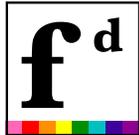


REPORTE DE LA ENCUESTA NACIONAL DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN EN EL MUNDO DEL TRABAJO

Chile **NO** Sabe

Un proyecto de:

OUT & EQUAL
THE BUSINESS OF BELONGING™

 **factor
diverso**®
agencia de cambio

Chile ahora sabe: los desafíos pendientes para crear ambientes atractivos y seguros

Pasaron casi 10 años desde la última vez que le preguntamos a Chile cuánto sabía sobre diversidad, equidad e inclusión. Fue en 2015 cuando nos propusimos dimensionar cómo las personas LGBTQ+ accedían, se desenvolvían y proyectaban en el mundo laboral. El resultado fue desalentador: casi 7 de 10 trabajadores LGBTQ+ no se atrevían a vivir libremente su identidad en el espacio laboral, por temor al rechazo, actos de violencia o al despido. Esa dura realidad nos motivó a crear la red Pride Connection Chile y luego, nuestra consultora Factor Diverso para promover espacios inclusivos – y a la vez seguros– para toda persona.

En la última década el país y las empresas cambiaron. Leyes como el Acuerdo de Unión Civil (implementada en 2015), la Ley de Identidad de Género (2019) y el Matrimonio Igualitario (2021) mejoraron la aceptación ciudadana a las diversidades sexuales. Esto permeó al espacio laboral: más empresas comenzaron a adoptar estrategias de diversidad, equidad e inclusión (DEI) como forma de atraer y retener talento, poniendo foco en el talento LGBTQ+; de no existir abordaje alguno hace diez años a contabilizar que la diversidad sexual y de género están entre las temáticas más abordadas por las organizaciones en sus estrategias DEI.

Estas transformaciones las recoge *Chile No Sabe 2024*, encuesta aplicada entre mayo y julio de este año a más de mil personas en el territorio nacional y esta vez junto a Out & Equal, organización líder en programas de inclusión laboral LGBTQ+.

¿Hay avances luego de una década?

¡Evidentemente! Entre los hallazgos más relevantes, son cada vez más los trabajadores LGBTQ+ los que hablan abiertamente sobre su orientación sexual o identidad de género en el espacio laboral. Si en 2015 el 68% no lo hacía, en 2024 un 52% verbaliza o expresa su identidad con amigos y colegas en el trabajo, porcentaje que se asienta más entre los menores de 30 años. Sin embargo, a mayores avances, nuevos desafíos.

Una mayor visibilidad parece conllevar mayor probabilidad de discriminación. Un 34,9% de los encuestados LGBTQ+ reconoce haber sufrido algún tipo de violencia (verbal, psicológica o física) a lo largo de su carrera y un 25,4% dice no saber si fue víctima o no, lo que evidencia lo arraigadas que están ciertas acciones o comentarios en la cultura laboral que dificultan comprender si raya o no en la esfera de la discriminación.

Del grupo de las personas discriminadas, 54,5% de las mujeres pansexuales declara haber vivido algún tipo de violencia, 50% de los hombres gays y 25,4% de las mujeres lesbianas. Estas diferencias también quedan en evidencia entre géneros: mientras solo el 8,8% de los hombres cisgénero ha vivido algún tipo de violencia, el 24% de las mujeres cis lo ha vivido. Estas cifras plantean la necesidad de profundizar el trabajo de inclusión en las empresas y en los organismos públicos: si bien un 45,4% de las personas encuestadas estima que la política DEI de su lugar de trabajo ha sido útil para generar un espacio de sana convivencia, un contundente 40,8% declara que su espacio laboral no tiene o no sabe si tiene una política que promueva espacios inclusivos.

La falta de estrategias de inclusión, sumado al desconocimiento de la política corporativa son factores que genera incertidumbre entre los trabajadores: 80% de ellos no se atreve a denunciar actos de discriminación o violencia por temor a cómo lo tomarán los liderazgos. Ocho de cada 10 personas LGBTQ+ que prefieren permanecer silentes por no saber el compromiso (o falta de) de su lugar de trabajo, cifra igualmente alarmante al separar género: 63,7% de las mujeres que han vivido discriminación laboral no denuncia, versus apenas el 16,5% de los hombres que no alza su voz.

Y los desafíos no solo se presentan en actos de violencia, sino también en inequidades. Mientras el 64,3% de los hombres cisgénero cree que en los trabajos hay sueldos equitativos al comparar el de ellos con el de las mujeres, apenas el 39,4% de las mujeres cis cree lo mismo, resintiendo una retribución injusta por el mismo trabajo que un par varón.

Chile No Sabe 2024 es una poderosa herramienta para seguir construyendo culturas atractivas, equitativas y seguras para todas las personas. Contundente data para pasar de la etapa de instalar políticas y normativas que promuevan la inclusión a profundizar el trabajo para erradicar todo tipo de injusticia y violencia, dando paso a la oportunidad que toda persona pueda florecer.

Emilio Maldonado Quevedo

Director general
Factor Diverso

Chile **NO** Sabe

ENTENDIENDO LAS EXPERIENCIAS LABORALES LGBTQ+ CHILENAS:



Antecedentes y contexto

Chile ha logrado avances notables en los derechos LGBTQ+, convirtiéndose hoy en un líder en América del Sur. Después de una larga e inspiradora lucha por los derechos LGBTQ+ liderada por Fundación Iguales y el Movimiento de Integración y Liberación Homosexual, Chile cuenta ahora con una de las legislaciones LGBTQ+ más avanzadas de la región. Este progreso ha creado un entorno más favorable para la inclusión laboral de las personas LGBTQ+, pero aún persisten importantes desafíos.

El caso de negocio para la inclusión LGBTQ+ en Chile es convincente y cada vez más reconocido por las empresas (BID, 2023). Las investigaciones demuestran que los lugares de trabajo inclusivos se benefician de una mayor productividad, innovación y retención del talento (Deloitte, 2023).

Asimismo, el informe de Equidad CL del año 2024 mostró un aumento sustancial de las empresas que apoyan el talento LGBTQ+, con 70 de las 151 empresas participantes logrando los máximos puntajes. (HRC, 2024). Esta tendencia deja claro que las empresas chilenas reconocen cada vez más la ventaja competitiva de fomentar entornos de trabajo diversos e inclusivos.

Nuestra investigación fortalece aún más el caso de negocio para la inclusión LGBTQ+ en Chile, al tiempo que destaca el costo significativo de no cerrar las brechas entre la política y la cultura. Los datos revelan que más de 1 de cada 3 trabajadores LGBTQ+ ha sufrido acoso, discriminación o violencia, y el 73% de las personas afectadas afirma que ha tenido un impacto significativo

en el rendimiento laboral, lo que demuestra claramente la relación directa entre las culturas inclusivas en el lugar de trabajo y la productividad del talento.

Definiendo la violencia laboral en Chile

En nuestra encuesta y análisis, la “violencia laboral” es un término general reconocido en Chile (distinto de otros mercados) que abarca los siguientes comportamientos:

- **Acoso laboral:** Insultos, difusión de rumores, burlas, menoscabo de decisiones, sobrecarga de trabajo, etc.
- **Acoso sexual:** contacto físico no deseado, solicitudes de favores sexuales, abuso o agresión sexual.
- **Violencia verbal:** Insultos, comentarios despectivos, críticas, etc.
- **Violencia Institucional:** Despido o cambio de roles por discriminación arbitraria (por orientación sexual, identidad de género, discapacidad, etc.).
- **Violencia física:** Golpes, empujones, etc.
- **Violencia psicológica:** Intimidación, amenazas, humillaciones, etc.
- **Discriminación arbitraria:** Distinción o exclusión basada en factores como la orientación sexual, la identidad de género, la discapacidad o el género sin una justificación razonable.

Violencia en el lugar de trabajo

Los datos revelan tasas alarmantes de acoso laboral y discriminación, particularmente entre los trabajadores transgénero. El setenta y ocho por ciento de los participantes trans informaron haber experimentado acoso en el lugar de trabajo o no saber si lo habían sufrido. Estos hallazgos son consistentes con los desafíos laborales más amplios que enfrenta la comunidad trans en Chile, ya que *la Encuesta de la Población Trans de Chile 2020* encontró que el 70% de las personas transgénero no tienen una fuente estable de empleo.

Impacto del acoso en el desempeño laboral y la presentación de informes:

El impacto económico del acoso laboral es significativo. Casi 3 de cada 4 (73%) personas que sufrieron acoso afirmaron que afectó significativamente a su rendimiento. Además, el 80% de las personas LGBTQ+ que sufrieron acoso laboral no lo denunciaron. Estas estadísticas subrayan la necesidad crítica de contar con mecanismos de presentación de informes eficaces y culturas de apoyo en el lugar de trabajo, que repercuten directamente en la productividad de la empresa y en la retención del talento.

Desafíos y experiencias específicas

Muchas de las personas LGBTQ+ tienen dificultades para reconocer y denunciar el acoso, experimentan bromas y comentarios negativos, y no se sienten seguras al compartir abiertamente su identidad en el trabajo. Su sensación de seguridad disminuye al interactuar con sus gerentes, y menos de la mitad del talento LGBTQ+ afirman no haber experimentado ningún tipo de acoso.

Principales conclusiones de los datos

- El 68% del talento LGBTQ+ desconoce si su empresa tiene políticas inclusivas.
- Menos de la mitad (solo el 46%) del talento LGBTQ+ creen que la política de DEI de su organización promueve un entorno respetuoso y seguro.
- Casi el 60% del talento LGBTQ+ que sufrieron acoso nunca se lo contaron a nadie.

Estos hallazgos ponen de manifiesto una desconexión entre la existencia de políticas inclusivas y el desconocimiento de las mismas por parte de sus trabajadores, así como una disparidad en la percepción de la eficacia de las políticas de DEI. Esta brecha representa una oportunidad perdida para que las empresas aprovechen al máximo los beneficios de las iniciativas de DEI.

Estrategias para impulsar la inclusión en los lugares de trabajo chilenos

Este informe concluye esbozando las medidas que las organizaciones chilenas pueden tomar para crear entornos laborales más inclusivos y de apoyo para el talento LGBTQ+, incluidas las mujeres.

Al implementar estas recomendaciones, las empresas pueden garantizar no solo el bienestar mental y físico de su fuerza laboral LGBTQ+, sino también mejorar el rendimiento organizacional, la innovación y la competitividad en beneficio de todas las personas en la compañía.

Out & Equal Workplace Advocates, Octubre, 2024

Índice

Contexto	7
I. Conociendo a Chile: Caracterización personal y laboral de las personas encuestadas	9
Edad	10
Orientación sexual	12
Estado civil	12
Nivel educacional	13
Experiencia laboral	14
Los salarios	16
Rubro y cómo las personas se enteraron de su puesto de trabajo	17
II. Violencia en el contexto laboral	19
Personas que han experimentado violencia en el contexto laboral	22
Personas LGBTQ+	22
Denuncia	27
La violencia analizada con perspectiva de género	27
La violencia afecta	30
III. Gestión organizacional	31
Gestión formal	32
Gestión informal	34
IV. Justicia organizacional	35
Justicia distributiva	36
Justicia interaccional	37
V. Percepción personal del lugar de trabajo	38
Conclusiones	43
Metodología	48
Referencias	51

Chile No Sabe: Encuesta Nacional de Diversidad e Inclusión en el Mundo del Trabajo

En un mundo cada vez más interconectado y diverso, es crucial que comprendamos y promovamos la inclusión en todas sus formas para construir una sociedad más equitativa y justa. Este proyecto tiene como objetivo principal arrojar luces sobre las experiencias, desafíos y oportunidades que enfrentan diversos grupos dentro de nuestra sociedad, específicamente en el mundo del trabajo, como las experiencias de personas que se identifican como parte de la comunidad LGBTQ+ (lesbianas, gays, bisexuales, trans, queer y más), mujeres y hombres en Chile.

Contexto:

En un mundo caracterizado por su diversidad, es fundamental reconocer que cada individuo es único y tiene un conjunto único de características, antecedentes y experiencias. Nuestro país no es una excepción a esta realidad global, considerando que aproximadamente un 3,8% de la población chilena se identifica como parte de la comunidad LGBTQ+, según la Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN) de 2022, el porcentaje de personas que se identifican como parte de la comunidad LGBTQ+ en Chile está en línea con la tendencia observada en otros países, donde este grupo representa entre un 3% y 5% de la población (Francisco Aguayo, 2016). Aunque no

existen datos más detallados sobre el número exacto de personas LGBTQ+ en el país, el CENSO abreviado de 2017 indicó que 860.189 hombres se identificaban como bisexuales o gays, y 897.201 mujeres como lesbianas o bisexuales sobre una población total de 17,5 millones de personas (MOVILH, s/f). Al explorar la esfera laboral, un 19,9% de las personas de la comunidad LGBTQ+ reporta haber experimentado discriminación relacionada con su orientación sexual o identidad de género, según un estudio de MUMS¹ y el Sindicato Luis Gauthier² en 2021. De acuerdo con el XXII Informe Anual sobre Derechos Humanos de la Diversidad Sexual y de Género en Chile, la discriminación laboral en 2023 registró un aumento del 21,7% en comparación con el año anterior. (MOVILH, 2024)

En cuanto al acceso al empleo, el 79,3% de las mujeres trans trabaja en la informalidad, y 75% de los hombres trans no cuenta con un contrato laboral, señalando una carencia en la estructura organizativa que obstaculiza el acceso laboral para este grupo. (MUMS y Sindicato Luis Gauthier, 2021)

En temas de género persisten brechas notables, ya que las mujeres en Chile obtienen ingresos un 21,7% inferiores a los hombres, cifra que se incrementa al 30,1% en empleos informales, según datos

¹ MUMS es un movimiento social, político, comunitario y cultural que se centra en la lucha por los derechos civiles y humanos de la diversidad sexual y de género. Está conformado por personas con diversas experiencias que buscan el reconocimiento y la igualdad de derechos para todos. Además, MUMS es una entidad asociada a la Asociación Internacional de Lesbianas, Gays, Bisexuales, Personas Trans e Intersex.

² El Sindicato Luis Gauthier es una organización que representa a trabajadoras y trabajadores LGBTQ+ en el ámbito laboral. Fue fundado en 2003 con el objetivo de fomentar la participación de los trabajadores LGBTQ+ en sus lugares de trabajo y promover cambios culturales en el sector laboral.

del Observatorio del Contexto Económico de la Universidad Diego Portales (OCEC) de 2022. Hoy, estamos en un momento crucial hacia el desarrollo sostenible, y creemos que debemos entablar un diálogo sobre las bases de una sociedad que permita que cada individuo despliegue y desarrolle sus capacidades al máximo y que permitan acortar estas brechas y cifras presentadas anteriormente. Esto no solo es un imperativo ético, sino que también es esencial para el progreso y la prosperidad de nuestro país. Por esta razón, se vuelve crucial explorar la percepción y la experiencia laboral de mujeres y miembros de la comunidad LGBTQ+, y también cómo los hombres cisgénero y heterosexuales perciben la diversidad y equidad de género en sus espacios de trabajo. Realizar un análisis de los fenómenos de interseccionalidad entre estos grupos nos proporciona una visión más completa en términos de diversidad, equidad e inclusión (DEI). Este conocimiento resulta fundamental para el desarrollo de políticas y estrategias organizacionales que impulsen la diversidad y la inclusión en nuestro país, contribuyendo así al progreso sostenible.

Aclaración:

Los análisis con enfoque de género se basan en las respuestas de personas cisgénero (mujeres y hombres), es decir, aquellas cuya identidad de género coincide con el sexo asignado al nacer. Esto permite realizar un análisis más preciso de fenómenos como la brecha salarial y la equidad de género, así como comprender las percepciones de los hombres cisgénero sobre estos temas. Las experiencias de las personas trans se consideran dentro de los análisis de la población LGBTQ+.



Chile **NO** Sabe

I. CONOCIENDO A CHILE: CARACTERIZACIÓN PERSONAL Y LABORAL DE LAS PERSONAS ENCUESTADAS

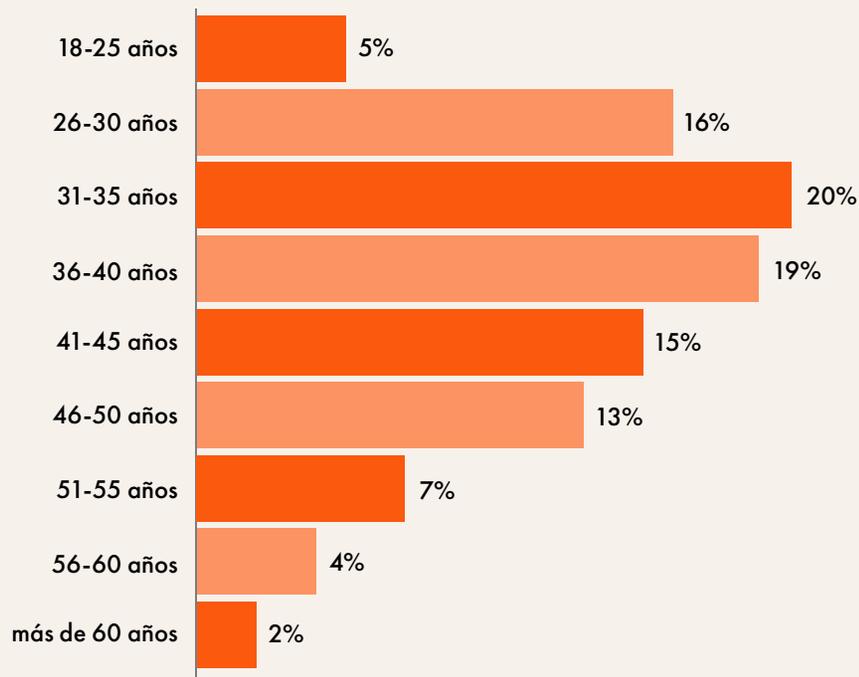


Edad

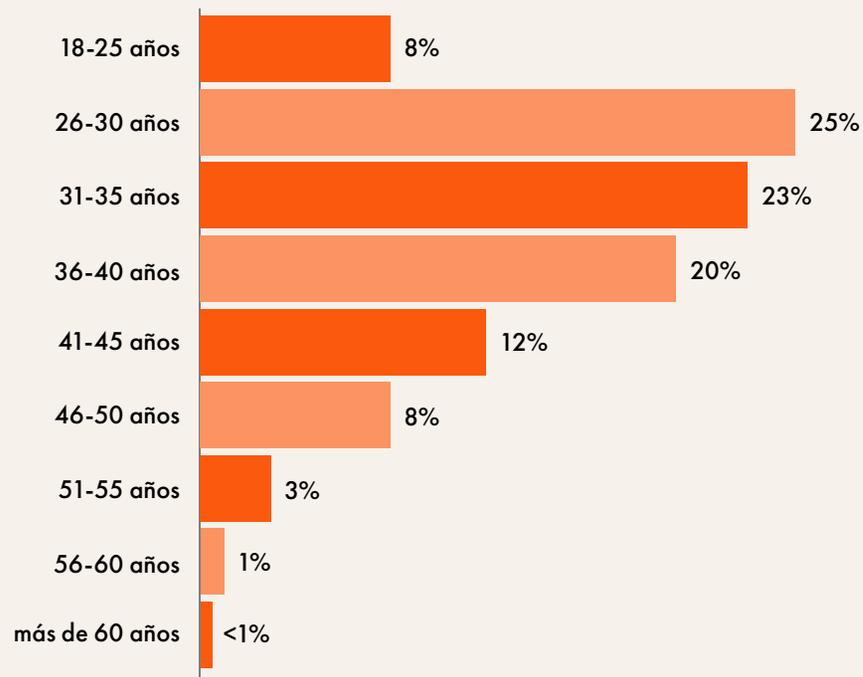
En la encuesta "Chile No Sabe", participaron un total de 1.482 personas, de las cuales 999 respuestas fueron consideradas válidas. La edad promedio se sitúa en el rango entre 36 y 40 años, lo que representa el 19% de la población encuestada. En el caso de las personas autoidentificadas como parte de la comunidad

LGBTQ+, la edad promedio también se sitúa dentro de este rango etario lo que representa el 20% de las 389 pertenecientes a este grupo. Al analizar la edad de las personas según su género, se observa que la edad promedio tanto de mujeres como de hombres se encuentra dentro del rango de 36 a 40 años.

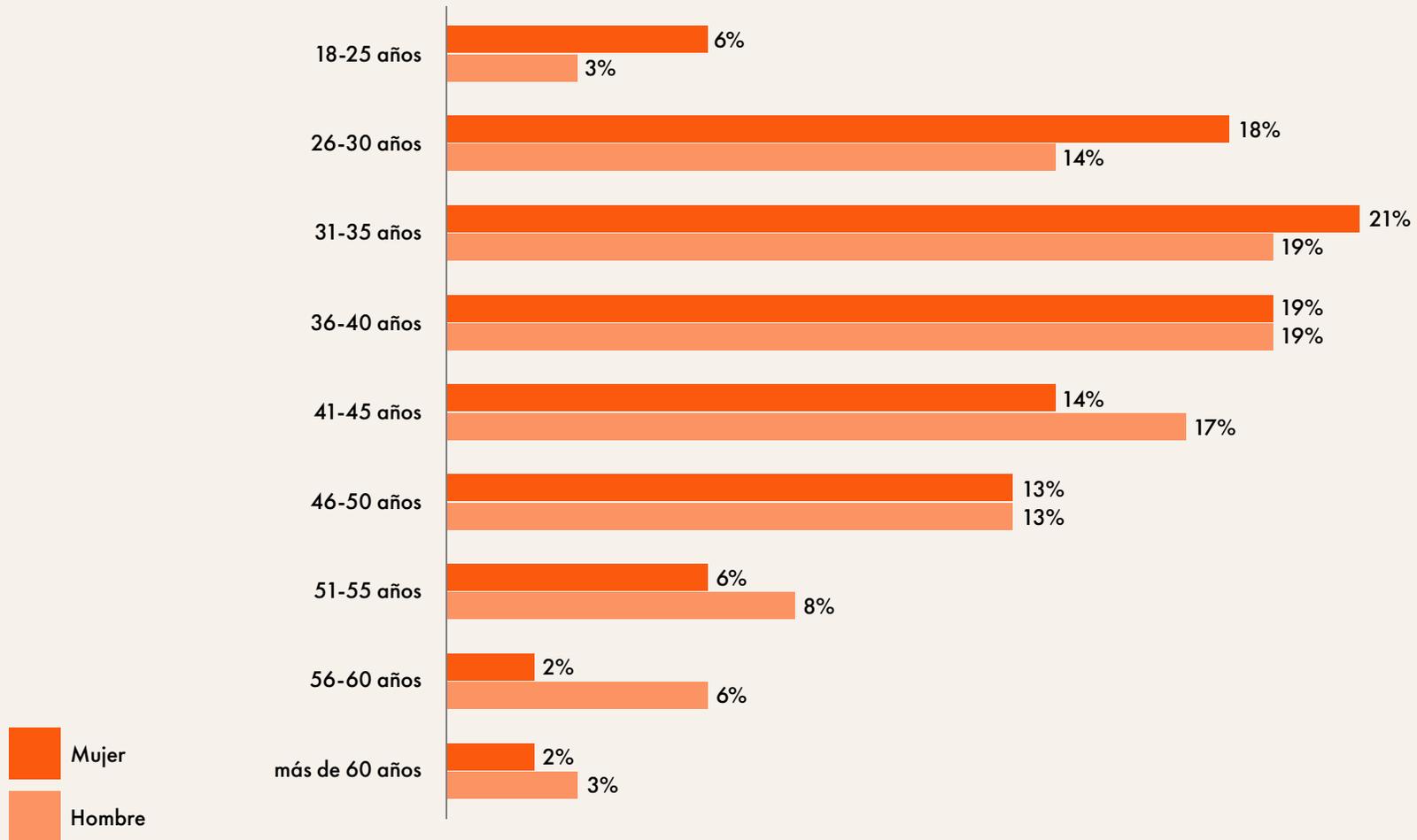
Edad participantes Chile No Sabe



Edad de personas LGBTQ+



Edad por género



Orientación sexual

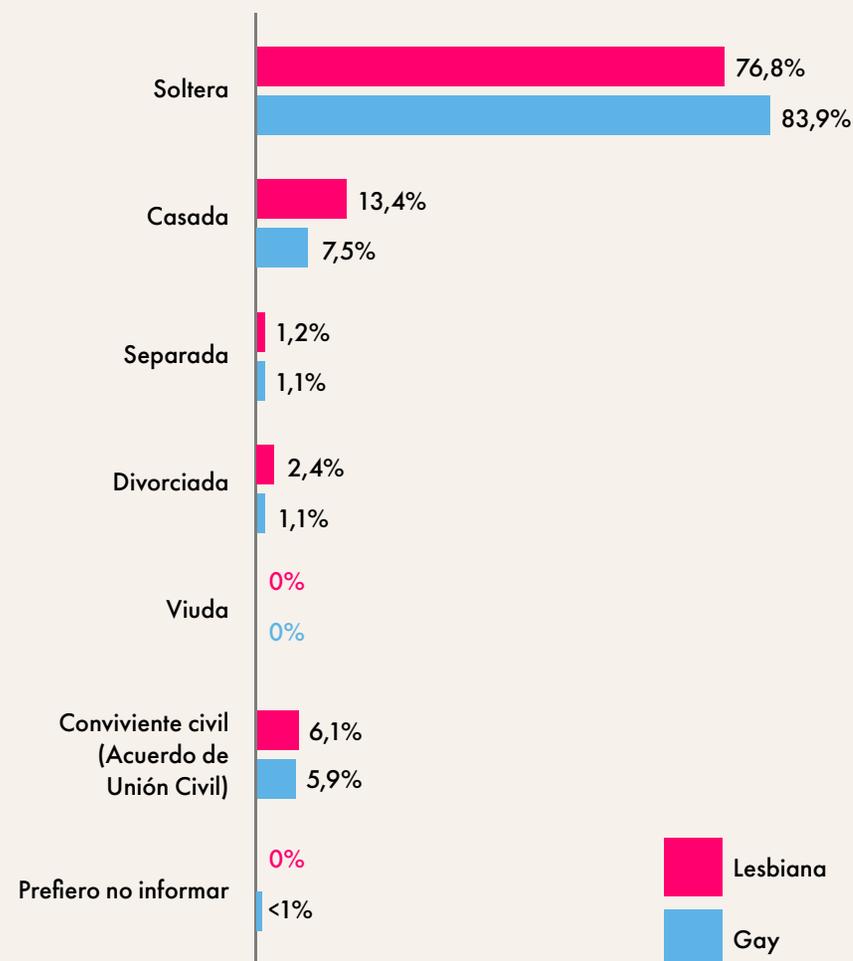
Al analizar la orientación sexual de las personas participantes, observamos que el 60,3% se identifica como heterosexual. A este grupo le sigue un 18,6% que se declara gay, un 9,7% como bisexual, un 8% como lesbiana, un 2% como pansexual y un 1% con otras orientaciones sexuales, incluyendo personas asexuales, demisexuales y omnisexuales.

Estado civil

En cuanto al estado civil de las personas participantes del estudio, predominan las personas solteras en todos los grupos: población general (58,2%) y personas LGBTQ+ (79,7%). Sin embargo, en comparación con la primera versión de *Chile No Sabe* de 2015, cuando comenzaba a vislumbrarse un camino hacia la equiparación de derechos para las personas LGBTQ+, hubo importantes avances. En octubre de ese año se reconocieron los vínculos de personas del mismo sexo mediante la entrada en vigencia del Acuerdo de Unión Civil (AUC). Actualmente, el 4,2% de las personas aseguran estar bajo el Acuerdo de Unión Civil, cifra que alcanza el 5,1% en el caso de la población LGBTQ+.

No obstante, uno de los mayores hitos en el reconocimiento de derechos para personas LGBTQ+ entre la primera versión de *Chile No Sabe* y la actual de 2024 es la entrada en vigencia de la Ley de Matrimonio Igualitario en 2022. Según los datos del estudio, el 11,1% de las personas LGBTQ+ declara estar casada. De ellas, el 13,4% corresponde a personas lesbianas y el 7,5% a personas gays.

Estado Civil de personas homosexuales (lesbianas y gays)



Nivel educacional

El 89,8% de las personas son profesionales, de los cuales un 11% son profesionales de nivel técnico superior, un 42,7% posee un título universitario de pregrado, y un 36,2% cuenta con un grado académico de posgrado, destacando principalmente los grados de magíster y diplomado, con un 21% y un 14,1% respectivamente.

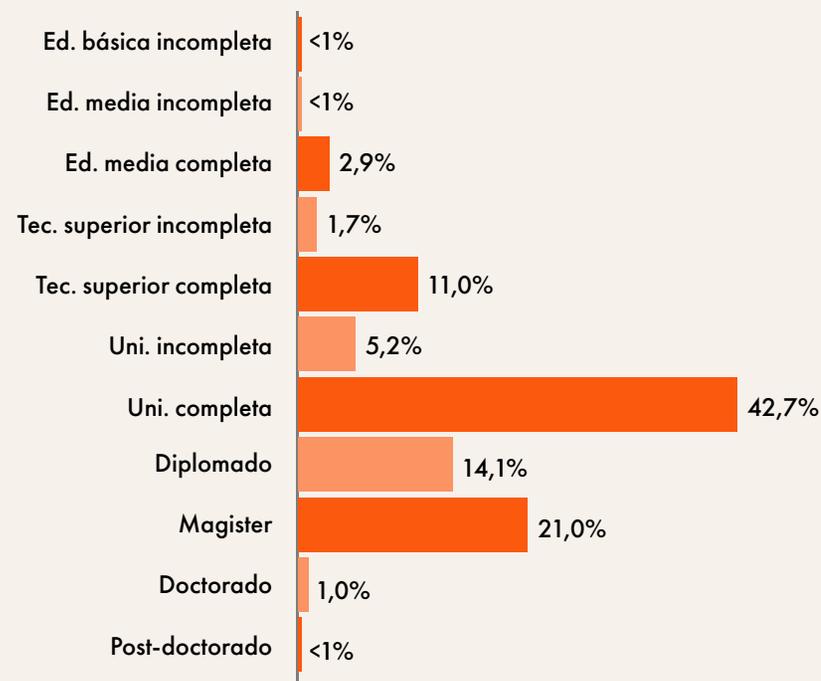
Explorando la población LGBTQ+, se observa una tendencia similar en cuanto al nivel educacional en comparación con la población general. Un notable 87,4% de las personas LGBTQ+ poseen títulos profesionales, que incluyen técnicos de nivel superior, títulos universitarios de pregrado y de posgrado. Sin embargo, en el caso de las personas trans que participaron en la encuesta, se evidencian significativas brechas educativas. Mientras que el 50% de las mujeres trans cuenta con algún título universitario de pregrado, esta cifra desciende considerablemente al 20% en el caso de los hombres trans. A nivel general, la población trans, presenta los niveles más altos cuando se trata del nivel de educación media completa, quienes representan un 55% en comparación al resto de la población LGBTQ+.

Es relevante señalar que sólo 18 de las personas encuestadas se identificaron como trans.

Si bien los análisis realizados a partir de esta muestra proporcionan información valiosa sobre algunos fenómenos que pueden experimentar las personas trans en el entorno laboral, es fundamental señalar que esta muestra no es representativa a nivel nacional. La cantidad limitada de participantes trans implica que

los resultados reflejan únicamente las experiencias de quienes respondieron la encuesta y no pueden generalizarse a la totalidad de la población trans en Chile.

Nivel educacional personas Chile No Sabe



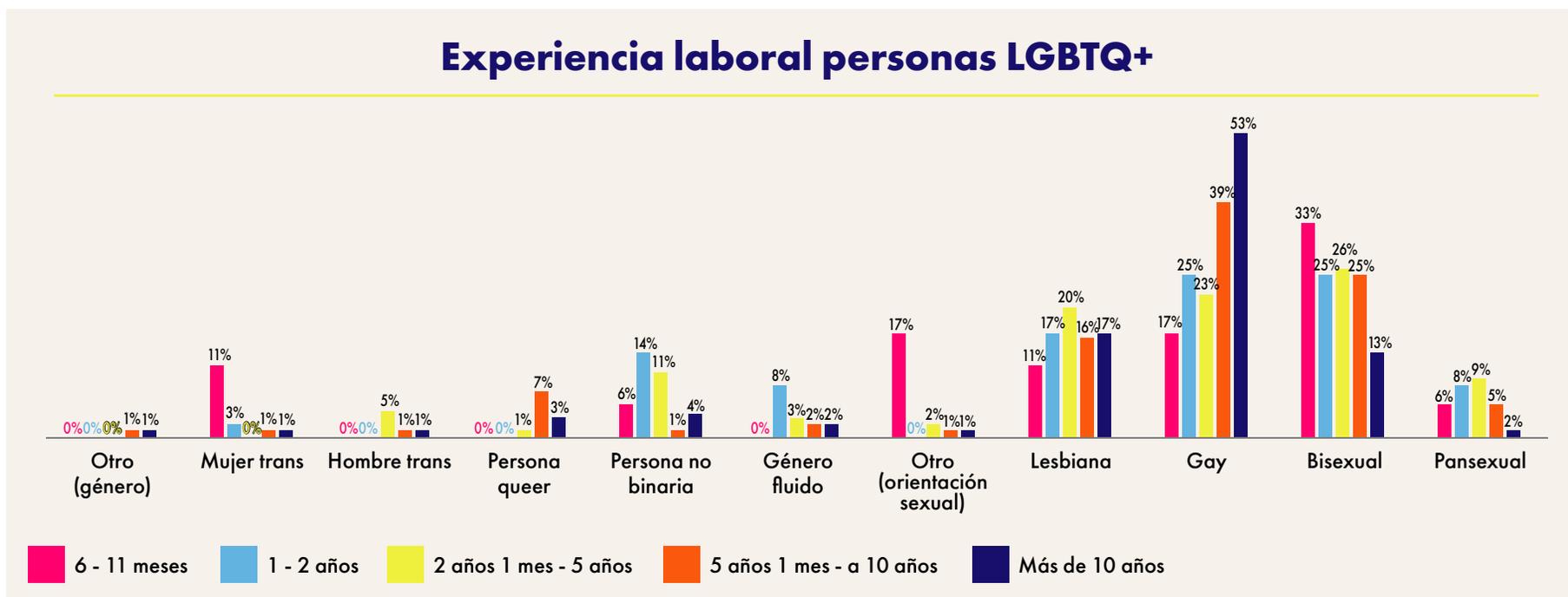
Experiencia laboral

Al consultar a las personas sobre su experiencia laboral acumulada a lo largo de su vida, los datos revelaron que el 59% de ellas posee más de 10 años de experiencia. Dentro del grupo LGBTQ+, aquellos con mayor experiencia laboral son los hombres gays, representando el 53% de este grupo.

Para las personas lesbianas, la mayor parte de la experiencia laboral se concentra en el rango de 2 años y 1 mes a 5 años, con un 20%. Sin embargo, un 17,1% de las lesbianas también cuenta con una experiencia de 10 años o más, lo que les coloca en un rango de experiencia considerable.

Las personas bisexuales muestran una distribución diversa en términos de experiencia laboral. El mayor porcentaje (33,3%) se encuentra en el segmento de 6 a 11 meses de experiencia. Sin embargo, también están representadas en los rangos de 1 a 2 años, 2 años y 1 mes a 5 años, y 5 años y 1 mes a 10 años, con porcentajes que oscilan entre el 25% y el 26%.

En cuanto a la experiencia laboral de las personas trans, esta se ubica como la más baja dentro de la población LGBTQ+. Para las mujeres trans, la experiencia se sitúa principalmente en el rango de 6 a 11 meses, mientras que, para los hombres trans, el rango predominante es de 2 años y 1 mes a 5 años.

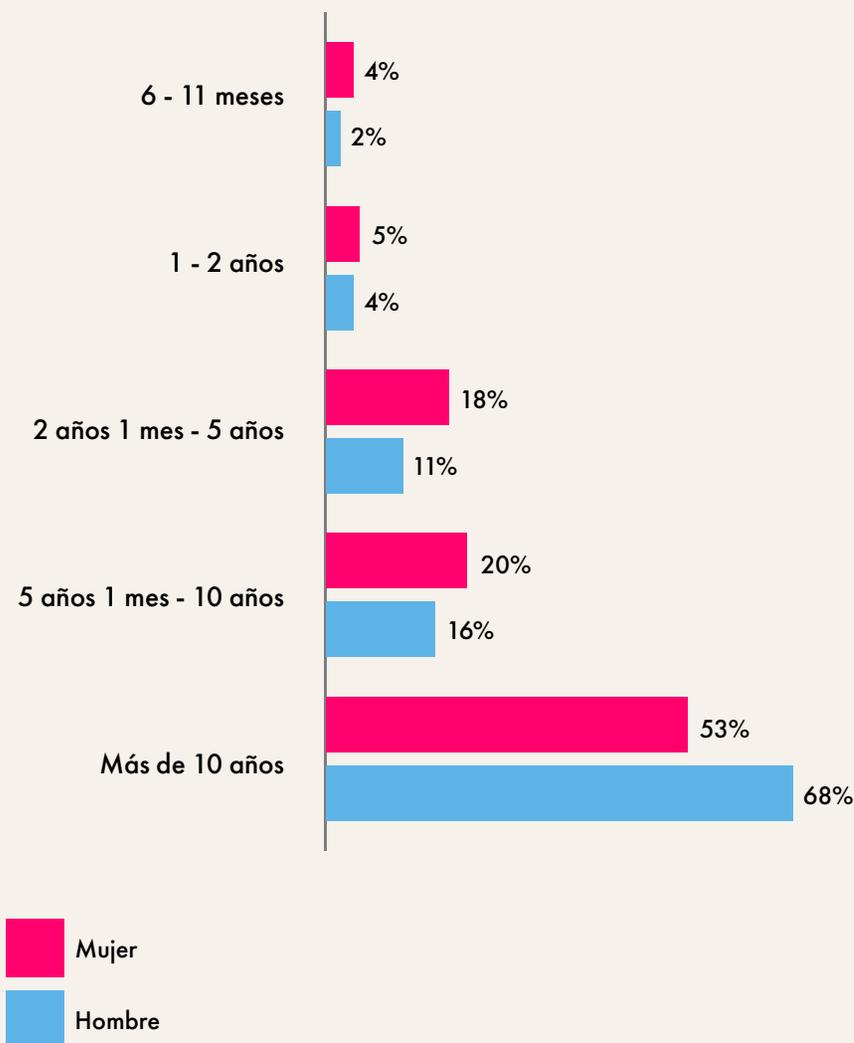


Al analizar la experiencia laboral en función del género, se observa una cierta brecha asociada a este pilar. En los segmentos que reflejan una menor experiencia laboral, las mujeres (cisgénero) tienden a predominar en comparación a sus pares hombres (también cisgénero). Esta tendencia se mantiene en todos los intervalos, salvo en el segmento de más de 10 años de experiencia, donde predominan los hombres.

Al analizar el cruce entre el rango de edad más joven y las experiencias laborales de hombres y mujeres, se observa que las mujeres predominan en el grupo de menor edad (72,7% frente a 27%). Este dato sugiere que las mujeres tienden a iniciar su vida laboral a una edad más temprana que los hombres. Sin embargo, surge la pregunta: ¿por qué los hombres predominan en el segmento con mayor experiencia laboral?

La respuesta a esta cuestión se encuentra en los efectos que la maternidad tiene en la vida de las mujeres, así como en las diferencias de género relacionadas con las responsabilidades de cuidado. Estos factores generan brechas laborales en la trayectoria profesional y laboral de las mujeres. Esta situación es abordada en el capítulo "Brechas de género en el mercado laboral" del libro *Disparidad bajo la lupa*, el cual examina las diferencias entre hombres y mujeres en términos de salarios y participación laboral en Chile. (Cases, Leitch y Vergara, 2023).

Experiencia laboral por género



Los salarios

El rango de ingreso promedio mensual de las personas participantes (el que recibe luego de impuestos y de aportes sociales o llamado "sueldo líquido") se encuentra entre \$1.750.001 y \$2.000.000 (medido en pesos chilenos). No obstante, el 23,2% de las personas encuestadas cuenta con un ingreso líquido mensual superior a \$3.000.000. En el caso específico de las personas LGBTQ+, el ingreso promedio se sitúa en el mismo rango que la población general.

Al analizar el sueldo líquido por género, se observa una leve brecha en relación al ingreso promedio entre mujeres y hombres.

Por un lado, el ingreso promedio de las mujeres cis que participaron en la encuesta se encuentra entre \$1.750.001 y \$2.000.000 (pesos chilenos). Por otro lado, el ingreso promedio de los hombres cis se sitúa entre \$2.000.001 y \$2.250.000.

Si bien en ambos segmentos un porcentaje importante de las personas gana más de \$3.000.000, existe una diferencia de 10 puntos porcentuales a favor de los hombres.

Contrastando con los datos a nivel nacional, en 2023 el ingreso promedio líquido en Chile fue de \$729.301, lo que corresponde aproximadamente al 30% de la población. Actualmente, el sueldo mínimo en Chile, antes de impuestos y pagos sociales es de \$500.000. Además, un 55,7% de la población gana menos del sueldo mínimo, esto se debe a la informalidad laboral. Solo un 15,8% supera el millón de pesos. (Durán y Kremerman, 2024)

En esta oportunidad, los datos arrojados por *Chile No Sabe* parecen no coincidir con la realidad económica general del país. Esto se debe a que muchas de las personas que participaron de la encuesta son profesionales con un alto nivel de educación, incluyendo títulos de posgrado, y más de 10 años de experiencia laboral. Esto hace que sus ingresos sean mayores al promedio nacional. Es importante tener esto en cuenta para entender mejor los resultados de nuestra encuesta y el contexto en el que se encuentran quienes participaron.

23,2%

**de las personas
encuestadas cuenta
con un ingreso líquido
mensual superior a
\$3.000.000**

Rubro y cómo las personas se enteraron de su puesto de trabajo

En general las personas encuestadas desempeñan sus funciones en organizaciones grandes (las grandes empresas en Chile son aquellas que cuentan con 200 o más personas colaboradoras). El rubro de producción y distribución de bebidas, alcohol y/o comestibles lidera con un 12,8% de las personas participantes, seguido del rubro de retail con el 9,9%.

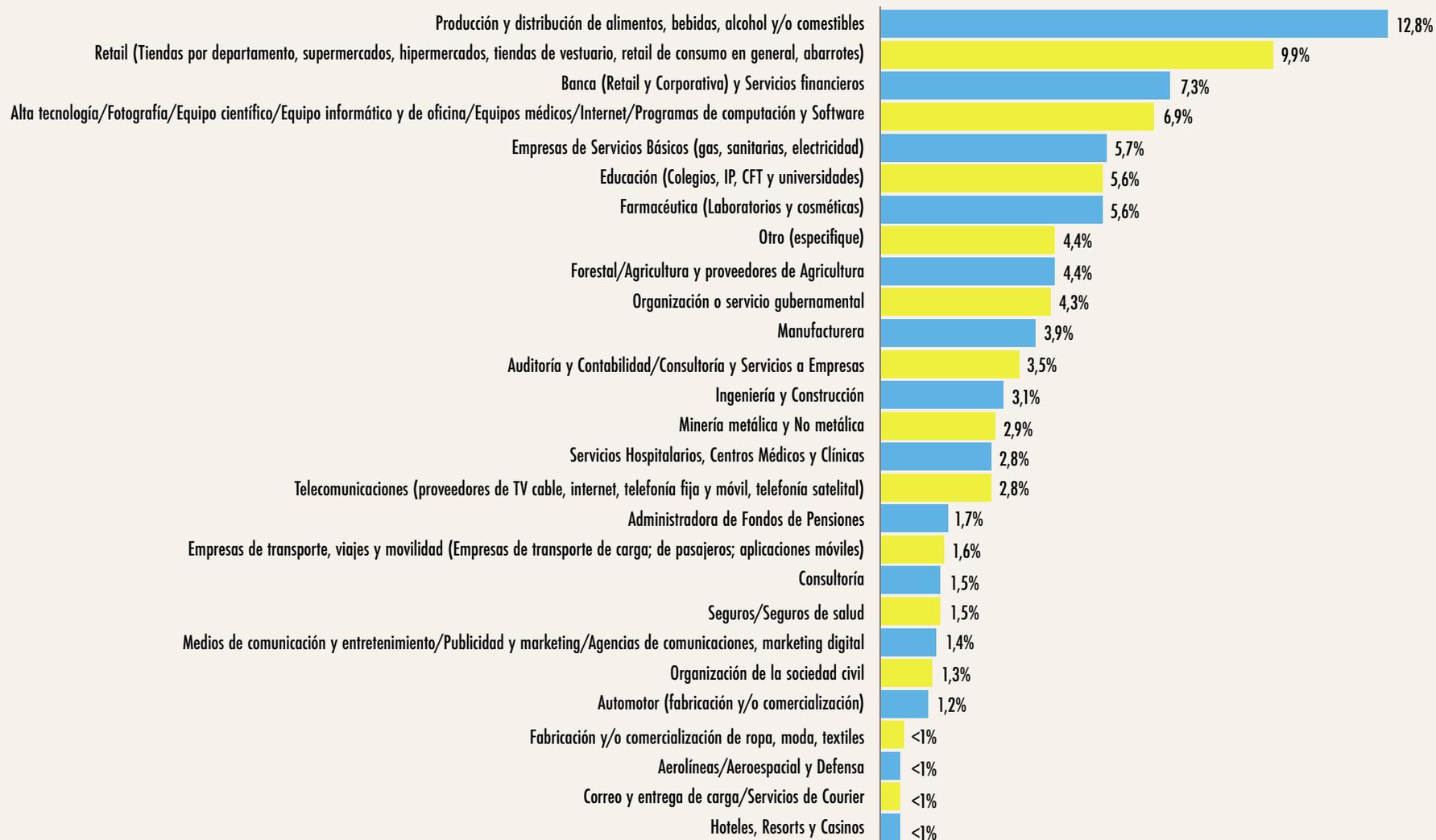
Cuando se les preguntó a las personas LGBTQ+ cómo se enteraron de su puesto de trabajo, se destaca que la “recomendación de una

persona conocida” es el principal medio por el cual este grupo se informa sobre las ofertas laborales, con un 50%. La plataforma de LinkedIn ocupa el segundo lugar, con un 17%.

Comparando con la versión de 2015, las recomendaciones de personas conocidas también se situaban como la principal fuente de información sobre ofertas de empleo, con un 40%, seguidas por los portales de empleo, que en ese momento ocupaban el segundo lugar con un 20%. Actualmente, solo un 12% de las personas emplean este medio para conocer nuevas oportunidades laborales.



Rubro personas Chile No Sabe



Chile **NO** Sabe

II. VIOLENCIA EN EL CONTEXTO LABORAL



Es fundamental distinguir entre violencia y maltrato en el entorno laboral, ya que estos términos a menudo son entendidos como sinónimos. En este contexto, la violencia se define por su carácter dirigido y específico: se manifiesta a través de acciones intencionales y agresivas dirigidas a una persona concreta, con el propósito de intimidar o causar daño. En contraste, el maltrato se presenta de manera más generalizada, abarcando comportamientos negativos y despectivos que impactan de forma amplia a las personas de la organización, sin estar necesariamente enfocados en alguien en particular. En lugar de ser un ataque directo, el maltrato se manifiesta como una actitud o práctica recurrente que deteriora el clima laboral y afecta a la colectividad.

A inicios de agosto de 2024 entró en vigencia la **Ley N°21.643**, conocida como **Ley Karin**. Esta legislación establece la obligación para las empresas y los órganos del Estado de implementar protocolos que prevengan el acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el trabajo. La ley modifica el Código del Trabajo para fortalecer la protección de los trabajadores frente a riesgos psicosociales y promover un ambiente laboral seguro. Un cambio significativo es la redefinición del acoso laboral, eliminando el requisito de reiteración de las agresiones, lo que permite presentar una denuncia por un solo incidente de hostigamiento, sin necesidad de conductas previas. Esto representa un avance crucial en la legislación sobre acoso laboral (Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 2024).

La ley ofrece definiciones específicas sobre acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo (Gobierno de Chile, 2024):

- **Acoso sexual:** Consiste en que una persona realice, de forma indebida y por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual no consentidos, los cuales amenacen o perjudiquen la situación laboral o las oportunidades de empleo de quien los recibe.
- **Acoso laboral:** Se refiere a cualquier conducta, manifestada de manera única o repetida, que constituya hostigamiento o agresión por parte de un empleador o trabajadores/as, que genere menoscabo, maltrato, humillación o que amenace o perjudique la situación laboral de la persona afectada. También incluye agresiones por parte de terceros externos, como clientes o proveedores, en el contexto de la prestación de servicios.

Esta ley refuerza la **Ley N°20.607** de 2012, que modificó el Código del Trabajo para sancionar las prácticas de acoso laboral.

Además, en Chile, las personas están protegidas contra la discriminación arbitraria en todos los ámbitos de su vida a través de la **Ley N°20.609**, conocida coloquialmente como **Ley Zamudio**, que sanciona específicamente la discriminación arbitraria. Se entiende por discriminación arbitraria cualquier distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, afectando el ejercicio de los derechos fundamentales consagrados en la Constitución o tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2018).

En el análisis de encuestas, se considera la **violencia laboral** como un concepto que abarca varias conductas:

- **Acoso laboral:** Injurias, levantar rumores, burlas, desautorizar decisiones, sobrecargar de trabajo, etc.
- **Acoso sexual:** Contacto físico no deseado, solicitud de favores sexuales, abuso o agresión sexual.
- **Violencia verbal:** Insultos, descalificaciones, críticas, etc.
- **Violencia institucional:** Despido o cambio de funciones basado en discriminación arbitraria (por orientación sexual, identidad de género, discapacidad, entre otros).
- **Violencia física:** Golpes, empujones, etc.
- **Violencia psicológica:** Intimidación, amenazas, humillaciones, etc.
- **Discriminación arbitraria:** Distinción o exclusión basada en factores como orientación sexual, identidad de género, discapacidad o género sin justificación razonable.

La violencia en el contexto laboral puede tener un impacto particularmente severo en las personas LGBTQ+ y las mujeres debido a las diversas formas de discriminación y estigmatización a las que a menudo están expuestas. Para las personas LGBTQ+, la violencia puede manifestarse como acoso homofóbico o transfóbico, incluyendo comentarios despectivos, exclusión deliberada, y otras formas de intimidación que cuestionan su

identidad y orientación sexual. Esto puede crear un ambiente hostil que limita sus oportunidades profesionales y afecta su bienestar emocional.

En el caso de las mujeres, la violencia laboral puede presentarse como acoso sexual, discriminación basada en género y microagresiones que perpetúan estereotipos y roles tradicionales. Estas formas de violencia no solo afectan la autoestima y la seguridad de las mujeres en el trabajo, sino que también pueden limitar su desarrollo profesional y perpetuar desigualdades de género en el entorno laboral.



Personas que han experimentado violencia en el contexto laboral

Personas LGBTQ+

Cuando se les consultó a las personas encuestadas si han experimentado algún tipo de violencia en el contexto laboral, un 34,9% de las personas LGBTQ+ asegura haber experimentado violencia y un 25,4% asegura no tener claro haber experimentado violencia.

Muchas personas no reconocen que han sufrido violencia laboral debido a la normalización de comportamientos negativos, la falta de conocimiento sobre las diversas formas de violencia y dinámicas de poder desiguales.

Personas LGBTQ+ que han experimentado hechos de violencia en el espacio laboral



Al analizar el fenómeno de la violencia hacia personas LGBTQ+ por región, observamos que la Región Metropolitana, área circundante a la capital, Santiago de Chile, concentra el 86,7% de nuestra muestra en este grupo. Dentro de esta región, el 56,8% de las personas que trabajan allí aseguran haber experimentado violencia, mientras que un 43,2% no tiene claro si han sido víctimas de este tipo de situaciones. Por otro lado, al enfocar el análisis en el tamaño de las organizaciones, un 67,5% de las personas indica no haber experimentado violencia, sin embargo, un 58,8% afirma lo contrario. Esta aparente contradicción puede explicarse por la escasa variación en las respuestas según el tamaño de las organizaciones, influenciada por diversos factores.

Entre estos factores se encuentran la existencia o carencia de políticas de diversidad, equidad e inclusión (DEI), la implementación de manuales y protocolos de denuncia, la cultura organizacional y su apertura a la diversidad, entre otros. Así, se concluye que el tamaño de la organización no parece ser un factor determinante en la experiencia de violencia en el contexto laboral.

56,8%

de las personas que trabajan en la Región Metropolitana aseguran haber experimentado violencia

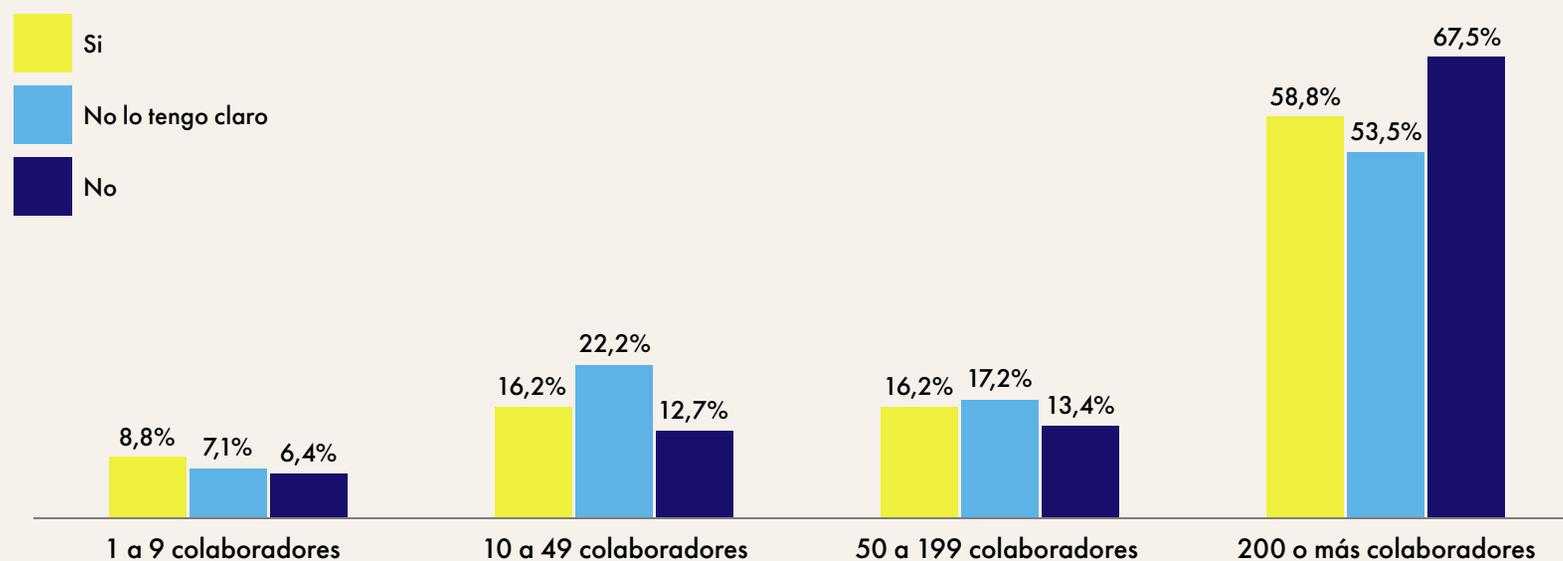
No obstante, se observan diferencias significativas entre los diversos sectores en los que las personas LGBTQ+ desarrollan su labor y aseguran haber experimentado violencia. Las organizaciones y los servicios gubernamentales (sector público) destacan como el rubro principal en las que las personas han reportado haber experimentado violencia con un 15%.

Además, en este sector (el público), un 14% de las personas afirma que es el rubro en el que se observan mayores estereotipos y prejuicios hacia la comunidad LGBTQ+. De igual manera, también

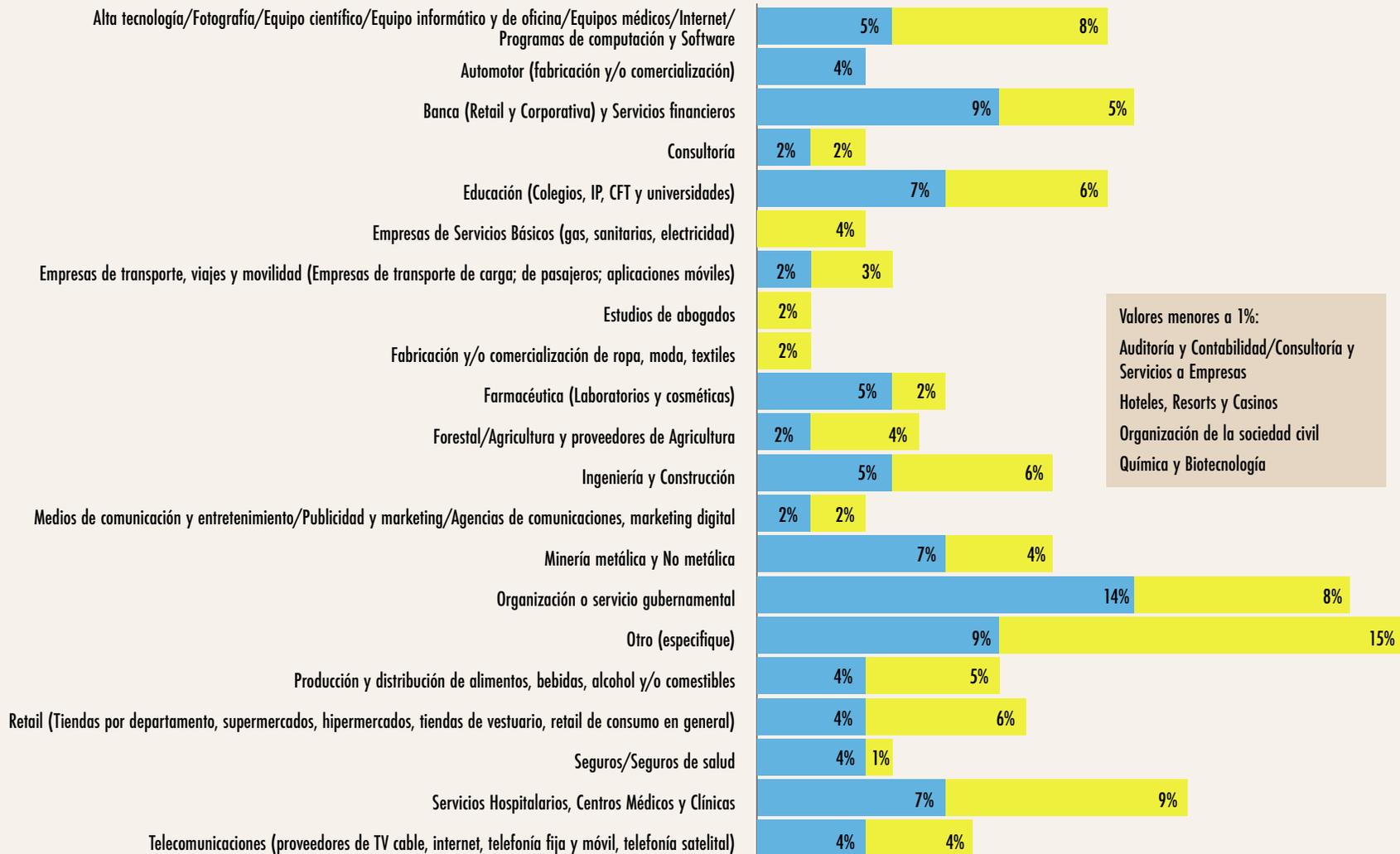
un 14% señala que en este ámbito existe una normalización de los chistes y **comentarios negativos** hacia las personas LGBTQ+.

Este fenómeno es un reflejo de los procesos organizacionales con estructuras jerárquicas verticales con una autoridad dominante y rígida. En que el personal, a su vez, comienza a interiorizar elementos de la cultura organizacional conservadora característica de las empresas del Estado (Apóstol y Zambrano, 2023), lo que dificulta la apertura hacia la diversidad.

Actos de violencia hacia personas LGBTQ+ por tamaño de la organización

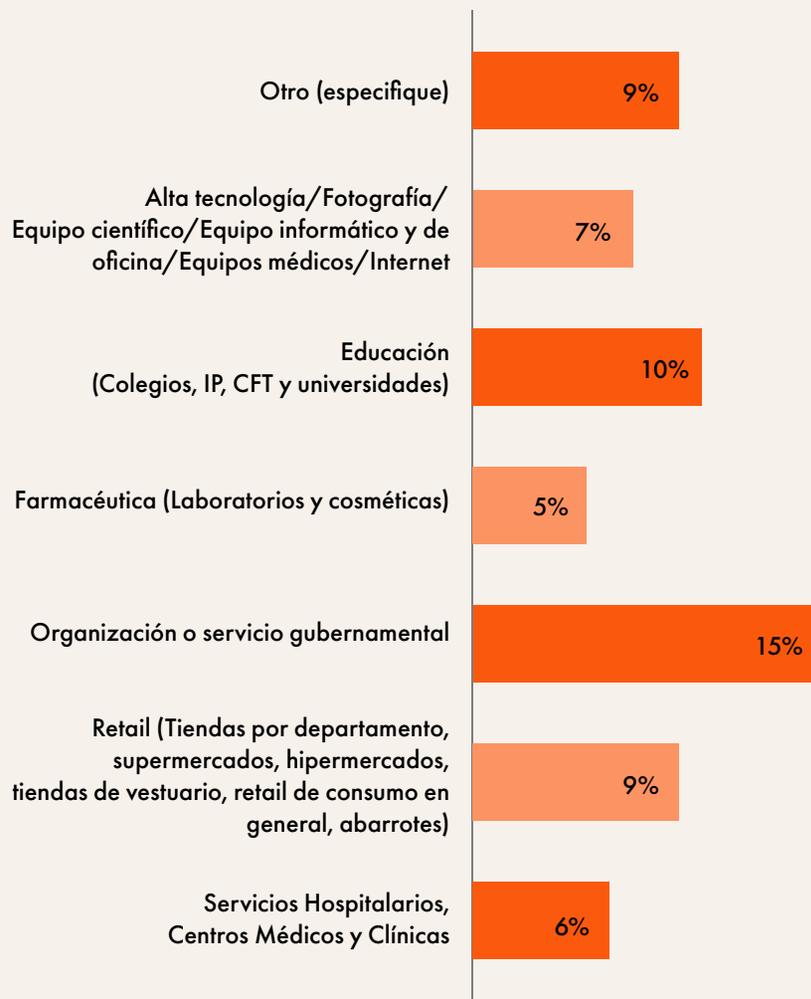


Rubro y chistes/comentarios negativos hacia personas LGBTQ+ como algo común

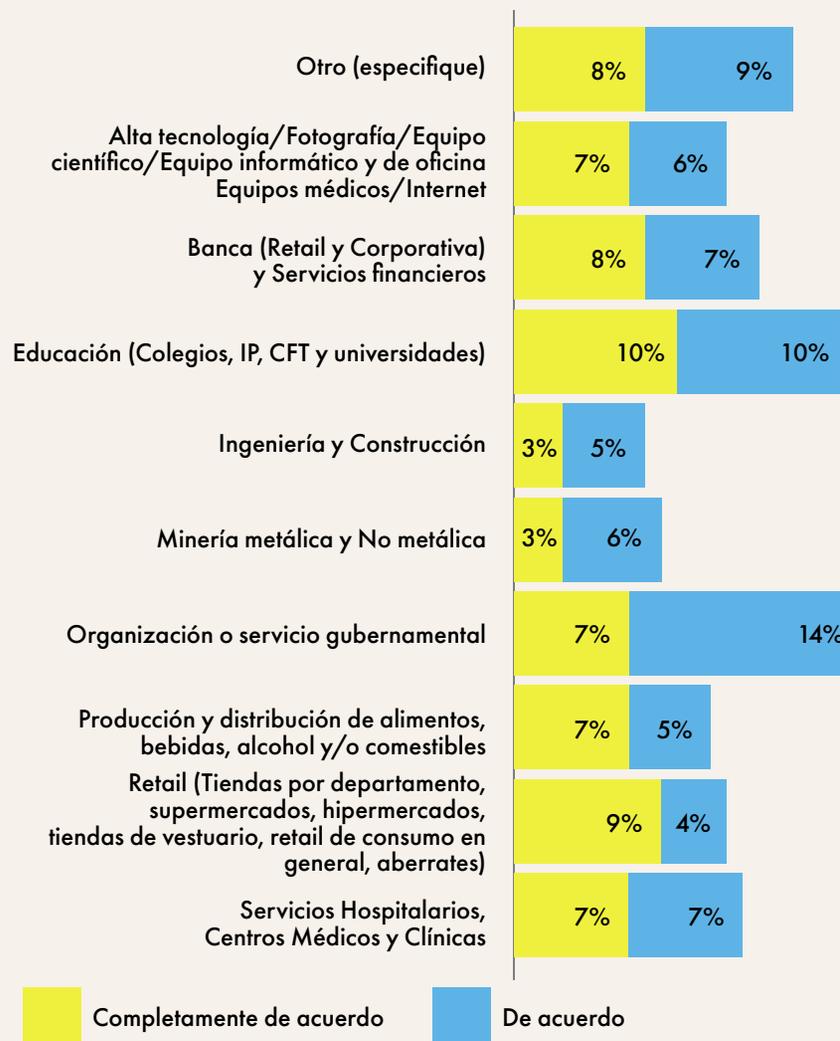


■ Completamente de acuerdo
 ■ De acuerdo

Actos de violencia hacia personas LGBTQ+ por rubro



Existencia de estereotipos hacia personas LGBTQ+ por rubro



En relación a las personas que integran la comunidad LGBTQ+, la población gay es la que experimenta mayor violencia, con un 50% reportando haber sido víctimas de ella. Les siguen las lesbianas (25,8%) y las personas bisexuales (17,2%).

Cuando se analiza considerando el componente de género, las mujeres pansexuales son quienes sufren mayor violencia, con un 54,5%, en comparación con sus pares lesbianas y bisexuales, que reportan un 41% y un 18,2%, respectivamente.

En cuanto a las personas trans que participaron en la encuesta, un 50% asegura haber experimentado violencia. Además, un 27,8% indica no tener claridad al respecto.

Sobre los tipos de violencia, las personas LGBTQ+ experimentan en mayor medida acoso laboral (23,4%), seguido de violencia verbal (21,1%), discriminación arbitraria (19%) y violencia psicológica (14,8%).

Personas Trans que han experimentado hechos de violencia en el contexto laboral



23,4%

de las personas LGBTQ+ experimentan acoso laboral

Denuncia

El 80% de las personas LGBTQ+ que experimentó violencia no interpuso una denuncia por los hechos ocurridos. Esto se debe principalmente a que existe un miedo a represalias si es que denuncian (28,6%). Además, las personas aseguran que tampoco denuncian por miedo a perder su trabajo (21,4%) y un 16,7% no cree que denunciar sirva de algo.

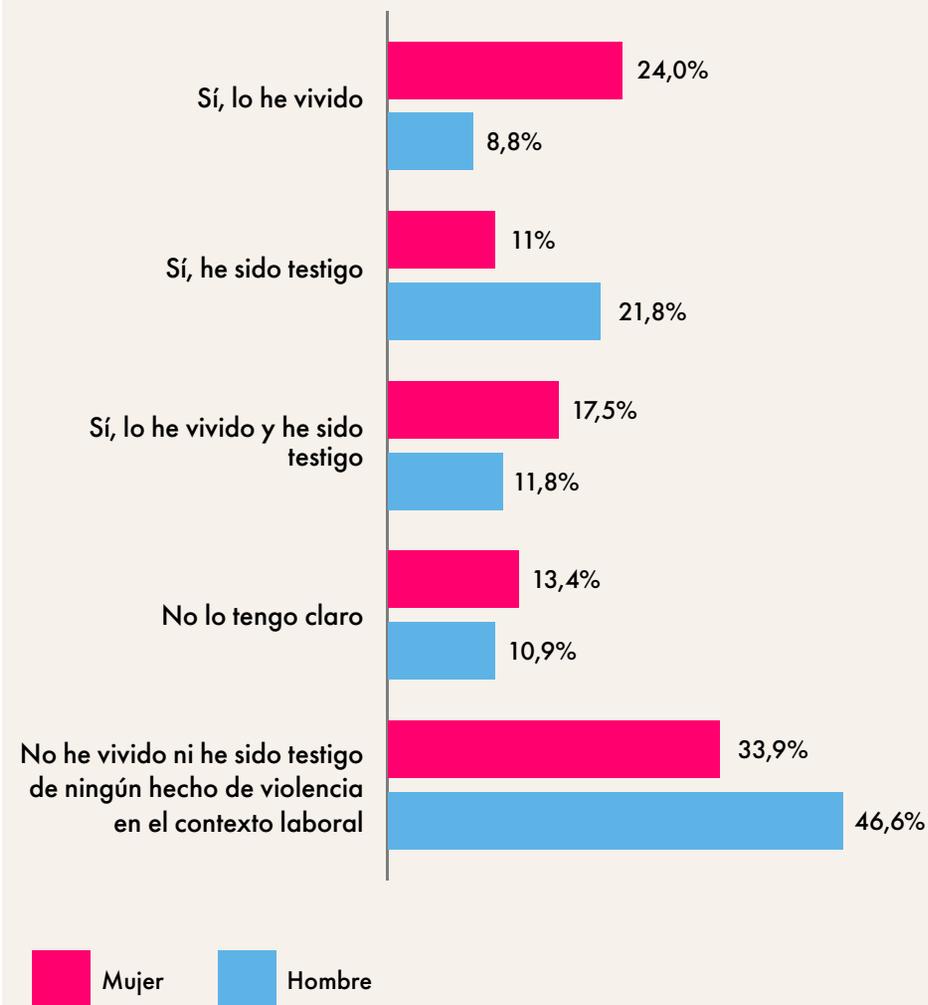
Cuando las personas LGBTQ+ son víctimas de violencia laboral, generalmente no acuden a nadie (58,8%). Solo un 14,7% levanta la situación con la jefatura de su lugar de trabajo.

La violencia analizada con perspectiva de género

Cuando analizamos la violencia de acuerdo con lo experimentado por hombres y mujeres, los resultados arrojan que gran parte de quienes participaron aseguran **no haber vivido ni ser testigos** de ningún hecho de violencia en el contexto laboral, siendo los hombres quienes predominan en este segmento con un 46,6% y las mujeres con un 33,9%, lo que refleja, en general, que los hombres son menos propensos a vivir situaciones de violencia en el contexto laboral. Cuando nos enfocamos en las personas que sí vivieron violencia, un 24% de las mujeres responde que "Sí" en comparación a sólo un 8,8% de los hombres.

Al preguntarles si han sido testigos de hechos de violencia, los resultados muestran una mayor incidencia entre la población masculina: el 21,8% de los hombres afirma haber presenciado situaciones de violencia, en contraste con el 11% de las mujeres que reporta haber sido testigo de estos hechos.

Ha experimentado o ha sido testigo de un hecho de violencia



Frente a las situaciones de violencia, ya sea como víctima o testigo, se presentan diferencias en la forma en que las personas denuncian según su género independiente de su orientación sexual. Cuando se trata de personas que han denunciado como víctimas, las mujeres son quienes levemente interponen más denuncias que sus pares masculinos.

En el caso de quienes denuncian como testigos, encontramos una cierta similitud entre ambos grupos: el 10% de las mujeres y el 7% de los hombres.

La mayor diferencia se observa entre quienes no han interpuesto denuncias en ninguno de los dos casos (tanto como testigos como víctimas):

La mayor brecha se encuentra entre quienes no han interpuesto denuncias en ninguno de los dos casos siendo testigos y/o víctimas:

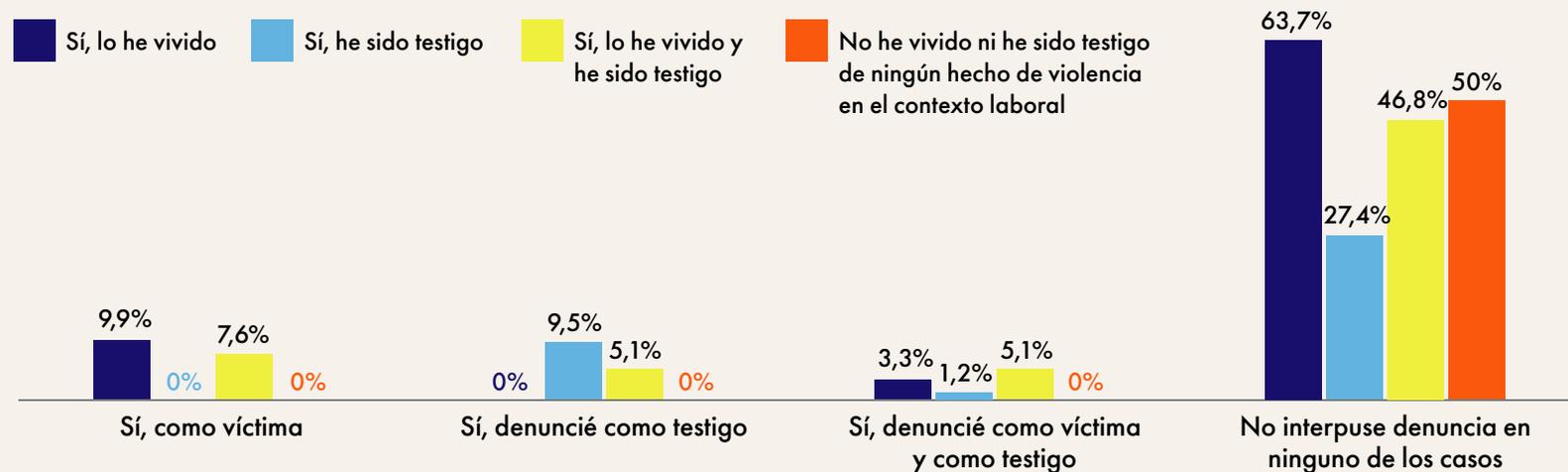
- El 27,4% de las mujeres que ha sido testigo de violencia no interpuso una denuncia, en comparación con el 52,4% de los hombres
- Entre las personas que han vivido y sido testigos de violencia y no interpusieron denuncia, el 46,8% corresponde al grupo de mujeres y el 29,1% al grupo de hombres.
- En el caso de quienes no han vivido ni presenciado violencia, ambos grupos corresponden al 50%.



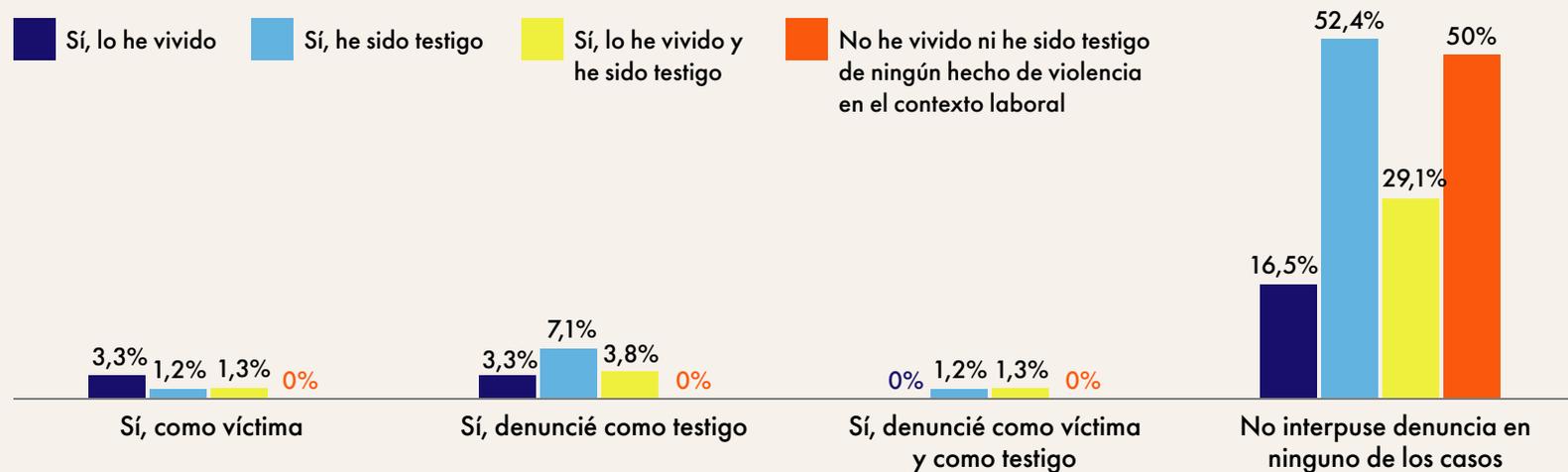
52,4%
de los
hombres

**Que han sido testigos
de violencia no
denuncian**

Denuncia de mujeres hechos de violencia



Denuncia de hombres hechos de violencia



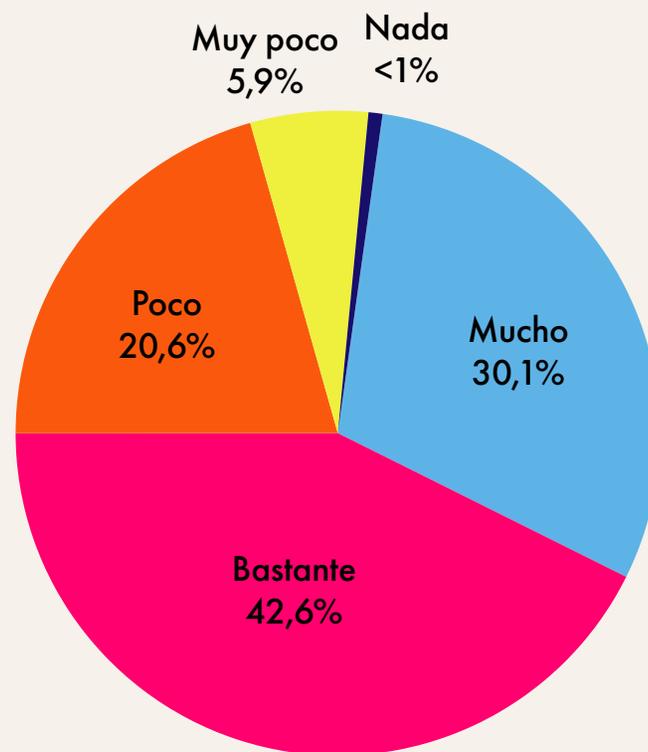
La violencia sí afecta

Al consultar a las personas sobre el impacto que tuvo en su desempeño laboral haber experimentado violencia en el contexto laboral, todas afirmaron que les afectó significativamente, oscilando entre “bastante” y “mucho”.

En el caso específico de las personas LGBTQ+, el 72,7% declaró que la violencia laboral les afectó en gran medida, clasificándola entre “mucho” y “bastante”. Por su parte, el 52% de los hombres (cisgénero) también afirmó que la violencia les afectó de manera similar. En el caso de las mujeres, un 58,4% manifestó haber sufrido un impacto considerable en su desempeño laboral debido a estas experiencias.

Estos datos reflejan el impacto significativo que la violencia en el contexto laboral tiene en el rendimiento de las personas, independientemente de su género u orientación sexual.

Cuánto afectó su desempeño laboral experimentar un hecho de violencia (personas LGBTQ+)



Chile **NO** Sabe

III. GESTIÓN ORGANIZACIONAL



Gestión formal

La gestión formal constituye la estructura oficial de una organización. Esta gestión se basa en un conjunto de reglas, estructuras y procedimientos claramente definidos y establecidos en documentos, normativas, procesos y organigramas.

Estos elementos delimitan las actividades a realizar, así como las responsabilidades de las personas encargadas de ejecutarlas, todo esto en función de objetivos previamente establecidos.

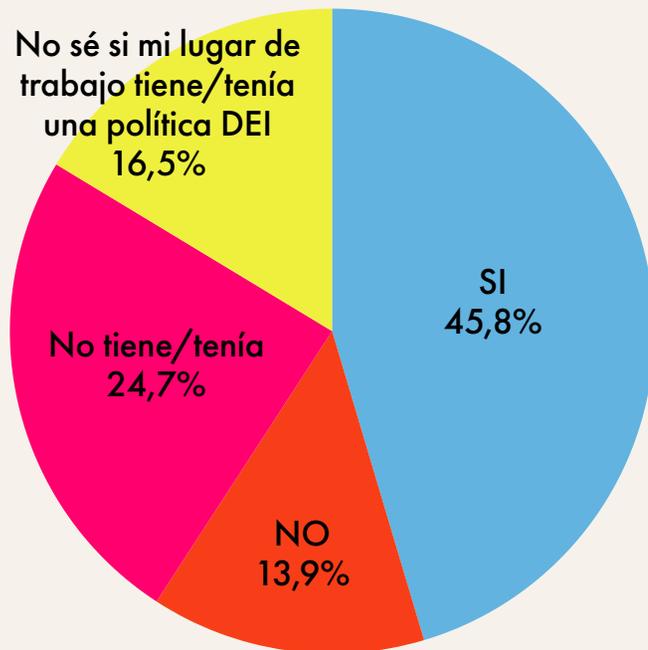
Al consultar a las personas LGBTQ+ si al momento de postular se informaron sobre si la organización contaba con políticas de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) o si realizaba acciones afirmativas hacia personas LGBTQ+, un 68,1% asegura que no se informa, en comparación con 31,9% que sí lo hace.

Sin embargo, al preguntarles sobre la efectividad de las políticas DEI para promover un ambiente respetuoso y seguro para las personas LGBTQ+ que trabajan en la organización, un 45,8% afirma que sí son efectivas. Además, un 24,7% de las personas indica que su organización no cuenta con este tipo de documentos.

En relación a los canales de denuncia, se les consultó a las personas LGBTQ+ si los consideran seguros y confidenciales, un 37,5% asegura que sí, en comparación al 33,4% que no.

La confianza en los canales de denuncia de una organización es fundamental porque protege los derechos de los quienes integran la organización al permitirles reportar conductas inapropiadas sin temor a represalias, facilita la identificación y solución de problemas internos, y promueve una cultura de transparencia y responsabilidad. Además, mejora la satisfacción laboral, asegura el cumplimiento de requisitos legales y regulatorios, y previene daños a la reputación de la empresa. En términos de diversidad, equidad e inclusión, es crucial para que las personas puedan denunciar discriminación o acoso, fomentando un ambiente de trabajo inclusivo y respetuoso. Fomentar esta confianza requiere asegurar la confidencialidad, protección contra represalias y una respuesta adecuada a las denuncias. Recordemos que las personas que han experimentado violencia, no denuncian este tipo de actos.

¿Considera que la política DEI es efectiva para promover un ambiente seguro para personas LGBTQ+?



Personas LGBTQ+ que consideran canales de denuncia seguros y confidenciales

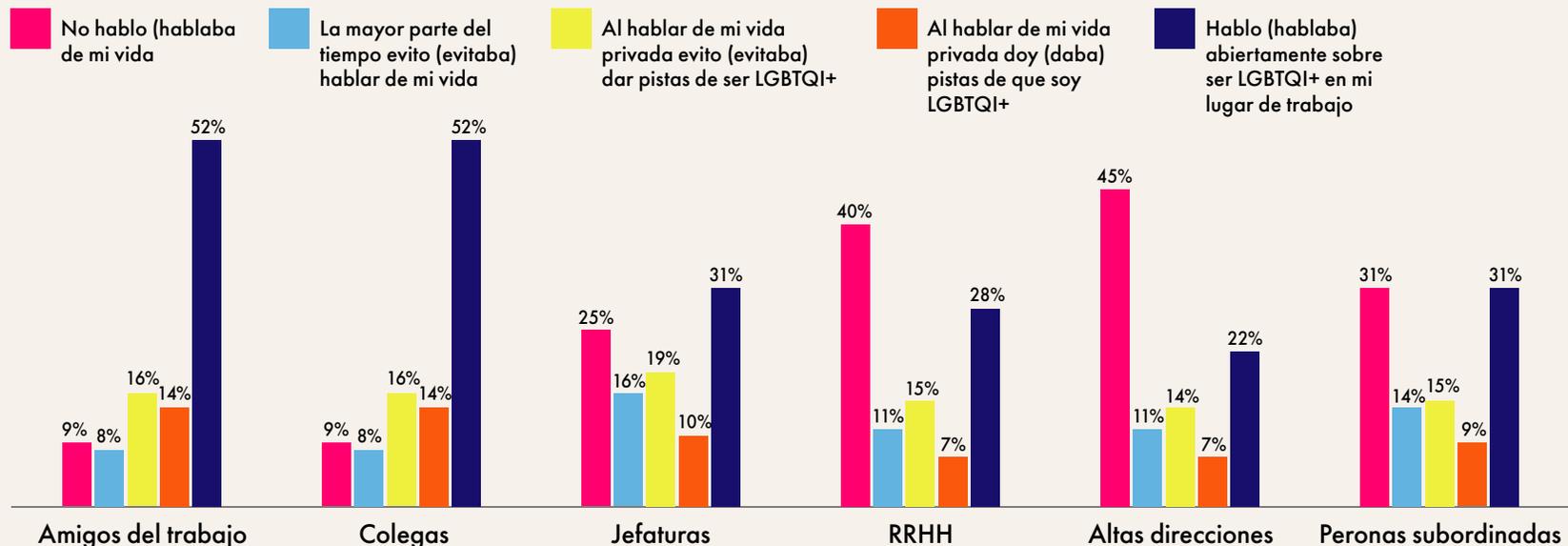


Gestión informal

La gestión informal en una organización se refiere a las relaciones sociales y de comunicación que se establecen entre los miembros de una empresa o grupo de trabajo, que no están formalmente establecidas en la estructura jerárquica de la organización. Surge de manera espontánea al compartir espacios y tareas comunes. El modo en que las personas LGBTQ+ se expresan respecto a su identidad desempeña un rol fundamental en su interacción con las personas del trabajo.

La encuesta reveló que las personas LGBTQ+ son más propensas a hablar abiertamente sobre su identidad con amigos y colegas en el trabajo, alcanzando un 52% en ambos segmentos. Sin embargo, cuando se trata de interactuar con Recursos Humanos, altas direcciones y personas subordinadas, tienden a ser más reservadas sobre su vida personal. Los datos reflejan que el 45% de las personas LGBTQ+ no comparte aspectos de su vida con la alta dirección, mientras que el 40% evita hacerlo con RRHH. Esto evidencia que la seguridad en la expresión de la identidad se manifiesta principalmente de manera **horizontal**.

Cómo hablan las personas en relación a su identidad LGBTQ+ con las personas del trabajo



Chile **NO** Sabe

IV. JUSTICIA ORGANIZACIONAL



La justicia organizacional es crucial porque las decisiones y prácticas percibidas como injustas generan reacciones y comportamientos negativos de las personas hacia su espacio de trabajo, superiores, colegas y la organización. La percepción de justicia en áreas como la asignación de cargas de trabajo, salarios y prestaciones justas, promociones equitativas y trato digno se refleja en resultados como la rotación laboral, el desempeño y la satisfacción en el trabajo, impactando indirectamente a la organización (Mladinic e Isla, 2002, citado por Pérez, Herrera, et. al., 2013).

Justicia distributiva

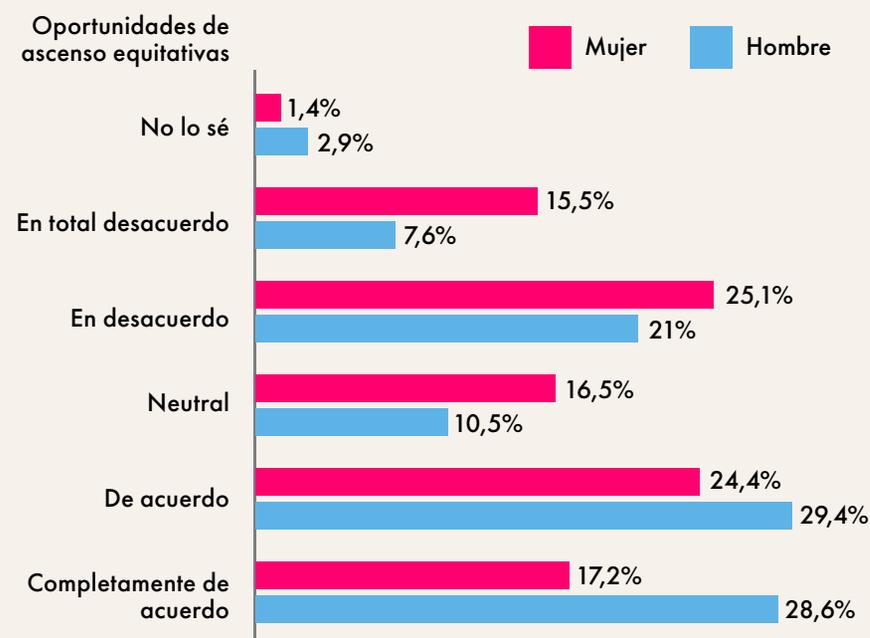
Se refiere a la percepción de quienes integran la organización de la distribución justa y equitativa de los recursos y resultados. Las personas tienden a evaluar los resultados que se generan de esta distribución (sueldo, promociones, etc.)

Cuando se consultó a las personas LGBTQ+ sobre si consideran que las oportunidades de ascenso y desarrollo profesional son iguales para todas las personas, independientemente de su orientación sexual o identidad de género, se obtuvo una respuesta mixta. El 49,4% afirmó estar de acuerdo o completamente de acuerdo con la afirmación de que las oportunidades son equitativas. En contraste, un 30,9% no percibe que las oportunidades sean igualitarias.

Al analizar la situación desde una perspectiva de género, se observa una diferencia significativa en las percepciones entre hombres y mujeres. El 58% de los hombres encuestados creen que

en su lugar de trabajo las oportunidades de ascenso y desarrollo son iguales para todas las personas, sin distinción de género. Sin embargo, solo el 41,6% de las mujeres comparte esta opinión, lo cual evidencia una brecha de más de 16 puntos. Por otro lado, el 28,6% de los hombres no está de acuerdo con esta afirmación, mientras que un 40,6% de las mujeres también discrepa.

Siento o sentía que las oportunidades de ascenso y desarrollo profesional son iguales para todas las personas, independientemente de su género



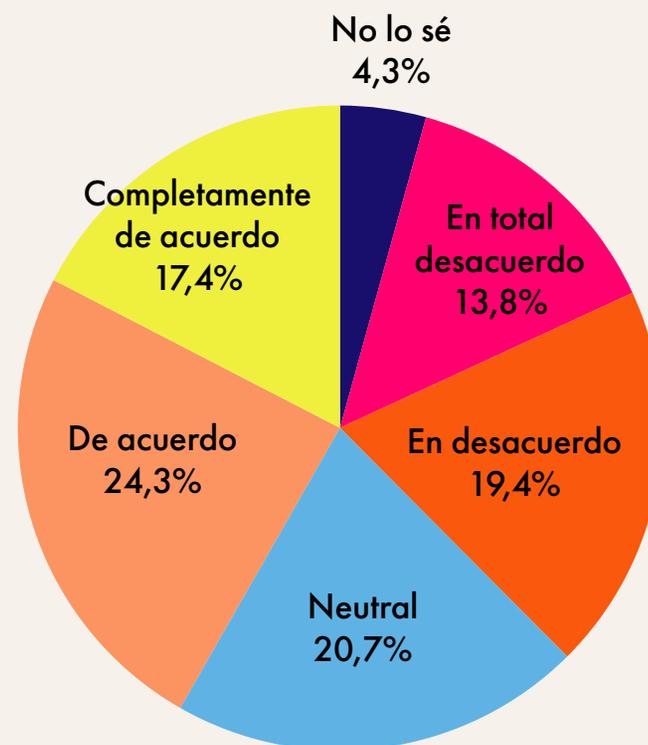
Justicia interaccional

La justicia interaccional se refiere a la percepción que tienen los colaboradores sobre el trato que reciben, especialmente de sus superiores, y se centra en la calidad de las interacciones interpersonales. Esta percepción es crucial para un ambiente de trabajo saludable y productivo.

En cuanto al respeto hacia la diversidad, específicamente en relación a las personas LGBTQ+, un 52,2% considera que se les trata con respeto en su entorno laboral. Sin embargo, un 24,9% opina que no reciben el respeto adecuado.

Cuando se trata de la participación activa de la comunidad LGBTQ+ en el entorno laboral, las percepciones varían significativamente. Un 41,9% de las personas considera que la visibilidad de las personas LGBTQ+ es notoria en sus espacios de trabajo, destacando una presencia activa y reconocida. No obstante, un 51,9% opina lo contrario, percibiendo una falta de visibilidad de la comunidad LGBTQ+ en su entorno laboral, lo que evidencia una disparidad de 10 puntos porcentuales. Esta divergencia pone de manifiesto la necesidad de continuar trabajando en la inclusión y visibilización efectiva de las personas LGBTQ+ en todos los ámbitos profesionales.

Considero que las personas LGBTQ+ somos o éramos visibles (participación activa)



Chile **NO** Sabe

V. PERCEPCIÓN PERSONAL DEL LUGAR DE TRABAJO



Cuando una persona tiene la seguridad de mostrarse abiertamente como LGBTQ+ mejora su bienestar mental y emocional, incrementa la productividad y desempeño, y promueve un ambiente de trabajo inclusivo y respetuoso para todas las personas. La diversidad de experiencias y perspectivas, incluyendo las de las personas LGBTQ+, es un motor clave para la innovación y la creatividad. Además, fomentar un entorno de trabajo seguro y equitativo es una cuestión de justicia social y equidad, lo que también mejora la reputación y la responsabilidad corporativa de las empresas. Finalmente, un ambiente laboral inclusivo reduce las incidencias de discriminación y acoso, creando un espacio donde todos pueden trabajar sin temor a ser juzgados o marginados por su identidad.

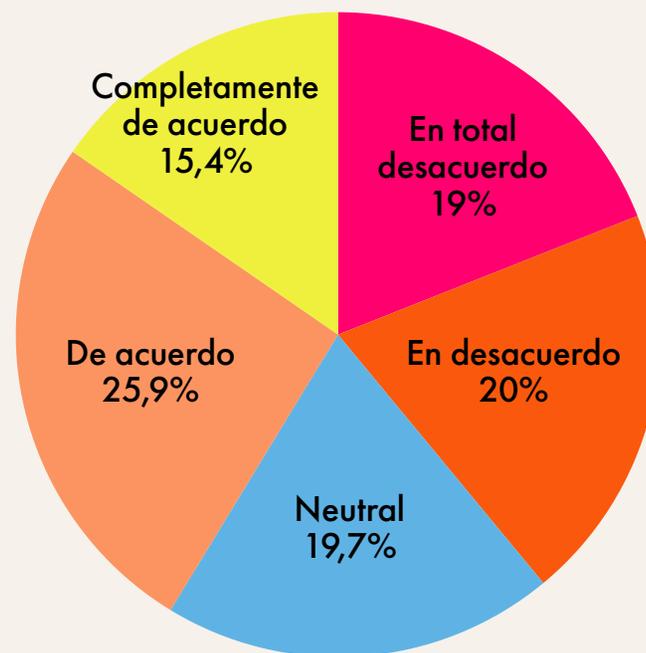
En relación con lo anterior, el 41,4% de las personas se sienten seguras de mostrarse abiertamente como LGBTQ+ en su lugar de trabajo, mientras que un 39,1% no comparte esta sensación de seguridad.

Al desglosar estos datos por grupo etario, se observa que las personas entre 26 y 30 años son las que mayor seguridad sienten, alcanzando un 40%. Además, un significativo 62% de aquellos en cargos profesionales se sienten cómodos siendo abiertos respecto a su identidad LGBTQ+.

Sin embargo, persiste una notable resistencia entre los altos cargos. En el nivel gerencial, solo el 22% siente seguridad para mostrar su identidad LGBTQ+, y esta cifra desciende dramáticamente a un 3% en el caso de ejecutivos y directivos. Esta disparidad sugiere

la necesidad de fomentar entornos laborales más inclusivos y de apoyo, especialmente en los niveles superiores de la jerarquía corporativa.

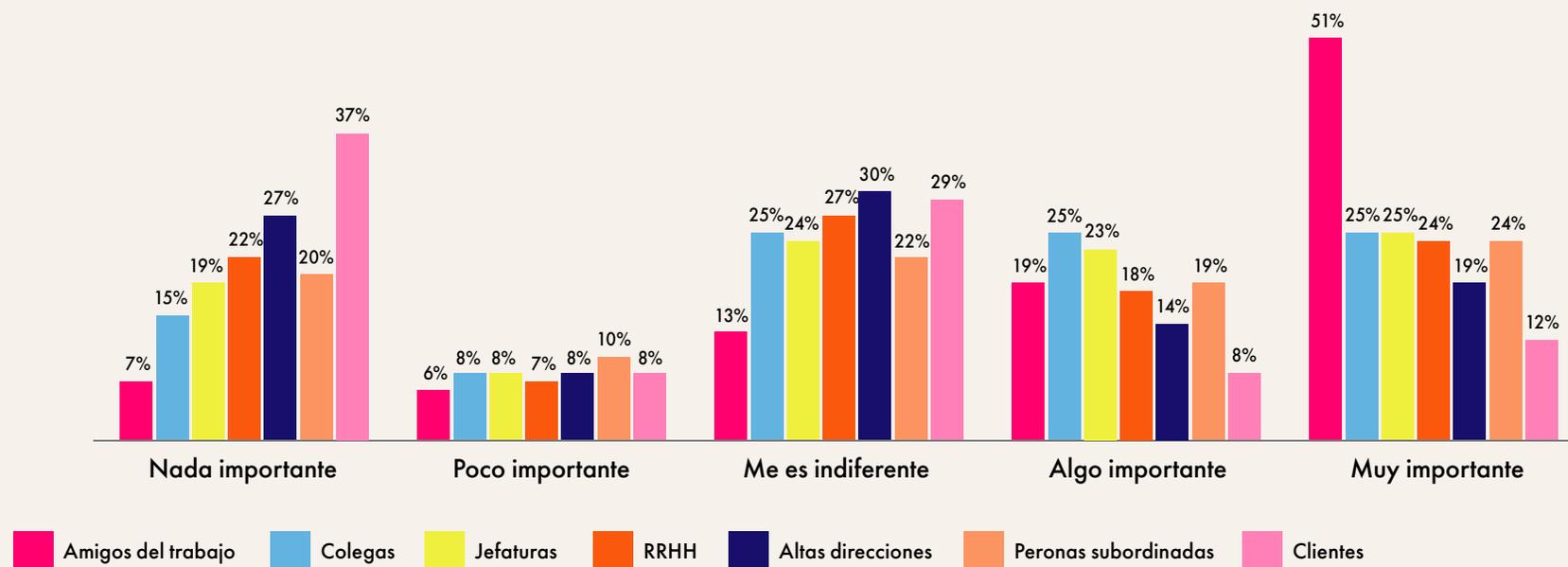
Siento o sentía la seguridad de mostrarme abiertamente como una persona LGBTQ+ en el trabajo



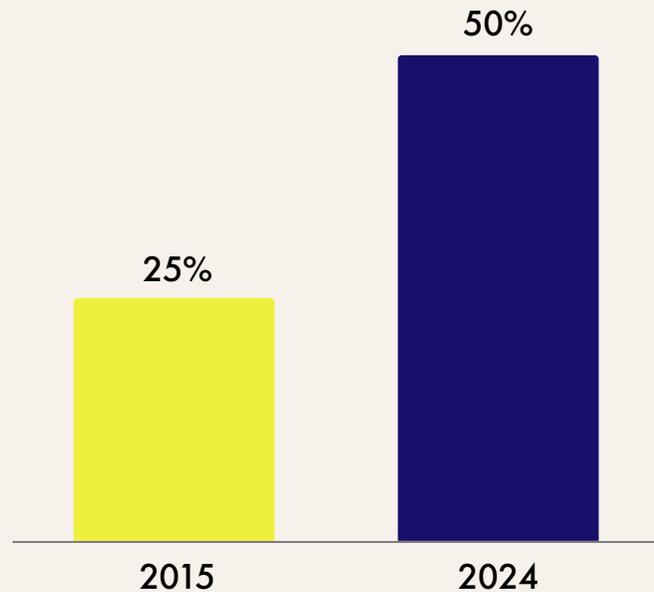
Cuando se preguntó a las personas sobre la importancia de que sus compañeros y compañeras de trabajo conozcan su orientación sexual y/o identidad de género, el 80% consideró muy importante o algo importante que sus amistades en el trabajo lo supieran. En contraste, no hubo una diferencia significativa en la importancia atribuida a que el resto de las personas de la organización, como colegas, jefes, personal de recursos humanos, altas direcciones, subordinados e incluso clientes, conocieran esta información.

Comparado con los resultados de 2015, existe una mayor apertura en la actualidad para que las personas sepan sobre la orientación sexual e identidad de género de sus compañeros. En 2015, el 56,1% consideraba importante o muy importante que sus amigos del trabajo lo supieran (variación de 24 puntos entre ambas encuestas). Respecto a los colegas, solo un 25% consideraba importante o muy importante que lo supieran en 2015; hoy en día, esa cifra ha aumentado al 50%. Esto refleja que, con el tiempo, las personas han otorgado mayor importancia a ser auténticas en su lugar de trabajo.

Qué tan importante es para usted que los siguientes grupos de su lugar de trabajo sepan o supieran acerca de su orientación sexual y/o identidad de género

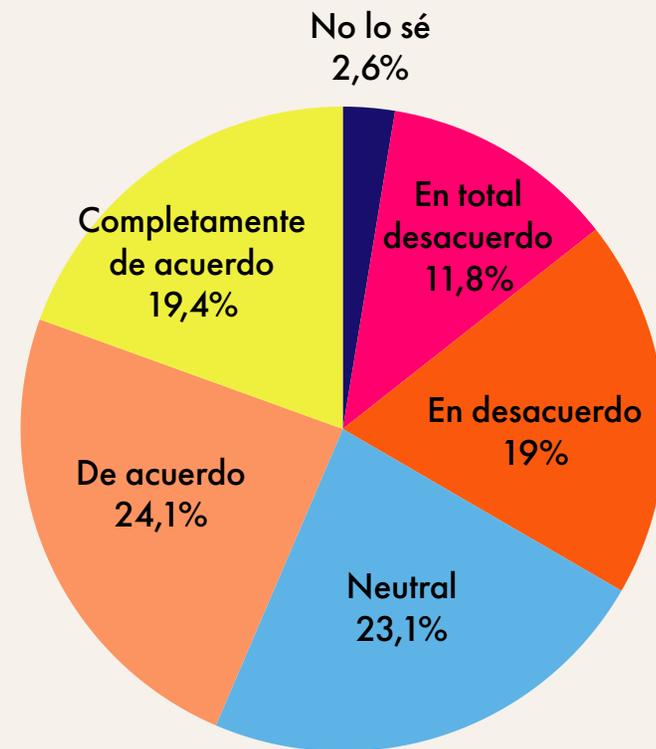


Importancia de visibilizar identidad LGBTQ+ con colegas del trabajo año 2015 vs. 2024



El trabajo influye significativamente en el bienestar emocional de varias maneras. Sentir satisfacción en el trabajo puede mejorar el estado de ánimo y la felicidad general, mientras que un entorno estresante y con conflictos puede causar ansiedad y agotamiento. Un ambiente laboral positivo y de apoyo mejora el bienestar, mientras que un ambiente tóxico lo deteriora. Las oportunidades de desarrollo profesional y sentir un propósito en el trabajo aumentan

Considero que el ambiente laboral contribuye/contribuía positivamente a mi bienestar emocional como persona LGBTQ+



la satisfacción personal, y la seguridad laboral proporciona tranquilidad. Las condiciones laborales, incluyendo salario y beneficios, también juegan un papel importante en la salud emocional. Para mejorar el bienestar emocional, es esencial buscar un equilibrio adecuado, comunicarse abiertamente y buscar apoyo profesional si es necesario.

En relación a ello, 43,7% de las personas asegura que el ambiente laboral contribuye positivamente a su bienestar emocional como una persona LGBTQ+, mientras que un 30,8% afirman lo contrario.

Una persona LGBTQ+ podría sentir que su ambiente laboral no contribuye a su bienestar emocional si percibe una falta de políticas de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI), lo que puede llevar a sentimientos de exclusión y discriminación. La ausencia de tales políticas puede resultar en un ambiente donde no se valoran ni protegen las diferencias, lo que afecta la percepción de justicia organizacional y genera inseguridad. Además, la falta de visibilidad y apoyo explícito para personas LGBTQ+ en la empresa puede hacer que se sientan invisibles y no valoradas, lo que puede aumentar el estrés y disminuir la satisfacción laboral. En consecuencia, la presencia de políticas DEI efectivas y un compromiso genuino con la justicia organizacional y la visibilidad son cruciales para fomentar un ambiente de trabajo que apoye el bienestar emocional de las personas LGBTQ+.



43,7%

de las personas asegura que el ambiente laboral contribuye positivamente a su bienestar emocional como una persona LGBTQ+

Impacto Diferenciado según Género y Orientación Sexual

El estudio revela que la violencia en el lugar de trabajo afecta de manera diversa a las personas, dependiendo de su género y orientación sexual. En particular, las mujeres y las personas LGBTQ+ son quienes reportan un mayor impacto en su desempeño laboral debido a experiencias de violencia. Estos grupos enfrentan no solo violencia física, sino también formas más sutiles de violencia, como el acoso y la discriminación. La violencia en el lugar de trabajo no se limita a incidentes aislados, sino que a menudo se manifiesta como patrones persistentes de comportamiento que socavan la capacidad para trabajar eficazmente y mantener un bienestar emocional.

Manifestaciones de la Violencia Laboral

Las formas de violencia experimentadas en el entorno laboral son diversas e incluyen el acoso sexual, el acoso psicológico (mobbing), la discriminación directa, y microagresiones diarias. Las microagresiones, en particular, pueden parecer inofensivas o triviales, pero su acumulación puede tener efectos devastadores en la moral y la salud mental de las personas. Estos comportamientos son reportados con mayor frecuencia por personas LGBTQ+, quienes además de enfrentarse a las barreras comunes en el entorno laboral, deben lidiar con prejuicios y estereotipos específicos relacionados con su orientación sexual o identidad de género.

Repercusiones en la Salud Mental y el Bienestar

El impacto de la violencia laboral en la salud mental es significativo. Las personas que experimentan violencia en el trabajo son más propensas a reportar altos niveles de estrés, ansiedad y depresión. Estos problemas de salud mental no solo afectan la vida personal de los empleados, sino que también reducen su productividad y compromiso con la organización lo que impacta en el ausentismo laboral y en una alta rotación. El 42,6% de las personas LGBTQ+, el 58,4% de las mujeres y el 52% de los hombres que han sufrido violencia laboral reportan efectos negativos sustanciales en su desempeño, lo que indica una correlación directa entre las experiencias de violencia y la disminución del rendimiento laboral.

Efectos en el Clima Laboral y la Cultura Organizacional

La presencia de violencia en el lugar de trabajo deteriora el clima laboral y perjudica la cultura organizacional. Un ambiente de trabajo donde la violencia no es abordada adecuadamente puede fomentar una cultura de miedo y desconfianza, afectando negativamente la moral del equipo y la cohesión grupal. Las personas que trabajan en entornos donde la violencia es común tienden a tener menor satisfacción laboral y están más inclinadas a buscar empleo en otras organizaciones, lo que aumenta la rotación de personal y los costos asociados a la misma.

Medidas de Mitigación y Prevención

Para mitigar el impacto de la violencia en el entorno laboral, las organizaciones deben implementar políticas claras y efectivas de prevención y respuesta. Estas políticas deben incluir:

- Capacitación en DEI: Formación regular para empleados y líderes sobre diversidad, equidad e inclusión, enfocándose en la identificación y manejo de comportamientos violentos.
- Canales de denuncia seguros y confidenciales: Establecer y promover canales de denuncia que sean percibidos como seguros y confiables por todos los empleados.
- Acciones disciplinarias consistentes: Garantizar que las denuncias de violencia sean investigadas de manera justa y que se tomen medidas disciplinarias consistentes contra los perpetradores.
- Apoyo psicológico: Proveer acceso a servicios de apoyo psicológico para las víctimas de violencia laboral, ayudándoles a manejar el estrés y la ansiedad resultantes de sus experiencias.

Importancia de un Compromiso Organizacional

Finalmente, es crucial que el liderazgo de la organización demuestre un compromiso firme con la creación de un ambiente de trabajo libre de violencia. Esto implica no solo la implementación de políticas, sino también el fomento de una cultura organizacional

donde la diversidad sea valorada y respetada. Las organizaciones deben trabajar continuamente para evaluar y mejorar sus estrategias de prevención de violencia, asegurándose de que todas las personas se sientan seguras y apoyadas en su lugar de trabajo.

Percepción de Políticas de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI)

La efectividad percibida de las políticas de DEI varía entre los encuestados. Mientras que el 45,8% de las personas LGBTQ+ considera que estas políticas son efectivas para promover un ambiente respetuoso y seguro, el 24,7% indica que su organización no cuenta con dichos documentos. Además, el 68,1% de las personas LGBTQ+ no se informa sobre la existencia de políticas DEI al momento de postular, lo cual sugiere una falta de comunicación efectiva por parte de las organizaciones.

68,1%

personas LGBTQ+ no se informa sobre la existencia de políticas DEI al momento de postular

Justicia Interaccional y Visibilidad LGBTQ+

La percepción de justicia interaccional y respeto hacia la diversidad muestra disparidades. Aunque un 52,2% considera que las personas LGBTQ+ son tratadas con respeto en su entorno laboral, un 24,9% opina lo contrario. Además, la visibilidad de las personas LGBTQ+ en el trabajo sigue siendo un desafío, ya que un 41,9% de los encuestados reconoce una presencia activa, mientras que un 51,9% percibe una falta de visibilidad. Estas percepciones subrayan la necesidad de continuar trabajando en la inclusión efectiva de personas LGBTQ+ en todos los ámbitos profesionales.

Experiencia Laboral y Brechas de Género

La encuesta también destaca diferencias significativas en la experiencia laboral acumulada entre distintos grupos. Mientras que un 59% del total de los encuestados posee más de 10 años de experiencia, la mayor parte de la experiencia laboral para las personas lesbianas se concentra en el rango de 2 a 5 años. Para las personas bisexuales, el mayor porcentaje se encuentra

72,7%
de las
mujeres

Inicia su vida laboral a temprana edad, pero no predominan en el rango con mayor experiencia laboral.

en el segmento de 6 a 11 meses de experiencia. La experiencia laboral de las personas trans es la más baja dentro de la población LGBTQ+, cuya experiencia laboral promedio se sitúa en 1 año, lo cual refleja barreras significativas en el acceso y permanencia en el empleo.

Brechas salariales y de oportunidades: Persisten importantes brechas salariales entre hombres y mujeres, con una percepción mayoritaria de desigualdad en el pago por el mismo trabajo. Un 64,3% de los hombres cisgénero cree que hay equidad salarial, mientras que solo 39,4% de las mujeres comparte esta percepción. Esta brecha se suma a las dificultades que enfrentan las mujeres para acceder a posiciones de liderazgo.

Además, se evidencia una brecha en la experiencia laboral de las mujeres. A pesar de que suelen iniciar su vida laboral antes que sus pares masculinos, cuentan con menos experiencia acumulada. Esto se debe a que la maternidad y las responsabilidades de cuidado afectan significativamente su trayectoria laboral, reflejando así los roles de género que se asocian a hombres y mujeres.

Conclusión General

El estudio resalta los avances en diversidad, equidad e inclusión en comparación con la versión de "Chile No Sabe" de 2015. Sin embargo, persisten brechas significativas en relación a la equidad de género y la seguridad de las personas LGBTQ+ en sus entornos laborales. Lo anterior implica necesidad de que las organizaciones refuercen sus esfuerzos en materia de diversidad, equidad e

inclusión (DEI) para garantizar un entorno laboral respetuoso y seguro para todas las personas, independientemente de su identidad de género u orientación sexual. Los siguientes puntos clave emergen como áreas prioritarias de trabajo:

Es fundamental que las políticas de DEI no solo existan en el papel, sino que se implementen y se comuniquen de manera efectiva a todas las personas de la organización. La falta de conocimiento sobre la existencia de estas políticas es un obstáculo significativo para su efectividad. Las organizaciones deben asegurarse de que todas las personas, desde el momento de su postulación, estén informadas sobre las políticas de DEI y cómo pueden beneficiarse de ellas.

La confianza en los canales de denuncia es esencial para que las personas se sientan seguras al reportar incidentes de violencia o discriminación. Es necesario garantizar que estos canales sean percibidos como seguros y confidenciales. La implementación de protocolos claros y la formación continua sobre cómo manejar las denuncias pueden aumentar la confianza y la utilización de estos canales.

Aumentar la visibilidad de las personas LGBTQ+ y asegurar que sean tratadas con respeto es crucial para crear un entorno inclusivo. Las organizaciones deben fomentar una cultura donde la diversidad sea valorada y celebrada. Esto puede lograrse a través de campañas de sensibilización, programas de mentoría y el apoyo a redes de personas LGBTQ+ dentro de la organización.

El estudio muestra que existen diferencias significativas en la experiencia laboral acumulada entre distintos grupos, especialmente entre las personas LGBTQ+. Es vital que las organizaciones identifiquen y eliminen las barreras que impiden el acceso y la permanencia de estas personas en el empleo. Programas de desarrollo profesional, oportunidades de liderazgo y políticas de igualdad salarial son herramientas clave para cerrar estas brechas.

11%
*de las
mujeres trans*

**Tienen entre 6 a 11
meses de experiencia
laboral**

Los datos indican que la violencia laboral afecta de manera desproporcionada a las personas LGBTQ+ y a las mujeres en comparación con los hombres heterosexuales cisgénero. La intersección de estas identidades genera una doble vulnerabilidad, especialmente en entornos laborales donde las políticas de inclusión son poco efectivas o visibles. Las mujeres LGBTQ+ reportan niveles de violencia significativamente más altos que sus contrapartes heterosexuales. Por ejemplo, un 54,5% de las mujeres pansexuales ha sufrido algún tipo de violencia, lo que resalta la

vulnerabilidad particular que enfrentan aquellas que se identifican con orientaciones sexuales no normativas.

Crear un entorno laboral verdaderamente inclusivo y equitativo es un proceso continuo que requiere el compromiso y la acción de todas las personas dentro de la organización. Las políticas y prácticas de DEI no solo deben ser implementadas, sino también vividas y promovidas en el día a día. Es responsabilidad de todos trabajar hacia un futuro donde cada persona se sienta valorada, respetada y capaz de alcanzar su máximo potencial sin temor a la discriminación o la violencia. La diversidad y la inclusión no son solo valores éticos, sino también imperativos estratégicos que pueden impulsar la innovación, el compromiso y el éxito organizacional.



Objetivos del Proyecto:

Objetivo General

Analizar información sobre las experiencias y percepciones relacionadas con el acceso al trabajo de personas LGBTQ+ en Chile. Además, de manera exploratoria, se buscará obtener datos sobre las experiencias laborales de personas en situación de discapacidad y examinar cómo el género influye en el acceso y desarrollo en el entorno laboral. Este estudio pretende proporcionar una visión integral de los desafíos y oportunidades que enfrentan estos grupos en el mercado laboral chileno.

Objetivos específicos

- *Comprender las experiencias:* Explorar las experiencias y desafíos de personas en situación de discapacidad, mujeres y personas identificadas como LGBTQ+ en la búsqueda y ámbito laboral.
- *Identificar barreras y oportunidades:* Identificar las barreras que impiden la inclusión y las oportunidades que la promueven para cada uno de los grupos estudiados.
- *Identificar los efectos personales y sociales:* Identificar los efectos personales (emocionales, económicos, profesionales, etc.) y sociales que las personas LGBTQ+, mujeres y en situación de discapacidad le asignan a sus experiencias en el mundo laboral formal.

- *Fomentar políticas inclusivas:* Proporcionar datos y análisis que informen y permitan la formulación de políticas y estrategias organizacionales que fomenten la diversidad y la inclusión en nuestro país.
- *Actualizar datos:* Proporcionar nuevos datos en relación al pilar LGBTQ+ y medir exploratoriamente los pilares de género y discapacidad.

La metodología se basó en un estudio de tipo cuantitativo exploratorio-descriptivo transaccional, basado en un diseño de muestreo estratificado. Los datos fueron recopilados a través del instrumento de encuesta autoaplicada basada en las encuestas “Chile No Sabe” desarrollada por Fundación Iguales y la consultora Gestión Social en 2015 y la encuesta “Un Cambio Necesario: Cómo lograr la plena inclusión laboral LGBTQ+ en Argentina” desarrollada por Out & Equal en alianza con la Cámara de Comercio LGBT+ de Argentina.

En su versión 2024, la encuesta “Chile No Sabe” se llevó a cabo entre mayo y junio, con un total de 69 preguntas de alternativas cerradas diseñadas y adaptadas a las características específicas de cada grupo estudiado con el objetivo de levantar información en relación a la experiencia y percepción del lugar de trabajo de cada una de las personas participantes a nivel nacional.

El cuestionario se dividió en tres pilares según los grupos de estudio: LGBTQ+ (24 preguntas específicas), género (9 preguntas específicas) y personas con discapacidad (8 preguntas específicas). Cada pilar contempló las siguientes dimensiones:

- I. Caracterización personal personas encuestadas
- II. Caracterización laboral
- III. Violencia en el contexto laboral
- IV. Gestión Organizacional
- V. Justicia Organizacional
- VI. Percepción personal del lugar de trabajo
- VII. Estereotipos y sesgos

El análisis de datos se realizó mediante un análisis descriptivo y análisis exploratorio de datos utilizando el programa SPSS.



Limitaciones

En primer lugar, no se logró alcanzar una muestra representativa de la población de personas con discapacidad. Las barreras de accesibilidad y la falta de una mayor participación de personas con discapacidad en la encuesta pueden haber contribuido a esta limitación. Es esencial considerar estos factores al interpretar los hallazgos y planificar futuros estudios que busquen incluir de manera más efectiva a este grupo demográfico.

Además, la muestra obtenida no fue representativa en términos de distribución geográfica, ya que no se alcanzó una representación adecuada de las diferentes regiones del país. Si bien se registraron respuestas en cada una de las 16 regiones que componen Chile, la mayoría de las respuestas provienen de la Región Metropolitana, lo que puede sesgar los resultados y no reflejar adecuadamente las realidades y necesidades de las personas que viven y trabajan en regiones menos urbanizadas. La diversidad regional es un aspecto crucial para entender completamente las dinámicas de diversidad, equidad e inclusión en el contexto laboral chileno.

Además, hay una limitación respecto al alcance de la muestra dentro de la comunidad LGBTQ+. Aunque se obtuvo una muestra representativa de la comunidad en su conjunto, no se logró una representación adecuada de cada orientación sexual e identidad de género de manera individual.

Otra limitación del estudio se refiere al alcance económico, ya que no se logró incluir a personas con ingresos más bajos. La mayor parte de la muestra está compuesta por profesionales con un alto nivel educativo y más de 10 años de experiencia laboral.

Referencias

- Aguayo, F. (2016). El 1% de la población nacional mayor de 18 años se declara homosexual, según Casen. Facultad de Ciencias Sociales e Historia, Universidad Diego Portales. <https://socialesehistoria.udp.cl/el-1-de-la-poblacion-nacional-mayor-de-18-anos-se-declara-homosexual-segun-casen/>
- Apóstol, A., y Zambrano, M. (2023). Sentidos subjetivos de encargados de seleccionar personal, sobre la discriminación hacia personas homosexuales. *Analogías Del Comportamiento*, (22). Recuperado a partir de <https://revistasenlinea.saber.ucab.edu.ve/index.php/analogias/article/view/5977>
- Cases, R., Leitch, D., & Vergara, R. (2023). Brechas de género en el mercado laboral. En *Disparidad bajo la lupa*.
- Gestión Social y Fundación Iguales. (2015). *Chile No Sabe: Primer Estudio sobre Diversidad Sexual y Trabajo Dependiente*. <https://www.iguales.cl/pride/encuesta-nacional-diversidad-en-trabajo.pdf>
- Gobierno de Chile. (2024). Ley Karin. Previsión Social. <https://previsionsocial.gob.cl/ley-karin/>
- Gonzalo, D., & Kremerman, M. (2024). Salarios al Límite: Desposesión salarial en Chile. Evidencia actualizada con datos CASEN (2022). *Ideas del Buen Vivir*.
- Ministerio de Desarrollo Social y Familia. (2022). Encuesta de caracterización socioeconómica nacional. CASEN.
- Ministerio de Desarrollo Social y Familia. (2022). Encuesta Nacional de Discapacidad y Dependencia. ENDIDE.
- Ministerio del Trabajo y Previsión Social. (2024). Ley 21643. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1200096>
- MOVILH. (2024). XXII. Informe Anual de Derechos Humanos de la Diversidad Sexual y de Género en Chile. <https://www.movilh.cl/wp-content/uploads/2024/03/XXII.-Informe-Anual-de-DDHH-Diversidad-Sexual-y-de-Genero-2023-Movilh.pdf>
- MOVILH. (s/f). Preguntas frecuentes. MOVILH. <https://www.movilh.cl/preguntas-frecuentes/>
- MUMS, y Sindicato Luis Gauthier. (2021). Estudio de la Situación Sociolaboral de la Población LGBTQIA+ en Chile 2020. <http://mums.cl/2021/06/estudio-de-la-situacion-sociolaboral-de-la-poblacion-lgbtiqua-en-chile-2020/>
- OCEC UDP y ChileMujeres. (2022). *Zoom de Género*.

Sobre Out & Equal

Somos la organización sin fines de lucro pionera dedicada exclusivamente a promover la representación, equidad, inclusión y sentido de pertenencia de la comunidad LGBTQ+ en el ámbito laboral.

Como la principal organización defensora de los derechos LGBTQ+ en el ámbito laboral y referente en liderazgo de opinión, ofrecemos programas globales, colaboramos con empresas de la lista Fortune 500 y organizamos eventos transformadores. Todo ello con el propósito de apoyar a las organizaciones en la creación de entornos laborales inclusivos, donde las personas LGBTQ+ puedan desarrollar su máximo potencial y prosperar.



Sobre Factor Diverso

Somos una agencia de cambio que nace de la necesidad de transformar la cultura organizacional hacia una más diversa e inclusiva, cuyo origen proviene de la Fundación Iguales y Pride Connection, las cuales trabajan por la inclusión de la diversidad sexual y de género en Chile. Actualmente, nos encontramos en Chile y Argentina interviniendo espacios laborales, vinculando los valores de las organizaciones con el valor de la diversidad, a través del diseño y acompañamiento en el viaje hacia una cultura donde todos y todas puedan crecer.

Este trabajo está canalizado a través de asesorías, sensibilizaciones, capacitaciones y entrenamientos a colaboradores, proveedores y sus familias en temáticas relacionadas en los distintos pilares que involucra la diversidad, equidad e inclusión.

