



Informe de Resultados

Consulta Ciudadana Virtual sobre diversidad sexual y de género en el lugar de trabajo

Unidad de Participación Ciudadana y Enfoque de Género
Subdirección del Trabajo

Noviembre, 2025

I) Introducción

El presente informe constituye un relevante acercamiento a la dignidad y equidad en el ámbito laboral. Su finalidad es develar los resultados cardinales de la "Consulta Ciudadana Virtual sobre Diversidad Sexual y de Género en el Lugar de Trabajo"; iniciativa impulsada por la Coordinación de Género de la Unidad de Participación Ciudadana y Enfoque de Género de la Dirección del Trabajo.

La consulta permite conocer, desde la voz directa de las dirigencias sindicales, las percepciones y desafíos que aún persisten para garantizar entornos laborales libres de discriminación y respetuosos de la diversidad sexual y de género, lo que permite profundizar en una de las tantas dimensiones del Trabajo decente en tanto impulsa el reconocimiento y la protección de los derechos fundamentales de todas las personas trabajadoras, condición indispensable para el desarrollo de relaciones laborales basadas en la equidad, el respeto, la dignidad y la inclusión. En este marco compete a la Dirección del Trabajo reafirmar su compromiso con la prevención, la fiscalización, el cumplimiento y la promoción de una cultura laboral sustentada en el respeto irrestricto a los derechos humanos.

El cuestionario se orientó a las dirigencias sindicales del sector privado, con la intención de identificar las brechas de conocimiento, interés y acción que persisten en torno a las realidades y problemáticas que enfrenta la población LGTBIQA+ en el corazón de las empresas.

El acrónimo LGTBIQA+ (lesbianas, gays, transexuales, bisexuales, intersexuales, queer, asexuales y otras representadas por el símbolo "+") se refiere al vasto conjunto de personas cuyas identidades, expresiones de género u orientaciones sexuales se sitúan más allá de los modelos cisnormativos y heteronormativos tradicionales.

Profundizar en la experiencia laboral de esta población no es sólo un ejercicio estadístico, sino una reflexión profunda sobre los cimientos de la justicia social. Permite examinar las dinámicas de inclusión, equidad y discriminación que configuran sus oportunidades de acceso, permanencia y desarrollo en el campo laboral. En este sentido, la existencia de políticas organizacionales inclusivas, una gestión de la diversidad consciente y la creación de entornos laborales seguros y respetuosos se erigen como condiciones no negociables para garantizar la igualdad de derechos y el bienestar integral de cada persona, sin distinción.

De este modo, la Consulta se alinea con los tratados internacionales, la legislación nacional y los mandatos ministeriales emanados del Gobierno del Presidente de la República, en armonía con los compromisos éticos y legales que enfatizan el respeto irrestricto a los derechos humanos y la no discriminación.

Su objetivo último es ofrecer un diagnóstico basal de las brechas mencionadas, permitiendo a nuestra Institución focalizar y optimizar sus esfuerzos y acciones futuras dentro del ámbito de sus facultades.

Este proceso se enmarca en lo dispuesto por la Norma General de Participación Ciudadana de la Dirección del Trabajo, que establece la Consulta Ciudadana como un mecanismo institucional primordial para someter a la consideración pública temas de alta relevancia para el quehacer del Servicio (Resolución 2.000-19.698, 2024).

II) Metodología

El ejercicio de recolección de percepciones se materializó a través del mecanismo de consulta ciudadana virtual, utilizándose la plataforma Forms Office. Este instrumento estuvo activo por un período total de 20 días hábiles administrativos, comprendidos entre el 3 de septiembre y el 1° de octubre (incluidos) del presente año.

La convocatoria se orientó a las dirigencias sindicales del sector privado, utilizando para ello los canales de correo electrónico institucional registrados en la Dirección del Trabajo. Este foco buscó capturar una perspectiva desde los actores clave en la representación y negociación de derechos laborales.

El cuestionario propuesto, compuesto de 23 interrogantes, estuvo articulado en tres secciones secuenciales que guiaron la participación: Consentimiento, Información General o Contextualización del participante y Diversidad Sexual y de Género como núcleo temático de la consulta.

La mayoría de las preguntas fueron de selección múltiple con única respuesta (17), complementadas por preguntas que permitían múltiples respuestas (2) y un espacio con preguntas abiertas (4). Además, el instrumento incorporó dos preguntas que variaban según la respuesta inmediatamente anterior entregada.

La Consulta contó con la participación inicial de 1.354 personas. Una vez aplicados los filtros correspondientes al consentimiento informado (22 casos) y a la verificación de que las personas participantes desempeñaran efectivamente funciones de dirigencia sindical (21 casos), el cuestionario fue completado por un total de 1.311 personas. No obstante, la transparencia metodológica obliga a reconocer que no es posible asegurar con certeza absoluta que la totalidad de las 1.311 personas participantes ostenten formalmente cargos de dirigencia sindical. En este sentido, es vital reconocer que, a pesar de estar orientada a las dirigencias del sector privado, la relevancia del tema atrajo la participación de personas trabajadoras y dirigencias del sector público. Por lo tanto, es correcto señalar que los datos aquí expuestos se basan en la muestra autoseleccionada de 1.311 personas trabajadoras.

Finalmente, es crucial relevar que los resultados no son generalizables al universo total de las dirigencias sindicales ni de la población LGTBIQA+ en el país. Corresponden, por definición, solo a las opiniones y percepciones de quienes decidieron voluntariamente participar. No obstante, la profundidad y magnitud de esta valoración permite aproximarnos a las principales problemáticas y prioridades de la población LGTBIQA+ en el lugar de trabajo. De esta forma, el análisis subsiguiente se convierte en un acercamiento diagnóstico invaluable,

que permitirá a la Dirección del Trabajo deducir y focalizar la planificación estratégica de corto, mediano y largo plazo en esta materia fundamental.

III) Principales resultados

1) Edad

La consulta recoge la participación de personas de todos los grupos etarios. El grupo con mayor presencia corresponde a quienes tienen entre 45 y 54 años, con un 34% del total. Le sigue el grupo de entre 55 a 64 años, que representa un 29.5% de la participación. Muy cerca, el grupo de entre 35 y 44 años representa el 24,5%. En contraste, los grupos con menor presencia fueron las personas de entre 18 y 24 años, y aquellas de entre 65 años o más.

Tabla 1.

Participación en consulta según grupo etario

Grupo Etario	n	%
Entre 18 y 24 años	2	0,2%
Entre 25 y 34 años	84	6,4%
Entre 35 y 44 años	321	24,5%
Entre 45 y 54 años	446	34%
Entre 55 y 64 años	387	29,5%
65 años o más	71	5,4%
Total	1311	100%

2) Género

El cuestionario fue contestado por personas de diversos géneros. Se observa que la mayoría de las personas participantes se identifica con el género masculino, que representa el 51,3% del total de participantes. Luego se ubican las personas que se identificaron con el género femenino, con un 47,7%. En proporciones evidentemente menores, participaron personas que se identificaron como no binarias (0,6%), así como quienes seleccionaron las opciones “prefiero no decirlo” (0,2%) y “otro” (0,2%).

Tabla 2.

Participación en consulta según género

Género	n	%
Femenino	625	47,7%
Masculino	672	51,3%
No binario	8	0,6%
Prefiero no decirlo	3	0,2%
Otras	3	0,2%
Total	1311	100%

3) Nacionalidad

La participación en la consulta estuvo compuesta mayoritariamente por personas de nacionalidad chilena, representando un 97,3% del total. En menor medida, el cuestionario fue respondido por personas de nacionalidad venezolana (1,3%), colombiana (0,3%), peruana (0,2%) y boliviana (0,2%). Luego, un 0,7% de las personas declaró tener otra nacionalidad, mientras que no se registró participación de personas haitianas. Este resultado evidencia una amplia predominancia de la nacionalidad chilena, con una presencia limitada de personas extranjeras.

Tabla 3.

Participación en consulta según nacionalidad

Nacionalidad	n	%
Chilena	1276	97,3%
Venezolana	17	1,3%
Peruana	3	0,2%
Haitiana	0	0%
Colombiana	4	0,3%
Boliviana	2	0,2%
Otra	9	0,7%
Total	1311	100%

4) Pertenencia a algún pueblo indígena, originario o tribal

Según los datos obtenidos, el 14,9% de las personas participantes declaró pertenecer a un pueblo originario o tribal, mientras que la mayoría (79,4%) indicó no identificarse con alguno. Un 5,7% manifestó no saber si pertenece a un pueblo originario o tribal. Esto refleja una mayoritaria participación de personas que no se identifican con pueblos originarios o tribales, aunque igualmente existe la presencia de personas pertenecientes a estos grupos, lo que aporta diversidad cultural al proceso de consulta.

Tabla 4.

Participación según pertenencia a pueblo originario o tribal

Pertenencia pueblo originario o tribal	n	%
Sí	195	14,9%
No	1041	79,4%
No sé	75	5,7%
Total	1311	100%

5) Región

Se observa una adecuada distribución entre todas las regiones del país. La mayor proporción correspondió a la Región Metropolitana, con un 45,7% del total de respuestas, seguida por la Región de Valparaíso (11,5%) y la Región del Biobío (8,2%). En proporciones menores participaron las regiones de Antofagasta (5,3%), Los Lagos (4,4%) y O'Higgins (4,4%). Las demás regiones presentaron niveles de participación inferiores al 4%, destacando Coquimbo (3,4%), La Araucanía (3,3%), Maule (2,7%), Tarapacá (2,6%) y Ñuble (2,5%). Las regiones con menor representación fueron Los Ríos (1,4%), Magallanes y de la Antártica Chilena (1,4%) y Aysén (0,5%). Así, la concentración significativa en la Región Metropolitana podría vincularse con la mayor densidad poblacional y concentración de actividades en dicha zona.

Tabla 5.

Participación según región

Región	n	%
Tarapacá	34	2,6%
Antofagasta	70	5,3%
Atacama	32	2,4%
Coquimbo	44	3,4%
Valparaíso	151	11,5%
Metropolitana	599	45,7%
O'Higgins	58	4,4%
Maule	36	2,7%
Ñuble	33	2,5%
Biobío	108	8,2%
La Araucanía	43	3,3%
Los Ríos	19	1,4%
Los Lagos	58	4,4%
Aysén	7	0,5%
Magallanes y de la Antártica Chilena	19	1,4%
Total	1311	100%

6) Rama de actividad económica

La mayor proporción de participación correspondió a otras actividades de servicio (15,9%) y enseñanza (15,3%), seguida por actividades de atención de la salud humana y de asistencia social (10,4%) y comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas (8,8%). Asimismo, se registró una participación significativa en las industrias manufactureras (7,8%), en la explotación de minas y canteras (6,9%), y en transporte y almacenamiento (6,9%). En niveles intermedios se encuentran la agricultura, ganadería, silvicultura y pesca (5,0%) y administración pública y defensa; planes de seguridad social de

afiliación obligatoria (4,3%). Por último, las ramas con menor representación incluyen actividades profesionales, científicas y técnicas (3,3%), actividades financieras y de seguros (2,8%), suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado (2,4%), construcción (1,9%), actividades de alojamiento y de servicio de comidas, actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas, actividades de servicios administrativos y de apoyo y suministro de agua; evacuación de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación —todas con un 1,1%— y actividades de organizaciones y órganos territoriales (1,0%). La menor participación se registró en actividades de los hogares como empleadores; actividades no diferenciadas de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio (0,3%). El resultado evidencia que la consulta, si bien reunió a una amplia diversidad de sectores económicos, tuvo una mayor concentración en servicios, educación y salud, mientras que las actividades con menor representación podrían reflejar que aquellas ramas más específicas poseen un menor número de personas trabajadoras.

Tabla 6.

Participación según rama de actividad económica

Rama de actividad económica	n	%
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas.	15	1,1%
Actividades de alojamiento y de servicio de comidas.	15	1,1%
Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social.	136	10,4%
Actividades de los hogares como empleadores; actividades no diferenciadas de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio.	4	0,3%
Actividades de organizaciones y órganos territoriales.	13	1,0%
Actividades de servicios administrativos y de apoyo.	15	1,1%
Actividades financieras y de seguros.	37	2,8%
Actividades profesionales, científicas y técnicas.	43	3,3%
Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria.	57	4,3%
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca.	65	5,0%
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas.	115	8,8%
Construcción.	25	1,9%
Enseñanza.	200	15,3%

Explotación de minas y canteras.	90	6,9%
Industrias manufactureras.	102	7,8%
Información y comunicaciones.	35	2,7%
Otras actividades de servicios.	209	15,9%
Suministro de agua; evacuación de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación.	14	1,1%
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado.	31	2,4%
Transporte y almacenamiento.	90	6,9%
Total	1311	100%

7) Nivel de conocimiento sobre diversidad sexual y de género (o qué tanto creen saber las personas sobre diversidad sexual y de género).

Los resultados indican que la mayoría de las personas encuestadas manifestó un nivel medio de conocimiento (53,9%), seguido por quienes declararon un nivel alto (26,9%) y un nivel muy alto (6,9%). En menor proporción se encuentran quienes indicaron un nivel bajo (11,7%) y aquellas personas que reportaron un conocimiento nulo (0,7%). Que la mayoría de las personas participantes refiera un conocimiento intermedio o alto sobre diversidad sexual y de género, sugiere una base favorable para iniciativas de sensibilización y formación en esta temática.

Tabla 7.

Nivel de conocimiento sobre diversidad sexual y de género

Nivel de conocimiento sobre diversidad sexual y de género	n	%
Nulo	9	0,7%
Bajo	153	11,7%
Medio	706	53,9%
Alto	353	26,9%
Muy Alto	90	6,9%
Total	1311	100%

8) Conocimiento del significado de las siglas LGTBIQA+

El 41,4% de las personas participantes indicó que conoce el significado completo de las siglas, mientras que un 42,6% señaló que entiende parte de lo que significan, pero no todo. Esto evidencia que la mayoría de las personas participantes (84%) posee al menos un conocimiento parcial sobre las siglas interrogadas, lo que refleja un nivel de familiaridad relativamente alto

con esta temática, aunque aún existe un segmento (16%) que requiere más información y sensibilización.

Tabla 8.

Conocimiento siglas LGTBQA+

Conocimiento siglas LGTBQA+	n	%
Sí, conozco su significado completo	543	41,4%
Sé parte de lo que significa, pero no todo	558	42,6%
No, no sé qué significan	210	16%
Total	1311	100%

9) Problemáticas más comunes que enfrentan las personas de la diversidad sexual y de género en el ámbito laboral

Esta pregunta permitía seleccionar más de una alternativa, lo que llevó a identificar distintas problemáticas que fueron agrupadas por tipo o categoría, obteniéndose los siguientes resultados: la discriminación se indicó como la situación más frecuente, con un 30,9% de las menciones, seguida por la exclusión (19,9%) y la falta de oportunidades (17%). Otros problemas señalados fueron los malos tratos (13,6%), el acoso laboral (10,9%) y el acoso sexual (4,3%). Un segmento de 3,4% de las respuestas identificó “otras” problemáticas. El resultado evidencia que la discriminación y la exclusión laboral son los principales conflictos que enfrentan las personas de la diversidad sexual y de género, lo que abre la necesidad de implementar políticas y medidas institucionales para promover entornos laborales inclusivos y equitativos.

Tabla 9

Problemáticas más comunes que enfrentan las personas de la diversidad sexual y de género en el ámbito laboral

Problemáticas más comunes que enfrentan las personas de la diversidad sexual y de género en el ámbito laboral	n	%
Discriminación	936	30,9%
Acoso laboral	330	10,9%
Acoso sexual	131	4,3%
Exclusión	601	19,9%
Falta de oportunidades	514	17%

Malos tratos	410	13,6%
Otras	103	3,4%
Total	3025 ¹	100%

10) Grado de acuerdo con la siguiente afirmación: "En mi trabajo se acepta y se respeta a la persona sin importar su orientación sexual o identidad de género"

La consulta reflejó que un 37,1% de las personas manifestó estar de acuerdo con la afirmación, mientras que un 27,1% indicó estar totalmente de acuerdo. Por otro lado, un 17,3% se ubicó en la posición "ni de acuerdo ni en desacuerdo", y un 18,6% manifestó desacuerdo, distribuyéndose entre un desacuerdo de 8,8% y un totalmente en desacuerdo de 9,8%. El resultado expone que la mayoría de las personas participantes percibe un entorno laboral relativamente inclusivo y respetuoso, aunque un porcentaje relevante (35,9%) señala desacuerdo o neutralidad, lo que sugiere que aún persisten barreras que no permiten garantizar entornos laborales medianamente inclusivos para todas las personas.

Tabla 10.

Grado de acuerdo con la siguiente afirmación: "En mi trabajo se acepta y se respeta a la persona sin importar su orientación sexual o identidad de género"

Grado de acuerdo con afirmación	<i>n</i>	%
Totalmente en desacuerdo	128	9,8%
En desacuerdo	115	8,8%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	227	17,3%
De acuerdo	486	37,1%
Totalmente de acuerdo	355	27,1%
Total	1311	100%

11) Conocimiento sobre situaciones de discriminación hacia personas de la diversidad sexual o de género en el lugar de trabajo

Los datos recogidos por la consulta exponen que un 26,6% de las personas participantes consideró conocer situaciones de discriminación hacia personas de la diversidad sexual y de género. La mayoría, equivalente al 65%, señaló no haber tenido conocimiento de este tipo de hechos, mientras que un 8,5% manifestó no saber o no estar seguro al respecto. Por

¹ Es importante señalar que, en esta pregunta, las personas participantes pudieron seleccionar **más de una opción**, por lo que el total de respuestas (3.025) supera el número de encuestados (1.311). Este hecho implica que los porcentajes representan la proporción de menciones sobre el total de respuestas, y no sobre el total de participantes, por lo que deben interpretarse como indicativos de la frecuencia relativa de cada problemática señalada.

consiguiente, si bien la mayoría de las personas encuestadas no reporta conocimiento directo de situaciones de discriminación, una cuarta parte sí ha identificado este tipo de experiencias, lo que pone de manifiesto la persistencia de conductas discriminatorias en algunos contextos laborales, y la necesidad de fortalecer las acciones de prevención, sensibilización y capacitación.

Tabla 11.

Conocimiento sobre situaciones de discriminación

Conocimiento sobre situaciones de discriminación	n	%
Sí	347	26,6%
No	852	65%
No sé	112	8,5%
Total	1311	100%

12) Tipo de situaciones de discriminación que ha presenciado

Es relevante señalar que esta pregunta permitió seleccionar más de una opción, por lo que el total de respuestas (552) no corresponde al total de participantes, sino al número de menciones registradas. Entre quienes declararon haber presenciado situaciones de discriminación hacia personas de la diversidad sexual y de género (347), las más mencionadas fueron: los comentarios ofensivos o burlas (37%), el acoso laboral (14,8%) y el cambio arbitrario de funciones, turnos u horarios (11,8%). También se reportaron despidos injustificados o vulneratorios de derechos (11,1%), la negación de oportunidades de ascenso o capacitación (8,9%) y la negativa a respetar el nombre social o identidad de género (9%). En menor medida, se mencionaron casos de acoso sexual (3,3%) y otras situaciones (4%). Se evidencia, entonces, que las manifestaciones más frecuentes de discriminación se relacionan con actitudes hostiles o de menosprecio verbal, seguidas de formas más estructurales de exclusión laboral, lo que coincide con la discriminación y exclusión señaladas como principales problemáticas en la pregunta 9, y pone de relieve la necesidad de reforzar políticas y mecanismos de sensibilización, prevención, capacitación y denuncia efectiva dentro de los espacios de trabajo.

Tabla 12

Tipo de situaciones de discriminación que ha presenciado

Tipo de situación(es) de discriminación que ha presenciado	n	%
--	---	---

Negativa a respetar nombre social o identidad de género.	52	9%
Comentarios ofensivos o burlas.	213	37%
Cambio arbitrario de funciones, turnos u horarios.	68	11,8%
Negación de oportunidades de ascenso o capacitación.	51	8,9%
Acoso laboral.	85	14,8%
Despido injustificado o vulneratorio de derechos.	64	11,1%
Acoso sexual.	19	3,3%
Otras	23	4%
Total	552	100%

13) Implementación de programas de sensibilización y capacitación respecto a la diversidad sexual y de género en el lugar de trabajo

Existe una valoración ampliamente positiva en cuanto a la relevancia de implementar programas de sensibilización y capacitación en materia de diversidad sexual y de género. La mayoría de las personas participantes consideró que dichos programas son muy importantes (49,1%) o importantes (35%). En menor medida, un 8,2% los calificó como medianamente importantes, lo que implica un 92,3% de personas interesadas en dichos programas. Proporciones reducidas los consideraron poco importantes (4%) o nada importantes (3,7%). El resultado refleja un alto consenso en torno a la necesidad de promover acciones formativas e iniciativas de sensibilización dentro de los espacios laborales, lo que evidencia una disposición favorable hacia el fortalecimiento de entornos inclusivos y respetuosos de la diversidad.

Tabla 13.

Percepción del nivel de importancia de la implementación de programas de sensibilización y capacitación.

Percepción del nivel de importancia de la implementación programas de sensibilización y capacitación	<i>n</i>	%
Nada importante	49	3,7%
Poco importante	52	4%
Medianamente importante	107	8,2%
Importante	459	35%

Muy importante	644	49,1%
Total	1311	100%

14) ¿Qué tema(s) cree necesario(s) abordar en estos programas de sensibilización y capacitación?

Esta pregunta permitía seleccionar más de una alternativa, lo que llevó a identificar distintas problemáticas que fueron agrupadas por tipo o categoría, obteniéndose que son diversos los temas que las personas consideran relevantes para ser incluidos en los programas de sensibilización y capacitación. El tema más mencionado corresponde al respeto y trato digno (24,4%). A continuación, se sitúan los temas vinculados a identidad y expresión de género (14,4%), capacitación y sensibilización (12,7%), y discriminación (8,9%), lo que evidencia la importancia de abordar el conocimiento y respeto hacia las diversas identidades, así como la necesidad de prevenir y erradicar actitudes y conductas discriminatorias en el trabajo. El marco legal y los derechos asociados a la diversidad sexual y de género representan un 7,2% de las menciones, lo que sugiere interés en fortalecer el conocimiento sobre las normativas vigentes y las obligaciones institucionales en la materia. Asimismo, la inclusión y participación (6,4%) emerge como un eje relevante, asociado al fomento de una cultura organizacional que promueva la equidad y la participación plena de todas las personas. En menor medida, aparecen los temas de acoso y violencia (4,7%), salud y apoyo psicosocial (1,1%) y políticas y protocolos internos (0,5%), que apuntan a la creación de mecanismos institucionales de protección, acompañamiento y respuesta ante situaciones de vulneración. Finalmente, la categoría “otros” (19,5%) concentra una variedad de propuestas que, aunque heterogéneas, dan cuenta de un interés transversal por abordar la diversidad sexual y de género desde múltiples perspectivas.

Tabla 14.

Temas que deben abordar los programas de sensibilización y capacitación por categoría

Temas que deben abordar programas de sensibilización y capacitación	n	%
Respeto y trato digno	320	24,4%
Capacitación y sensibilización	167	12,7%
Discriminación	117	8,9%
Identidad y expresión de género	189	14,4%
Marco legal y derechos	95	7,2%
Inclusión y participación	84	6,4%
Salud y apoyo psicosocial	15	1,1%

Acoso y violencia	62	4,7%
Políticas y protocolos internos	7	0,5%
Otros	255	19,5%
Total	1311	100%

15) Existencia de políticas o protocolos para prevenir la discriminación por orientación sexual o identidad de género en el lugar de trabajo

Un 40,7% de las personas participantes señaló que en su lugar de trabajo existen políticas o protocolos para prevenir la discriminación por orientación sexual e identidad de género y que estos se aplican. En tanto, un 22,7% indicó que existen, pero que no se aplican, mientras que un 18,9% manifestó que no existen tales políticas o protocolos. Finalmente, un 17,6% declaró no saber si existen estos instrumentos. De esta manera, si bien la encuesta refleja que una parte importante de los lugares de trabajo cuenta con mecanismos formales de prevención y protección, su aplicación no siempre es efectiva o conocida por todas las personas trabajadoras, lo que plantea el desafío de fortalecer la capacitación, difusión, implementación y seguimiento de dichas políticas institucionales.

Tabla 15.

Existencia de políticas o protocolos para prevenir la discriminación por orientación sexual o identidad de género.

Existencia de políticas o protocolos para prevenir la discriminación por orientación sexual o identidad de género	<i>n</i>	%
Sí, existen y se aplican	534	40,7%
Sí, existen, pero no se aplican	298	22,7%
No	248	18,9%
No sé	231	17,6%
Total	1311	100%

16) Involucramiento del sindicato en problemáticas de la diversidad sexual y de género

Los resultados muestran un alto nivel de involucramiento sindical en materias relacionadas con la diversidad sexual y de género. La gran mayoría de las personas participantes (83,9%) indicó que su sindicato aborda o participa activamente en este tipo de problemáticas, aún cuando resulta complejo definir con certeza de qué manera. En contraste, un 8,3% señaló que no existe dicho involucramiento, mientras que un 7,8% manifestó no saber si su organización sindical desarrolla acciones en esta materia. A la luz de los resultados, parece existir un fuerte compromiso con la promoción de la diversidad y de la no discriminación, lo que sugiere una

integración progresiva de la perspectiva de género en la agenda sindical, aunque aún existen espacios donde es necesario fortalecer la visibilidad de la temática.

Tabla 16.

Involucramiento de sindicato en problemáticas de la diversidad sexual y de género.

Involucramiento de sindicato en problemáticas de la diversidad sexual y de género	n	%
Sí	1100	83,9%
No	109	8,3%
No sé	102	7,8%
Total	1311	100%

17) Abordaje de temáticas relacionadas con la diversidad sexual y de género por parte del Sindicato

Poco menos de la mitad de las personas participantes (43,5%) señaló que su sindicato aborda temas vinculados a la diversidad sexual y de género, mientras que una proporción levemente mayor (51%) indicó que no se tratan estos asuntos. Un 5,6% manifestó no saber si el sindicato los incluye en su quehacer. Esta distribución evidencia una presencia desigual del enfoque de género en las organizaciones sindicales, donde, si bien existe un avance significativo en ciertos espacios, todavía prevalece una brecha importante en su incorporación sistemática. La proporción de respuestas afirmativas sugiere que hay experiencias concretas de trabajo sindical inclusivo; sin embargo, las respuestas negativas reflejan la ausencia de un trabajo sistémico en materia de diversidad sexual y de género. En conjunto, los datos revelan la necesidad de fortalecer la sensibilización, formación y articulación sindical en torno a la diversidad.

Tabla 17

Abordaje por el sindicato de temas relacionados con la diversidad sexual y de género

Abordaje de temas relacionados a diversidad sexual y de género por el sindicato	n	%
Sí	570	43,5%
No	668	51%
No sé	73	5,6%
Total	1311	100%

18) Si la respuesta es No ¿Qué temáticas relacionadas con la diversidad sexual y de género considera que debería abordar su sindicato?

En este tramo, donde se agrupan las respuestas de aquellas personas participantes que respondieron negativamente a la pregunta anterior, se observa lo siguiente: el respeto y trato digno concentra la mayor proporción de menciones (17,8%). Le siguen las categorías de discriminación laboral (13,2%), inclusión laboral (12,6%) y capacitación y sensibilización (12%), lo que indica una clara demanda por acciones formativas y políticas sindicales activas que enfrenten las prácticas discriminatorias y favorezcan la participación equitativa de todas las personas trabajadoras. El marco legal y las normativas (4,3%), los derechos laborales y su protección (4%) y el acoso y la violencia (3,3%) apuntan a la necesidad de fortalecer los conocimientos jurídicos y los mecanismos institucionales de prevención y resguardo. En tanto, la identidad de género (9,3%) emerge como un eje relevante, orientándose al reconocimiento y respeto de las diversas expresiones e identidades dentro del mundo del trabajo. Por otra parte, la categoría otras (23,4%) agrupa una variedad de propuestas que amplían el campo de acción sindical, evidenciando una sensibilidad creciente hacia la inclusión y la equidad como dimensiones transversales de la representación laboral. Así, en una visión panorámica los resultados sugieren que los sindicatos son vistos como actores clave para impulsar una cultura laboral más justa, respetuosa e inclusiva, con capacidad de incidir tanto en la defensa de derechos como en la transformación cultural de los espacios de trabajo.

Tabla 18.

Temáticas que los sindicatos deben abordar por categoría

Temáticas que los sindicatos deben abordar	n	%
Discriminación laboral	88	13,2%
Inclusión Laboral	84	12,6%
Respeto y trato digno	119	17,8%
Capacitación y sensibilización	80	12%
Derechos laborales y protección	27	4%
Acoso y violencia	22	3,3%
Marco legal y normativas	29	4,3%
Identidad de género	62	9,3%
Otras	156	23,4%
Total	667	100%

19) Percepción de la Dirección del Trabajo en la protección y fiscalización de la no discriminación hacia personas de la diversidad sexual y de género

Esta pregunta consiste en aproximarnos a cómo perciben las personas participantes el rol de la Dirección del Trabajo en la protección y fiscalización contra la discriminación hacia personas de la diversidad sexual y de género. En la consulta, un 45,3% de las personas participantes manifestó considerar que la Dirección del Trabajo cumple un rol efectivo en la protección y fiscalización de la no discriminación hacia personas de la diversidad sexual y de género. En tanto, un 22,5% expresó que no percibe dicho rol, mientras que un 32,2% indicó no saber o no tener una opinión definida al respecto. Este resultado refleja que, si bien una proporción importante de las personas encuestadas reconoce la labor de la Dirección del Trabajo en esta materia, más de la mitad mantiene percepciones de desconocimiento o falta de confianza en la labor propiamente fiscalizadora. Esto sugiere la necesidad de fortalecer la difusión, visibilidad y efectividad de las políticas y acciones institucionales orientadas a la prevención y sanción de la discriminación laboral.

Tabla 19.

Percepción del rol de la Dirección del Trabajo en la protección y fiscalización de la no discriminación hacia personas de la diversidad sexual y de género.

Percepción de la Dirección del Trabajo como una institución que protege y fiscaliza la no discriminación hacia personas de la diversidad sexual y de género	n	%
Sí	594	45,3%
No	295	22,5%
No sé	422	32,2%
Total	1311	100%

20) Acciones de la Dirección del Trabajo relativas a la diversidad sexual y de género según categorías

Esta pregunta permitía seleccionar más de una alternativa, lo que llevó a identificar distintas problemáticas que fueron agrupadas por tipo o categoría, mostrando que las principales expectativas hacia la Dirección del Trabajo se orientan tanto al control y sanción de prácticas discriminatorias como a la promoción de la educación y sensibilización en materia de diversidad sexual y de género. En fiscalización, sanción y canales de denuncia se concentra el 36,3% de las menciones, reflejando una demanda clara por mecanismos efectivos de resguardo y denuncia ante vulneraciones de derechos. Luego, la categoría de sensibilización y capacitación (28,2%) evidencia la importancia asignada al rol pedagógico y preventivo del organismo. En menor proporción destaca la promoción de la inclusión, igualdad y respeto (7,2%), las políticas y normativas institucionales (5,1%) y la protección de derechos y apoyo (4,1%), que apuntan a fortalecer un enfoque integral de acción pública. Las menciones

restantes, incluidas participación y diálogo social (1,5%) y otros (10,9%), sugieren interés en ampliar los canales de colaboración y construir espacios laborales más seguros y equitativos.

Acciones de la Dirección del Trabajo relativas a la diversidad sexual y de género	n	%
Fiscalización, sanción y canales de denuncia	476	36,3%
Sensibilización y capacitación	370	28,2%
Promoción de inclusión, igualdad y respeto	94	7,2%
No considera necesario/indiferencia	82	6,3%
Políticas, protocolos y normativa institucional	67	5,1%
Protección de derechos y apoyo	54	4,1%
Participación y diálogo social	20	1,5%
Promoción de espacios seguros	5	0,4%
Otros	143	10,9%
Total	1311	100%

IV) Conclusión y orientaciones para la acción.

Los resultados antes descritos evidencian, en términos generales, una actitud predominantemente favorable hacia la inclusión y el respeto a la diversidad sexual y de género. La gran mayoría de las personas participantes reconoce la relevancia de implementar programas de sensibilización y capacitación —considerados importantes o muy importantes por el 84,1%—, lo que da cuenta de una disposición activa hacia la construcción de entornos laborales más igualitarios, respetuosos y libres de discriminación.

Los datos sugieren que esta tendencia positiva se acompaña de una comprensión amplia sobre los temas prioritarios que dichos programas deben abordar: respeto y trato digno (24,4%), identidad y expresión de género (14,4%) y capacitación y sensibilización (12,7%) encabezan las menciones, seguidos por la discriminación (8,9%) y el marco legal y derechos (7,2%). De esta manera, se expresa una conciencia social consolidada respecto a la necesidad de formación en competencias relacionales, reconocimiento de identidades y comprensión normativa.

No obstante, las respuestas de las dirigencias sindicales revelan asimetrías en la institucionalización de este enfoque. Mientras la ciudadanía valora fuertemente las acciones formativas, solo el 43,5% de las personas indica que su sindicato aborda temas de diversidad sexual y de género, frente a un 51% que afirma lo contrario. Asimismo, las temáticas que los sindicatos deberían priorizar —respeto y trato digno, inclusión laboral, capacitación, identidad de género— muestran una demanda latente de incorporar la diversidad como dimensión estructural del trabajo decente, más allá de los marcos declarativos.

Por su parte, las expectativas hacia la Dirección del Trabajo se orientan principalmente a la fiscalización y sanción de prácticas discriminatorias (36,3%) y a la sensibilización y capacitación (28,2%), lo que refleja una comprensión equilibrada entre las funciones coercitivas y pedagógicas del Estado. En conjunto, los resultados delinean un panorama donde la inclusión se percibe como un valor compartido, pero aún en proceso de institucionalización efectiva.

La alta valoración de los programas formativos, junto con la identificación de temáticas clave como respeto, trato digno e identidad de género, podrían indicar que la sensibilización es percibida como la vía más efectiva para transformar las culturas laborales. Este resultado refuerza la necesidad de que la Dirección del Trabajo y las actorías sociales desarrollen estrategias formativas permanentes, que vayan más allá de la capacitación puntual y promuevan un aprendizaje institucional sostenido. Se aconseja avanzar hacia módulos educativos diferenciados para distintos públicos (parte empleadora, dirigencias sindicales, equipos de fiscalización), combinando enfoques conceptuales —diversidad, derechos humanos, perspectiva de género— con herramientas prácticas de gestión laboral inclusiva. Además, incorporar espacios de reflexión participativa y diálogo guiado permitiría abordar los prejuicios y resistencias detectadas en las categorías “otros”, transformando las tensiones en oportunidades pedagógicas.

El hecho de que más de la mitad de las personas encuestadas declare que su sindicato no aborda temas de diversidad sexual y de género muestra una brecha estructural entre la voluntad de inclusión y su traducción en acción colectiva. Al mismo tiempo, las menciones sobre las temáticas que deberían incorporarse —respeto, inclusión, capacitación, identidad de género— evidencian que las bases sindicales están demandando liderazgo en esta materia. Esto requiere promover procesos de institucionalización interna de la diversidad en el mundo sindical, mediante su inclusión en los estatutos, planes de acción, programas de formación y procesos de negociación colectiva. La Dirección del Trabajo podría jugar un papel clave articulando guías, manuales, alianzas formativas y asesorías técnicas para fortalecer capacidades dirigenciales en enfoque de derechos y diversidad. Asimismo, sería recomendable fomentar espacios de intercambio intersindical, donde se visibilicen experiencias exitosas y se generen redes de apoyo y aprendizaje mutuo. La sensibilización en este nivel no sólo contribuye a reducir resistencias, sino también a posicionar a los sindicatos como actores estratégicos en la promoción de entornos laborales inclusivos.

Las expectativas ciudadanas sitúan a la Dirección del Trabajo como referente principal en la garantía de derechos y la prevención de discriminación. El énfasis en la fiscalización (36,3%) y la capacitación (28,2%) muestra una demanda de acción dual: coercitiva y formativa. En este sentido es aconsejable consolidar un modelo de gestión institucional integral, que coordine e implemente tres claves: una supervisión activa del cumplimiento normativo, un sistema de denuncia accesible y empático, y una respuesta oportuna y eficaz ante hechos de discriminación.

Desde una mirada sistémica, los resultados revelan un escenario en el que la voluntad de inclusión convive con resistencias latentes, expresadas en los márgenes de indiferencia o ambigüedad que aparecen en la categoría “otros” de diversas preguntas desarrolladas en el cuestionario. Estas categorías —que concentran proporciones relevantes en varios ítems (19,5%, 23,4% y 10,9%)— constituyen un espacio donde convergen respuestas heterogéneas y, en parte, expresiones de resistencia, desinterés o ambivalencia frente al tema. Las respuestas residuales sugieren que, junto al consenso mayoritario, subsisten segmentos del mundo laboral que aún no integran plenamente la diversidad sexual y de género como parte de los derechos laborales universales. Sin embargo, estas resistencias no deben interpretarse como oposición directa, sino como síntomas de una transformación cultural en curso, donde el reconocimiento de la diversidad aún desafía estructuras y valores tradicionales. Por lo mismo, las políticas y acciones derivadas de este diagnóstico deben combinar rigor institucional, continuidad formativa y sensibilidad cultural, permitiendo que el cambio se consolide no sólo en la normativa, sino también en las relaciones laborales cotidianas y en la conciencia colectiva del mundo del trabajo.

En síntesis, la Dirección del Trabajo posee una oportunidad estratégica para liderar un proceso sostenido de cambio cultural, promoviendo una visión del trabajo donde la diversidad sexual y de género sea reconocida como un componente esencial de la dignidad humana, la equidad y el trabajo decente.