

## Conceptos Básicos de la Sexualidad Humana

### Heterosexual

Persona que experimenta atracción sexual, romántica y/o afectiva hacia personas de género distinto al suyo.

### Homosexual (Gay o Lesbiana)

Persona que experimenta atracción sexual, romántica y/o afectiva hacia personas del mismo género.

### Bisexual

Persona que experimenta atracción sexual, romántica y/o afectiva hacia personas del mismo género y hacia personas de género distinto al propio.

### Pansexual

Persona que experimenta atracción sexual, romántica y/o afectiva hacia personas independiente de su género.

### Asexual

Persona que experimenta nula o poca atracción sexual hacia otras personas.

### Persona Trans

Persona que no se identifica con el sexo que se le asignó al nacer. Su identidad de género se desarrolla independiente de tratamientos médicos o intervenciones quirúrgicas.

### Mujer Trans

Persona trans que se identifica como mujer (sexo biológico asignado al nacer hombre).

### Hombre Trans

Persona trans que se identifica como hombre (sexo biológico asignado al nacer mujer).

### Persona No binaria

Persona que se identifica fuera de los géneros binarios (femenino o masculino), independientemente del sexo asignado al nacer.

### Intersex

Persona cuyas características sexuales varían respecto al estándar binario de lo femenino o masculino. Esto puede incluir sus órganos reproductivos, cromosomas, anatomía sexual o patrones hormonales.



## Políticas de Gestión y Desarrollo de Personas comprometidas con la creación de equipos de trabajos diversos-inclusivos y sin discriminación

### Políticas de no discriminación

- › Contratar personas según perfil de cargo, el cual no puede discriminar por orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales.
- › Eliminar barreras para el desarrollo profesional o compensaciones inequitativas por razones de género u orientación sexual.
- › Protocolo de prohibición y sanción a burlas, comentarios ofensivos, y microagresiones en general.
- › Promover lenguaje inclusivo y no sexista.

### Gestión de recursos humanos capacitada en la temática

- › Conocimiento del marco legal nacional e internacional en derechos humanos.
- › Gestión de protocolos organizacionales antidiscriminatorios y de buen trato e inclusión.
- › Gestión de canales de denuncia y procedimientos a seguir cuando una persona quiera denunciar discriminación o acoso.
- › Beneficios extensivos a convivientes civiles o parejas de hecho.

### Iniciativas periódicas de formación y educación interna en temas de género y diversidad

- › Desde la alta administración y todos los que forman parte de la cultura organizacional.
- › Entregar protección y validación de las familias diversas, sin discriminar por tipos de familia.
- › Uso de nombre social y pronombres de acuerdo a su identidad de género.
- › Infraestructura amigable hacia diversidades sexo genéricas:
  - Acceso a casilleros y baños correspondientes a la identidad de género, en base a la voluntad de uso de cada persona.
  - Instalación de baño con instalaciones para que cualquier persona pueda utilizarlas.
  - Códigos de vestimenta neutros.
  - Evitar aquellos uniformes que refuercen los estereotipos de género.
  - Proveer de uniformes que correspondan a la identidad de género.



Material elaborado por el Departamento de Promoción de la Salud y Participación Ciudadana, Ministerio de Salud. 2023 | Actualización 2025



Ministerio de Salud

Gobierno de Chile

## Recomendaciones para construir organizaciones laborales saludables y diversas con las personas

# LGBTIQ+

Crear un ambiente de responsabilidad y respeto, requiere que todas las personas trabajen en conjunto



Las organizaciones laborales diversas se benefician de las múltiples competencias y visiones, además de cumplir un rol central para avanzar hacia una sociedad más humana, promoviendo el buen trato y la igualdad, e impactando positivamente en la calidad de vida y el bienestar de las personas.

Las organizaciones laborales, para transformarse en entornos laborales inclusivos deben primero que todo, **cumplir con lo establecido en la normativa chilena respecto a las medidas contra la discriminación, el acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo.**



## La Discriminación en Chile se sanciona

Se entiende por discriminación a toda distinción, exclusión, o restricción que carezca de justificación razonable, como **raza o etnia, nacionalidad, religión o creencia, sexo, maternidad, orientación sexual, identidad y expresión de género, estado civil, entre otros**, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio de los derechos fundamentales (Ley N°20.609/ 2012 que Establece medidas contra la discriminación).

Esta Ley se relaciona con otras regulaciones nacionales e internacionales, que buscan poner fin a diversas situaciones discriminatorias hacia personas LGBTIQ+ (Ley N° 21.120/2018, Reconoce y da protección al derecho a la identidad de Género, Principios de Yogyakarta/2006).

Además, la Ley 21.643 (Karin) indica que las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, lo que, para efectos de este Código, implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo.

## Conductas discriminatorias

La discriminación se puede vivir en diversos lugares y momentos de la vida cotidiana tanto en el hogar, la calle, la escuela, el trabajo. Los más evidentes son: los insultos, gritos, hostigamientos o violencia física.

### Ejemplos de discriminación, acoso o violencia en el trabajo

- » Imposiciones y comentarios para cambiar de apariencia, puede ser en la forma de arreglar el cabello, las uñas, el maquillaje, etc.
- » Imposiciones para usar cierto tipo de vestimenta o uniformes. Este criterio excluye los elementos de protección personal que tienen la finalidad de proteger a la persona de los riesgos a los que se encuentra expuesta.
- » Negativa por parte de jefatura y pares de usar el nombre social escogido por una persona, insistiendo en el uso del nombre legal en situaciones cotidianas o formales.
- » Negación a un puesto de trabajo y asignación de funciones por razones de género, identidad de género, expresión de género u orientación sexual.
- » Negación a utilizar el nombre social en procesos administrativos internos de la organización, tales como correo institucional, intranet, entre otros.
- » Microagresiones: Desde chistes, comentarios insensibles, bromas sobre la orientación sexual, transiciones de género o sobre expresiones de género, uso intencional de los nombres/pronombres incorrecto, entre otros. Lo anterior se considera acoso laboral (Art. 1, Ley 21.643, 2024).

### Discriminación en Chile

- » **El 89% de personas LGBTIQ+** ha sufrido alguna forma de discriminación.
- » **El 12,3% de esas personas, ha sufrido diferentes formas de discriminación** en los lugares de trabajo.
- » **A una de cada 2 personas gay y 7 de cada 10 personas trans** le resulta muy difícil conseguir trabajo en nuestro país si quien recluta conoce o supone la orientación sexual o identidad de género del postulante.

Fuentes: Primer Estudio Estatal sobre Discriminación LGBTIQ+ (2021) y Resultados de la Tercera Versión de Encuesta Fundación Equidad (2021).

## Conceptos básicos de la Sexualidad Humana



### Identidad de género

Cisgénero | Transgénero | Género fluido | No binario | Otro

Es la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente profundamente, la cual puede corresponder o no con el sexo asignado al momento de nacer.

### Orientación sexual y afectiva

Heterosexual | Bisexual | Homosexual | Asexual | Otro

Atracción afectiva/erótico/sexual hacia personas del género opuesto/ambos géneros/mismo género.

### Sexo biológico

Hembra | Intersexual | Macho

Según la OMS, el sexo se refiere a las características biológicas (cromosomas, anatomía, hormonas) que definen a las personas con un sexo masculino (macho) o femenino (hembra).

### Expresión de género

Es la forma en que cada persona expresa su género mediante el comportamiento y apariencia. Puede manifestarse en la forma de hablar, gestos, ropa, etc. La expresión de género puede ser masculina, femenina, andrógina o cualquier combinación de las tres. La expresión de género de una persona no siempre está vinculada con su sexo biológico, su identidad de género o su orientación sexual.