración, con un entorno de trabajo propicio para que el personal contribuya plenamente a la economía y pueda garantizar su sostenibilidad con dignidad.¹⁷ En Estados Unidos, la tasa de desempleo de los adultos trans y de género diverso es el doble que la de los demás ciudadanos, mientras que el 44% de los que están empleados declaran estar subcontratados y el 26% experimentan la pérdida de un empleo específico debido a ser trans o de género diverso. El 86% de aquellos trabajando tienen acceso al baño apropiado a su identidad de género, mientras que 14% no puede acceder a baños durante su horario de trabajo. Por otro lado, el 78% de aquellos que han pasado por el proceso de transición dicen que su desempeño laboral ha mejorado.¹⁸

12. <https://www.nbcnews.com/feature/nbc-out/transgender-activist-breaks-barriers-education-thailand-n708366>

13. <https://www.hrw.org/news/2019/06/13/mexico-citys-lgbt-inclusive-school-uniforms-policy>

14. <https://www.mambaonline.com/2020/07/01/western-cape-first-to-introduce-lgbtq-guidelines-for-schools/>

15. <https://www.bbc.com/news/av/world-latin-america-48271140>

16. <https://www.bbc.com/news/world-asia-india-38470192>

17. Los Principios de Yogyakarta, 2007.

18. Grant et.al.

El estudio de África Meridional y Oriental reveló que el 55% de las mujeres y hombres trans encuestados están desempleados, mientras que el 37% de los participantes de género diverso también lo están. De forma similar a estar subcontratado, o en este caso en la economía informal, un 24% más de mujeres trans, un 21% de hombres trans y un 35% de encuestados de género diverso en el estudio mencionado anteriormente tienen empleo informal, y más de dos tercios de las mujeres trans (71%) y hombres trans (70%) y más de la mitad de personas de género diverso (57%) no tienen el dinero suficiente para cubrir sus necesidades básicas. Un estudio realizado en Asia, específicamente China, Filipinas y Tailandia, indica que las mujeres y hombres trans sufren mayores niveles (el doble o triple) de discriminación en el trabajo en comparación a los gays o lesbianas dentro del mismo estudio. Por ejemplo, en Filipinas, los hombres cis género (gay y bisexuales) sufren discriminación y bullying en un 20%, mientras que en los hombres trans (sin importar su orientación sexual) es de un 61%. A menudo se considera que el empleo es el vínculo más importante entre el crecimiento económico y la reducción de la pobreza. Sin embargo, la discriminación, el acoso y la intimidación en el lugar de trabajo siguen siendo un desafío para las personas trans y de género diverso, ya que obstaculizan su dignidad, su capacidad para mantenerse y vivir una vida digna. Por lo tanto, el ODS 8 tiene una relación directa con el ODS 1.

Las implicaciones sindémicas de la pobreza y cómo se relaciona con las personas trans y de género diverso e indicadores de pobreza

La falta de documentos de identidad que se correlacionen con la identidad y expresión de género de una persona sigue siendo uno de los principales desafíos para las personas trans y de género diverso. Como se ha expuesto anteriormente, la imposibilidad de abrir una cuenta bancaria o de que se le ofrezca la misma oportunidad de ser contratado conduce inevitablemente a resultados económicos desastrosos. Con el rechazo familiar y la pérdida de vivienda para una gran parte de la población trans y de género diverso, especialmente jóvenes y mujeres trans, la única alternativa que queda es el trabajo sexual, u otros trabajos agotadores que forman parte de la economía informal.

Esta historia a continuación demuestra cómo jóvenes trans y de género diverso que enfrentan desafíos y rechazo en la escuela muy a menudo la abandonan a temprana edad, pierden el alojamiento y, en el proceso de convertirse en personas sin hogar, también se quedan con casi ninguna opción de supervivencia con el trabajo sexual siendo su única opción. Esto, de nuevo, continúa el patrón de un ciclo sindémico con ITS y potencialmente VIH. En otros casos, lo más probable es que la supervivencia también lleve a una persona a cometer delitos menores y que también pueda entrar en el sistema penal.

19. MÜLLER et.al.

20. UNDP, ILO (2018). LGBTI People and Employment: Discrimination Based on Sexual Orientation, Gender Identity and Expression, and Sex Characteristics in China, the Philippines and Thailand.

21. RFSL, Andrew Park y Lucas Ramon Mendos. (2018). For All – The Sustainable Development Goals and LGBTI People

22. Mills, Elizabeth, 2015. 'Leave no one behind': Gender, sexuality and the Sustainable Development Goals. <https://gsdrc.org/document-library/leave-no-one-behind-gender-sexuality-and-the-sustainable-development-goals/> 14.

23. RFSL, Park et.al.

“En 2009, la oficina fue visitada por un oficial de policía que se presentó con una estudiante en uniforme escolar. El oficial estaba allí para pedirle a la organización que se ocupara de este caso, ya que la historia de la chica necesitaba nuestra intervención y el no sabía qué hacer. Él conoció a la niña cuando estaba en la estación de policía para abrir un caso contra su director, quien le tiró del pelo y la golpeó con un palo en las piernas, exigiendo que se comportara y se vistiera como otros chicos. Era posible que la policía buscara nuestra ayuda. Nos pusimos en contacto con su familia y descubrimos que ella tenía tantos problemas en casa porque estaba siendo problemática en la escuela. Su vida era difícil durante y después de las horas de escuela. No tenía dónde esconderse. Después de perder contacto con ella por algún tiempo, nos reconectamos con ella. Ahora ha encontrado una familia que acepta y apoya y forma parte de Sisterhood, un grupo de mujeres transgénero que son trabajadoras sexuales en Ciudad del Cabo. Esta joven abandonó la escuela temprano, como tantos otros niños trans que enfrentan problemas/desafíos similares en la escuela.”

Bibliografía

BBC News. (n.d.) Inside Chile's Amaranta school for transgender children. <https://www.bbc.com/news/av/world-latin-america-48271140>

BBC News. (Diciembre, 2016). India opens first school for transgender pupils. <https://www.bbc.com/news/world-asia-india-38470192>

Berredo, L., Arcon, A.R., Gómez Regalado, A., Honorée, C., McLean, N., Mejri, I., Shaikh, S., Shenker, T. y Toelupe, V. (diciembre, 2018). Global trans perspectives on health and wellbeing: TvT community report. TvT Publication Series Vol. 20. <https://transrespect.org/en/tvt-publication-series/>

Chiam, Z., Duffy, S. y González Gil, M. (noviembre, 2017). Trans Legal Mapping Report - Recognition before the law. International Lesbian, Gay, Bisexual, Trans and Intersex Association.

Grant, Jaime M., Lisa A. Mottet, Justin Tanis, Jack Harrison, Jody L. Herman, y Mara Keisling. (2011). Injustice at Every Turn: A Report of the National Transgender Discrimination Survey. Washington: National Center for Transgender Equality and National Gay and Lesbian Task Force.

Human Rights Watch. (13 de junio, 2019). Mexico City's LGBT-Inclusive School Uniforms Policy. <https://www.hrw.org/news/2019/06/13/mexico-citys-lgbt-inclusive-school-uniforms-policy>

IACHR y REDESCA. (24 de noviembre, 2020). Trans and Diverse Gender People and their economic, social, cultural and environmental rights.

ILGA World: Zhan Chiam, Sandra Duffy, Matilda González Gil, Lara Goodwin, y Nigel Timothy Mpemba Patel. (2020) Trans Legal Mapping Report 2019: Recognition before the law.

Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2020). Relator Especial sobre los derechos económicos, sociales, culturales y ambientales. Informe sobre personas trans y de género diverso y sus derechos económicos, sociales, culturales y ambientales. (Par 43) 7 de agosto de 2020. http://www.oas.org/es/cidh/prensa/press_releases/2020/282.asp.

Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (7 de diciembre de 2018). Advances and challenges towards the recognition of the rights of LGBTI persons in the Americas: approved by the Interamerican Commission on Human Rights.

Mambaonline. (1 de julio de 2020). Western Cape first to introduce LGBTQI+ guidelines for schools. <https://www.mambaonline.com/2020/07/01/western-cape-first-to-introduce-lgbtq-guidelines-for-schools/>

Mills, Elizabeth. (2015). 'Leave no one behind': Gender, sexuality and the Sustainable-Goals. <https://gsdrc.org/document-library/leave-no-one-behind-gender-sexuality-and-the-sustainable-development-goals/>

MÜLLER, A., Daskilewicz, K. y la Investigación colectiva de salud en África Meridional y Oriental. (2019). "Are we doing alright? Realities of violence, mental health, and access to healthcare related to sexual orientation and gender identity and expression in East and Southern Africa: Research report based on a community-led study in nine countries. Amsterdam: COC Netherlands.

NBC News. (18 de enero de 2017). Transgender Activist Breaks Barriers to Education in Thailand. <https://www.nbcnews.com/feature/nbc-out/transgender-activist-breaks-barriers-education-thailand-n708366>

RFSL, Andrew Park y Lucas Ramon Mendos. (2018). For All – The Sustainable Development Goals and LGBTI People.

Sibusiso Kheswa, Gender Dynamix, (2012). <https://www.genderdynamix.org.za/academic-research-and-publications>

Los Principios de Yogyakarta. (2007).

TransWave Jamaica. (Noviembre, 2019). Workplace Conversation Series Report. transwaveja.org <https://transwaveja.org/publications/Workplace%20Conversation%20Series%20Report.pdf>

UNDP, ILO. (2018). LGBTI People and Employment: Discrimination Based on Sexual-, Gender Identity and Expression, and Sex Characteristics in China, the Philippines and Thailand.