



Revisa los resultados  
completos aquí

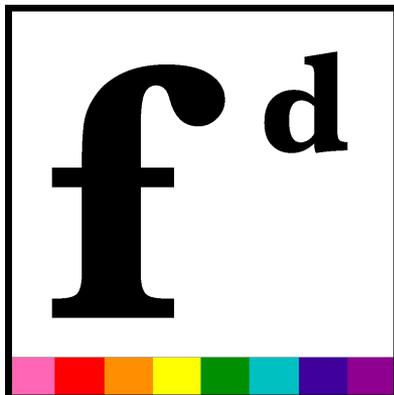


OUT & EQUAL

# Chile NO Sabe

[chilenosabe.cl](http://chilenosabe.cl)

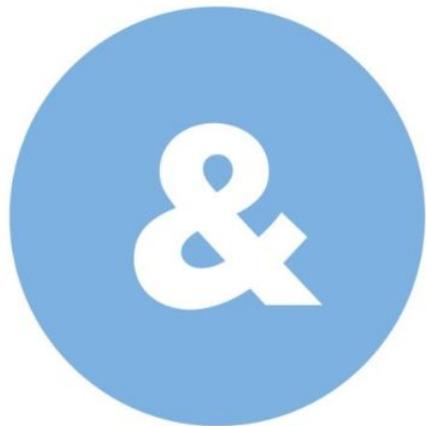
¿QUIÉNES SOMOS?



## FACTOR DIVERSO

Factor Diverso es una agencia de cambio que nace de la experiencia de trabajo de Fundación Iguales y Pride Connection en la búsqueda de organizaciones más inclusivas con más de 130 espacios de trabajo intervenidos.

¿QUIÉNES SOMOS?



## OUT & EQUAL

Out & Equal es la principal organización sin fines de lucro que trabaja exclusivamente en la equidad, la inclusión y la pertenencia de personas LGBTQ+ en el lugar de trabajo. A través de sus programas mundiales, asociaciones Fortune 500 y eventos de convocatoria transformadores, como la Cumbre Anual en el Lugar de Trabajo, ayudan a personas LGBTQ+ a prosperar y apoyan a las organizaciones que crean una cultura de pertenencia para todos.

## Casi una década de cambios sociales.



### Chile 2015 vs. 2024

En la última década, el país ha experimentado importantes transformaciones en materia de derechos y equidad, impulsadas por cambios legislativos y movimientos sociales que han favorecido la inclusión de la comunidad LGBTQ+ y la equidad de género. Hitos como la implementación del **Acuerdo de Unión Civil (2015)**, la aprobación del **Matrimonio Igualitario (2021)** y la **Ley de Identidad de Género (2018)** han sido clave en la ampliación de derechos y en la creación de entornos más inclusivos, tanto en el ámbito público como laboral. Sin embargo, a pesar de estos avances, persisten desafíos importantes que afectan la realidad laboral de estos grupos.

La implementación de la **Ley de Cuotas (2017)** y la creciente visibilidad de las mujeres en espacios de toma de decisiones han sido pasos importantes hacia la equidad de género. No obstante, hitos como el **estallido social (2019)** y la **pandemia** han afectado al mundo del trabajo, creando nuevas exigencias para los espacios laborales para estar en sintonía con el nuevo perfil de los trabajadores.



# ¡Chile ya sabe!

# Metodología de la Encuesta

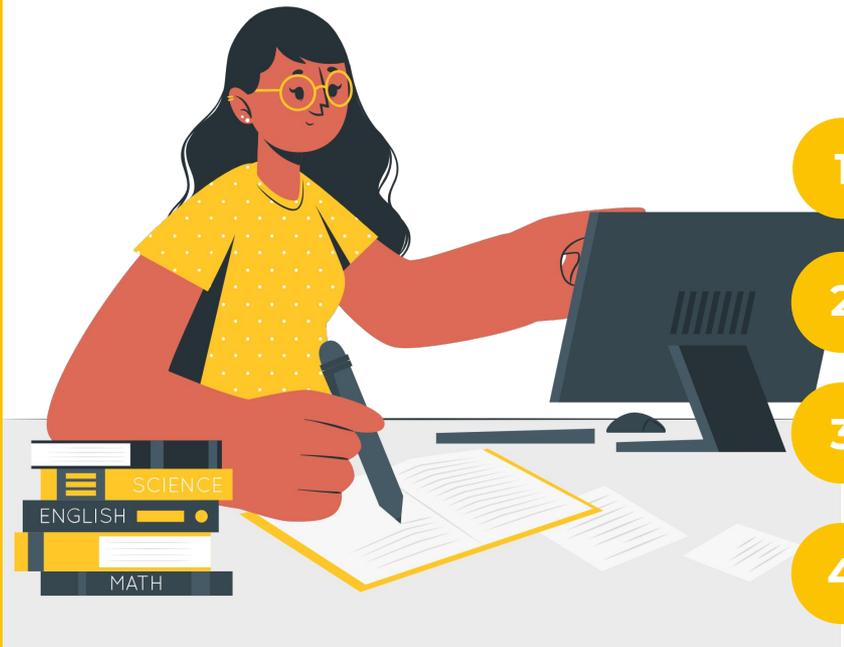
## Pilares

### LGBTQ+

Percepción y las experiencias de personas LGBTQ+ (Personas lesbianas, gays, bisexuales, trans, queer y más) en sus espacios laborales.

### Género

Percepciones de las personas (independientemente de su orientación sexual) sobre ambientes de trabajos inclusivos y la existencia de estereotipos asociados al género en el espacio laboral.



## Dimensiones

1

Conociendo a Chile: Caracterización personal y laboral de las personas encuestadas

2

Violencia en el contexto laboral

3

Gestión organizacional

4

Justicia organizacional

5

Percepción personal del lugar de trabajo



# Conociendo a Chile No Sabe: **Caracterización personal de las personas encuestadas**

En la encuesta "Chile No Sabe" participaron un total de **1.482 personas**, de las cuales se consideraron **válidas 999 respuestas**, lo que corresponde a una muestra válida para una encuesta a nivel nacional. La mayoría de las personas consultadas tiene entre **36 y 40 años de edad**. En cuanto a la orientación sexual, el **60,3%** se identifica como **heterosexual**, el **18,6%** como **gay**, el **9,7%** como **bisexual** y el **8%** como **lesbiana**. En cuanto al género, **50%** se identifica como **mujer cisgénero**, **42,4%** como **hombre cis**, **0,8%** como **mujer trans**, **1%** como **hombre trans** y un **5,2%** con otra **identidad** (1,5% persona queer, 2,7% persona no binaria y un 1,2% como género fluido).

## **Cambios importantes en torno al estado civil**

En el estudio, predominan las **personas solteras**, con un **58,2%** en la población general y un **79,7%** en la población LGBTQ+. Desde la primera versión de "Chile No Sabe" en 2015, ha habido avances significativos en los derechos LGBTQ+. En ese año, se implementó el **Acuerdo de Unión Civil (AUC)**, y actualmente el **4,2%** de los participantes están bajo este acuerdo, cifra que aumenta al **5,1%** entre la población **LGBTQ+**. Además, uno de los hitos más importantes es la **Ley de Matrimonio Igualitario**, vigente desde 2022, con un **11,1% de personas LGBTQ+ casadas** (13,4% lesbianas y 7,5% gays).



# Conociendo a Chile No Sabe:

## Caracterización profesional de las personas encuestadas

Cuando hablamos sobre cómo las personas acceden al empleo, el **50% de las personas LGBTQ+** consiguió su empleo por **recomendación de una persona conocida**, siendo la principal fuente de información desde la versión 2015. Seguido de la plataforma LinkedIn, con un 17%.



### Los efectos de las labores asociadas al género

Las mujeres tienden a iniciar su vida laboral a una edad más temprana que los hombres, sin embargo, son ellos quienes lideran el segmento más alto de experiencia laboral (más de 10 años). Esto se explica por las diferencias de género relacionadas con las responsabilidades de cuidado.

### Nivel educacional

**89,8%**

De las personas participantes son **profesionales**. Un **87,4%** de las personas LGBTQ+ también lo son. En el caso de las personas trans, los hombres trans son quienes experimentan una mayor brecha, ya que solo el **20%** de ellos cuenta con un título de pregrado.

### Salarios: persiste la brecha

**13,3%**

En 2015, según datos de ComunidadMujer, la brecha salarial entre hombres y mujeres alcanzaba un 17,2%. De acuerdo a Chile No Sabe, ha habido una leve reducción: los hombres ganan un 13,3% más que las mujeres en promedio.

ComunidadMujer. (2015). Boletín junio. Mujer y trabajo: Brecha salarial, la gran deuda con las trabajadoras en Chile.

### Experiencia laboral

**59%**

De las personas encuestadas tiene más de 10 años de experiencia. En el grupo LGBTQ+, el **53%** de las personas **gays** y el **20%** de las **lesbianas** tienen entre **2 a 5 años de experiencia**. En el caso de las **mujeres trans**, el 11,1% de ellas solo tiene entre 6 a 11 meses de experiencia laboral.

# Violencia en el contexto laboral

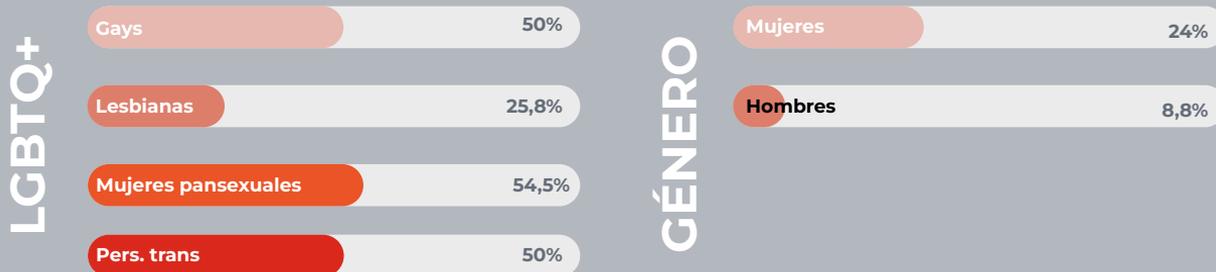
A inicios de agosto entró en vigencia la Ley N°21.643 o también conocida como **Ley Karin**. Esta ley representa un avance en la protección de las y los colaboradores, sin importar su género y orientación sexual, al exigir a empresas y organismos del Estado **implementar protocolos específicos contra el acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo**. Modifica el Código del Trabajo para reforzar la protección frente a riesgos psicosociales, promoviendo entornos laborales seguros que priorizan la salud mental y física de las personas colaboradoras y fomentan el respeto y la dignidad en el ámbito laboral. 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 Antidiscriminación** (Ley N°20.609).



## Experiencias de violencia en el contexto laboral

Un **35%** de las personas LGBTQ+ ha experimentado violencia laboral y 25,4% declara no tener claro si experimentó violencia. 24% de las mujeres cisgénero **ha experimentado violencia** en comparación al **8,8%** de los hombres.

## Personas que han experimentado violencia en el contexto laboral



# Violencia en el contexto



Un mes después de la entrada en vigencia de la Ley Karin, las **denuncias aumentaron, alcanzando un total de 2.233** en ese período (La Tercera, 2024). Sin embargo, en el contexto de la encuesta, esta ley aún no estaba en vigor, y así lo reflejan las cifras:

**80%**

De las personas **LGBTQ+** que experimentaron violencia **NO denunció** este tipo de hechos, principalmente por temor a represalias, por miedo a perder su trabajo o porque no cree que denunciar sirva de algo.

**9,9%**

De las mujeres y el **3,3%** de los hombres que han experimentado violencia, **han denunciado** los hechos.

**52,4%**

De los hombres **no denuncia** cuando es testigo de violencia.

Los canales juegan un rol importante al momento de denunciar. Deben ser seguros y confidenciales, sin embargo solo un **37,5%** de las personas considera que los canales de denuncia de su organización cumplen con estas características.

## La violencia sí afecta

Sufrir violencia laboral afecta la salud psicológica y física de las personas, generando estrés crónico, ansiedad, insomnio y problemas cardiovasculares. Además, disminuye su motivación, desempeño y desarrollo profesional. Para las organizaciones, implica pérdidas en productividad, alta rotación de personal y deterioro de la reputación, aumentando también los costos de salud y bienestar.

**Cuando se les consultó a las personas que experimentaron violencia, si este hecho afectó su desempeño laboral, estas fueron sus respuestas:**

**58,4%**

De las mujeres manifestó haber sufrido un impacto considerable en su desempeño laboral debido a experiencias de violencia.

De los hombres también afirmó que la violencia les afectó de manera similar.

**52%**

**42,7%**

De las personas LGBTQ+ declaró que la violencia laboral les afectó entre "mucho" y "bastante".





# Estereotipos y prejuicios

Las **organizaciones y los servicios gubernamentales** son los espacios laborales donde las **personas LGBTQ+ reportan experimentar mayor violencia**, además de ser los lugares en los que **predominan más estereotipos y prejuicios** hacia este grupo (**14% de las menciones**).

## Estereotipos asociados al género

El **58,4%** de las mujeres considera que existen prejuicios asociados a su género en su espacio laboral. Mientras que entre los hombres esta percepción, respecto a su propio género, alcanza solo al **31,5%**.



## La influencia de la estructura y la cultura organizacional

La escasa apertura hacia la diversidad es un reflejo de los procesos organizacionales con estructuras jerárquicas verticales con una autoridad dominante y rígida. Las personas, a su vez, comienzan a interiorizar elementos de la cultura organizacional conservadora, característica de las empresas del Estado.

# La importancia de la política DEI

Contar con una política de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) es fundamental para crear un entorno de trabajo respetuoso y equitativo. Además, permite a las organizaciones responder a demandas sociales actuales, cumpliendo con normativas y estándares éticos que fortalecen su reputación y atractivo como empleador.

ORG. NO CUENTA CON POLÍTICA DEI  
O NO SABE QUE CUENTA CON UNA

41,2%

Si bien las personas buscan cada vez más espacios laborales que promuevan la equidad y el respeto, un **68,1%** de las personas no se informa al momento de postular a un trabajo.

SE INFORMA SOBRE POLÍTICA DEI  
AL MOMENTO DE POSTULAR

31,9%



Que las personas consideren efectiva la política de DEI en su organización refleja que la empresa ha logrado establecer un entorno de trabajo en el que se valoran y respetan las diferencias, lo que genera mayor confianza y compromiso. También sugiere que las medidas de inclusión y equidad no solo están implementadas, sino que son visibles y percibidas como justas y coherentes. Además, cuando una política DEI es vista como efectiva, suele traducirse en una disminución de conductas discriminatorias o excluyentes, contribuyendo así a una cultura organizacional más sana y productiva. De acuerdo a los resultados de Chile No Sabe 2024:

## 45,8%

De las personas **LGBTQ+** considera que la política DEI de su organización son efectivas para promover un **ambiente respetuoso y seguro**.



40,6%

De las mujeres consideran que en su lugar de trabajo las oportunidades de ascenso y desarrollo **NO son iguales** para todas las personas, sin distinción de género.

## IV. Justicia organizacional

### Justicia distributiva

El **49,4%** de las personas LGBTQ+ cree que las oportunidades son iguales.

Existe una diferencia entre hombres (**58%**) y mujeres (**42%**) en cuanto a la percepción de las oportunidades laborales equitativas. Hombres y mujeres pueden percibir de forma distinta la equidad de oportunidades laborales porque sus experiencias están marcadas por **barreras y sesgos de género distintos**. Las mujeres enfrentan desafíos específicos, como la **falta de representación en roles de liderazgo o estereotipos sobre sus habilidades**, que limitan sus oportunidades. Por otro lado, los hombres, al no vivir estas barreras, tienden a percibir el entorno laboral como más equitativo.

### Justicia interaccional

Un **52,2%** de las personas LGBTQ+ cree que reciben respeto en su entorno laboral, pero un **25%** opina lo contrario. La visibilidad también es un desafío, ya que un **51,9%** considera que la comunidad LGBTQ+ no es visible en su espacio laboral.

Esto puede deberse a la **persistencia de desafíos estructurales y culturales que limitan la plena inclusión y visibilidad** de la comunidad. En algunos casos, las políticas de inclusión pueden no ser suficientemente claras o aplicarse de manera inconsistente, lo que crea una sensación de respeto parcial o limitado.

# Percepción personal del lugar de trabajo

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. 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 ido sintiendo mayor seguridad de mostrarse abiertamente como parte de la comunidad. Sin embargo, un 45% de las personas LGBTQ+ no comparte aspectos de su vida con alta dirección, mientras que un 40% evita hacerlo con RRHH.

**41,4%**

De las personas LGBTQ+ se siente segura de mostrarse abiertamente en el trabajo, especialmente los jóvenes de 26-30 años y quienes ocupan cargos profesionales.



## El bienestar emocional es importante

El **43,7%** de las personas LGBTQ+ considera que su ambiente laboral contribuye positivamente a su bienestar emocional.

## Los liderazgos femeninos

El "techo de cristal" es un término que se refiere a las barreras invisibles que impiden que ciertos grupos, especialmente mujeres, accedan a posiciones de liderazgo o de alto nivel en el ámbito laboral, a pesar de tener la cualificación y la experiencia necesarias.

Cuando se les consultó a las personas si su organización promueve los liderazgos femeninos, un **64%** de las mujeres indicó que está "de acuerdo" o "completamente de acuerdo" con esta afirmación, mientras que el **79%** de los hombres también manifestó estar de acuerdo o completamente de acuerdo.





# Transformación y Oportunidades en el Camino hacia la Equidad

Los resultados de la encuesta "Chile No Sabe" 2024 reflejan avances significativos en diversidad, equidad e inclusión (DEI) en los espacios laborales del país, impulsados por cambios sociales y legislativos importantes, como la aprobación del Matrimonio Igualitario y la Ley de Identidad de Género.

Sin embargo, también evidencian desafíos persistentes que afectan a diversos grupos, especialmente a las personas LGBTQ+ y mujeres. La desigualdad salarial, las brechas en el acceso a oportunidades de desarrollo, y las experiencias de violencia y discriminación en el entorno laboral subrayan la necesidad de continuar promoviendo políticas y acciones concretas para asegurar un entorno más justo e inclusivo.



# Chile **NO** Sabe

Escanúa el código QR y revisa los resultados del estudio

