

UNIVERSIDAD TÉCNICO FEDERICO SANTA MARÍA

DEPARTAMENTO DE INGENIERÍA COMERCIAL

**“PROPUESTA DE GUÍA DE ACOMPAÑAMIENTO PARA PERSONAS TRANS
DENTRO DE LAS EMPRESAS”**

MEMORIA PARA OPTAR AL TÍTULO DE INGENIERÍA COMERCIAL

AUTORA

MARÍA PAZ CUEVAS ALFARO

PROFESOR GUÍA

JUAN TAPIA

SANTIAGO DE CHILE, 16 DE AGOSTO, 2021

Agradecimientos

Agradezco en primer lugar a mi madre y padre, Guillermo e Ivette, por entregarme su apoyo incondicional en todo lo que me propongo y facilitarme distintas herramientas para poder enfrentar los escenarios de la vida.

Agradezco especialmente a mi hermana menor, Matilde, por ser el motor que permitió la iniciativa y motivación para la realización de esta investigación.

A Constanza y Tamara, mis hermanas, por entregarme su apoyo incondicional en todo momento.

A mis amigas y amigos de la vida y universidad, Valentina, Tania, Vicente, Eduardo, Anibal, Pamela e Isidora, por estar apoyándome y motivándome en los mejores y peores momentos.

A Valentina Valli por acompañarme y entregarme herramientas necesarias para salir adelante.

A todos las profesoras y profesores por entregarme el conocimiento necesario para terminar la carrera.

Resumen ejecutivo

Visibilizar a la comunidad trans dentro de las empresas tiene grandes efectos positivos que repercuten en el bienestar de estas, quienes han sido marginadas socialmente en diferentes espacios sociales. Generar una cultura organizacional inclusiva y libre de discriminación permite que las personas pueden desenvolverse cómodamente y seguras en el trabajo, repercutiendo en diferentes ámbitos de la vida. Además, para las empresas gestionar la diversidad sexual les permite obtener un valor agregado que trae diferenciación entre sus competidores, aprovechar la diversidad da la oportunidad de potenciar los talentos de las personas agregando diferentes perspectivas que son necesarias atenderlas dada la sociedad que permanece en constantes cambios.

Actualmente en Chile se ha avanzado muy lentamente en la temática trans, existiendo solo una ley que va dirigida hacia esta comunidad. Por lo tanto, no existen leyes que respalden los derechos de ellos/ellas en el ámbito laboral. Esto repercute fuertemente en este ámbito ya que al no tenerla queda en disposición de las empresas tomar esta iniciativa.

Por lo tanto, la propuesta de guía que se presenta busca concientizar sobre esta temática en busca de que las empresas y sus colaboradores/as pueden comprender lo importante que es la visibilización de las personas trans y como puede generar un valor para las empresas.

Para la construcción de la presente guía se realizó una investigación exploratoria de diferentes empresas que operan en Chile, las cuales manejan mas el tema de la diversidad sexual, con el fin de usarlas de modelos de buenas prácticas.

Esta guía contiene la importancia de hablar sobre la comunidad LGBTI+ y la comunidad trans, abriendo paso a definiciones que hacen referencia a diferentes temas de la diversidad sexual con el fin de educar y concientizar sobre términos bases. Se continua con la exposición de datos porcentuales sobre la discriminación laboral hacia la comunidad trans, para dar a conocer en el contexto que se desenvuelven.

Se exhibe el marco legal que existe hoy en Chile para dar a conocer las fallas existentes por parte del Estado hacia esta comunidad. Para continuar se presentan los beneficios hacia el ambiente laboral con diferentes perspectivas, desde el negocio, en lo personal y social que se pueden obtener al gestionar la diversidad sexual. Para finalizar se abre un espacio para lograr implementar una cultura organización inclusiva y libre de discriminación, en donde se plantean implementación de políticas bases, protocolos, algunas acciones concretas importantes, contextualización al acceso del empleo para la comunidad y trans, y finalmente recomendación de trato justo y respetuoso hacia las personas trans.

Introducción

Hoy en día se ha ido visibilizando cada vez más a la comunidad trans, se han abierto más espacios de acompañamiento para dejar de marginar a las personas trans. Esta población ha sido víctima de discriminación a lo largo de los años que no les permite desenvolverse ni desarrollarse en diferentes aspectos de sus vidas. Cabe destacar que esta marginación a entorpecido momentos importantes que son fundamentales para el desarrollo de cualquier persona en cuanto a la educación, salud o ámbito laboral.

El Estado y sus leyes son esenciales para proteger los derechos de las personas, y es ahí en donde hoy en día existen grandes carencias sobre el tema. Existe solo una ley dirigida hacia la comunidad tras la cual tiene varias faltas de perspectiva. Por otro lado, en el ámbito laboral no se ha establecido nada para asegurar un cupo laboral de las personas dentro de las empresas, lo que dificulta que las empresas tomen iniciativas por cuenta propia para incluir políticas, protocolos y diferentes acciones para acompañar y resguardar la seguridad de las personas trans que están expuestas a momentos de discriminación en diferentes ámbitos sociales.

En la industria chilena se ha comenzado a incorporar de a poco una perspectiva de diversidad sexual, pero en estas siguen existiendo falta de acciones para cambiar su cultura organizacional a que sea una inclusiva y libre de discriminación. El derecho al trabajo es uno de los mas vulnerados tanto a nivel empresarial como estructural, lo que genera que las personas trans busquen trabajos informales o independientes quedando sin ninguna protección social. Para esto es sumamente importante que las empresas acojan un rol mas consciente hacia la diversidad.

Índice

Introducción	5
Problema De Investigación	8
Objetivos	11
Objetivo General	11
Objetivos Específicos	11
Marco Teórico	13
Personas trans y diversidad sexual	13
Contextualización internacional sobre leyes dirigidas a personas trans	15
Contextualización Chile sobre población trans y leyes	20
Gestión de la diversidad	23
Gestión de la diversidad sexual	29
Diagnóstico De La Situación Laboral De Las Personas Trans En Chile	34
Visibilización de identidad de género	38
Discriminación laboral	41
Empresas y/o organizaciones que promueven espacios inclusivos de diversidad sexual	47
Elección de muestra de empresas y/o organizaciones a explorar	47
<i>Definición de la muestra</i>	47
<i>Levantamiento de información de las empresas y/o organizaciones elegidas</i>	47
Alcances	52
Resultados	53
<i>Análisis</i>	54
<i>Acciones concretas por parte de empresas</i>	61
<i>Ranking</i>	73
Propuesta de Guía de Acompañamiento para Personas Trans Dentro de las Empresas	78
La importancia de hablar de las personas trans y la diversidad sexual	78
Definiciones	80
Marco Legal	84
<i>Ley N°20.609 o Ley Antidiscriminación</i>	84
<i>Ley N°21.120 o Ley de Identidad de Género</i>	85
Sobre la discriminación	86
Beneficios de ambientes laborales	87
<i>Beneficio desde la perspectiva del negocio</i>	88

<i>Beneficio desde la perspectiva personal</i>	91
<i>Beneficio desde la perspectiva social</i>	92
Cómo lograr una cultura organizacional abierta a la comunidad trans.	93
<i>Implementación de políticas de diversidad sexual</i>	93
<i>Acciones para poner en práctica las políticas</i>	94
<i>Protocolos</i>	96
<i>Acceso al empleo</i>	98
<i>Recomendaciones</i>	99
Conclusiones	102
REFERENCIAS	104
ANEXOS	111

Problema De Investigación

La población Trans, tanto en Chile como en el mundo es un grupo social que ha sido estigmatizado, vulnerabilizado y víctima de distintas violaciones a sus derechos humanos. (Comisión Interamericana de Derechos Humanos, Violencia contra Personas Lesbianas, Gay, Bisexuales, Trans e Intersex en América, 2015). Se debe señalar que en la actual sociedad existen normas de género, “las cuales se refieren a los roles, comportamientos, actividades y atributos que en una época determinada tal sociedad considera apropiados para mujeres y hombres”, en consecuencia, esto genera expectativas de género ocasionando que personas que se identifican con otra identidad de género que no es la dominante en la sociedad sean víctimas de un estigma. (González, 2017).

La exclusión laboral que viven las personas trans es causa de múltiples factores, como la falta de educación, la cual es una base para poder ser participe del mercado laboral, otra de ellas es la salud y la falta de conocimiento y herramientas de los empleadores en el ámbito de diversidad. Debido a los prejuicios y desconocimientos del empleador muchas personas trans no son contratadas, o si llegan a estar en un puesto, sufren acoso sexual, discriminación entre sus compañeros, por lo que prefieren retirarse, lo que provoca que la mayoría de las mujeres trans terminen en el comercio sexual como vía de sobrevivencia (Gainza y Techera ,2016). Claramente la inclusión laboral de las personas trans debería estar garantizado por políticas públicas que promuevan el derecho a un trabajo digno y además que sea adecuado para la inserción social. Hoy en día en Chile no existen, solo el 2018 se aprobó la ley N° 21.120 que reconoce y da protección a la identidad de género. (Valdés,2016).

Hoy en Chile existen organización que acompañan a las personas trans, como por ejemplo la OTD (Organizando TransDiversidades), quienes están para la defensa y

promoción de los Derechos Humanos de los trans diversidades y su empoderamiento. El año 2019 esta organización participó en el lanzamiento de una nueva versión de la guía internacional sobre la inclusión laboral de las personas LGBTI+, elaborada por una organización británica, y que por primera vez incluye a Chile. En esta se destaca como pueden apoyar a sus empleados LGBTI+, y el rol importante que tienen los empleadores y empresas para impulsar la igualdad. (Equipo ODT, 2019).

Es importante tener en cuenta que,

El derecho de igualdad y a la no discriminación son principios básicos de los derechos humanos, consagrados en la Declaración Universal de Derechos Humanos y los tratados de derechos humanos internacionales. Aunque cualquier condición humana está contemplada desde la declaración universal, muchos instrumentos internacionales posteriores tales como los principios de Yogyakarta, la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, entre otros, hacen mención explícita a las personas pertenecientes a la diversidad sexual (Forbes, 2016).

Aun así, existen solo algunas políticas públicas respecto a la diversidad sexual, que más bien van dirigidas a personas gay y lesbianas, y no a personas trans, y para poder garantizar la inclusión laboral, estas son necesarias. Por otro lado, las personas trans no solo viven una discriminación desde fuera sino también una endodiscriminación. (Rivas, 2017)

Considerando esta problemática existente sobre la exclusión laboral de las personas trans, según Cegesti:

Desde el punto de vista empresarial, en el cual existen diversos instrumentos voluntarios, tales como los principios del Pacto Global, la norma ISO 26000

Responsabilidad Social, la marca y normas privadas, y los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Derechos Humanos y Empresas. Estos instrumentos han fomentado la toma de conciencia y el compromiso de las organizaciones como actores sociales clave hacia una economía con visión sostenible, de respeto al marco legal, nacional e internacional en materia de derechos humanos, incluidos en mayor o menor grado los temas asociados con la diversidad sexual, aunque siempre de forma breve (Forbes, 2016).

Pero no quiere decir que las personas trans estén contempladas, pese a que algunas organizaciones han creado políticas dirigidas a la diversidad sexual, estas no toman en cuenta a las personas trans (Rivas, 2017). Es importante que declaren su compromiso, pero más relevante es, que se evalúen como lo llevan, para así tomar acciones y estrategias, que se implementen para la mejora de la inclusión y también vean que con ello aparecerán ventajas competitivas para la empresa.

Por lo tanto, es relevante tener presente como las empresas gestionan esta problemática planteada para luego determinar alcances, desafíos y oportunidades que aparecerán en el proceso de integración. Dado esto, se plantea lo siguiente ¿Cómo la inclusión puede hacer una diferencia en la estrategia de negocio a través de una buena gestión hacia las personas trans?

Objetivos

Objetivo General

Explorar las experiencias y políticas de inclusión laboral que adoptan las organizaciones, para entender el manejo de estas en temática de diversidad sexual, específicamente de personas trans, mediante un análisis de investigación exploratoria, para poder generar una guía de acompañamiento para personas trans con el fin de generar estrategias que promuevan una cultura organizacional inclusiva sin discriminaciones.

Objetivos Específicos

Identificar el contexto en que se encuentra el país en materia de políticas públicas y empresas, en el ámbito de inclusión laboral de las personas trans, para poder obtener una base teórica con estudios ya realizados sobre el tema.

Revisar si las empresas gestionan la diversidad y más aun específicamente el de las personas trans a través de la revisión de memorias anuales, reportes de sustentabilidad y los códigos de ética que declaran las empresas para establecer la importancia organizacional y social de gestionarlos correctamente.

Mostrar casos particulares de empresas de otros países en que sean exitosos los planes de gestión de diversidad, guía y/o políticas sobre cómo pueden apoyar a sus empleados trans a través de una investigación de estudios ya realizados y reportes generados por las empresas para utilizarlos de base en un modelo de gestión.

Proponer una guía de apoyo para poder generar políticas y estrategias de gestión de diversidad sexual en específico para personas trans en las empresas a través de un análisis de

la información de datos secundarios, con el fin de mejorar el bienestar de ellos/as cultivando una cultura organizacional inclusiva sin discriminación.

Marco Teórico

Personas trans y diversidad sexual

Para poder aplicar una gestión en las personas trans dentro de una empresa, es necesario conocer los conceptos de diversidad sexual, los cuales se presentan a continuación.

La diversidad sexual puede ser llamada por la sigla LGBTTI, donde L: lesbianas, G: Gays, B: Bisexuales, T: Transexuales, T: Transgénero, I: Intersexuales. A su vez puede agruparse en dos grupos, quienes tienen una orientación sexual distinta a la heterosexual, lesbianas, gays y bisexuales; y los que tienen una identidad de género diferente a la de su sexo biológico, es decir, transexuales, transgénero e intersexuales. (Comisión de Ciencias de Fundación Iguales, 2012). La Comisión de Ciencias de Fundación Iguales define la orientación sexual y la identidad de género como:

Orientación sexual: Corresponde a la elección de pareja sexual y sentimental. Estudios han demostrado que la orientación sexual se da en un continuo entre la elección exclusiva de personas del sexo opuesto, hasta la elección exclusiva de personas del mismo sexo. Habitualmente se clasifica en tres tipos: Heterosexual cuando se elige a personas del sexo opuesto, homosexual cuando se opta por personas del mismo sexo, o bisexual, cuando las parejas se eligen de cualquiera de los dos sexos (2012).

Identidad de género: Corresponde a la identidad psicológica y social sobre el género de cada persona; es decir, es la vivencia estable y profunda de ser hombre o mujer. En la mayoría de las personas, la identidad de género se corresponde con el sexo

biológico de la persona (sus genitales y sistemas hormonales); pero en algunas personas, la identidad de género es disonante con el sexo biológico (2012).

Las personas trans contemplan a las personas transgénero, travestis y transexuales.

Las personas transgéneros se definen como:

Personas que no se identifican con la identidad de género que les asignaron al nacer y por lo tanto transitan de género para manifestar el que realmente les identifica. Las personas trans construyen su identidad independientemente de tratamientos médicos o intervenciones quirúrgicas. Estos últimos corresponden al ámbito de la expresión de género más que a la identidad de género (Organizando Trans Diversidades, s.f.).

Las personas transexuales, a diferencia de las personas transgénero son quienes se han sometido a tratamiento quirúrgico y hormonal para adquirir la apariencia física del sexo con cual se identifican (Movilh, s.f.).

Las travestis son “personas asignadas al género masculino al nacer y que transitan hacia al género femenino. Las travestis reivindican su derecho a ser travesti, no necesariamente quieren ser mujeres” (Organizando Trans Diversidades, s.f.).

Al romper con la concepción binaria de un género dominante, las personas trans quedan expuestas a vivir diversas formas de hostigamiento, exclusión, represión y otras prácticas de violencia interpersonal e institucional. “Fuertes prejuicios sociales sustentan estas prácticas discriminatorias, legitimadas por figuras médico-

legales que han criminalizado, patologizado y estigmatizado las identidades y expresiones de género no heteronormadas ni binarias” (Páez, et al.,2015).

Teniendo claro estos conceptos, nos ayudará a contextualizarnos internacionalmente sobre leyes de personas trans, con el fin de tener una idea de cómo se manejan los derechos de las personas trans en otros países.

Contextualización internacional sobre leyes dirigidas a personas trans

En un marco internacional de derechos humanos se ha presenciado la inclusión sobre la temática de la protección de los derechos humanos de las personas LGBTI+, en las agendas de “la ONU, Organización de las Naciones Unidas, la OEA, Organización de los Estados Americanos, la CIDH, Comisión Interamericana de Derechos Humanos, el Consejo de Europa, el Comisario de Derechos Humanos del Consejo de Europa y el Parlamento Europeo” (Suess, 2018). Las resoluciones de estas organizaciones son de suma relevancia para el activismo internacional por la despatologización trans, ya que generan herramientas y apoyo para la defensa de sus derechos. “Como un documento relevante de referencia se pueden nombrar los Principios de Yogyakarta, desarrollos en 2006 por personas expertas y presentados en 2007 al Consejo de Derechos Humanos de la ONU” (Suess, 2018). Los Principios de Yogyakarta contienen la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género” (Principios de Yogyakarta, 2007). “En los Principios de Yogyakarta, se pueden identificar varios principios relacionados con demandas relevantes del movimiento por la despatologización trans, entre ellos el Principio 2, Los derechos a la igualdad y la no discriminación, el Principio 3, El derecho al reconocimiento de la personalidad jurídica, el Principio 17, El derecho al disfrute del más alto nivel de salud y el Principio 18, Protección contra abusos médicos”

(Suess,2018). Estos principios van acompañados con recomendaciones para el estado, pero no cabe duda que son todos los actores, como medios de comunicación, la ONU, instituciones nacionales de derechos humanos, las organizaciones no gubernamentales y las agencias financiadores que tienen la responsabilidad de promover y proteger los derechos humanos, para que cada persona pueda disfrutar de sus derechos dignamente que le corresponden por su nacimiento (Principios de Yogyakarta, 2007).

Para contextualizar se expondrán un marco legal de diferentes países, como España, Uruguay y Argentina, que reconozca a las personas trans.

En España en su Constitución, “en su artículo 14, reconoce la igualdad formal y, en el 9.2, protege la igualdad de toda la ciudadanía sin realizar ningún tipo de distinción” En el ámbito laboral el artículo 4.2.c del Estatuto de los Trabajadores establece que los trabajadores y trabajadoras tienen “derecho a no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español”. De igual forma, el artículo 14.i del Estatuto Básico del Empleado Público establece como derecho individual del empleado o empleada pública “la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social” (FELGTB, s.f.).

A pesar de esto no hay ninguna ley estatal que reconozca a las personas trans en el ámbito laboral. Siendo uno de los colectivos más discriminados no hay ningún plan

de inserción laboral a nivel estatal, pero si hay algunos pocos a nivel local (FELGTB, s.f.).

De forma estatal “solamente la Ley 3/2007, de 15 de marzo, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas, regula de forma específica la manera de realizar el cambio de nombre y sexo legal de las personas trans una vez iniciado el proceso de transición” (FELGTB, s.f.).

A nivel autonómico existen varias leyes que bien de manera específica o como parte del colectivo LGTBI protege a las personas trans y en algunos casos les reconoce derechos:

- Ley Foral 12/2009, de 19 de noviembre, de no discriminación por motivos de identidad de género y de reconocimiento de los derechos de las personas transexuales de Navarra.
- Ley del Gobierno Vasco (aprobada el 28 de junio de 2012) de no discriminación por motivos de identidad de género y de reconocimiento de los derechos de las personas transexuales.
- Ley 2/2014, de 14 de abril, por la igualdad de trato y la no discriminación de lesbianas, gays, transexuales, bisexuales e intersexuales en Galicia.
- Ley 2/2014, de 8 de julio, integral para la no discriminación por motivos de identidad de género y reconocimiento de los derechos de las personas transexuales de Andalucía.
- Ley 11/2014, de 10 de octubre, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros e intersexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia de Cataluña.

- Ley Canaria (aprobada el 23 de octubre de 2014) de no discriminación por motivos de identidad de género y de reconocimiento de los derechos de las personas transexuales.
- Ley de Igualdad Social de Lesbianas, Gais, Bisexuales, Transexuales, Transgénero e Intersexuales y de Políticas Públicas contra la discriminación por Orientación Sexual e Identidad de Género en la Comunidad Autónoma de Extremadura (aprobada el 18 de marzo de 2015).

“En Uruguay tras la crisis económica – financiera de 2002 casi el 40% de los hogares en Uruguay cayeron en situación de pobreza. La posterior creación del Ministerio de Desarrollo Social (MIDES) en 2005 se inicia con un plan de emergencia que focaliza la atención en estos hogares” (Gainza y Techera, 2016). A pesar de que llevan 10 años tratando de disminuir la pobreza siguen existiendo situaciones particulares que llaman a buscar soluciones específicas, por ello se necesitan realizar medidas concretas para determinados grupos sociales. Además, durante esos 10 años Uruguay avanzado en una nueva agenda de derechos:

En materia de diversidad sexual se ha avanzado sancionando e implementando una importante batería de leyes garantistas: leyes de Unión Concubinaria (18.246), de Cambio de Nombre y Sexo Registral (18.620), de Adopciones (17.817), de Matrimonio Igualitario (19.075) y de Reproducción Asistida (19.167) y cuota para población trans en la ley de Empleo Juvenil (19.133). Este es el nuevo marco para el desarrollo de políticas de empleo para personas trans (Gainza y Techera, 2016).

Cabe destacar que en Uruguay también ha avanzado en el levantamiento de datos, lo que es relevante dado la poca información de esta población debido muchas veces porque no

se hace la tramitación del cambio de nombre, es por ello que realizo el primer Censo de personas trans que finalizo en agosto del 2016. (Gainza y Techera, 2016).

Además, el año 2019 se promulgo la Ley 19.684 o Ley Integral para Personas Trans, la que está establecida por 24 artículos, en los cuales se respalda la salud, educación, vivienda, inclusión laboral y también ítem vinculados a la reparación por violencia institucional. En el artículo 12 se habla sobre la inclusión laboral, en donde se establece que se debe destinar el uno por ciento de los puestos de trabajo a las personas trans, dentro del Poder Ejecutivo, el Poder Judicial, el Poder Legislativo, el Tribunal de Cuentas, la Corte Electoral, el Tribunal de Contencioso Administrativo, los Gobiernos Departamentales, los Entes Autónomos, Los Servicios Descentralizados y las personas de derecho público no estatal (Uruguay Presidencia, 2019).

En Argentina existen leyes que protegen a las personas trans, en cuanto a estas el 9 de mayo del 2012 fue sancionada la ley 26.743 de Identidad de Género, fue la primera ley que no patologizo la condición trans, esta obliga al sistema público y privado de salud a proveer tratamientos hormonales y operaciones para desarrollar la identidad. Ya contaba con la ley 26.657 de Salud Mental que fue sancionada el 2010, la que establece que en ningún caso puede hacerse un diagnostico en salud mental sobre la base exclusiva de la elección o identidad sexual. Por otro lado, se encuentra la ley 26.485 de Protección Integral de las Mujeres contra la Violencia, la cual aplica el concepto de mujer, incluyendo a las mujeres trans. En el ámbito laboral, ha existido una exclusión del mercado laboral dado diferentes factores, los cuales se repiten en la mayoría de los países, es por esto que se ha sancionado la ley 14.783 de Cupo Laboral Trans de la Provincia de Buenos Aires, sancionada en septiembre del 2015 (Gonzales, 2017).

La cual tiene como objeto que el sector público de la Provincia de Buenos Aires ocupe, en una proporción no inferior al 1% de la totalidad de su personal, a personas travestis, transexuales y transgénero y que establezcan reservas de puesto de trabajo para ser exclusivamente ocupados por ellas, con el fin de promover la igualdad real de oportunidades en el empleo público (Gonzales,2017).

Ya teniendo alguna idea de cómo en otros países se maneja este tema, es importante tener en cuenta la realidad de nuestro país en la temática de personas trans y sus derechos, puesto que es la base para que se les respete en el ámbito laboral, y en todos los otros aspectos también.

Contextualización Chile sobre población trans y leyes

Para conocer la realidad que viven las personas trans en Chile, se mostrará algunos datos sacados de la Encuesta Identidad realizada por Movilh el año 2018 (Movimiento de Integración y Liberación Homosexual).

Esta Encuesta Identidad busca conocer la realidad de las personas trans en los campos individuales, familiares y sociales, con el fin de aminorar prejuicios y contribuir a implementar políticas públicas, reglamentos o leyes a favor de la inclusión y la plena igualdad de derechos (Encuesta Identidad Movilh,2018).

En Chile no existe ningún estudio que dé cuenta exacta sobre el número de personas trans. Las investigaciones en Chile y el extranjero suelen extrapolar los datos del gobierno holandés, según el cual por cada 11 mil 900 féminas existe una mujer trans, mientras que por cada 30 mil 400 hombres 1 es transexual masculino. De acuerdo a ello, y considerando los datos del Censo Abreviado 2017, en Chile habría 282

hombres trans y 754 mujeres trans, cifra que es mayor al considerar que el gobierno holandés basó sus antecedentes sólo en personas que han buscado algún tipo de orientación médica (Encuesta Identidad Movilh,2018).

El tamaño y las características de la muestra:

- 326 personas, divididas en 60 presenciales y 266 electrónicas.
- Personas entre 14 y 54 años de todas las regiones del país. El 52% del Gran Santiago y el 48 % de regiones.
- 45% hombres trans, 38% mujeres trans y 17% trans “no binarios/as”.

De esta muestra se puede extraer, que el 76,6% de las personas no han realizado el trámite para cambiar su nombre, pero que, si están interesadas en hacerlo, un 10,2%, no ha realizado el trámite y un 13,2 si lo ha hecho. También se puede ver la falta de información que hay hacia la orientación sobre su propia identidad, en donde el 29,7% recibe por primera vez orientación de su identidad entre los 16-20 años, un 23,7% aun no recibe y un 16,2 % la recibe entre los 21 y 30 años. Sobre el tratamiento hormonal existe un 68,0% que no se lo ha realizado. Un 76,1% afirma ser víctima de discriminación por su identidad de género. También se muestra que un 46,7% de personas intento hacerse daño cuando tenía entre 11-15 años. En el contexto laboral se realizó la siguiente pregunta “¿Qué te permitiría estas más comod@?, en la cual el 78% dice que es totalmente útil para sentirse cómodo que existan políticas públicas contra la discriminación en el trabajo (Encuesta Identidad Movilh,2018).

Se puede extraer de estos datos que existe una situación de vulnerabilidad alarmante, cuyo nivel de gravedad afecta a la casi totalidad de las personas trans, una señal que lo

demuestra es que buena parte del grupo de estudio intento hacerse daño entre los 11 – 15 años (Movilh,2018).

En un estudio realizado por el portal de empleo Bumeran del año 2021, se concluyó que Chile lidera hechos de violencia física y hostigamiento psicológicos a trabajadores trans y no binarios (no se identifican con el género de hombre ni de mujer) en Latinoamérica. En este estudio el 14% de empleados trans en Chile han sido víctima de golpes, empujones y cachetadas. Por otro lado, un 72% dice haber recibido comentarios inadecuados acerca de su identidad de género o vestimenta (Saravia, 2021).

Es relevante que el estado proteja los derechos de las personas trans por medios de políticas públicas y leyes.

En Chile el 10 de diciembre del 2018 fue publicada la Ley 21.120 y entro en vigencia el 27 de diciembre del 2019, Ley que Reconoce y da Protección al Derecho a Identidad de Género, “la cual garantiza la no discriminación por identidad de género y regular el cambio de nombre y sexo legal para personas mayores de 14 años, la regulación es distinta para las personas solteras mayores de 18 años; para las personas casadas y para quienes tienen entre 14 y 17 años” (Movilh,2018). La ley define la identidad de género como “la convicción personal e interna de ser hombre o mujer, tal como la persona se percibe a sí misma, la cual puede corresponder o no con el sexo y nombre verificados en el acta de inscripción del nacimiento” (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile,2019).

En Chile hay una falta enorme de políticas públicas y leyes que protejan a las personas trans, tanto para el ámbito laboral, salud y educación no hay nada, y estos 3 factores son relevantes para la formación de una persona, muchos terminan dedicándose a actividades

como la prostitución por no tener acceso en educación, salud y al ámbito laboral y/o ser discriminados en estos mismos sectores, por otro lado la falta de capacitación en profesionales, también provoca discriminación, al no estar capacitados en el tema (Comunicaciones INAP,2019).

Una forma de fomentar la inclusión de las personas trans en el ámbito laboral, es a través de la gestión de la diversidad dentro de las empresas, donde las personas podrán sentirse acompañadas y seguras en sus ambientes de trabajo y así lograr surgir en una sociedad llena de discriminación. Por otro lado, la gestión de la diversidad, que se tratará a continuación, trae con el beneficio hacia la empresa.

Gestión de la diversidad

Anteriormente, se mencionó la gestión de la diversidad, como una forma de fomentar la inclusión de las personas trans en el ámbito laboral. A continuación, se explicará en más detalle cómo funciona y que beneficios trae.

Las empresas u organizaciones son consideradas como sistemas abiertos lo cual implica que tienen una alta interrelación con el medio en el que se desenvuelven, por lo tanto, se ven afectadas a los cambios que pueda sufrir el entorno mismo o cualquier otro sistema con el que se relacione. Asimismo, están compuestas por personas, las que al fin y al cabo aportan diversidad, influyendo en los sistemas en los que son participes desde el interior de esta. Es por esto que es necesario adoptar medidas que permitan su adaptación tanto con el medio externo como interno, lo cual es fundamental para sobrevivir en el contexto competitivo y dinámico en el que se desenvuelven las organizaciones (Gatica y Ruz, 2014).

De esta manera uno de los factores que repercuten dentro de empresas es la diversidad, definiéndola como el conjunto de diferencias por etnia/nacionalidad, sexo, función o rol en el trabajo, habilidad, idioma, religión y estilo de vida. Dado que se ha incrementado la investigación sobre el tema, algunos autores han agregado a esta lista factores como la edad, los valores, la apariencia física, el estatus económico, discapacidad física o mental, el nivel educativo, la ideología política y la personalidad (Chinchilla y Cruz, 2010).

La diversidad puede traer con ella efectos positivos y negativos dentro de un lugar de trabajo. Esta puede ser de tres tipos, de separación, variedad y disparidad. La variedad hace referencia a diferencias por tipo de conocimientos y experiencia en el campo de trabajo, lo que podría generar posibles efectos, en la creatividad, innovación, mejora en la calidad de las decisiones, aumenta la flexibilidad del equipo y conflictos en tareas puntuales. La disparidad hace referencia a como se distribuyen los recursos socialmente valorados, pudiendo crear competencia entre miembros del equipo, resentimiento y renuncias. La separación hace mención a diferencias por valores, creencias, opiniones y actitudes, produciéndose una reducción en la cohesión, aumentando el conflicto interpersonal y la desconfianza y disminuyendo el rendimiento de las tareas (Chinchilla y Cruz, 2010).

De esta forma, tener que lidiar con la diversidad de las personas que componen una empresa debería ser fundamental para las organizaciones para poder lograr una alineación y evitar conflictos y, de esta forma poder alcanzar sus objetivos de manera exitosa. (Gatica y Ruz, 2014). La importancia que se le da a la diversidad podría funcionar como un elemento diferenciador en la cultura organizacional de la empresa, dándole valor y reconocimiento a esta, para que además sea un modelo mental compartido por los integrantes de ella, y en el

caso en que se generen comportamientos que se alejen de ese modelo, sea considerado como inaceptable (Gatica y Ruz,2014).

Por tanto, la Gestión de diversidad se entiende como una estrategia de carácter voluntario y no solo como una reacción ante un marco legal (Chinchilla y Cruz,2010). Para otros autores se define como el conjunto de actividades orientadas a la integración de los empleados con perfiles no tradicionales en la empresa, como las minorías y que con esto te permite obtener una ventaja competitiva de la empresa (Gómez-Mejía et al.,2008).

Estas definiciones aún son limitadas porque no buscan el sentido último de la gestión de diversidad. Este sentido ultimo hace referencia a lograr la unidad de la empresa. Este grado de unidad, son las sumas de los compromisos desarrollados por los partícipes de dicha organización. La gestión de diversidad, como estrategia, si tiene como objetivo fomentar la diversidad de empleados con diferentes perfiles lo único que logra es provocar variedad e incluso separación. Con esto se corre el riesgo de utilizar a las personas como medio y no como un fin, con ello no se logra ninguna ventaja competitiva. Puesto esto, si se propone este objetivo, el enfoque será de integración-aprendizaje, el cual se verá en la necesidad de encontrar competencias de liderazgo para alcanzar el objetivo de unidad, aprovechando esto como factor de creatividad e innovación. (Chinchilla y Cruz,2010).

La gestión de diversidad es un compromiso corporativo. Es una estrategia integral basada en la creación de una población laboral de perfiles diversas en la organización, y esta tiene un impacto positivo en el negocio por diversas razones (Instituto Europeo para la Gestión de la diversidad, s.f.):

- Potenciar cambio cultural.
- Responde a las normativas de anti-discriminación.
- Mejorar el mix de la fuerza laboral, aumenta eficacia empresarial.
- Incrementa oportunidades de mercado.
- Se gana ventaja competitiva en el mercado.
- El cambio de la fuerza laboral es el reflejo de los clientes, quienes a su vez son el reflejo de sus proveedores.
- Alinear a los agentes internos y externos contribuye a los resultados empresariales.
- Realza imagen corporativa.
- Es “lo correcto” que se debe hacer.

Para que la empresa logre diferenciarse y tener éxito deben poner mucho énfasis y gestionar de buena manera, el capital humano ya que al integrar a todos ellos se logra avanzar de forma conjunta a los objetivos comunes y compartidos, por tanto, tener en consideración la gestión de la diversidad va de la mano con la gestión del conocimiento de las personas (Instituto Europeo para la Gestión de la diversidad, s.f.).

“El Capital humano es el conocimiento que posee, desarrolla y acumula cada persona en su trayectoria universitaria o de formación, así como la laboral y organizacional” (Torres y Ermilla,2009).

En la sociedad actual, la gestión del conocimiento se ha convertido en el elemento central de la competitividad de las empresas. En este sentido, están orientando sus estrategias gerenciales a incrementar las competencias de la fuerza de trabajo y desarrollar la innovación. Para tal fin, se implementan procesos que producen cambios: en la cultura

organizacional, la información, la motivación e incentivos y la capacitación o formación del personal (Añez y Nava,2009).

Para el enfoque de la diversidad y gestión de diversidad que se apliquen en empresas dependerá del modelo de personas que tengan los tomadores de decisiones (Chinchilla y Cruz,2010).

Existen 3 modelos:

a) El primer modelo es el que identifica a la persona con una máquina. Esto significa que se le considera un ser que sólo está a la espera de incentivos externos en la cantidad correcta para dar los resultados esperados. Si la empresa se organiza con este concepto de persona, la gestión de la diversidad será cuestión de cumplir leyes contra la discriminación. Si se cumplen las leyes, el sistema está bien calibrado y no hay nada más que hacer: se habrá hecho justicia y punto (Chinchilla y Cruz,2010).

b) El segundo modelo es el que identifica a las personas con un organismo vivo con sensibilidad, sentimientos y un hábitat que cuidar. Entendidas de esta manera, las personas necesitan un ambiente atractivo para que den resultados. Este modelo de persona podría estar detrás de la perspectiva de acceso-legitimidad, que consiste en una estrategia para provocar una sensación de acogida para clientes y empleados, aunque en el fondo no haya una valoración profunda de su diversidad (Chinchilla y Cruz,2010).

c) El tercer modelo es el que concibe a la persona como lo que es: un ser único e irrepetible, radicalmente libre y con dignidad intrínseca., se valora la diversidad como una fuente de riqueza y aprendizaje (Chinchilla y Cruz,2010).

Es relevante conocer como los directivos ven a las personas en sus empresas, ya que para que se pueda realizar una gestión de diversidad, debe haber un compromiso más allá de cumplir leyes, lo realmente importante es el compromiso con las personas.

Se mostrará la diversidad como un activo para las empresas.

“La diversidad de los empleados puede mejorar el funcionamiento de las empresas al fomentar una mayor creatividad, una mejor resolución de los problemas y una mayor flexibilidad de los sistemas” (Gómez-Mejía et al.,2008).

- Mayor creatividad. La diversidad de los empleados puede estimular la consideración de alternativas menos evidentes (Gómez-Mejía et al.,2008).
- Mejor resolución de problemas. En los grupos homogéneos es habitual un fenómeno denominado pensamiento de grupo, en el que todos los miembros convergen rápidamente hacia una solución equivocada porque tienen la misma mentalidad y ven el problema desde la misma óptica. En un grupo heterogéneo, con experiencias y perspectivas culturales diferentes, la posibilidad de que se produzca un pensamiento de grupo es menor (Gómez-Mejía et al.,2008).
- Mayor flexibilidad del sistema. En los entornos empresariales cambiantes como los de hoy en día, la flexibilidad es una característica importante de las empresas de éxito. Si está bien gestionada, la diversidad de los empleados puede dotar de más flexibilidad a la empresa. En general, la existencia de diversidad en los distintos niveles favorece una mayor apertura a nuevas ideas y una mayor tolerancia hacia distintas formas de hacer las cosas (Gómez-Mejía et al.,2008).

- Información mejor. Una plantilla más diversa proporciona a la empresa más información y un conjunto de capacidades que pueden aplicarse en diversas situaciones (Gómez-Mejía et al.,2008).

Puesto que el tema principal que se aborda, son las personas trans, la gestión de la diversidad queda un poco amplia para dicho tema, por lo tanto, se tratará a continuación la gestión de la diversidad sexual, la cual es más específica hacia lo que se centrará esta investigación.

Gestión de la diversidad sexual

Puesto a tantas iniciativas que fomentan la protección de los derechos de personas sexualmente diversas, ha permitido que varias organizaciones tomen la iniciativa hacia declararse como ambientes libres de discriminación por orientación sexual e identidad de género. Pero no se ve claro si la declaración cuenta con un trasfondo de gestión de diversidad sexual, que se comprometa con la determinación de brechas, planificación y mejora continua, es decir que genere planes de acción, los implemente y mejore con tal de evitar la discriminación y fomentar la inclusión (Forbes,2016).

Como se mencionó anteriormente la diversidad es considerado un activo para las empresas que apoya el éxito sostenido de las organizaciones, además la gestión con una visión de no discriminación, “más allá de generar una cultura que cumple con los derechos humanos fundamental, genera una serie de ventajas competitivas” (Forbes,2016).

Ventajas Competitivas:

- Un ambiente no discriminatorio e inclusivo que fomenta mayor motivación, comunicación, relaciones personales e identificación del personal. Esto lleva a mayor prestigio de la organización, mayor facilidad para atraer, retener y desarrollar talentos, así como para aprovechar las competencias de las personas. En este aspecto, no hay que perder de vista que las personas LGBTI+ han sido históricamente englobadas como tema tabú (e incluso hoy algunos de los grupos representados en el acrónimo lo siguen siendo, unos más que otros), por lo que presentarse como organización inclusiva puede facilitar la preferencia por la organización de parte del talento humano asociado a estos grupos (Forbes,2016).
- Este tipo de entornos, basados en políticas y prácticas gestionadas, se convierte en un recurso de atracción de consumo y encadenamientos responsables. Un ambiente inclusivo es un activo con valor agregado para la organización en su promoción, relaciones comerciales, mercadeo, acceso y permanencia en mercados, así como en la vinculación con la sociedad, proveedores y sus colaboradores. Esto se debe a que dota a la organización de personal con perspectivas diversas en reflejo de los mercados y partes interesadas con las que actúa (Forbes,2016).
- Se asegura el cumplimiento con requisitos legales y suscritos de no discriminación, mitigando así riesgos legales y financieros asociados (Forbes,2016).
- Un ambiente no discriminatorio e inclusivo gestionado es un generador de innovación, pues permite, desde la diversidad de perspectivas, que las decisiones y actividades de la organización otorguen igual atención a las necesidades de hombres y mujeres en su diversidad en el diseño de productos, en la publicidad, y otros

elementos asociados, generando nuevas oportunidades a partir de contar con diversidades internas, evitando a su vez el mercadeo basado en estigmas que pueda alejar mercados o colectivos (Forbes,2016).

- Facilita la satisfacción y conciliación de todas las personas que trabajan en la organización en relación con el pleno desarrollo de su vida profesional, familiar y personal, dentro de conceptos diversos de familia, de ámbitos personales, y por reconocimiento y expresión de la propia identidad a través de programas y estrategias centradas en las personas (Forbes,2016).
- Brinda oportunidades para la empresa, mercados y redes LGBTI+, a la vez que se contribuye al respeto a los derechos humanos (Forbes,2016).

A continuación se mostrará un camino que debe recorrer la empresa que decida comprometerse con la integración y gestión a la no discriminación e inclusión de personas.

Figura 1

Modelo de Gestión de la variable diversidad sexual e inclusión.



Nota: Tomado de *Personas LGBTI, inclusión, y competitividad empresarial*, por R. Forbes, 2016, CEGESTI, Sinergias para el desarrollo sostenible, Éxito Empresarial, No.306.

Para iniciar debe haber un alto compromiso por parte de la alta dirección en el tema, teniendo en cuenta que no es solo un elemento de cumplimiento, sino también un gran diferenciador competitivo y de innovación, además de que favorece el aprovechamiento de las oportunidades. Como paso inicial y fundamental, se debe hacer un análisis sobre la brecha en cómo la empresa lleva el tema, para así identificar aquellos elementos de mejora que ayudan a evitar la discriminación, y así también se podrá visualizar elementos que deban fortalecerse para la mejora de un ambiente inclusivo hacia las personas (Forbes,2016).

Una vez que se haya realizado el análisis, se debe poner énfasis, en el ámbito más significativo que requiera mejora, para idear un plan de acción para la mejora organizacional. Esto no solo significa que se vea en una perspectiva legal, sino también como una forma de maximizar oportunidades y mejora en la materia de inclusión (Forbes,2016).

La implementación del plan debe conllevar la realización de los ajustes que sean requeridos. Asimismo, debe incluir el diseño del conjunto de acciones con clara definición de roles, responsabilidades, autoridades y procedimientos que permitan a la organización, una vez implementados y mantenidos, alcanzar la mejora en su desempeño según criterios de evaluación de eficacia definidos para cada acción a emprender. Como sistema de trabajo gestionado, los procesos de evaluación tales como auditorías, sesiones de análisis de datos o seguimiento gerencial deben identificar no solo los resultados logrados, sino aquellos que requieren mayor apoyo, cambios de estrategias o incluso nuevas oportunidades. Esto reinicia el ciclo sin fin de mejora, mostrado en la Figura 1 (Forbes,2016).

La gestión de la diversidad sexual da valor a la diferenciación de las empresas, esta motiva a consolidar la igualdad de oportunidades, ayuda a fomentar la tolerancia, y trae un enfoque distinto para diseñar procesos, alcanzar objetivos, trabajar en equipos, entre otras cosas. Con ella se permite la integración de las personas, pero no basta solo con ello, si se logra una buena gestión, permitiría establecer un lugar más inclusivo y seguro, que es lo que se necesita.

Diagnóstico De La Situación Laboral De Las Personas Trans En Chile

Para lograr generar una guía de acompañamiento para las personas trans y empresas, y con ello obtener una buena gestión de diversidad sexual que permita tener un ambiente laboral mucho más seguro, libre de discriminación e inclusivo, se requerirá hacer un diagnóstico de la situación laboral en Chile, por tanto se presentaran datos e información obtenidos de dos encuestas, una de ellas es “Chile No Sabe: Primer Estudio sobre Diversidad Sexual y Trabajo Dependiente”, realizada el año 2015 por Fundación Iguales y la “ Encuesta T”, llevada a cabo por la OTD el año 2017 (Organizando Trans Diversidades). En el estudio realizado por Fundación Iguales la muestra estuvo constituida por un total de 4.262 personas LGBTI+, además en esta se realizaron entrevistas a un total de 18 personas, de las cuales 7 corresponden a personas que se autodefinen como lesbianas, 7 como gays y 4 como personas trans. En la Encuesta T participaron un total de 315 personas, al igual que el estudio realizado por Fundación Iguales, esta también cuenta con una investigación cualitativa en donde participaron 10 personas.

A lo largo del tiempo, las personas trans han sido víctimas de violencia y discriminación, lo que les obstaculiza el acceso y ejercicio de sus derechos humanos fundamentales. A pesar de que se han buscado iniciativas que resguarden el bienestar de las personas trans, se advierte una serie de deficiencias por parte del Estado respecto a esta materia, dentro de ellas se señala la falta de catastros verdaderos que provienen de los principales problemas que viven las minorías sexuales. Esta falta de información crea barreras para la creación e implementación de políticas públicas específicas, y además falta de impunidad frente a los sucesos de violencia transfóbica (Encuesta T, 2017). Es se suma relevancia incentivar el levantamiento de datos para producir información a través de

investigaciones, para lograr visibilizar las características y experiencias de discriminación de esta población.

Puesto que el Estado no ha creado políticas públicas que permitan respaldar los derechos de las personas trans trae mayores dificultades para que organizaciones y/o empresas generen políticas internas que promuevan una cultura organizacional inclusiva y sin discriminaciones, quedando a la voluntad de estas crear espacios de acompañamiento para gestar un lugar más inclusivo, aun así es una tarea compleja, puesto que no se entregan las herramientas necesarias para el desarrollo de políticas y guías desde el Estado que respalden los derechos de las personas trans, los cual deberían estar garantizados por este.

Aun así, las organizaciones y/o empresas cada vez están en busca de un desarrollo sostenible, el cual promueve una cultura de igualdad, solidaridad y equidad en todos los ámbitos de la vida (UNESCO, 2009). Esto tiene gran importancia dentro de las organizaciones y/o empresas, las que son percibidas como una zona de integración social y desarrollo personal. Por lo que toda organización que anhele un desarrollo sostenible les corresponderá incluir una cultura organizacional que apoye y fomente la diversidad, ya que de esta manera sería inclusivo (Fundación Iguales, 2015).

Para ello es necesario tener en cuenta que “dentro de los grupos tradicionalmente excluidos del mundo laboral, las personas LGBTI+ presentan una característica particular en relación a la naturaleza de su discriminación: la denominada diversidad invisible”. Las personas LGBTI+ se enfrentan a un mundo laboral bajo una diversidad que para otros/as es invisible hasta que deciden visibilizarla, lo cual puede traer consecuencias negativas al ser percibidos “distintos/as” entre sus pares o ambiente. Por lo tanto, para lograr un desarrollo

sostenible se debe gestionar tanto la diversidad invisible tal como se hace con la más evidente (Fundación Iguales, 2015).

Siendo parte del colectivo trans se hace mucho más difícil la tarea de conseguir empleo, ya que pueden sufrir discriminación desde su reclutamiento, y cuando ya están dentro de una organización y/o empresa suelen tener varias preocupaciones sobre su estabilidad laboral una vez que sus compañeros/as descubren su identidad (Fundación Iguales, 2015). Las preocupaciones comienzan mucho antes de que se presenten a alguna entrevista de trabajo, esto debido a la heteronormatividad conocida y aceptada por la sociedad, la cual castiga fuertemente a quienes no la reflejan en su identidad y expresión de género, debido también a otros temas que no son garantizados para las personas trans, como la salud y educación, por ello “la expectativa de vida de mujeres trans en América Latina es de 35 años, justamente por el nulo acceso a salud, trabajo y discriminación constante” (Valenzuela,2020).

Puesto lo anterior, para el grupo trans existen dos barreras para poder ingresar a un trabajo, la primera dificultad con la que deben enfrentarse es que el/la empleador/a se percate que el/la postulante es trans a través de su presentación física. Si esto no ocurre, y se logra pasar esta barrera, aparece el segundo obstáculo, el cual hace referencia a cuando el/la empleador/a solicita los datos de identificación personales y observa que el género biológico inscrito en la cedula de identidad es distinta a la identidad social, ambas causan grandes inseguridades a la hora de buscar empleo y lo que lleva a que 7 de cada 10 trans consideren difícil y muy difícil encontrar trabajo (Fundación Iguales, 2015).

Cabe destacar que el año 2019 entro en vigencia la ley de identidad de género, la cual permite el cambio de nombre y sexo, pero a pesar de ello, se debe tener en cuenta que la gran mayoría de la población trans se auto-marginan de espacios laborales y otros, dada la presión social existente, se asume, con justa razón, que ese derecho será negado. En consecuencia, no se presentan tantas denuncias por discriminación laboral, dada por esta auto exclusión, por ello más del 80% de las mujeres trans ejerce el comercio sexual (Movilh, s.f.).

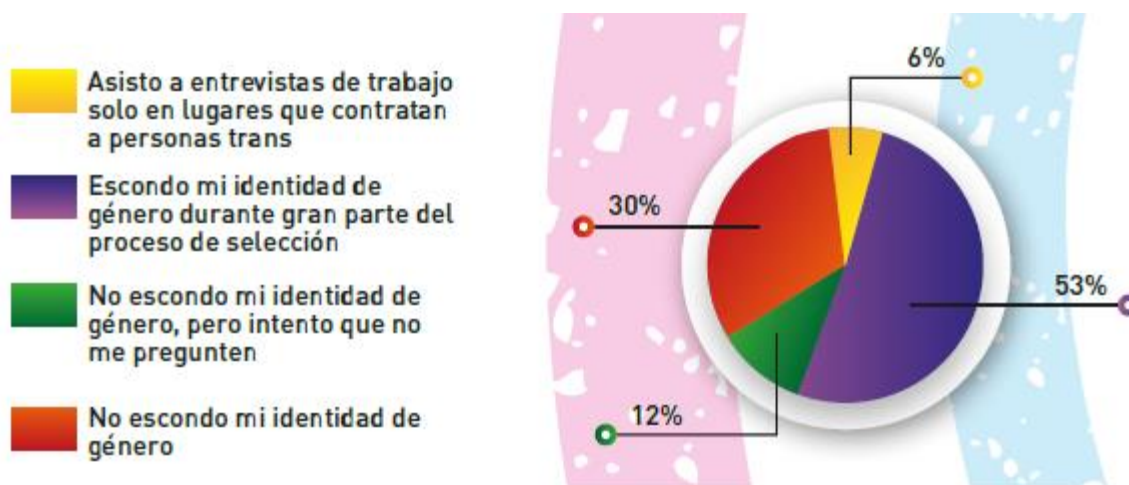
En efecto, según la Encuesta T, respecto en como las personas trans afrontan una entrevista de trabajo y/o situación:

El 53% de los encuestados declara que esconde su identidad de género durante gran parte del proceso de selección y un 12% declara desplegar estrategias para que no le pregunten sobre su identidad de género, contraponiéndose a sólo un 29% que indica no esconder su identidad de género (Gráfico 1) (2017).

Se señala dentro de esta misma encuesta que cuando las personas trans se encuentran en la situación en donde el/la otro/a se percatan que su identificación legal no coincide con su apariencia física, el 19% responde que ha sido agredido/a no verbalmente (miradas invasivas, tono de voz, etc.), el 18% señala que ha sido agredido/a verbalmente (insultos, apodos, cuestionamientos, etc.), el 7% declara que le han solicitado que se retire o que se les niega un servicio, el 3% ha sido discriminado/a (aislamiento, rechazo laboral, etc.) y el 53% restante responde no aplica (Encuesta T, 2017).

Figura 2

En una entrevista de trabajo, ¿Cómo asume su identidad de género?



Nota: Tomado de *Informe sobre Encuesta T, Primera encuesta para personas trans y de género no-conforme en Chile*, por Organizado Trans Diversidades (OTD), 2017.

La gran mayoría de los entrevistados de la Encuesta T afirma ocultar su identidad de género antes y durante las entrevistas de trabajo. Por tanto, es de gran significancia que las organizaciones y/o empresas se comprometan con la diversidad sexual y la inclusión, para generar desde el inicio un ambiente de confianza y de esta forma no permitir que se viole a las personas trans invisibilizando su identidad de género.

Visibilización de identidad de género

La visibilización de identidad de género es un acto de autoexposición/autorevelación, en el que en su momento se requerirá un ambiente acogedor, cabe destacar que, por una parte, esconder su verdadera identidad de género puede ocasionar altos niveles de estrés y ansiedad, debidamente por la obligación de controlar de manera firme toda la información personal que

entrega a el empleador/a y/o compañeros/as de trabajo. Por otra parte, no ocultar su identidad de género, puede traer consigo la exposición a la discriminación, acoso y en algunos casos, daños físicos (Capell,2013).

Sin embargo, cuando hay una reacción positiva y acogedora, es probable que existan resultados satisfactorios, tanta para el individuo como para la organización, no solo traerá sanidad para las personas, estos estarán satisfechos, mayormente comprometidos y motivados, lo que permitirá que sean más productivos y participativos. Una clave para lograr un ambiente acogedor es la confianza, la cual permite ser vulnerable ante otra persona y esto se puede expresar compartiendo información delicada (Capell,2013).

Según los/as entrevistados/as de la Encuesta “Chile No Sabe: Primer Estudio sobre Diversidad Sexual y Trabajo Dependiente” (2015) recalcan lo fundamental que es formar vínculos con compañeros/as de trabajo y que para ello algo básico es que estos/as conozcan su identidad de género, dado que esto demuestra un verdadero interés en conocer a otra persona más allá de lo laboral. Aun así, solo el 36,2% de las personas trans declara que es importante y muy importante la visibilización de su identidad de género con sus amigos/as del trabajo y un 31,2% nada importante y poco importante.

Cuando se pregunta sobre considerar visibilizar su identidad de género a sus colegas de trabajo los porcentajes bajan considerablemente a un 19,6% quienes consideran que es importante y muy importante. Aun así, son más importantes que directivos, jefaturas, áreas de recursos humanos, entre otros. Puesto que para generar una zona de confort y comodidad son más relevantes los/as compañeros/as de trabajo, lo que conlleva a un mejor desempeño de las personas. Cuando ocurre lo contrario a esto, las personas no logran desenvolverse con

naturalidad y esto trae como consecuencia un clima laboral no deseado (Fundación Iguales, 2015).

Existen algunos/as que piensan que mencionar su identidad de género no es algo positivo en el lugar de trabajo y, en consecuencia, dado otros factores también, las personas trans no visibilizan su identidad de género, a pesar de que exista un acuerdo entre los/as entrevistados/as de que es relevante que el equipo de trabajo la conozca. Esto queda claro cuando se pregunta si visibilizan o no su identidad de género frente a sus amigos/as del trabajo en donde el 58,9% afirma que no lo hace y cuando se pregunta en relación a sus colegas de trabajo este porcentaje aumenta a un 74,4% (Fundación Iguales, 2015).

Como se mencionó anteriormente la confianza permite un ambiente acogedor en donde posibilita un lugar propicio para poder sentirse cómodo/a para visibilizar la identidad de género, por ende, un lugar transfóbico inhibiría la posibilidad de esta. En relación a esto los/as encuestados/as, específicamente las personas trans afirman en un 26,3% que se da un ambiente fóbico en el lugar de trabajo hacia la diversidad sexual, esto claramente reprime la intención de exponer la propia identidad de género, lo que influye negativamente al momento de relacionarse laboralmente con otros/as (Fundación Iguales, 2015).

Al estar frente de un ambiente en que el comportamiento generalizado de sus pares trae consigo elementos de discriminación, las personas pueden verse en la necesidad de ocultar su identidad de género para ajustarse “a las percepciones, discursos y dinámicas imperantes entre sus colegas, y así no ser objeto del estereotipo que se le atribuye” (Fundación Iguales, 2015), en consecuencia, estar dentro de un entorno heterosexual

dominante conlleva a grandes dificultades que inhiben las oportunidades y la participación en el lugar de trabajo (Buddel, 2011).

Además, las personas que no revelan su identidad de género lo hacen por el miedo a sufrir consecuencias sociales tras su decisión. Por lo tanto, tienden a separar su vida laboral de la personal (Buddel, 2011). Tener redes de apoyo dentro de la organización y/o empresa puede, de cierto modo atenuar la situación mencionada anteriormente. Entonces que dentro de la organización se encuentren más personas LGBTI+ o los/as llamados/as straight partners (o aliados/as heterosexuales) pueden ser fundamental para las personas que se encuentran en un entorno adverso. “No sólo porque hacen un poco más llevadero el día a día en la organización, sino porque pueden llegar a transformarse en un elemento capaz de generar importantes cambios entre el personal y, por ende, en la cultura organizacional” (Fundación Iguales, 2015).

Discriminación laboral

En Chile existe la Ley 20.609, la cual fue publicada el año 2012, esta en su artículo 2° establece lo siguiente:

Para los efectos de esta ley, se entiende por discriminación arbitraria toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes (Biblioteca Del Congreso Nacional de Chile, 2012).

En la Ley 21.120, la cual reconoce y da protección al derecho a la identidad de género, habla sobre el principio de la no discriminación arbitraria, la que “establece que los órganos del Estado garantizarán que, en el ejercicio del derecho de identidad de género, ninguna persona sea afectada por distinciones, exclusiones o restricciones que carezcan de justificación razonable, en los términos del artículo 2° de la Ley 20.609” (OTD, 2019) mencionada anteriormente.

La discriminación hacia las personas trans se encuentra en la gran mayoría de los espacios sociales, puesto que se continúa dividiendo los espacios por género de forma binaria. Esta puede ser provocada de forma intencional o por omisión, esta última se da cuando las autoridades no contemplan la existencia de las personas trans y por tanto no se trabajan formas de inclusión, un claro ejemplo se da en la búsqueda de trabajo en donde se discrimina por no tener una expresión de género acorde a la identidad legal (OTD, 2019).

Cabe destacar que el ejemplo anterior es una de las grandes consecuencias de la discriminación hacia la población trans que les impide desarrollarse en su ámbito profesional, por lo tanto, es relevante para erradicar esto la educación hacia las personas trans y cis, donde se les enseñe sobre sus derechos como personas y también cuales son las formas de discriminación que se comenten. Además, es importante abarcar temas de sexualidad para que las personas sean capaces de diferenciar entre conceptos de la sexualidad humana, lo que permitiría un mayor respeto hacia el/la otro/a (OTD, 2019). Y para poder generar un cambio desde la raíz es necesario promover la educación sexual integral en los/as niños/as, de esta manera poder incentivar el principio de igualdad, lo que desencadenaría vivir en lugares más inclusivos y de esta forma evitar actos de violencia por género o discriminación contra

personas LGTBI+, consolidando “sus derechos a la no discriminación, a la integridad física y psíquica y a la vida” (Muñoz, 2020).

Con lo mencionado anteriormente, se debe destacar que el Estado debe adquirir mayor compromiso hacia estos temas, sancionando efectivamente la discriminación y destinando recursos económicos y logísticos para que esto se cumpla. Las leyes existentes hoy en día en Chile no dan una protección real ante los temas de discriminación puesto que no se destinan los recursos monetarios suficientes, esto hace complejo poder aplicarlas de manera eficiente, a menos que la persona afectada tenga los recursos para poder gestionar su propia defensa y llevar hasta el juicio final y lograr sanciones efectivas. Además, estas leyes no fomentan una cultura contra la discriminación. Por esto urge establecer una Ley que establezca un cupo laboral del 1% al menos, como lo hace la Ley 14.783 de Argentina y la Ley 19.684 de Uruguay, en donde ambas leyes son específicamente para personas trans (OTD, 2019).

En España el año 2013 se realizó un Estudio sobre discriminación por orientación sexual y/o identidad de género. Entre los datos recogidos en este estudio los/as encuestados/as señalan diferentes formas en donde sienten haber sido discriminados/as, entre estas se encuentran las bromas en el trabajo, el trato discriminatorio por parte de sus compañeros/as, acoso laboral, trabas a la promoción profesional y dificultades al ofertar servicios a clientes (FELGTB, 2013).

La discriminación que reciben las personas trans no siempre se dan de manera evidente, estas pueden ocurrir como microagresiones, bullying y acoso, las cuales pueden alterar el bienestar laboral y personal de las personas. Cuando se habla de microagresiones

hace referencia a formas sutiles de discriminación que pueden ocurrir en el día a día dada la falta de sensibilidad cultural en la interacción con el/la otro/a a través de chistes homo/transfóbicos, comentarios de pasillo o estereotipación (Fundación Iguales, 2015).

Dentro de la discriminación laboral puede ocurrir la inequidad de trato laboral, la cual trae consigo consecuencias hacia las personas en cuanto a su desarrollo como profesional ya que disminuyen sus posibilidades en alcanzar altos puestos en comparación con otros/as. Esto puede ocasionar impactos a nivel psicológico y físico en las personas, como desmotivación, bajas de autoestima, estrés, ansiedad, depresión y problemas de salud (Fundación Iguales, 2015).

Cabe destacar que el/la trabajador/a chileno/a se le atribuye la característica de discriminador y muy discriminador en un 72% según el estudio “Percepciones Ciudadanas sobre Acceso y Promoción en el Trabajo”, además de que 1 de cada 3 trabajadores/as se ha sentido discriminado/a en el trabajo. Uno de los hallazgos de este estudio arroja una autopercepción negativa de como son los/as trabajadores/as chilenos/as, en la cual se deja en claro que vivimos en un mundo laboral competitivo e individualista lo que trae problemas para promover la inclusión y diversidad (Acción, 2015).

En el “Primer Estudio sobre Diversidad Sexual y Trabajo Dependiente” se menciona que “1 de cada 6 personas LGBTI+ se ha sentido ignorado/a y asilado/a en su lugar de trabajo y 1 de cada 10 personas LGBTI+ considera que el trato recibido en sus trabajos es peor que el dado a sus pares heterosexuales” (2015). Quienes se sienten mucho más discriminados/as en sus lugares de trabajo son las personas trans en un 17,5% y de estos señalan haberse sentido discriminados/as verbalmente por colegas en un 85,7% (Fundación Iguales, 2015).

Puesto lo anterior, los/as encuestados/as, en específico las personas trans consideran en un 69,2% ser aceptados/as tal como son por sus amigos/as del trabajo, esto cambia considerablemente cuando se habla respecto a los colegas de trabajo, dado que cae en un 41,3%. Cuando se habla de jefatura la situación cambia, un 49,6% de las personas trans consideran “nada importante” y “poco importante” que la jefatura conozca su identidad de género (Fundación Iguales, 2015).

Dentro de los motivos por el cual las personas prefieren no visibilizar su identidad de género y/o orientación sexual es para proteger su trabajo ya que esto podría ocasionar complicaciones laborales y, además, lo hacen para evitar situaciones incómodas (Fundación Iguales, 2015).

Además, cabe destacar que el 93,1% de los/as encuestados de la población LGBTI+ señala que no ha denunciado situaciones de discriminación, dentro de sus razones, el 36,3% no cree que vaya a servir de algo, también dan a entender que tiene que ver con no querer revelar su orientación sexual y/o identidad de género, y/o sentir que denunciar podría hacerle perder su trabajo (Fundación Iguales, 2015).

Que exista un ambiente laboral discriminador puede ocasionar que los/as trabajadores sean menos productivos, provocando un aumento en las tasas de ausentismo, teniendo problemas de reclutamiento y de retención por parte de la empresa. Además, las empresas y/o organizaciones pueden tener problemas legales, perjudicando su imagen y con esto disminuyendo la confianza de sus clientes. Por lo tanto “el desempeñarse en ambientes laborales diversos, en donde trabajan personas de diferentes tendencias y pensamientos, es

algo positivo ya que opera como un factor que disminuye las posibilidades de vivir situaciones de discriminación” (Fundación Iguales, 2015).

Puesto lo anterior se procederá a estudiar diferentes empresas y/o organizaciones dentro de Chile para conocer de que manera gestionan la diversidad sexual y si estas cuentan con políticas, guías, entre otras que acompañen en específico a las personas trans y protejan sus derechos.

Empresas y/o organizaciones que promueven espacios inclusivos de diversidad sexual

Elección de muestra de empresas y/o organizaciones a explorar

Para el siguiente estudio se consideran empresas que operen en Chile y que promuevan espacios de inclusión de diversidad sexual y otras empresas que no lo realicen. Además, las cuales tengan disponible públicamente al menos uno de estos informes: memorias anuales del año 2019 en adelante, reportes de sustentabilidad o códigos de ética. Por otra parte, si existen otros informes respecto a acciones que promuevan los espacios de inclusión de la diversidad sexual de alguna de estas empresas, también se consideraran en la muestra.

Definición de la muestra

Con el fin de levantar información se escogieron 30 empresas que cumplen con los criterios señalados anteriormente, estas son: AB InBev, Accenture, Adidas, Agrosuper, Banco de Chile, BASF, BCG, Caterpillar, Codelco, Copec, Cuprum AFP, Deloitte, Distribuidora Cummins, Empresas SB, Entel, Finning, H&M, IBM, Latam, McKinsey & Company, Medtronic, MGC, Natura, Paris, Reebok, SAP, Scotiabank, Sodexo, Uber y Walmart. Algunas de estas empresas representan grandes sectores industriales de Chile, como por ejemplo, Alimentación, Minería, Retail, Telecomunicaciones y Transporte (Anexo A).

Levantamiento de información de las empresas y/o organizaciones elegidas

Luego de seleccionar la muestra se realizará una revisión de memorias anuales, reportes de sustentabilidad o código de ética y según corresponda revisión de otros informes encontrados respecto a acciones sobre la inclusión de la diversidad sexual que sean

declarados públicamente por las empresas. Con la información recopilada se construirá una tabla comparativa para facilitar el análisis.

Para la construcción de esta tabla se considerarán los siguientes ítems: Nombre de la empresa, Industria a la que pertenecen, Dotación, Menciona diversidad, Menciona diversidad sexual, Integra diversidad sexual a sus lineamientos estratégicos, Participación de hombres, Participación de mujeres, Acciones concretas de gestión de diversidad sexual, Consideran la diversidad sexual como ventaja competitiva y Tienen un área de gestión de diversidad sexual.

A continuación, se explicará en detalle algunos de estos ítems:

Menciona diversidad. Se marcará con un 1 en el caso que dentro de los informes revisados aparece el término diversidad con un significado similar al que se presenta en el marco teórico.

Menciona diversidad sexual. Se marcará con un 1 si dentro de los informes revisados aparece diversidad sexual, haciendo parte a la comunidad LGTBI+, entendiéndose como un lugar que se declare un ambiente libre de discriminación por orientación sexual e identidad de género.

Integra diversidad sexual a sus lineamientos estratégicos. En el caso que la empresa se de a entender a través de sus lineamientos estratégicos, es decir, misión, visión y valores que tiene la voluntad de gestionar la diversidad sexual se marcará 1.

Acciones concretas de gestión de diversidad sexual. Este ítem se subdividirá en dos partes, una será nombrada LGTBI+ y otra en específico para las personas trans, estos sub-

ítems serán marcados con un 1 en el caso en que la empresa y/o organización exponga acciones o políticas en concreto que aborden temas sobre la comunidad LGTBI+ o en específico sobre las personas trans.

Consideran la diversidad sexual como ventaja competitiva. Se marcará como 1 si la empresa y/o organización declara que la diversidad es un recurso explotable y que produce condiciones ventajosas para competir con el mercado, pero explicitando que la comunidad LGTBI+ es parte de esta diversidad.

Tienen un área de gestión de diversidad sexual. Se marcará con un 1 en el caso de que exista un área en concreto dentro de la empresa, es decir que este dentro de su estructura formal. De todas formas, se marcará con un 1 en la ocurrencia de que esta empresa y/o organización posea un área de gestión de diversidad, mientras que se especifique que la comunidad LGTBI+ forme parte de esta.

El fin de construir una tabla comparativa de todas las empresas y/o organizaciones a estudiar, es lograr encontrar la que mejor gestione la diversidad sexual en Chile. Con esto se podrá tener un referente para analizar las buenas prácticas que la empresa utilice, y de esta manera poder proponer una guía de acompañamientos para las personas trans dentro del trabajo.

Puesto lo anterior, se aplicará el concepto de Benchmarking, y tal como dice Spendolini, el Benchmarking es “un proceso sistemático y continuo para evaluar los productos, servicios y procesos de trabajo de las organizaciones que son reconocidas como

representantes de las mejores prácticas, con el propósito de realizar mejoras organizacionales” (1994, p.11).

Cabe destacar que cuando habla sobre mejores prácticas, se entiende como una manera de organizar un proceso de trabajo, el cual garantice la obtención de una práctica innovadora que contribuye a mejorar el desempeño de un proceso (Armijo, 2014). Por lo tanto, cuando Spendolini hace referencia a los representantes de las mejores prácticas, hace hincapié a que las organizaciones seleccionadas a estudiar y analizar deben ser avanzadas en el tema. Dado esto se debe mencionar que la mayoría de las empresas y/o organizaciones escogidas en esta muestra para el estudio forman parte de la red Pride Connection. Esta “es una red busca promover espacios de trabajo inclusivos para la diversidad sexual y generar lazos para la atracción de talento LGBTI a las distintas organizaciones que la componen” (Pride Connection). Además estas empresas y/o organizaciones en Chile fueron certificadas por el Programa Global Equidad Laboral de Human Rights Campaign junto a Fundación Iguales, programa que desde el 2018, busca las mejores condiciones laborales para personas pertenecientes de la comunidad LGBTI, esto se realiza con el fin de conocer las políticas de diversidad e inclusión en esta comunidad, es decir, si en ellas se incluyen capacitaciones, normativas anti discriminatorias y preventivas en la protección y cuidado hacia las orientaciones sexual e identidades de género y posteriormente ayudarlas a construir, mejorar o potenciar espacios laborales más inclusivos. Este programa se evalúa con puntos del 0 a 100, por lo tanto, las empresas que se escogieron obtuvieron 100 puntos en la tercera edición del programa (El Mostrador, 2021). Las que no forman parte de la red fueron escogidas al azar para tener un panorama más general de gestión de diversidad sexual en Chile.

Es importante aclarar los tres tipos de Benchmarking y cual de estos se utilizará para el análisis de este estudio. Cada uno de estos se define como el objetivo de la actividad del benchmarking, por lo que esta herramienta puede estar enfocada en tres miradas: interna, competitiva y funcional (Spendolini, 1994).

Interna. El objetivo de esta actividad es identificar los estándares de desarrollo interno de una organización para luego transferir esta información a otras partes de la organización (Spendolini, 1994).

Competitiva. El objetivo es identificar información específica acerca de los productos, los procesos y los resultados comerciales de sus competidores y compararlos con el de su organización (Spendolini, 1994).

Funcional. El objetivo es identificar información de organizaciones acreditadas por tener lo más avanzado en productos/servicios/procesos, las cuales pueden ser o no competidoras directas (Spendolini, 1994).

Dada las características del estudio se utilizará una aproximación a un benchmarking funcional, puesto que a diferencia del interno y el competitivo este permite estudiar a varias organizaciones, enfocándose en un proceso de trabajo, el que dentro de este estudio será la gestión de diversidad sexual o políticas que abran espacios inclusivos para la comunidad LGTBI+ y en específico para las personas trans. Cabe destacar que este tipo de enfoque permite un alto potencial para descubrir prácticas innovadoras, las cuales, en algunos casos son fácilmente transferible o imitables (Spendolini,1994). Finalmente, ya teniendo una

empresa referente, se podrá analizar en mayor profundidad con los datos secundarios recopilados para poder proponer una guía de acompañamiento para las personas trans.

Alcances

Se expondrán ciertas limitaciones del estudio, las cuales permiten el objetivo de la investigación.

- Los informes, reportes, políticas y/o prácticas a explorar son publicados libremente por las empresas en sus páginas Web, por lo tanto, todo lo que no es publicado por dichas empresas sobre temas de diversidad sexual no se considerarán en el estudio. Si se rescatan publicidad, videos informativos, entre otros, que haya compartido la empresa en sus redes sociales u otros sobre diversidad sexual en específico si el contenido trata de personas trans.
- El término diversidad sexual apunta hacia la comunidad LGBTI+, en concreto hacia la comunidad transgénero.
- El número de empresas a estudiar será más limitado dado la falta de información pública.
- Se reconocerán prácticas de gestión sin entrar en detalle a menos que sean expuestas públicamente por la empresa.

Resultados

Con la información recopilada (Anexo B), se realizaron gráficos que permitirán un análisis con mayor profundidad.

Para mayor comprensión del nivel de profundidad en que las empresas atienden la gestión de diversidad sexual, y más aún si dentro de estas las personas trans son consideradas, se definieron 3 niveles.

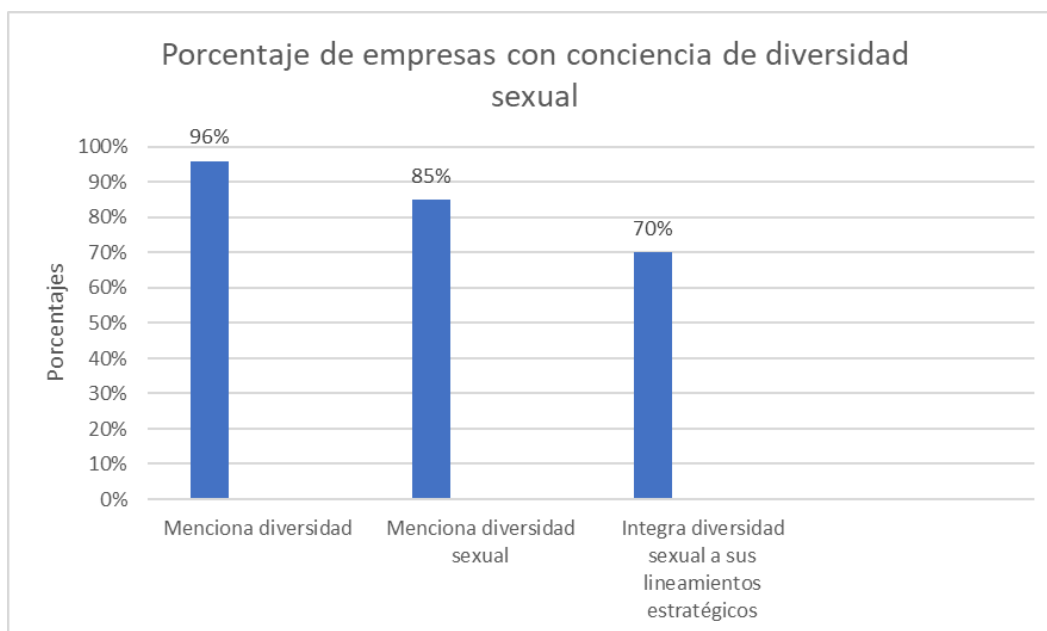
- **Conciencia:** Se observan empresas que mencionan la diversidad como un concepto más amplio que atiende la diversidad de género, cultura, etnia, educación y otras dimensiones, ya que es la base para entrarnos a la diversidad sexual. Mas aun importante, son consideradas aquellas que si mencionan la diversidad sexual como tal, dando un rol importante a la comunidad LGBTI+.
- **Alineamiento estratégico:** Se consideran aquellas que dentro de su misión, visión y valores o principios integran a la diversidad sexual, no de forma explícita, pero sí que se considere el valor de la persona y que se vele por un lugar seguro para sus colaboradores/as.
- **Alineamiento táctico:** Se consideran empresas que realizan acciones concretas hacia la comunidad LGBTI+, se será más riguroso para la búsqueda de acciones hacia personas trans.

Análisis

Para iniciar se presentará un gráfico sobre las empresas con conciencia de diversidad sexual (Gráfico 1).

Gráfico 1

Porcentaje de empresas con conciencia de diversidad sexual



Nota. Elaboración Propia.

De las 30 empresas que componían la muestra, solo se estudiaron 27 de ellas dada la falta de información disponible. De las 27 empresas que se estudiaron 26 de ellas mencionan la diversidad, es decir un 96%, este porcentaje es alto, pero cabe destacar que es solo la mención del concepto, aun así, este primer paso, de reconocer la diversidad de las personas en todas sus dimensiones permitirá en un futuro que las empresas que operan en Chile tomen conciencia de problemáticas inherentes sobre la diversidad como tal. Es importante tomar en

cuenta que la única empresa que no menciona diversidad en los documentos revisados es el Banco de Chile, la cual es una empresa chilena.

Cuando nos centramos en la mención de diversidad sexual en específico, el porcentaje baja a 85%, en donde solo 23 empresas hacen referencia a este concepto. Revisando los reportes integrados, memorias anuales del año 2020 y códigos de conducta, ocurre el mismo fenómeno anterior, donde las 4 empresas que no hacen mención a la diversidad sexual son todas chilenas. Estas son, Agrosuper, Banco de Chile, Copec y Latam, todas grandes empresas que son fundamental en la industria del país. Es importante destacar que dos de estas empresas mencionan la inclusión como un tema importante, pero solo haciendo referencia hacia las personas en situación de discapacidad, recalcando en sus reportes que cumplen con Ley 21.015 de inclusión laboral de Chile, en donde se debe contratar al menos el 1% de personas en situación de discapacidad. Esto solo afirma lo importante de las leyes y como urge una Ley de inclusión laboral para las personas trans.

Ser consciente de la diversidad como tal y en profundidad de la diversidad sexual dentro de las empresas es importante ya que las personas tienen un conjunto de habilidades, conocimientos, atributos, capacidades y experiencias que permiten tener diferentes perspectivas al momento de tomar decisiones o plantear ideas buscando siempre las mejores soluciones. Esto permite entregarles un gran valor a las empresas, acelerando de esta forma la innovación. Para poner esto en marcha se requiere que las empresas asuman la diversidad desde sus lineamientos estratégicos.

De las 27 empresas estudiadas solo 19 integran la diversidad sexual en su lineamiento estratégico, es decir el 70% de ellas. Cabe mencionar que se revisaron la misión, visión y

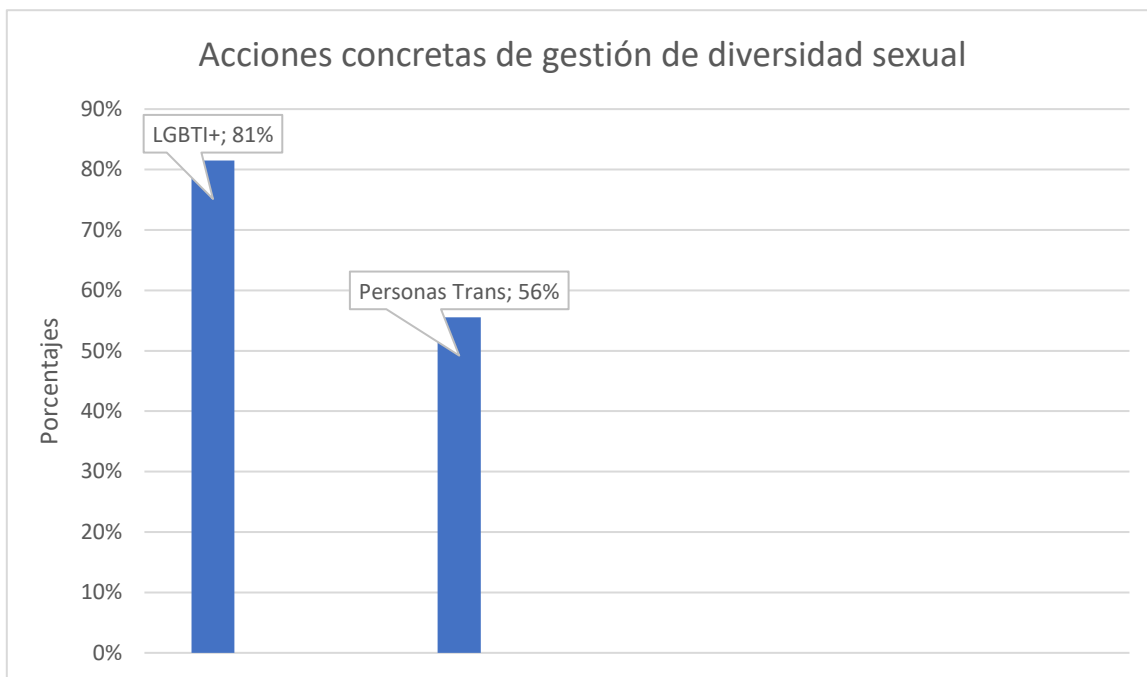
valores de cada empresa no buscando que se mencionará explícitamente la diversidad sexual en estas, pero que, si se considerará a los/las colaboradores/as como un gran pilar de la organización, donde se fomentará el respeto e igualdad, brindando un lugar cómodo y seguro que les permita desarrollarse como profesionales y personas. Se entrego la puntuación siempre y cuando se hiciera referencia a la comunidad LGBTI+ como parte de sus colaboradores/as.

Que las empresas integren este concepto a su lineamiento estratégico dice que al menos tienen la intención de darle importancia a nivel organizacional, pero esto no implica que existan acciones concretas que ayuden a fomentar una cultura organizacional de inclusión sin discriminación hacia la comunidad LGBTI+ y con mayor relevancia hacia las personas trans.

Las acciones que tomen las empresas entorno a esta problemática, además de permitir a la comunidad trans gozar de un derecho inherente, posibilita acrecentar el conocimiento hacia estas temáticas, esto a través de capacitaciones hacia sus trabajadores/as, lo cual es importante para ir cada vez más visibilizando a la comunidad trans y LGBTI+, además de ir fomentando un lugar mucho más inclusivo y a la vez agregándole valor a la empresa (Gráfico 2)

Gráfico 2

Acciones concretas de gestión de diversidad sexual



Nota. Elaboración propia.

Un 81% de las empresas estudiadas han realizado acciones concretas hacia la comunidad LGBTI+, pero al indagar sobre acciones realizadas hacia las personas trans en específico, el porcentaje baja considerablemente a un 56%. Se debe considerar que la mayoría de las empresas estudiadas son parte de la red Pride Connection.

El bajo porcentaje de acciones concretas hacia las personas trans puede deberse a la baja visibilización que se ha tenido hacia ellos/ellas durante el largo de los años y además de la falta de leyes en Chile que no resguardan los derechos de las personas trans y, por tanto,

crea una barrera, puesto que queda a disposición de las empresas generar políticas y protocolos más inclusivos que acompañen a las personas trans.

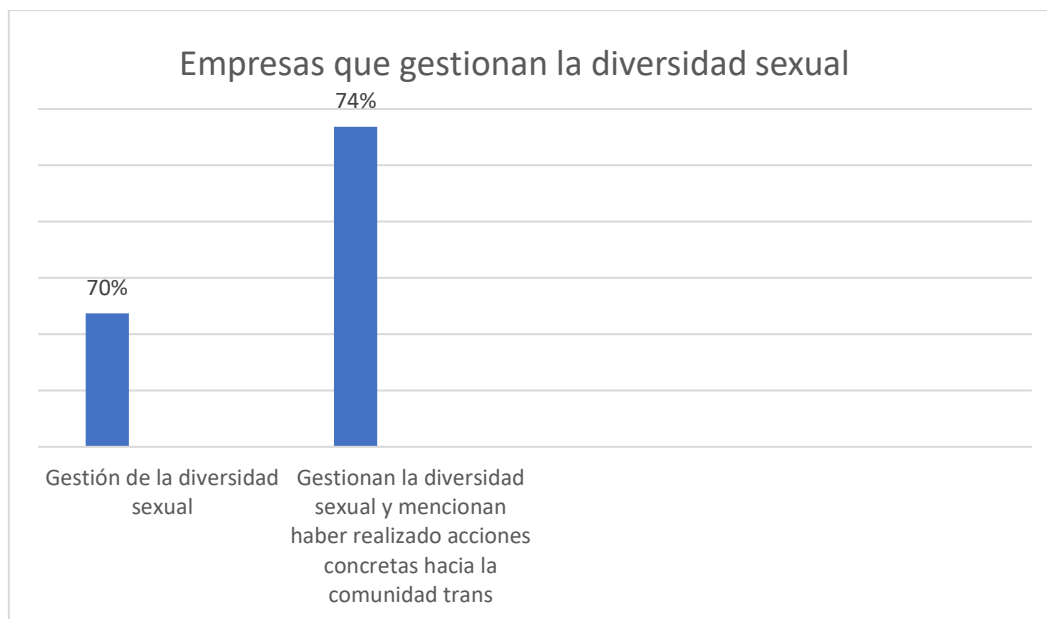
La mayoría de las empresas estudiadas son extranjeras con operaciones en Chile que abarcan gran parte de la industria del país, al estudiarla es fácil darse cuenta que son mucho más inclusivas y que dentro de sus pilares es fundamental serlo. Esto llama la atención dado lo mencionado anteriormente sobre las 4 empresas chilenas que no mencionan la diversidad sexual en ningún reporte, memoria, código de conducta o página web estudiada.

Un ejemplo que refuerza la idea anterior es el de la empresa irlandesa Accenture, que dentro de sus pilares busca garantizar un entorno inclusivo en todo el mundo, siendo parte de su creencia que la igualdad busca impulsar la innovación. Esta empresa en 15 países otorga beneficios para la salud de las personas transgénero, el gran problema es que en Chile no se puede implementar dado que no hay nada que respalde la salud de las personas trans. No cabe duda que las leyes y políticas públicas son fundamentales para impulsar la inclusión laboral.

Dado que no existen respaldos que garanticen los derechos de las personas trans en términos laborales por parte del Estado, es necesario que las empresas respalden con políticas internas de diversidad e inclusión, políticas de antidiscriminación, protocolo de transición de género y otras acciones concretas para generar una cultura organizacional inclusiva libre de discriminación que permita que las personas trans se sientan cómodas y seguras para lograr además, desarrollarse como profesionales. Por lo tanto, se presenta un gráfico que permite visualizar cuantas empresas cuentan con un equipo de personas que se preocupan de la diversidad sexual (Gráfico 3).

Gráfico 3

Empresas que gestionan la diversidad sexual



Nota. Elaboración propia.

Al indagar en los informes publicados que las empresas exponen libremente en sus páginas web y redes sociales, se pudo observar que en general la gran mayoría no tiene un departamento específico que se disponga solo para los temas de inclusión y diversidad, pero un 70% de las organizaciones investigadas mencionan tener comités o un grupo de “aliados/as”, que en algunos casos son personas voluntarias, quienes se reúnen periódicamente para problematizar y visibilizar a la comunidad LGBTI+, permitiendo que se tomen iniciativas para lograr espacios más seguros, libres de discriminación y de esta forma mejorar el desempeño de las personas.

Un punto importante a destacar, es que de este 70% de empresas que gestionan la diversidad sexual desde un equipo dispuesto solo para ello, el 74% de ellas mencionan o publican acciones concretas hacia las personas trans que les permite hasta poder cursar su transición de género acompañados por un equipo de la organización, si es que ellos/ellas lo desean.

En algunos casos fueron encontrados protocolos de acompañamiento en la transición de género expuestos en la misma página oficial de las empresas, lo que es importante para visibilizar el tema tanto para consumidores como para los/las colaboradores/as, siendo esto una gran ventaja competitiva y por otro lado esto permite ayudar a otras organizaciones que quisieran adentrarse en el tema de la inclusión y diversidad sexual, mas aun sobre las personas trans, que recién hoy están siendo visible para el mundo laboral.

Que exista gestión de diversidad sexual en las empresas es fundamental para erradicar la violencia y la discriminación que existe en el ámbito laboral, las organizaciones deben ser un espacio de respeto y de aceptación a los otros, no basta con solo implementar políticas de antidiscriminación o protocolos, es necesario ir fomentando la contratación y adhesión de estas personas. Por eso es importante tener un equipo que problematice esta temática y de cabida a acciones que favorezcan un espacio inclusivo, ya que de esta manera hace que las personas trans no se auto-marginen al momento de buscar trabajo, puesto que si la imagen de una empresa muestra un espacio seguro e inclusivo podrá estar dentro de las pocas opciones que estas tienen dados diferentes factores, como por ejemplo la educación.

Para conocer con más detalle las acciones concretas hacia la comunidad transgénero y LGBTI+ que se han realizado por parte de algunas empresas, se detallaran a continuación, para con ello dar reconocimiento de las buenas prácticas.

Acciones concretas por parte de empresas

Se mostrarán como algunas empresas han incluido acciones concretas hacia la comunidad LGBTI+ y en específico hacia la comunidad transgénero, las cuales solo son mencionadas dentro de sus reportes y algunas muestran explícitamente protocolos o políticas.

AB InBev

Esta Cervecería proveniente de Bélgica dentro de sus políticas expuestas en su página web, menciona tener su primera Política de Diversidad e Inclusión lanzada el 2020, en la cual se compromete a valorar y respetar a las personas, en donde se espera que los/as colaboradores se adhieran a los lineamientos entregados y de esta manera los/as líderes y colaboradores de la empresa traten a otros con respeto y así ir cultivando y fomentando un ambiente inclusivo.

Dado que están comprometidos con la diversidad e inclusión en sus espacios laborales, esta empresa tiene un Protocolo de Acompañamiento en la Transición de Género en Chile. Este contiene 12 páginas el cual tiene por objetivo general establecer las reglas de actuación que deberá seguir el personal de AB InBev Chile, en instancias que involucren a personas en su proceso de transición de género, con el fin de poner en práctica acciones afirmativas con base a orientación sexual, identidad de género, la expresión de género y/o las

características sexuales, todas ellas sustentadas en el respeto y garantía de los derechos humanos, con una perspectiva de género y no discriminación.

El protocolo cuenta con definiciones conceptuales al inicio, luego se establece los acuerdos de confidencialidad para resguardar al/la trabajador/a, además el protocolo tiene un anexo que es un documento de consentimiento ya que es totalmente voluntario aceptar el acompañamiento de la empresa en este proceso.

Se buscará fomentar un espacio honesto, confiable y seguro de comunicación, por lo tanto, los involucrados en el proceso de transición deberán ser capacitados por un taller de sensibilización guiado por agente experto en temas de diversidad sexual. Los involucrados son el departamento de personas, quienes ya están instruidos en concepto de diversidad sexual, los Supervisores, Jefes y Gerentes, quienes deben ser asesorados por el área de personas de la empresa, los líderes de sindicato también deberán ser parte de la capacitación y todo el equipo de trabajo, es decir todos/as los/as trabajadores/as de la sucursal, incluyendo a guardias, auxiliares de aseo, secretarias, entre otros.

Para finalizar el protocolo, este sugiere un procedimiento de cinco pasos, el primero, una reunión entre el Departamento de Personas y trabajador/a trans, en la cual se pueda generar un espacio de confianza para que el/la trabajador/a trans pueda expresar libremente sus inquietudes. El paso dos es una Reunión Jefe, Gerente General y Departamento de personas, con el objetivo de dar a conocer la información y reforzar el compromiso y respeto, y resolver inquietudes del Jefe directo y Gerente General respecto a tema. Paso tres Sensibilización y anuncio al equipo, esto es clave para ir reduciendo los actos de

discriminación en torno a la diversidad sexual. En el paso 4, se inician los cambios de registros internos y uso de instalaciones y finalmente el paso 5 es un Seguimiento.

Este tipo de iniciativas resguarda a la persona trans en su entorno de trabajo y a la vez permite de una forma educar sobre la diversidad sexual, lo que permite reducir actos de discriminación que a veces se da por falta de información.

Accenture

Esta empresa global de consultoría lidera en temas de inclusión y de diversidad. En su página web tiene una sección dedicada a la inclusión y diversidad, en donde se garantiza que un entorno inclusivo es parte clave para cumplir con su creencia de que la igualdad impulsa la innovación. Para ello, cuentan con un desarrollo de políticas inclusivas, igualdad de beneficios para las parejas del mismo sexo en todos los países donde la ley lo permita, beneficios de salud de las personas transgénero en 15 países y un programa de aliados/as global con más de 120.000 miembros.

Esta empresa ha realizado investigaciones sobre la comunidad LGBTI+ en relación a temas laborales, uno de estas es Visible Growth; Invisible Fears, en el cual se habla de los miedos invisibles que la comunidad LGBTI+ enfrenta para poder desarrollarse en el trabajo. De hecho, mas de 57% de los empleados de esa investigación creen que su identidad y expresión de género o su orientación sexual ha ralentizado su progreso en el trabajo.

A pesar que la empresa se muestra como un espacio seguro en donde se busca la inclusión y diversidad, en la página dirigida a la comunidad chilena no se encontró ningún documento explícito hacia la comunidad trans.

Empresas SB

Esta empresa cuenta con una sección de diversidad en su página web, en donde se pueden encontrar los siguientes documentos: protocolo de acompañamiento de transición de género, política de inclusión y diversidad y no discriminación.

El protocolo mencionado anteriormente solo cuenta con 6 páginas, el cual como objetivo general busca ayudar a la comprensión de tema trans en el lugar de trabajo y proporcionar orientación a las jefaturas y equipos de compañía sobre como lograr un ambiente acogedor y de apoyo a quienes se encuentren en su fase de transición.

Para iniciar se comparten conceptos para mayor comprensión del tema. Luego se desarrolla el tema de confidencialidad, privacidad y respeto, para dar inicio al protocolo de acción, el cual dependerá de cada persona ya que hay un conjunto de factores únicos que requerirá un plan personalizado, por tanto, se establece una hoja de ruta que como mínimo incluye:

- El periodo en que el colaborador/a le gustaría asumir su nueva identidad de género en el trabajo;
- Si necesitará tiempo de tiempo fuera para cirugías u otros procedimientos asociados a la transición;

- La manera en que los compañeros de trabajo, clientes y otros en el lugar de trabajo serán informados de la transición;
- Lo que se dirá; y
- Cuando se hará el anuncio.

Dentro del plan de acción se especifica temas higiénicos, es decir cambio de nombre, el cual se respetará el nombre social, mientras este en trámite el cambio de su nombre legal. Además, el uso de baños y uniformes si se requiere, será acorde a su identidad de género.

Se destaca que la empresa cuenta con un manual de lenguaje inclusivo, en donde se aconseja para temáticas de diversidad en todo ámbito, incluyendo la diversidad sexual.

Entel

Entel es otra empresa que cuenta con un protocolo de acompañamiento en la transición de género. La cual busca como objetivo entregar lineamientos para apoyar y acompañar a las personas que decidan iniciar o continuar con su proceso de transición, y también proporcionar orientación a líderes, equipos de trabajo, y a todos y todas quienes estén involucrados/as en el proceso fomentando un ambiente de respeto, confianza y libre discriminación.

Al igual que los dos protocolos mencionados anteriormente, este también da su inicio mencionando los conceptos importantes para el tema, a diferencia de los dos anteriores este afirma que el protocolo se enmarca en normativas legales, expone dos leyes, la ley n°20.609,

la cual establece normas de antidiscriminación y la ley n°21.120, la cual establece el derecho a la identidad de género.

La guía de acción para colaboradores/as en transición de género, es similar a las anteriores, contiene gestión del proceso de transición, en donde habrá reunión con colaborador/a que haya iniciado o tenga intención de iniciar su proceso de transición, que permitirá discutir temas de confidencialidad, periodo que le gustaría asumir su nueva identidad, si tiene la voluntad o no de realizar cambio de nombre registral, el tiempo fuera si lo requiere, entre otros, en esta reunión se irán resolviendo dudas y otros que pudieran surgir en el proceso.

Menciona que, si la persona no quiere realizar el cambio de nombre de manera legal, su nombre social se respetará y se realizará el cambio en todos los sistemas internos de la Compañía que no tengan implicancias legales.

Hace referencia a la notificación de Isapre/Fonasa y AFP, donde será responsabilidad del colaborador/a hacer el cambio en la entidad de previsión de salud y AFP donde este inscrito/a en el caso que haga el cambio legal.

Se indica que los beneficios de la Compañía se aplicarán a la identidad de género asumida por el/la colaborador/a. Dentro de esos beneficios se menciona que para aquellos/as colaboradores/as que tengan un tratamiento costoso, serán revisados en los comités de salud para evaluar el otorgamiento de financiamiento adicional al seguro complementario de salud.

A pesar de tener un buen protocolo de acompañamiento Entel no ha estimado contar con una política formal de capacitación de sus directores respecto de practicas internacionales en materia de inclusión, diversidad y reportes de sustentabilidad.

Deloitte

Deloitte es una empresa de consultoría, la cual menciona en su reporte tener un protocolo de acompañamiento de transición de género, pero no es un documento visible dentro de su página. Si se puede visualizar tips para reconocer y proteger la identidad de género. En esta se sugiere cambiar la credencial corporativa, considerar nuevo nombre y género en la base de datos de RRHH, cambiar nombres en seguros, beneficios y en el contrato de trabajo. También hace mención al uso de baños y camarines, lo que aclara como uso general acorde a su identidad de género.

Distribuidora Cummins

Esta empresa hace mención de tener un protocolo de acompañamiento a las personas que inicien o estén en un proceso de transición, pero no se muestra el documento públicamente.

Se encontró en las redes sociales un video en el cual se indica que existen capacitaciones para colaboradores/as sobre temas de diversidad sexual y un testimonio de un colaborador trans de la empresa, este video tiene una duración de aproximadamente un minuto, se realizó para conmemorar el día del orgullo LGBTI+ el 28 de junio del 2021.

H&M

En H&M no se encuentran protocolos de acompañamientos públicamente, si menciona tener políticas de diversidad e inclusión. A pesar de que no se encuentran documentos que acrediten acciones concretas hacia las personas trans, a través de sus redes sociales se percibe como una Compañía inclusiva. Una acción concreta es la publicidad del año 2018 donde la modelo es una persona transgénero, y a través de esta se invita a eliminar la discriminación y violencia hacia la comunidad LGBTI+.

H&M cuenta con una página nombrada Role Models (Modelos a Seguir), en donde se visibilizan a niños/as que son ejemplares de lucha para la inclusión en Chile. Uno/a de ellos/as es Selena quien es la niña más pequeña que registra la historia de la lucha trans en Chile.

A pesar de la falta de información de documentos, el trabajo de H&M permite gran visibilización de la comunidad trans, lo cual desde afuera permite una percepción de un lugar inclusivo y cómodo para trabajar.

IBM

IBM es una empresa global la cual cree que su mayor activo son las personas. Esta se compromete a proporcionar un entorno seguro y acogedor para las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros y no binarias (no se identifica con el género de hombre ni de mujer). Al tener un entorno abierto y acogedor, independiente de la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género, les ha permitido atraer y retener nuevos talentos valiosos.

Desde el 2002 la empresa a incluido la protección de identidad de género en su igualdad de oportunidades de trabajo que ayudo a decenas de personas transgénero en su transición en el trabajo.

La página web de IBM tiene una sección que va dirigida a la comunidad LGBTI+, en donde visibilizan a sus colaboradores/as a través de testimonios. Se presentan relatos de trabajadores/as trans.

En encuestas hacia sus trabajadores, el 87% de las personas dicen que pueden ser auténticos en el trabajo y un 57% de la población LGBTI+ reportan discriminación hacia la orientación sexual o identidad de género. A pesar que el porcentaje es alto, esto se puede percibir como un lugar seguro, puesto que las personas sienten la confianza para poder denunciar situaciones de discriminación o violencia.

Existen curso de liderazgo inclusivo, este prepara a los gerentes y empleados sobre la gran comunidad transgénero y de género no conforme, así como políticas, prácticas y expectativas de IBM. También hay un curso de términos comunes para discutir sobre género, el cual esta relacionado con la identidad y expresión de género. Dentro de la infraestructura de transición de IBM, se realiza un curso a los empleados transgéneros que los/as ayuda a hacer la transición en el trabajo. Cabe mencionar que IBM presenta esta información de manera global, no es en específico para Chile.

Scotiabank

En Scotiabank se contempla a la diversidad sexual, dentro de las acciones mencionadas en su memoria mas reciente indican que otorgan beneficios para tratamientos hormonales a colaboradores/as y cargas legales.

Realizan programas de formación constante para que sus equipos estén sensibilizados y capacitados respecto a la inclusión. Además, dentro de sus programas de aprendizajes obligatorio incluye un curso de Inclusión en el lugar de trabajo. Se ha realizado una capacitación sobre la ley de identidad de género. También participan en el día rosado de Chile, el cual es el día contra el acoso, la homofobia y la transfobia.

Walmart

Walmart Chile desde el año 2014 tiene un protocolo de acompañamiento de transición de género, el cual no es encontrado públicamente.

Al entrar en la página de Walmart Chile se visibiliza de inmediato su apoyo hacia la comunidad LGBTI+, dado que muestra su apoyo a ley de matrimonio igualitario. Tiene una sección dirigida a la diversidad sexual, en la cual se comparte el mes del orgullo, se da a conocer conceptos de la diversidad sexual y muestra un video con pequeños testimonios, entre ellas se encuentra una persona trans.

Se indica que han realizado más de 550 talleres en sus locales a lo largo de Chile, con la intención de sensibilizar la temática LGBTI+ entre sus colaboradores.

Las prácticas mencionadas anteriormente constituyen a buenos ejemplos de la materialización del compromiso hacia la diversidad sexual y en detalle hacia las personas trans, que a pesar que no es algo que se tenga aun bien incorporado en la totalidad, las empresas estudiadas permiten abrir camino para lograr a tener una cultura organizacional inclusiva y libre de discriminación.

Sumando a las buenas prácticas mencionadas, se debe destacar que en su mayoría las empresas que realizan acciones concretas hacia la comunidad trans buscan contribuir a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Estos buscan equilibrar tres dimensiones del desarrollo sostenible, el ámbito económico, social y ambiental.

Figura 3

Objetivos de Desarrollo Sostenible



Nota. Tomado de *Organización de Naciones Unidas.*

El objetivo que fue mas mencionado, es el número diez que hace referencia a la reducción de las desigualdades. Dentro de sus metas, aspira a potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientes de su edad, sexo, etnia, entre otras. Busca garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad de resultados, incluso eliminando leyes, políticas y prácticas discriminatorias y promoviendo legislaciones, políticas y medidas adecuadas a ese respecto (Organización de Naciones Unidas).

Que las empresas estén alineadas con estos objetivos permite que se tome conciencia hacia temas de derechos humanos valorando a cada trabajador/a, para promover su bienestar y un espacio laboral en donde los/as colaboradores/as se respeten, generándose una cultura organización inclusiva y libre de discriminación. Además, las empresas se benefician ya que esto permite a identificar nuevas oportunidades que impulsan la innovación.

Es importante que las buenas prácticas se imiten y mejoren, sobre todo las que generan grandes ventajas competitivas y promueven espacios laborales seguros para todos/as. Por ello se realizará un ranking según como gestionan la diversidad sexual, en específico las acciones concretas hacia la comunidad trans.

Ranking

Tabla 1

Ranking por acciones concretas hacia la comunidad trans

Ranking por acciones concretas hacia la comunidad trans	
1º	IBM
2º	Accenture
3º	Walmart
4º	Empresas SB
5º	H&M
6º	AB InBev
7º	Entel
8º	Deloitte
9º	Scotiabank
10º	Distribuidora Cummins

Nota. Elaboración propia

El primer lugar en el ranking sobre acciones concretas hacia las personas trans pertenece a IBM, empresa multinacional estadounidense de tecnología y consultoría. Esta es escogida principalmente porque destaca en inclusión y diversidad mundialmente, tiene 345.900 colaborados/as repartidos/as por todo el mundo, por lo tanto, cada avance hacia la igualdad de derechos repercute fuertemente en los espacios laborales de distintos países.

Para la empresa IBM sus empleados son su mayor activo, estos consideran la diversidad como una de sus principales fuentes de ventajas competitivas. Por lo tanto, mencionan estar comprometidos con la diversidad sexual, es así que buscan promover un espacio seguro y acogedor para lesbianas, gays, bisexuales, transgénero y no binario. Hacen referencia que su éxito a promover este espacio, les permitió atraer y retener nuevos talentos valiosos.

Sumando a esto, cabe destacar que la empresa IBM tiene grandes hitos destacados relacionados con los esfuerzos LGBTI+ desde hace años, los cuales se mencionarán a continuación:

- 1984, La “orientación sexual” se agregó a la política global de no discriminación de IBM.
- 1995, Consejo ejecutivo de LGBTI+ conformado.
- 1997, Beneficios de parejas domesticas del mismo sexo en EE.UU.
- 1999, Lanzamiento del Programa de Diversidad de Proveedor LGBTI+.
- 2002, “Identidad de género y expresión de género” añadida a la Política de Igualdad de Oportunidades de IBM.

- 2003, IBM ha recibido un “puntaje perfecto de 100” y la denominación de ser un “Excelente lugar para trabajar por la equidad LGBTI+”
- 2006, Lanzamiento del programa autoidentificación voluntaria LGBTI+.
- 2016, Creación del Programa de modelos a seguir LGBTI+
- 2017, Beneficios inclusivos de LGBTI+ ofrecidos en 50 países.
- 2017, IBM lanza el legendario logotipo de arcoíris de 8 barras.

IBM da la oportunidad de a los/as empleados de autoidentificarse como LGBTI+ para comprender de mejor forma su composición de fuerza laboral, esto además es importante para recolectar datos, y crear soluciones y oportunidades de red para sus empleados. En esta compañía se piensa en la diversidad como se piensa en la innovación, ambos conceptos siendo esenciales para el éxito de cualquier negocio.

Cabe destacar una acción que realiza IBM, la cual es simple y ayuda a promover un espacio inclusivo. La empresa tiene una función que permite mostrar los pronombres de sus empleados en los perfiles de sus directorios de intranet global. Visibilizar los pronombres permite abrir el espacio a que sea inclusivo, ya que da el pie a que una persona trans o no binaria pueda sentirse cómodo/da al momento de expresarse. Usarlos incorrectamente puede ocasionar daños psicológicos, para quien saben que su cuerpo físico no refleja su verdadero género, ya que por los demás pueden sentirse rechazados o invalidados. A pesar que no se sea parte de la comunidad LGBTI+ es importante presentarse con el pronombre y no asumir el pronombre de otra persona.

La empresa destaca testimonios de personas transgénero en la empresa. En uno de ellos una mujer trans menciona lo cómoda que se siente trabajando en ese espacio. A punta que en IBM el tema de la inclusión y diversidad no queda solo en palabras, sino que se toma como algo serio que le ha permitido ser ella misma y no ocultar su identidad.

En IBM se han realizado estudios que van dirigido hacia la comunidad LGBTI+, se hará referencia al que se titula “Dando soporte en el recorrido de Transición de género en el lugar de trabajo global”, el cual es un estudio de mejores prácticas basado en el enfoque integral de IBM.

Dentro de IBM existe una infraestructura de transición de género, en la cual se busca una planificación proactiva para el éxito. Se dice que cuando una persona hace una transición todos/as también cambian. Por eso se reconoce por parte de los líderes de IBM la importancia de la planificación, comunicación y capacitación adecuada para lograr un cambio organizacional exitoso.

Para dar soporte a la transición de género del el/la empleado/a, se dan cursos para educar del tema desde el gerente, colegas y equipo de trabajo, personal de soporte de RR.HH., hasta los ejecutivos de línea de negocio y los propios empleados. Algunos cursos de IBM se basan en las voces e historias de empleados de IBM. Los cursos de sobre LGBTI+ incluyen:

- LGBTI+: Liderazgo inclusivo: Este curso prepara a los gerentes y empleados sobre la comunidad LGBTI+, incluyendo las políticas, prácticas y expectativas de IBM. Entre otros recursos, incluye un breve video Reflexiones de la inclusión de IBM, el

cual muestra a cuatro cautivantes empleados de IBM que son miembros de la comunidad LGBTI+.

- **Transgénero: Liderazgo inclusivo:** Este curso prepara a los gerentes y empleados sobre la gran comunidad transgénero y de género no conforme, así como sobre políticas, prácticas y expectativas de IBM. Incluye aquí conceptos, terminología y antecedentes sobre los retos actuales que enfrenta la comunidad, así como una historia ilustrativa de un encuentro casual de un empleado de IBM transgénero con un excolega.
- **Convirtiéndose en un aliado LGBTI+:** Este curso incluye un conjunto de módulos para preparar a los aliados LGBTI+ sobre los problemas que afectan a la comunidad LGBTI+, así como los comportamientos específicos que puedan adoptar para crear espacios mas acogedores e inclusivos en el trabajo, en la casa y en la comunidad. Al completar los módulos de aprendizaje, los/as aliados/as pueden comprometerse a involucrar activamente a su aliado en IBM.
- **Términos comunes para discutir sobre género:** Este curso es una introducción a términos y conceptos relacionados con la identidad y expresión de género.

Impulsar el compromiso hacia la inclusión es parte de IBM, permite que los empleados participen plenamente en sus lugares de trabajo y da la posibilidad que sean más productivos. En IBM hacer lo correcto como personas, buscando la equidad, aceptación y el respeto mutuo entre sus colaboradores es fundamental para lograr el éxito del negocio.

Propuesta de Guía de Acompañamiento para Personas Trans Dentro de las Empresas

La importancia de hablar de las personas trans y la diversidad sexual

Las personas que habitan el mundo son diversas, esta diversidad es una forma plural de expresar las diferencias entre otros/as, diferencias que no significan negación, discriminación ni exclusión, sino más bien, estas deben ser reconocidas y valoradas de forma colectiva, permitiendo la aceptación hacia el/la otro/a para formar vínculos recíprocos, complementarios e íntegros. La diversidad es parte de la identidad de las personas que constituyen una organización, conformada por diferentes aspectos, los cuales pueden ser visibles o no visibles, como por ejemplo: étnicos, religiosos, familiares, nacionalidad, fisonómicos, corporales, formación, edad, personalidad, sistema de creencias, sexo, género, orientación sexual, identidad de género, entre otros que forman parte del ser humano.

Tener una perspectiva de diversidad dentro de una organización conlleva valorar las diferencias y las habilidades de cada individuo, permitiéndose de esta manera problematizar y visibilizar situaciones que son inherentes en las personas. Teniendo esto presente, facultará en estos tiempos vertiginosos, el cual prevalece el constante cambio a crear soluciones con mayor perspectiva dado que vivimos permanentemente adaptándonos a nuevos escenarios, producto de amplias demandas, desafíos y necesidades propias de la sociedad en la que nos desenvolvemos.

Para dar reconocimiento a la diversidad es importante gestionarla, incluyendo a todas las minorías que la sociedad misma margina. Una organización y/o empresa que es diversa dentro de sus colaboradores/as tiene una representación amplia de las minorías no solo por cumplir la ley, sino porque en sus pilares o principios buscan que su cultura este en la

búsqueda de la diversidad como valor añadido, puesto que tal diversidad mejora la captación de talento, acrecienta la creatividad, mejora el clima laboral y algo sumamente importante es que facilita la adaptación de la empresa a los entornos cambiantes.

Gestionar la diversidad, implica contemplar a todas las minorías, dejar la diversidad sexual sin gestionar conlleva a dejar fuera del ámbito laboral una parte importante de las personas. Para poder generar vínculos entre los/as colaboradores/as es fundamental hablar de lo cotidiano, es por ello que es fundamental sentirse cómodo/a al conversar entre sus pares, por ejemplo de las actividades que realizó el fin de semana, hablar por quién sientes atracción, nombrarse o ser nombrado acorde a como uno se siente e identifica, poder expresar como uno se siente, y entre otras cosas habituales que se conversan en los ambientes laborales, que para algunos/as es fácil y para otros/as es una situación incómoda. No hablar de esto invisibiliza las identidades de las personas.

Dentro de la diversidad sexual, está contemplada la comunidad LGBTI+, quienes han estado sometidos/as culturalmente y socialmente a escenarios de discriminación a lo largo de sus vidas. Muchas organizaciones y/o empresas se jactan sobre estos temas porque dicen ser parte de la “vida privada” de el/la trabajador/a, pero las personas pasan una gran cantidad de horas de su día en el trabajo por lo que las organizaciones constituyen un espacio de socialización.

Las personas que son parte de la comunidad LGBTI+ muchas veces gastan sus energías para ocultar quienes son, sobre todo las personas de la comunidad trans puesto que desde el inicio en la búsqueda de trabajo pasan por grandes momentos de ansiedad y estrés para intentar no revelar su identidad de género, situación que es mas incómoda aun cuando su expresión de genero no coincide con información legal, por lo demás siempre están

buscando estrategias para que no le pregunten sobre su identidad de género, posición muy desgastante. Esto genera auto-marginación por parte de ellos/ellas mismos/as al momento de buscar trabajo.

En este sentido, resulta fundamental visibilizar y motivar la búsqueda de la igualdad de la comunidad LGBTI+ y sobre todo hacia la comunidad trans quienes han sido invisibilizado por mucho tiempo.

Al gestionar la diversidad sexual ayuda a destruir los prejuicios y posibilita que las personas puedan actuar libremente siendo lo que son y sin discriminación en su espacio laboral.

Definiciones

A continuación, se facilitará un glosario¹ que facilita la comprensión para familiarizarse e informarse sobre la diversidad sexual. Se debe reconocer que estos conceptos utilizados correctamente promueven un espacio más inclusivo libre de discriminación. Usarlos incorrectamente da hincapié a los prejuicios generados socialmente por la falta de información provocando espacios discriminatorios. Cabe mencionar que el listado de conceptos es importante no para etiquetar a las personas, sino que para visibilizar y comprender las identidades de ellas cuando se autodefinen.

LGBTI+. Sigla que constituye el modo de nombrar a las diversas identidades no heteronormadas. L: lesbiana, G: gay, B: bisexuales, T: transgénero, transexual, travestis, I:

¹ Las definiciones presentadas fueron obtenidas del glosario expuesto por la Organización Trans Diversidades de Chile (OTD), recuperado de <https://otdchile.org/glosario/>

intersexuales, el signo + hace referencia también a las poblaciones Queer, pansexuales y asexuales.

Identidad de Género. Vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente profundamente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo.

Expresión de Género. Manifestación del género de la persona, que podría incluir la forma de hablar, modo de vestir, comportamiento personal, comportamiento o interacción social, modificaciones corporales, entre otros.

Orientación Sexual. Es la capacidad de cada persona de sentir una atracción emocional afectiva y sexual por otra persona.

Principios de Yogyakarta. Son una serie de principios sobre cómo se aplica la legislación internacional de derechos humanos a las cuestiones de orientación sexual e identidad de género. Los Principios ratifican estándares legales internacionales vinculantes que los Estados deben cumplir.

Persona trans. Personas que no se identifican con la identidad de género que les asignaron al nacer y por lo tanto construyen su género para manifestar el que realmente les identifica. Las personas trans construyen su identidad independientemente de tratamientos médicos o intervenciones quirúrgicas. Estos últimos corresponden al ámbito de la expresión de género más que a la identidad de género. La expresión de personas trans es el término global que abarca a varones y mujeres transgénero, transexuales, trans no binario y travestis.

Mujer Transgénero. Personas asignadas al género masculino al nacer y que transitan hacia el género femenino.

Hombre Transgénero. Personas asignadas al género femenino al nacer y que transitan hacia el género masculino.

Transexuales. Se hace referencia a las personas trans que se someten a tratamientos hormonales o intervenciones quirúrgicas, que pueden llegar hasta la reasignación genital, para modificar su cuerpo en función de la expresión de género deseada y el género autopercebido.

Personas trans no binarias. Personas que no se identifican con el género asignado al nacer y que transitan hacia un género neutro, ni femenino ni masculino.

Travestis. Personas asignadas al género masculino al nacer y que transitan hacia al género femenino. Las travestis reivindican su derecho a ser travesti, no necesariamente quieren ser mujeres. Es una de las primeras identidades trans que surgen en el mundo occidental y que aún se mantienen sobre todo en clases sociales más vulneradas.

Persona cisgénero. Personas que si se identifican con el género que les asignaron al nacer y por lo tanto no buscan transitar de género.

Personas no conforme con el género. Personas que no están de acuerdo y no siguen las ideas o estereotipos sociales acerca de cómo deben actuar o expresarse las personas según el género asignado al nacer.

Intersex. Todas aquellas situaciones en las que la anatomía sexual del individuo no se ajusta físicamente a los estándares culturalmente definidos para el cuerpo femenino o masculino. Muchas personas intersex son mutiladas al nacer para

que sus genitales encajen en el binario de género. La principal lucha del movimiento intersex es detener estas mutilaciones y la patologización de su diversidad corporal.

Sexo asignado al nacer. La asignación del sexo no es un hecho biológico innato; más bien, el sexo se asigna al nacer en base a la percepción que otros tienen sobre los genitales de una persona. La mayoría de las personas son fácilmente clasificadas bajo este criterio, pero algunas personas no encajan en el binario pene o vagina como es el caso de las personas intersex.

Tratamientos de expresión de género. Son intervenciones hormonales y/o quirúrgicas relacionadas con la salud sexual y reproductiva de las personas. Tienen por objetivo permitir que las personas expresen de manera más satisfactoria su género y/o regulen características sexuales y reproductivas de sus cuerpos. Tanto personas cisgénero como transgénero recurren a estos tratamientos. Por ejemplo, terapias con hormonas sexuales, cirugía en los genitales, cirugías en las mamas, extirpaciones gonadales, implantes varios, etc.

Mujer lesbiana. Mujeres (pueden ser cisgénero o transgénero) que se sienten emocional, sexual y románticamente atraídas a otras mujeres.

Hombre gay. Hombres (pueden ser cisgénero o transgénero) que se sienten emocional, sexual y románticamente atraídos a otros hombres.

Persona bisexual. Personas (pueden ser cisgénero o transgénero) que se sienten emocional, sexual y románticamente hacia más de un género.

Género Queer. Es un término general para las personas cuya identidad de género no está incluida o trasciende el binario hombre y mujer.

Personas pansexuales. Personas (pueden ser cisgénero o transgénero) que se sienten emocional, sexual y románticamente atraídas hacia cualquier género.

Personas asexuales. Personas (pueden ser cisgénero o transgénero) que no sienten atracción sexual hacia ningún género. Aunque si pueden tener atracción romántica (no sexual) hacia algún género.

Heteronormatividad. Sesgo cultural a favor de las relaciones heterosexuales, las cuales son consideradas “normales, naturales e ideales” y son preferidas por sobre el resto de orientaciones sexuales. Se compone de reglas jurídicas, sociales y culturales que obligan a los individuos a actuar conforme a patrones heterosexuales dominantes e imperantes.

Sistema binario sexo/género. Modelo social dominante en la cultura occidental que “considera que el género y el sexo abarcan sólo dos categorías rígidas, opuestas y co-dependientes. Hombres masculinos con pene y mujeres femeninas con vagina. Tal sistema o modelo excluye a personas que no se enmarcan dentro de las dos categorías como las personas trans e intersex.

Marco Legal

A continuación, se expondrán leyes que tuvieron un lugar significativo en Chile, que dan paso a la construcción de la igualdad a nivel nacional.

Ley N°20.609 o Ley Antidiscriminación

Esta ley se aprobó recién el año 2012, impulsada por el caso de una golpiza al joven Daniel Zamudio a causa de la orientación sexual y que posteriormente fallece producto de esta golpiza. Esta ley establece 15 categorías sospechosas de discriminación, no solo por identidad de género u orientación sexual, sino que su objetivo fundamental es “instaurar un mecanismo judicial que permita restablecer eficazmente el imperio del derecho cuando se cometa un acto de discriminación arbitraria”.

Ley N°21.120 o Ley de Identidad de Género

El 7 de mayo del 2013 ingresó el proyecto que “Reconoce y da Protección al Derecho a la Identidad de Género al Senado y recién el 27 de diciembre del año 2019 entra en vigencia esta ley. El objeto de esta ley es regular los procedimientos para acceder a la rectificación de la partida de nacimiento de una persona en lo relativo a su a su sexo y nombre, ante el órgano administrativo o judicial respectivo, cuando dicha partida no se corresponda o sea congruente con su identidad de género.

La identidad de género en esta ley se entenderá por la convicción personal e interna de ser hombre o mujer, tal cual como se percibe la persona. Esto puede involucrar modificaciones de la apariencia o de la función corporal a través de tratamientos médicos, quirúrgicos o análogos, siempre que sean libremente escogidos. Por lo tanto, en ningún caso se puede exigir a la persona modificaciones en su apariencia para aceptar la solicitud de cambio.

Cabe menciona que esta ley reconoce diferentes principios hacia el derecho de identidad de género. Menciona el Principio de la no patologización, derecho que tiene toda persona trans a no ser tratada como enferma, Principio de la no discriminación arbitraria, Principio de la confiabilidad, es decir que existe el derecho a que se resguarde los antecedentes que fueron expuesto hacia la autoridad administrativa en parte del procedimiento y el Principio de la dignidad en el trato, entre otros.

Es importante recalcar que la ley es un avance, pero la cual debería ser revisada puesto que, hay distinciones por edad o estado civil, a menores de 14 años no se le permite el cambio, situación compleja, puesto que el 56% de las personas trans en Chile han intentado suicidarse y el 57% de estas lo ha intentado antes de los 15 años (Encuesta T, 2017). Por otro lado, a

las personas casadas las obligan a separarse para aprobar la rectificación. Muchas personas transitan acompañadas de sus parejas las cuales las aceptan tal como son. Además, esta ley restringe la identidad de género solo a hombre o mujer dejando afuera y sin dar reconocimiento a otras identidades.

Las leyes son un avance para construir la igualdad y espacios más inclusivos libres de discriminación, es importante tenerlas presente y estudiarlas, y no cumplir por cumplirlas, en algunos casos sucede que falta una perspectiva más amplia e inclusiva dado que quienes las crean suelen ser personas cisgénero con falta de perspectiva de diversidad sexual. Por lo tanto, es importante abrir un espacio desde el Estado a la comunidad LGBTI+ y sobre todo para las personas trans quienes tienen una deficiencia en la protección de sus derechos por parte de este.

Sobre la discriminación

Es importante visibilizar datos sobre la discriminación laboral de las personas trans en Chile para generar conciencia de lo que pasa hoy en día en este contexto que muchas veces no se hacen las respectivas denuncias de casos de discriminación puesto que las personas trans no se sienten en un lugar de confianza ni seguro y temen que al denunciar la situación sea peor o no sirva de nada, por otro lado temen revelar su identidad de género o su orientación sexual, de hecho, en algunas ocasiones a causa de esto dejan el trabajo en el cual se encuentran.

La encuesta T, primera encuesta para personas trans y de género no-conforme en Chile del año 2017 menciona que el 53% de los/as encuestados/as declaran que esconden su identidad de género durante la parte del proceso selección de un trabajo y un 12% crea estrategias para que no le pregunten sobre su identidad de género.

Otro estudio mas reciente del año 2021 realizado por el portal de empleo Bumeran, revela que Chile lidera en los casos de violencia física y hostigamiento psicológico a trabajadores trans y no binarias en Latinoamérica. Detallan que el 25% de las personas trans y no binarias han recibido órdenes y obligaciones fuera del perfil profesional, tales como servir café a otros o colgar el abrigo del jefe. Un 11% declara que le han solicitado favores sexuales a cambio de beneficios laborales o como amenaza para no perder el trabajo.

El caso de Chile es preocupante ya que de los/as empleados/as encuestados/as el 14% afirma haber sido víctima de golpes, empujones y cachetadas. Por otro lado, un 72% menciona haber recibido malos comentarios acerca de su identidad de género o vestimenta. Sumando a esto, las redes sociales han sido una red muy potente para el acoso, hostigamiento y persecución, en donde el 21% de las personas trans y no binarias afirman pasar por esto.

Es necesario tomar conciencia y visibilizar lo que viven las personas trans en el ámbito laboral, más aun entender que esto es solo una mínima parte de la discriminación y marginación social que viven día a día en distintos espacios sociales.

Beneficios de ambientes laborales

Como organización o empresa sus empleados o colaboradores deben ser su mayor activo e invertir constantemente en ellos/as. Es importante considerar la diversidad como una de sus principales ventajas competitivas y estar comprometidos con la diversidad sexual, para promover un espacio seguro y acogedor para todos/as.

Por lo tanto, gestionar la diversidad sexual da valor a la diferenciación de las empresas, esta motiva a consolidar la igualdad de oportunidades, ayuda a fomentar la

tolerancia, y trae un enfoque distinto para diseñar procesos, alcanzar objetivos, trabajar en equipos, además atraer y retener nuevos talentos que enriquecen a las empresas.

La diversidad sexual es parte de la sociedad, estando presente en todos los ambientes, por lo tanto, es importante crear una cultura organizacional con principios a la no discriminación, promoviendo el respeto, la aceptación y el trato igualitario entre sus colaboradores, que por lo demás esta diversidad está presente también en los/as clientes como proveedores.

Es importante dejar los prejuicios de lado y el pensamiento de que la heterosexualidad está en todos/as los/as colaboradores/as, esto a causa de la heteronormatividad existente, por ello urge dar reconocimiento a las diferentes identidades de género, de lo contrario podría traer efectos negativos sobre el negocio, como ambientes de trabajo conflictivos, desmotivación por parte de los/as trabajadores, entre otros.

A continuación, se presentan algunos beneficios desde la perspectiva del negocio, personal y social.

Beneficio desde la perspectiva del negocio

Innovación y creatividad. Un ambiente diverso e inclusivo, libre de discriminación es un generador de innovación y creatividad, pues permite que se contemplen diferentes puntos de vista, en donde las decisiones y actividades que se realicen otorguen igual atención a las necesidades de todos/as en su diversidad en el diseño de productos, servicios, en la publicidad y otros elementos asociados, generando nuevas oportunidades, evitando a su vez el mercadeo basado en estigmas que puede alejar mercados o colectivos.

Reputación. Cuando se promueve un espacio laboral que esta en busca de la igualdad de oportunidades y trato justo hacia la comunidad trans y LGBTI+, construyen una reputación fuerte no solamente hacia sus colaboradores, sino que también hacia los clientes, proveedores y otros grupos de interés, posicionándose como una empresa abierta e inclusiva que dentro de sus principios se respeta la diversidad sexual y los derechos humanos. El tener una cultura organizacional inclusiva y diversa permite evitar situaciones de acoso y discriminación. Un ambiente inclusivo es un activo con valor agregado para la organización en su promoción, relaciones comerciales, mercadeo, acceso y permanencia en mercados, así como en la vinculación con la sociedad, proveedores y sus colaboradores. Por otro lado, los/as consumidores están siendo más críticos y exigiendo mayor responsabilidad social por parte de las empresas, por ende, lograr un espacio abierto permite la fidelización de ellos/as.

Capacidades colectivas. Ser una empresa abierta a la diversidad sexual genera un resultado estratégico el cual permite captar nuevos mercados relacionados con la comunidad trans y LGBTI+, que tal vez no están siendo atendidos. Esto posiciona mejor a las empresas para anticiparse a las necesidades de los/as consumidores.

Motivación y compromiso. Dar reconocimiento a la comunidad trans y LGBTI+, y darles el espacio y respeto que merecen, trae mayor compromiso y motivación por parte de ellos/as, quienes estarán dispuestos para cumplir con sus responsabilidades laborales, promoverán actitudes positivas hacia la organización. Esto da mayor facilidad para atraer, retener y desarrollar talentos, para aprovechar las competencias de las personas.

Clima laboral. Crear espacios más abiertos hacia la diversidad sexual permite una mejora en el clima laboral, puesto que facilita la satisfacción de las personas y esto implica que las relaciones entre colaboradores mejoren positivamente, impactando en las dinámicas

de equipo. Por otro lado, las nuevas generaciones están en busca de los lugares diversos y respetuosos para desarrollarse, sobre todo en temas sociales siendo la diversidad sexual parte importante de esta, lo cual implica un impacto en el clima laboral.

Rotación. Dado que existen espacios laborales que discriminan a la comunidad trans y LGBTI+, las personas suelen dejar el trabajo por vivir situaciones de acoso, hostigamientos y discriminación. Al generar espacios abiertos e inclusivos para la diversidad sexual las tasas de rotación del personal se reducen, además disminuyen los costos de reemplazo, costos asociados a conflictos legales y también los costos de perder colaboradores con un gran potencial.

Productividad laboral. El reconocer, respetar y valorar a la comunidad trans y LGBTI+, permite que las personas tengan un mejor rendimiento, ya que no estarán preocupadas, bajo estrés o ansiedad dado su identidad de género, y podrán destinar toda su energía al desarrollo del trabajo. Esta mejora de desempeño es tan positiva para la persona como para la empresa.

Prevención del estrés psicosocial. La inclusión permite que se reduzcan los factores que producen estrés psicosocial. Lo psicosocial hace referencia al comportamiento humano y su inserción en la sociedad, situaciones que pueden afectar la salud física y psicológica de las personas, como también su productividad laboral. Estos factores pueden ser discriminación, violencia laboral, acoso sexual o laboral y el clima y cultura organizacional al que se está expuesto.

Beneficio desde la perspectiva personal

Espacio seguro para ser uno mismo. Las personas trans y comunidad LGBTI+ cuando buscan trabajo, generalmente intentan ocultar su identidad de género y de hecho crean estrategias para que no se pregunte en el proceso de selección. Por tanto, gastan mucha energía en ocultar lo que son realmente y esto provoca un gran estrés, el cual se sigue manteniéndose cuando consiguen el puesto, lo que afecta directamente en la productividad de la persona. Entonces un beneficio de tener espacio laboral abierto a la diversidad sexual es que la personas se sientan libres de mostrar su identidad de género de forma autentica.

Ambientes de trabajo justos y seguros. Percibir un lugar de trabajo justo y seguro, permite que las personas sientan mayor satisfacción, comodidad y mayor compromiso por parte de la organización. Esta motivación personal también influye en las relaciones con equipo y las relaciones con diferentes puestos jerárquicos. Además, percibir un lugar seguro facilita a que se pueden realizar las denuncias correspondientes en caso de situaciones de discriminación, ya que las personas se sientes resguardadas por la empresa.

Desarrollo de carrera profesional. Las personas de la comunidad trans y LGTBI+, se sienten mas motivadas dado que son tratadas de manera justa y respetuosa, esto permite que destinen su energía a desarrollarse profesionalmente.

Empoderamiento. Es posible que dentro de los espacios laborales las personas se empoderen, esto solo cuando existan espacios abiertos inclusivos, respetuosos y libre de discriminación, lo que ayuda a incrementar la autoestima de las personas, cosa que repercute de forma positiva en otros ámbitos cotidianos de la vida.

Relaciones entre colaboradores. Las empresas abiertas a la diversas facilitan las relaciones interpersonales entre trabajadores que permiten el conocimiento mutuo entre personas que son parte de la comunidad trans y LGBTI+ y aquellas que no pertenecen en ninguna. Y de esta manera se puede replicar en diferentes situaciones sociales. Que se visibilice también la comunidad trans y LGBTI+ junto a sus familias hace que se sientan reconocidas de forma igualitaria tanto en el trabajo como fuera de él.

Mejor salud mental. No esta demás mencionar que un lugar de trabajo que respete e incluya la diversidad sexual favorece la salud mental de todos/as.

Beneficio desde la perspectiva social

Modelo a seguir. Al promover espacios laborales abiertos, inclusivos, respetuosos y libre de discriminación, y manifestarlo en su cadena de valor hacia sus colaboradores, proveedores, consumidores, clientes y otros grupos de interés, estas acciones generan gran impacto positivo hacia la sociedad, ya que estas organizaciones visibilizan el tema y por otro lado sirve como ejemplo de buenas prácticas para que otras organizaciones y/o empresas imiten este modelo.

Impacto en las políticas públicas. Todo lo que hagan las empresas internamente repercute hacia afuera, y si estas están en busca de la igualdad y trato justo, ya sea de manera reactiva o proactiva va a tener impacto en la sociedad en la que se desenvuelve. Cada vez se irán visibilizando mayores necesidades que requieren la comunidad trans, como por el ejemplo el tema que resguarde su salud. Mientras más empresas tomen la iniciativa de buscar espacios seguros para la comunidad trans y LGBTI+, más se visibilizan las falencias que tiene el Estado hacia la comunidad trans en específico.

Cómo lograr una cultura organizacional abierta a la comunidad trans.

El respeto hacia la comunidad trans y LGBTI+ debe ser un valor organizacional, por lo tanto, la diversidad sexual debe ser uno de los pilares de la cultura de la empresa. Para lograr un espacio abierto a la diversidad sexual, se debe trabajar desde el respeto y reconocimiento del tema mediante un cambio cultural.

Es de suma importancia que dentro del equipo de recurso humano exista una persona a cargo que tenga los conocimientos necesarios para gestionar la diversidad sexual y que tenga las herramientas necesarias para implementar políticas, protocolos, objetivos, diseñar programas y establecer alianzas con espacios relacionados con el tema de inclusión laboral de la comunidad LGBTI+ y con fundaciones y/organizaciones dedicadas a las temáticas de las personas trans en el país.

Implementación de políticas de diversidad sexual

Se deben implementar dos políticas bases, una sobre no discriminación y otra sobre igualdad.

Política de no discriminación. Son preventivas y busca evitar actos de discriminación por identidad de género, expresión de género o orientación sexual. La idea de estas es promover comportamientos deseables y explicitar aquellos que no lo son y que serán sancionados ya que no serán aceptados por la empresa. Esta política debe aclarar conceptos sobre diversidad sexual, explicar cada concepto relacionado con la comunidad LGBTI+, concientizar sobre las personas trans, detallar las diferencias sobre lo que es la identidad de género y la expresión de género. También sería favorable que se explicitara un uso de lenguaje más inclusivo, o visibilizar conceptos errados que con su mal uso pueden ocasionar daños a alguien.

Además, es importante verificar los procedimientos de denuncia y sus canales, asegurar que todas las denuncias serán confidenciales, a menos que la persona quiera visibilizarlo, puesto que eso lleva a exponerse. En esta política es fundamental la descripción de la responsabilidad de los/as líderes y colaboradores en la prevención de la discriminación y el acoso, la promoción de la convivencia organizacional y la resolución de conflictos.

Políticas de igualdad. Estas políticas buscan promover espacios de igualdad y trato justo, derribando los prejuicios, orientadas a abordar las diferentes dificultades que pueden surgir en la cotidianidad del ambiente laboral, generando espacios respetuosos, seguros y saludables hacia las personas trans y toda la comunidad LGBTI+, que busca además visibilizarlas. Estas también pueden incluir un trato igualitario y de apoyo en los procesos de selección, promoción y desarrollo de carrera, durante todo el ciclo de vida laboral de las personas trans y comunidad LGBTI+. Se puede incluir acciones que visibilicen a la comunidad trans y LGBTI+ si se requiere. Además, visibilizar políticas de beneficios otorgados a los/as colaboradores, todo acorde a su identidad de género.

Cabe destacar que las políticas de no discriminación y de igualdad, junto a un código de ética son base para impulsar un espacio seguro, inclusivo y libre de discriminación, pero para que esto se lleve a cabo es importante generar acciones o programas para poner práctica dichas políticas.

Acciones para poner en práctica las políticas

Para promover estas políticas, se pueden desarrollar las prácticas internamente o con el acompañamiento de actores externos expertos en la realización de estas acciones².

² Acciones obtenidas de Guía de Diversidad Sexual para Empresas, Red de empresas por la diversidad, Argentina.

- Definir objetivos claros y tangibles para poder monitorearlos y evaluarlos.
- Adherir mediante la firma de un documento, que confirme que el colaborador ya leyó el código de ética, políticas de no discriminación e igualdad y que acepta las obligaciones descritas en él. Este documento puede ir a adjunto al código y políticas.
- Sensibilizar y concientizar a todos/as colaboradores/as sobre la temática trans y comunidad LGBTI+, para generar conocimiento, respeto y aceptación. Esto puede realizarse a través de talleres, capacitaciones o programas obligatorios. Idealmente pueden ser capacitaciones solo para gente que no sea parte de la comunidad trans ni LGBTI+, dado que por falta de ignorancia pueden pasar a llevar a alguien. Además, realizar otros talleres, capacitaciones o programas en conjunto. Por otro, lado es importante que estas se realicen a todos los puestos de la empresa, sin importar que tal alto sea el cargo de la persona.
- Deben realizarse reuniones cada cierto periodo entre el departamento de recursos humanos, en específico quien gestiona la diversidad sexual, con los altos mandos de la empresa para que siempre estén al tanto y además se genere mayor conciencia a nivel empresa.
- Capacitar a todos/as los/as colaboradores/as sobre las leyes, los derechos y las responsabilidades de las personas y en particular a las áreas de recurso humanos y legales para el trato equitativo de las personas trans y comunidad LGBTI+.
- Generar comunicaciones internas sobre las políticas, protocolos y procedimientos dirigidos a la comunidad trans y LGBTI+ e informar a los/as colaboradores/as. Es importante repetir estos protocolos cada cierto tiempo para reforzar la vigencia de la temática.

- Comunicar fechas y eventos significativos para la diversidad y comunidad trans, visibilizar los avances de políticas públicas o leyes, aniversario entre otros.
- Usar todos los espacios posibles para visibilizar a la comunidad trans y la diversidad sexual, por ejemplo, utilizar los espacios de las páginas web oficial de las empresas para crear contenido sobre diversidad sexual o exponer protocolos que se realicen hacia la comunidad trans.
- Hacer uso de un lenguaje neutro en las comunicaciones y los mensajes institucionales.
- Desarrollar canales de comunicación abiertos a todos/as los/as colaboradores/as, seguros y confidenciales y específico para la comunidad trans y la diversidad sexual para tratar los temas o situaciones que puede estar atravesando una persona, por ejemplo, el proceso de construcción de identidad de género o hominización, entre otros.
- Monitorear el cumplimiento de los objetivos, la aplicación y funcionamiento de las políticas, procedimientos y protocolos, consultando e involucrando a la comunidad trans y la diversidad sexual. Además, evaluar la eficacia de las políticas a través de encuestas anónimas, haciendo preguntas referidas al clima laboral.

Es importante el compromiso de todos/as los/as colaboradores/as para poder cambiar la cultura organizacional de la empresa.

Protocolos

Protocolo de acompañamiento en la construcción de género. Es posible que una persona inicie su proceso de autopercepción de identidad de género dentro de la empresa, o si bien, ingrese durante ese proceso, por lo tanto, es importante que exista un acompañamiento para las personas trans. Para esto, es de suma importancia que exista un

Protocolo de acompañamiento en la construcción de género para las personas trans. Es importante que se desarrolle un plan que no solo involucre a las personas trans, sino que también, detalle acciones, la participación de las partes involucradas y presente un cronograma aproximado de los momentos claves de los procesos, tales como la fecha la comunicación del cambio o la fecha aproximada en la cual la persona trans se presentará de acuerdo a su identidad de género percibida. Este plan debe ser flexible y acorde a cada vivencia de cada persona. Es fundamental que la empresa garantice el principio de confidencialidad y el derecho a la privacidad de la persona durante todo el proceso, de acuerdo a su voluntad.

El objetivo de este protocolo es acompañar a la persona facilitando el proceso de construcción y garantizar la continuidad laboral, permitiendo un espacio de trabajo cómodo durante el proceso. Esto permitirá que la persona se sienta incluida y aceptada por partes de los/as colaboradores y la organización.

Es importante que dentro del protocolo se hagan reuniones, primero la persona con el equipo de diversidad sexual, para que contesten todas las inquietudes que la persona puede tener, luego que el departamento que lidera la gestión de diversidad sexual tenga reuniones con cargos mas altos, como jefes, supervisores y gerentes, para que estén al tanto y puedan acompañar de buena manera a la persona. Además, es importante que todos/as los/as colaboradores se capaciten sobre el tema de forma obligatoria, desde el personal de aseo hasta los cargos mas altos. Por otro lado, si la persona tiene contacto con público, es importante la estrategia de comunicación hacia ese público.

La empresa debe tener en cuenta que debe hacer todos los cambios registrales internos del nombre de la persona conforme a la identidad autopercebida. A veces es posible que las

personas trans no hagan el cambio de nombre de forma legal, es por ello que se genera la importancia de tener un protocolo de reconocimiento de nombre social.

Protocolo de reconocimiento de nombre social. El nombre social es el elegido por la persona trans de acuerdo a su identidad de género percibida, el cual difiere del nombre legal dado por su padre y/o madre o cuidadores en función del sexo asignado al nacer. Es importante que se proteja la identidad percibida por cada persona, y que la empresa de todas las facilidades para usarlo de forma interna.

Acceso al empleo

Para las personas trans siempre ha sido más complejo poder conseguir trabajo dado diferentes barreras y prejuicios que se les ha puesto desde hace muchos años. En particular a las mujeres trans se les ha hecho más difícil, es por esto que se ve la necesidad de revisar los requisitos de acceso que las organizaciones exigen habitualmente, con una mirada basada en la equidad de condiciones. Existe una generación de mujeres trans que han sido víctimas de exclusión severa, en lo educativo, salud, laboral y de la vida en general. Lo que hace que se les haga más difícil ser candidatas a puestos laborales en el sistema de trabajo formal.

La situación de los hombres trans es similar, solo que en muchos casos pueden alcanzar niveles de formación y experiencia laboral más calificados que las mujeres trans. Sus dificultades de acceso al empleo son más relacionadas a la cuestión del género que por su formación.

Dado esto se presentarán algunas recomendaciones para el trato respetuoso hacia la comunidad trans.

Recomendaciones

- La empresa debe visibilizar los pronombres de cada persona, en el sistema que utilicen, sea o no parte la comunidad trans o LGBTI+, ya que da pie a que la otra persona pueda sentirse cómodo/a para decir su identidad de género autopercebida. Por lo tanto, al momento de realizar una entrevista de trabajo, siempre al presentarse decir el pronombre con el cual uno se identifica.
- Es importa tener presente y preguntar el nombre social de las personas, ya que por diferentes motivos no todos/as han hecho el cambio de nombre y “sexo” en el registro civil. Desde ahí acompañar de tal forma que pueda utilizar su nombre dentro de la empresa y en los sistemas que se utilicen hasta que realice su cambio si lo desea. Cuando se requiera la utilización del nombre legal es ideal no exponer a la persona y si se requiere hacer cambios legales, guiarla para ello, si esta lo solicita voluntariamente.
- Tener en claro que la identidad de género es distinta a la expresión de género. Nunca se debe asumir el pronombre o género de una persona, menos a través de su vestimenta, ya que estaríamos cayendo en las normas sociales del binarismo, al interpretar que por su expresión de género es de género femenino o masculino. Por eso se recalca preguntar siempre el pronombre del otro/a.
- Es importante tener claro que las personas trans no nacieron en cuerpos equivocados, asumir lo contrario, implicar afirmar que la identidad de género de las personas trans es una patología, que se resuelve con una transición, invalidando de esta manera la autopercepción de la identidad de género.

- El uso de baños, camarines, el uso de uniformes o beneficios que entrega la empresa que estén divididos por género, deben ser usadas según la identidad de género percibida por cada persona.
- Uso de lenguaje inclusivo o neutro.
- Realizar talleres o programas hacia la comunidad trans, por ejemplo, un taller con fonoaudiólogos/as para trabajar la voz de las personas trans, entre otros.
- No es obligación de ninguna persona trans mencionar que es parte de la comunidad trans, a menos que esa persona lo desee y sea de forma voluntaria. Si lo hace, no se debe preguntar por su nombre anterior, si se sometió a cirugías o tratamientos hormonales, cada persona es libre de vivir y percibir su identidad de género como quiera hacerlo.

Es importante para este camino de la inclusión siempre estar acompañados de un equipo que tenga conocimiento en la temática y aliarse a ellos. En Chile existe la red Pride Connection que nace el año 2016 en conjunto con Fundación Iguales, la cual busca promover espacios de trabajo inclusivos para diversidad sexual y generar lazos para la atracción de talento LGBTI+, favoreciendo un entorno laboral seguro y libre de agresiones o conductas que dañen a cualquier persona por su identidad de género u orientación sexual.

Sumando a esto, existen otras organizaciones o fundaciones en las cuales uno puede solicitar información o ayuda para interiorizarse en el tema, esta la Organización Trans Diversidades de Chile, Fundación Selena, Espacio seguro, Movilh, entre otros espacios, que buscan la igualdad, respeto y seguridad para la diversidad sexual.

Por otro lado, debemos considerar que somos personas individuales pero que nos movemos de forma colectiva, por ende, cada acción individual repercute en el otro, es

primordial generar conciencia sobre la comunidad trans y la diversidad sexual para construir en conjunto una sociedad libre de discriminación.

Conclusiones

Con la investigación realizada se identifica el contexto en el cual se encuentra Chile en materia de leyes respecto hacia la comunidad trans, en el cual se concluye una falta de leyes que respalden los derechos de las personas trans, tanto en aspectos laborales como en otros ámbitos que terminan opacando el desarrollo de esta población.

En cuanto a las empresas que operan en Chile, abarcando grandes industrias que movilizan el país, se puede contemplar un gran avance hacia la comunidad LGBTI+, donde existe más apoyo hacia la diversidad sexual en temas laborales logrando espacios inclusivos sin discriminación. Pero respecto a acciones concretas hacia la comunidad trans son pocas las empresas que la realizan.

Al revisar en mayor detalle la gestión de diversidad sexual de las empresas, se destaca que muchas en su lineamiento estratégico contemplan a las personas como pilar fundamental de la empresa, de hecho, quienes afirman que las personas son su gran activo, son quienes más han realizado acciones concretas hacia la comunidad trans. Pero a pesar de eso, son mencionadas como una pequeña parte dentro de sus memorias anuales, reporte de sustentabilidad o códigos de ética.

Se estudiaron empresas internacionales que operan en Chile y otras que son nacionales, de ello se destaca que las empresas que son internacionales son quienes tienen mayor perspectiva de diversidad sexual y que visibilizan y apoyan a sus empleados/as trans. Por otro lado, las empresas nacionales tienen mayores deficiencias, estas mencionan la diversidad como algo importante, pero hacen referencia a la diversidad en personas en situaciones de discapacidad, o perspectiva de género, en donde se recalca por ejemplo que se cumple la ley que exige un cupo laboral a las personas en situación de discapacidad.

Dado el contexto analizado, urge que el Estado promulgue una ley que garantice el derecho de un cupo laboral a las personas trans. Esto permite que haya mayor integración de ellas dentro de las empresas permitiendo el cambio hacia una cultura organizacional inclusiva sin discriminación.

REFERENCIAS

- Acción. (2015). *¿Qué tan discriminador es el mercado laboral chileno? Percepciones ciudadanas sobre acceso y promoción en el trabajo.* Ipsos.
<https://accionempresas.cl/content/uploads/estudio-diversidad-y-meritocracia-marzo-2015.pdf>
- Añez,C., y Nava,Y. (2009). Gestión de conocimiento del capital humano en las pequeñas empresas. *Revista Omnia.* 15 (1),162-177.
- Armijo, M. (2004). *Buenas prácticas de gestión pública en América Latina.* IX Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública. Madrid, España.
- Azañon,A., Cabezo, F., González, F., y García,I.(s.f.). *Personas Trans en el Ámbito Laboral, Guía para el proceso de transición.* Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Transexuales y Bisexuales, FELGTB, Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras, FSC CCOO. Consultado el 16 de junio del 2020.
<https://fsc.ccoo.es/b31a184b61386d54d9c8b2e48953b5b8000050.pdf>
- Belle, R., Cavallaro, J., Orozco, J., Gonzalez, F., Ortiz, R., Robinson, T., y Vannuchi, P. (2015). *Violencia contra Personas Lesbianas, Gay, Bisexuales, Trans e Intersex en América.* *Comisión Interamericana De Derechos Humanos.*
- Biblioteca del Congreso Nacional. (27 de diciembre del 2019). *Ley de Identidad de Género.*
<https://www.bcn.cl/leyfacil/recurso/ley-de-identidad-de-genero>

Capell, B. (2013). *Una cuestión de confianza: la visibilidad LGTB en el lugar de trabajo*.

ESADE

Business

School.

<https://fsc.ccoo.es/2dc85bc45328ed02aeb79c967366955000050.pdf>

Chinchilla, N., y Cruz, H. (2010). Diversidad y paradigmas de empresa: un nuevo enfoque.

Revista Empresa y Humanismo. 14 (1), 47-79.

Comisión de Ciencias de Fundación Iguales. (s.f.). *Conceptos sobre la diversidad sexual*.

Iguales. Consultado el 16 de junio del 2020. <https://www.iguales.cl/wp-content/uploads/2012/08/Glosario-Diversidad-Sexual.pdf>

Comunicaciones INAP. (25 de abril de 2019). *Foro: Plantean necesidades de política*

pública de personas trans. Universidad de Chile.

<https://www.uchile.cl/noticias/153158/plantean-necesidades-de-politica-publica-de-personas-trans>

El Mostrador. (1 de junio de 2021). *Junio mes del orgullo: 28 instituciones en Chile fueron*

validadas como los mejores lugares de trabajo para las personas de la comunidad

LGBTI. El Mostrador Braga. [https://www.elmostrador.cl/noticias/2021/06/01/junio-](https://www.elmostrador.cl/noticias/2021/06/01/junio-mes-del-orgullo-28-instituciones-en-chile-fueron-validadas-como-los-mejores-lugares-de-trabajo-para-las-personas-de-la-comunidad-lgbti/)

[mes-del-orgullo-28-instituciones-en-chile-fueron-validadas-como-los-mejores-](https://www.elmostrador.cl/noticias/2021/06/01/junio-mes-del-orgullo-28-instituciones-en-chile-fueron-validadas-como-los-mejores-lugares-de-trabajo-para-las-personas-de-la-comunidad-lgbti/)

[lugares-de-trabajo-para-las-personas-de-la-comunidad-lgbti/](https://www.elmostrador.cl/noticias/2021/06/01/junio-mes-del-orgullo-28-instituciones-en-chile-fueron-validadas-como-los-mejores-lugares-de-trabajo-para-las-personas-de-la-comunidad-lgbti/)

Equipo OTD (13 de septiembre de 2019). *OTD Chile expone en lanzamiento de guía*

británica elaborada por Stonewall UK para la inclusión laboral de personas

LGBTIQ+. Organizando TransDiversidades. [https://otdchile.org/otd-chile-expone-](https://otdchile.org/otd-chile-expone-en-lanzamiento-de-guia-britanica-elaborada-por-stonewall-uk-para-la-inclusion-laboral-de-personas-lgbtiq/)

[en-lanzamiento-de-guia-britanica-elaborada-por-stonewall-uk-para-la-inclusion-](https://otdchile.org/otd-chile-expone-en-lanzamiento-de-guia-britanica-elaborada-por-stonewall-uk-para-la-inclusion-laboral-de-personas-lgbtiq/)

[laboral-de-personas-lgbtiq/](https://otdchile.org/otd-chile-expone-en-lanzamiento-de-guia-britanica-elaborada-por-stonewall-uk-para-la-inclusion-laboral-de-personas-lgbtiq/)

- Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Trans y Bisexuales. (2013). *Estudio 2013 sobre discriminación por orientación sexual y/o identidad de género en España*. FELGTB. <http://www.lrmcidii.org/estudio-2013-sobre-discriminacion-por-orientacion-sexual-yo-identidad-de-genero-en-espana/>
- Forbes, R. (2016). Personas LGBTI, inclusión, y competitividad empresarial. *CEGESTI, Sinergias para el desarrollo sostenible, Éxito Empresarial, No.306*.
- 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>
- Gainza, P. y Techera, J. (2016). ¿Ocho horas de inclusión?: políticas laborales para personas trans en Uruguay. Los casos del Programa Uruguay Trabaja y el llamado para ingreso a la administración pública. *Revista Sexología y Sociedad, 22(2), 131-148*.
- Gatica, D., y Ruz, L. (2014). *Gestión de la diversidad en Chile: Un estudio exploratorio*. (Memoria para el título de Ingeniero comercial, mención administración). Universidad de Chile. Santiago, Chile.
- Gómez-Mejía, L., Balkin, D., y Cardy, R. (2008) *Gestion de Recursos Humanos* (5ta ed.). Prentice Hall.
- González, D. (2017). La ley de cupo laboral trans como medida positiva contra la desigualdad estructural: Logros y Desafíos. *Lecciones y Ensayos, Nro 98, 241-261*.
- Hevia, G., Páez, J., Pesci, F., y Rabbia, H. (2015). Construcción y validación de una escala de actitudes negativas hacia personas trans. *Revista de Psicología, 33 (1), 151-188*.

Instituto Europeo para la Gestión de la diversidad. (s.f.) *Gestión de la diversas en empresas e instituciones*. Consultado el 17 de junio del 2020.
<http://www.iegd.org/spanish800/gestion.htm#>

Ley N°21015. Diario Oficial de la República de Chile. Santiago de Chile, 15 de junio del 2017.

Ley N°20609. Diario Oficial de la República de Chile. Santiago de Chile, 25 de julio de 2012.

Ley N°21120. Diario Oficial de la República de Chile. Santiago de Chile, 10 de diciembre de 2018.

Movimiento de Integración y Liberación Homosexual. (s.f.). *Glosario*. Movilh. Consultado el 16 de junio del 2020. <https://www.movilh.cl/trans/glosario/>

Movimiento de Integración y Liberación homosexual (s.f.). *Encuesta Identidad Movilh*. Consultado el 16 de junio del 2020. http://www.movilh.cl/wp-content/uploads/2018/07/Encuesta_Identidad_-Movilh-2018.pdf

Movimiento de Integración y Liberación homosexual (s.f.). *Discriminación*. Consultado el 22 de junio del 2021. <https://www.movilh.cl/trans/discriminacion/>

Muñoz, P. (28 de febrero de 2020). *Oficio N°151/2020*. Defensoría de la niñez. <https://www.defensorianinez.cl/wp-content/uploads/2020/03/OFICIO-N151-DDN-a-CD.pdf>

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2010). *Informe Mundial de la UNESCO, Invertir en la diversidad cultural y el diálogo intercultural*. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000187828>

- Organización de la Naciones Unidas. (s.f.). *Objetivos de Desarrollo Sostenible*. Consultado el 1 de agosto del 2021. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/inequality/>
- Organizando Trans Diversidades. (s.f.). *Glosario*. Consultado el 16 de junio del 2020. <https://otdchile.org/glosario/>
- Organizando Trans Diversidades. (26 de marzo de 2019). *Ley 21.120: Principio de la no discriminación arbitraria ¿Qué significa?* <https://otdchile.org/ley-21-120-principio-de-la-no-discriminacion-arbitraria-que-significa/>
- Organizado Trans Diversidades. (2017). *Informe sobre Encuesta T, Primera encuesta para personas trans y de género no-conforme en Chile*. OTD. <https://otdchile.org/biblioteca/encuesta-t-2/>
- Pride Connection. (s.f.). *Objetivos*. Consultado el 8 de julio de 2021. <https://www.prideconnection.cl/#empresas>
- Principios de Yogyakarta (2007). Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género. <https://www.refworld.org/cgi-bin/texis/vtx/rwmain/opendocpdf.pdf?reldoc=y&docid=48244e9f2#:~:text=Los%20Principios%20de%20Yogyakarta%20afirman,les%20corresponden%20por%20su%20nacimiento>
- Red de empresas por la diversidad (s.f.). *Guía de diversidad sexual para empresas*. Universidad Torcuato Di Tella. Argentina.
- Rivas, J. (2017). Inclusión laboral de las personas en materia de identidad de género. *Solonik: Revista de Políticas Públicas y Derechos Humanos*, N°2, 70-82.

Saravia, C. (28 de julio de 2021). *Chile lidera casos de violencia física y hostigamiento psicológico a trabajadores trans y no binarios en Latinoamérica*. La tercera. <https://www.latercera.com/pulso-pm/noticia/chile-lidera-casos-de-violencia-fisica-y-hostigamiento-psicologico-a-trabajadores-trans-y-no-binarios-en-latinoamerica/RXWDDZI375FOVKEPDZ6XHFT3MI/>

Spendolini, M. (1994). *Benchmarking*. Norma.

Suess,A. (2018). Derechos de las personas trans e intersex: Revisión del marco legislativo en el contexto español desde una perspectiva de despatologización y derechos humanos. *Extraordinario XXVII Congreso*. Vol.28.

Torres,M., Ermilla,B. (2009). Capital humano e intelectual: su evaluación. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*. 2 (3), 65-81.

Uruguay Presidencia. (2019). *Ley trans incluye componentes de salud, educación, vivienda e inclusión laboral*. <https://www.gub.uy/presidencia/comunicacion/noticias/ley-trans-incluye-componentes-salud-educacion-vivienda-inclusion-laboral-reparacion>

Valdés, C. (2016). Informe sobre la “Situación de las personas trans en Chile” para el comité para la eliminación contra la Discriminación la mujer. Asociación OTD Chile. https://otdchile.org/wpcontent/uploads/2018/02/INT_CEDAW_NGO_CHL_27673_S.pdf

Valenzuela, S. (8 de octubre de 2020). *Por qué a la mayoría de la comunidad LGBTQI+ le es difícil insertarse en el mundo laboral*. La Tercera.

<https://www.latercera.com/paula/por-que-a-la-mayoria-de-la-comunidad-lgbtqi-le-es-dificil-insertarse-en-el-mundo-laboral>

ANEXOS

Anexo A

Empresas por industria

Empresas	Industria
AB InBev	Bebidas
Accenture	Consultoría
Agrosuper	Alimentos
Banco de Chile	Servicios Bancarios
BASF	Química
BCG	Consultoría
Codelco	Minería
Copec	Energía y Combustible
Cuprum AFP	Servicios Financieros
Deloitte	Consultoría
Distribuidora Cummins	Maquinarias
Empresas SB	Retail
Entel	Telecomunicaciones
Finning	Maquinarias
H&M	Vestuario
IBM	Tecnología informática
Latam	Transporte
McKinsey & Company	Consultoría
Medtronic	Salud
MGC	Servicios a empresas
Natura	Coméstica
Paris	Retail
SAP	Tecnología informática
Scotiabank	Servicios Bancarios
Sodexo	Servicios a empresas
Uber	Transporte
Walmart	Retail

Industria	N° de Empresas
Alimentos	1
Bebidas	1
Coméstica	1
Consultoría	4
Energía y Combustible	1
Maquinarias	2
Minería	1
Química	1
Retail	3
Salud	1
Servicios a empresas	2
Servicios Bancarios	2
Servicios Financieros	1
Tecnología informática	2
Telecomunicaciones	1
Transporte	2
Vestuario	1
Total	27

Anexo B

Tablas de consolidación de información

Nombre	Industria	Dotación	% Mujeres	% Hombres	Menciona Diversidad
AB InBev	Bebidas	164.000*	-	-	1
Accenture	Consultoría	-	46%*	54%*	1
Agrosuper	Alimentos	19507	26%	75%	1
Banco de Chile	Servicios Bancarios	13.134	52%	48%	0
BASF	Química	110.302**	-	-	1
BCG	Consultoría	22.000*	44%	56%	1
Codeco	Minería	15.267	10%	90%	1
Copec	Energía y Combustible	1.078	29%	71%	1
Cuprum AFP	Servicios Financieros	1.304	62%	38%	1
Deloitte	Consultoría	1.890	51%	49%	1
Distribuidora Cummins***	Maquinarias	1.279	10%	90%	1
Empresas SB	Retail	8.962	65%	35.1%	1
Entel	Telecomunicaciones	4.278	33%	67%	1
Finning	Maquinarias	5.318**	16%	83%	1
H&M	Vestuario	110.325*	74%	26%	1
IBM	Tecnología informática	345.900*	34%	66%	1
Latam	Transporte	28.396*	38%	62%	1
McKinsey & Company****	Consultoría	750.000*	43%	57%	1
Medtronic	Salud	17.905**	62%	38%	1
MGC	Servicios a empresas	-	-	-	1
Natura***	Coméstica	225	80%	20%	1
Paris***	Retail	8.518	70%	30%	1
SAP	Tecnología informática	102.430*	34%	66%	1
Scotiabank	Servicios Bancarios	6.103	55%	45%	1
Sodexo****	Servicios a empresas	420.000*	-	-	1
Uber	Transporte	-	49,8% **	50,2%	1
Walmart***	Retail	46.490	57%	43%	1

*Datos globales

**Datos America del sur

***Reportes años 2019

****Reportes años 2018-2017

Nombre	Menciona Diversidad Sexual	Integra diversidad sexual a sus lineamientos estratégicos	Acciones concretas de gestión de diversidad sexual		Considerarán la diversidad sexual como ventaja competitiva	Área de gestión de diversidad/d iversidad sexual
			LGTBI+	Personas trans		
AB InBev	1	1	1	1	0	1
Accenture	1	1	1	1	1	1
Agrosuper	0	0	0	0	0	0
Banco de Chile	0	0	0	0	0	0
BASF	1	1	1	0	1	1
BCG	1	1	1	-	1	1
Codelco	1	0	1	0	0	0
Copec	0	0	0	0	0	0
Cuprum AFP	1	0	0	0	0	0
Deloitte	1	1	1	1	1	1
Distribuidora Cummins***	1	1	1	1	1	1
Empresas SB	1	1	1	1	1	1
Entel	1	1	1	1	0	1
Finning	1	1	1	0	1	1
H&M	1	1	1	1	1	1
IBM	1	1	1	1	1	1
Latam	0	0	0	0	0	0
McKinsey & Company****	1	1	1	1	1	1
Medtronic	1	1	1	0	1	1
MGC	1	1	1	-	-	-
Natura***	1	0	1	1	0	0
Paris***	1	0	1	1	1	1
SAP	1	1	1	1	1	1
Scotiabank	1	1	1	1	1	1
Sodexo****	1	1	1	-	1	1
Uber	1	1	1	1	1	1
Walmart***	1	1	1	1	-	1

*Datos globales

**Datos America del sur

***Reportes años 2019

****Reportes años 2018-2017