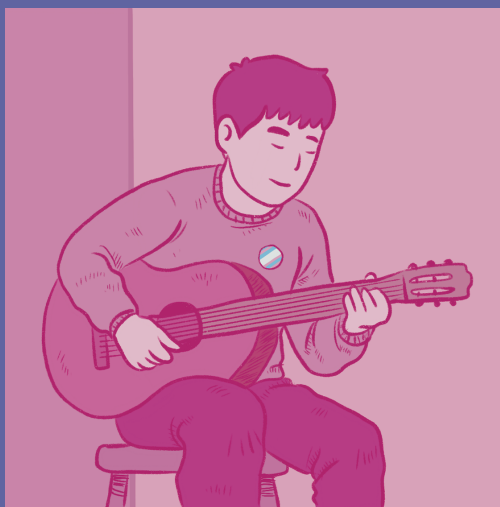




# Encuesta Chile Trans 2023

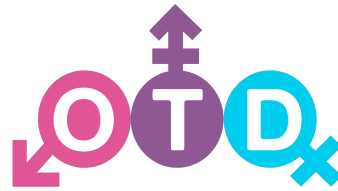
## Empleo de la Comunidad Trans, Travesti y No Binaria en Chile: Antecedentes Para la Discusión Sobre el Cupo Laboral Trans

Andrea Sato, Catalina Dettoni, Maria Jose Azocar, Santiago Rosselot, Shane Cienfuegos



Estudio financiado por





Organizando Trans Diversidades

---

## Encuesta Chile Trans 2023

### Caracterización del Empleo de la Comunidad Trans, Travesti y No Binaria en Chile: Antecedentes Para la Discusión Sobre el Cupo Laboral Trans<sup>1</sup>

---

Andrea Sato<sup>a</sup> Catalina Dettoni<sup>b</sup> María José  
Azocar<sup>c</sup> Santiago Rosselot<sup>d</sup> Shane Cienfuegos<sup>e</sup>

Mayo de 2026

---

<sup>1</sup>Documento de trabajo Fundación SOL, investigación conjunta con OTD Chile.

**a** Investigadora Fundación SOL, correo electrónico: [andrea.sato@fundacionsol.cl](mailto:andrea.sato@fundacionsol.cl)

**b** Investigadora Fundación SOL, correo electrónico: [catalina.dettoni@fundacionsol.cl](mailto:catalina.dettoni@fundacionsol.cl)

**c** Investigadora Fundación SOL, correo electrónico: [mjazocar@fundacionsol.cl](mailto:mjazocar@fundacionsol.cl)

**d** Investigador Fundación SOL, correo electrónico: [santiago.rosselot@fundacionsol.cl](mailto:santiago.rosselot@fundacionsol.cl)

**e** Investigadore Asociación OTD, correo electrónico: [social@otdchile.org](mailto:social@otdchile.org)

# Índice

<b>1. Presentación</b>	<b>4</b>
<b>2. El debate sobre el cupo laboral Trans</b>	<b>6</b>
<b>3. Metodología</b>	<b>12</b>
3.1. Diseño . . . . .	12
3.2. Cuestionario . . . . .	14
3.3. Trabajo en Terreno . . . . .	18
3.4. Depuración de la Base de Datos . . . . .	19
3.5. Interpretación de los Resultados . . . . .	21
<b>4. Principales Resultados</b>	<b>22</b>
4.1. Identidad de Género . . . . .	22
4.2. Caracterización General . . . . .	26
4.3. Indicadores Clásicos de Empleo . . . . .	30
4.4. Personas Ocupadas . . . . .	32
4.5. Personas No Ocupadas . . . . .	38
<b>5. Reflexiones Finales</b>	<b>42</b>
<b>6. Referencias Bibliográficas</b>	<b>44</b>
<b>7. Anexo: Cuestionario Encuesta Chile Trans 2023</b>	<b>46</b>

## Índice de cuadros

1.	Distribución según género según preguntas <i>B3</i> . . . . .	23
2.	Distribución según nivel de identificación con categoría de género presentada	23
3.	Cruce entre categorías de género construidas a partir de pregunta abierta <i>B2</i> y pregunta cerrada <i>B3</i> . . . . .	24
4.	Distribución según género según categorización de pregunta <i>B2</i> , <i>B3</i> y Censo Trans 2024 . . . . .	25
5.	Distribución según sexo asignado al nacer, según género y total de la muestra	26
6.	Distribución según sexo asignado al nacer, según género y total de la muestra	26
7.	Resumen estadístico: edad . . . . .	27
8.	Distribución según tramo etario, Encuesta Chile Trans 2023 y ENE SON-2023	27
9.	Distribución según género y tramo etario . . . . .	28
10.	Distribución según región de residencia, Encuesta Chile Trans 2023 y Censo 2024 . . . . .	28
11.	Distribución según nacionalidad . . . . .	29
12.	Distribución según nivel educacional . . . . .	29
13.	Distribución según nivel educacional y género . . . . .	30
14.	Indicadores Clásicos de Empleo (tasas) . . . . .	30
15.	Indicadores Clásicos de Empleo (niveles) . . . . .	30
16.	Indicadores Clásicos de Empleo (tasas) , según tramo etario . . . . .	31
17.	Distribución según grupo ocupacional (Gran Grupo CIUO 08-CL) . . . . .	32
18.	Distribución según grupo ocupacional (Gran Grupo CIUO 08-CL) y género	33
19.	Distribución según categoría ocupacional . . . . .	33
20.	Distribución según categoría ocupacional y género . . . . .	34
21.	Distribución según subempleo profesional y género . . . . .	34
22.	Distribución según formalidad y género . . . . .	35
23.	Distribución según tipo de inserción y género (porcentaje) . . . . .	35
24.	Estadísticas de horas habitualmente trabajadas y tipo de jornada, según género . . . . .	36
25.	Distribución según lugar donde realizó principalmente sus tareas laborales	36
26.	Distribución según si expresa género en el trabajo . . . . .	37
27.	Distribución según lugar donde realizó principalmente sus tareas laborales y expresión de género en el trabajo . . . . .	37
28.	Distribución según categoría ocupacional y expresión de género en el lugar de trabajo . . . . .	38
29.	Distribución según si tuvo otro empleo en la semana de referencia . . . . .	38
30.	Distribución según motivo de inactividad . . . . .	39
31.	Distribución según tenencia de empleo previo y género . . . . .	39

32.	Distribución según motivo de término de su último empleo (niveles) . . .	40
33.	Distribución según motivo de término de su último empleo (porcentaje) .	40
34.	Distribución según motivo de despido . . . . .	41
35.	Distribución según motivos de renuncia . . . . .	41

# 1. Presentación

En este informe, Encuesta Chile Trans 2023, presentamos los resultados de un análisis que buscó caracterizar, desde una perspectiva cuantitativa, la situación de empleo de la comunidad trans, travesti y no binaria en Chile.

Este estudio forma parte de una investigación más global que se inició el año 2022 y que contó con un primer informe publicado en enero del año 2023 (Sato et. al., 2023), donde se hizo un análisis con metodologías cualitativas de las trayectorias laborales de las personas trans, travestis y no binarias en Chile. Ahora, presentamos una segunda parte —en concreto los resultados de una encuesta— que ha contado con financiamiento del Instituto Williams de la Universidad de California – Los Ángeles y de la Fundación Heinrich Böll.

Tanto el trabajo de la primera fase cualitativa como el trabajo cuantitativo que aquí presentamos se ha realizado por un equipo de investigación constituido por la organización OTD (Organizando Trans Diversidades) y Fundación SOL. Agradecemos el apoyo que también nos han dado a lo largo de esta investigación los profesores Javier Barrientos (Universidad Alberto Hurtado – Universitat de Barcelona), Martín Torres (Universidad de Chile) y la profesora Pamela Martínez (Universidad de Chile). También agradecemos el aporte invaluable que hicieron a esta investigación Michel Riquelme y Josefina Reyes.

Una de las demandas más sentidas de la comunidad trans, travesti y no binaria en Chile se relaciona con avanzar en garantizar derechos en materias laborales para que las personas puedan asegurar un mínimo de condiciones materiales para un buen vivir. A propósito de esta demanda histórica, este informe hace una contribución al debate que se ha dado en Chile respecto a las propuestas por un *Cupo Laboral Trans*. Siguiendo lo concluido en el primer informe de análisis cualitativo, esta política de acción afirmativa, si bien establece un horizonte de cambios significativos para la comunidad trans, travesti y no binaria (TTNB), también es vista por la comunidad con cierto resquemor. Por una parte, es una política que tiene un gran potencial para asegurar un mínimo de acceso a puestos de trabajo; pero, por otra parte, no garantiza que esos puestos de trabajo sean respetuosos de las identidades TTNB ni tampoco asegura que los empleos sean de calidad y con salarios suficientes. Más aún, como se ha visto en otros países, algunas veces estas políticas tienden a excluir a personas que no cuentan con credenciales educativas superiores; situación que es particularmente acuciante en la comunidad TTNB. En este informe nos tomamos un tiempo para entender estos y otros desafíos, y así problematizar las aristas que tiene una política de Cupo Laboral Trans.

Es fundamental mencionar que una política de inclusión laboral en un escenario de empleos precarios, como lo es el mundo laboral chileno, presenta dificultades adicionales. El modelo de trabajo que se ha desarrollado en Chile presenta condiciones de inserción endeble para la gran mayoría de las personas. Por *inserción endeble* nos referimos a empleos que, en las estadísticas, son formales, pero en la práctica no entregan garantías mínimas de seguridad y proyección, dado que son empleos de jornadas parciales, con contratos a plazo fijo o que no aseguran el pago de licencias médicas, entre otros aspectos. Este informe busca evidenciar que, si bien estas condiciones de exclusión, precariedad e inestabilidad tienen particularidades específicas para la población TTNB, el problema es general, para toda la clase trabajadora. La calidad deficiente del empleo es un problema estructural en el país.

El objetivo central de este estudio se relacionó con hacer una caracterización general del empleo de la comunidad trans, travesti y no binaria en Chile. Para conseguir este objetivo, nos propusimos los siguientes objetivos específicos:

1. Caracterizar la identidad de género desde una perspectiva compleja y siguiendo las recomendaciones hechas por organizaciones internacionales, como las que ha entregado el Instituto Williams de la Universidad de California – Los Ángeles.
2. Incorporar una perspectiva interseccional para el análisis del empleo, abordando la identidad de género en relación con otros aspectos que afectan a las personas, tales como su educación, lugar de residencia y estatus migratorio.
3. Analizar comparativamente la situación de empleo entre la población trans y la población general a partir de la incorporación de preguntas sobre ocupación (y desocupación) que son abordadas en encuestas de carácter nacional basadas en estándares internacionales.

Antes de presentar los resultados de la encuesta, en las siguientes secciones ofrecemos una reflexión sobre el debate que se ha dado en nuestra región respecto al Cupo Laboral Trans. Para ese análisis hemos tomado con especial interés la discusión que se ha dado en Argentina, pues en ese país desde el año 2015 se vienen discutiendo estas políticas afirmativas y hoy en día ya se cuentan con informes de evaluación de su implementación. En la siguiente sección ofrecemos una reflexión sobre las decisiones metodológicas que se tomaron en esta investigación con el ánimo de compartir nuestros aciertos y errores, y así avanzar en una discusión que ponga al centro reflexiones éticas respecto a qué preguntas se hacen en las encuestas, cómo se levanta información para contestar esas preguntas y con qué fin.

## 2. El debate sobre el cupo laboral Trans

El contrato sexual ha establecido dos géneros, el femenino y el masculino, y se funda desde una clave binaria basada en estereotipos de género. La diferencia sexual (en la que la masculinidad ostenta poder y superioridad) ha ordenado relaciones sociales y sexuales en una estructura que ha fortalecido la familia heterosexual como núcleo central del modelo de acumulación capitalista y al mismo tiempo, en un sistema social que excluye otro tipo de formas de convivencia y estilos de vida. El modelo binario heterocapitalista se ha mantenido, fortalecido y protegido para mantener el orden patriarcal. Las personas disidentes al género atentan contra esta ordenación sexual impuesta y como consecuencia ocupan lugares de marginación y discriminación. Al mismo tiempo, esa marginación es necesaria para el capitalismo porque permite mantener una estructura sistémica que sostiene una organización que valida una forma de existir (Sato et. al., 2023).

Las personas TTNB como consecuencia de su expresión de género, son excluidas de núcleos familiares, sistemas educativos y empleos. Estas formas de desplazamiento tempranas generan impactos directos en las estrategias que toman para generar ingresos autónomos, lo que se relaciona con problemas profundos de pobreza e inseguridad económica (Sato et al., 2023). Al final de cuentas, sin estudios se tienen pocas posibilidades de acceder a empleos de calidad, cuestión que vuelve mucho más dificultoso generar rentas suficientes para la subsistencia.

Los mecanismos estructurales de discriminación y marginalización actúan a nivel multidimensional, ya que los mandatos corposexuales son más importantes que la idoneidad o la formación de las personas disidentes del género al momento de buscar empleos. Es bajo este diagnóstico que se ha propuesto que, desde el Estado, se puedan realizar “correcciones” para garantizar el desarrollo de la vida de todas las personas. Es fundamental entender que cuando grupos de personas de la comunidad trans (o de la comunidad de personas con discapacidad) exigen mecanismos de corrección en el ámbito económico, salud o educación, no se está reclamando que la sociedad conceptualice a estos grupos como sujetos sin agencia. Lo que se busca, en cambio, es hacer una propuesta para reconocer las relaciones de poder que cruzan a la sociedad y activar entonces, los mecanismos que sean necesarios para proteger los derechos laborales inherentes a todas las personas. Dicho de otra forma, es a partir del reconocimiento de las desigualdades estructurales que se proponen protecciones del Estado (Berkins, 2000).

Entonces, para superar la situación de exclusión en que se encuentran distintos colectivos, los Estados adoptan medidas de acción afirmativas, es decir, aquellas “regulaciones y políticas estatales que tienen como finalidad brindar un trato preferencial a una persona por ser ella parte de un colectivo de individuos que ha resultado – y sigue siendo – víctima de un trato excluyente, sistemático e histórico” con el fin de disminuir las desigualdades y equiparar las posibilidades de acceso (Saba, 2019, p. 85).

Durante la última década, en Chile y en otros países, se han establecido avances en las legislaciones que protegen a las identidades disidentes del género y a la comunidad LGBTIQ+ en torno a la garantía de sus derechos, lo que ha permitido un diálogo más amplio en una perspectiva de derecho para las comunidades TTNB. Si bien esto ha habilitado que se diseñen soluciones (parciales) a problemas estructurales (como lo son las leyes de protección en diversos ámbitos), estos avances no han sido suficientes para armar una infraestructura de protección multidimensional a la población LGTBIQ+. Bajo esta discusión es que algunos Estados han establecido medidas de acción afirmativas que, por ejemplo, se han materializado en algunos ordenamientos jurídicos de la región como en Argentina y Uruguay. Gracias al impulso de colectivos y movimientos, la discriminación a grupos pertenecientes a la comunidad LGTBIQ+ se ha transformado en un tema ineludible y cada vez más patente.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) sostiene que en todas partes del mundo las personas LGTBIQ+ enfrentan exclusión, estigma, discriminación y violencia en el mundo laboral y en relación con su orientación sexual, identidad, expresión de género y características sexuales, cuestión que se proyecta en el ejercicio de sus derechos (OIT, 2022). Por ejemplo, las personas trans reportan niveles extremadamente altos de discriminación laboral, de violencia y acoso, mayormente cuando su expresión e identidad de género no son congruentes con sus documentos (OIT, 2022, p. 28). Por su parte, el Comité Económico y Social Europeo (2012) advierte que se debe prestar especial atención a las personas trans y reconoce como una de las cuestiones más acuciantes su relación con el acceso al empleo y la discriminación en el lugar de trabajo. En esta línea, las políticas que permitan reparar y contrarrestar situaciones de discriminación estructural que viven en todas partes del mundo los cuerpos disidentes del género se han vuelto una materia de particular interés y urgencia.

Las propuestas como el Cupo Laboral Trans están en línea con otras demandas en el ámbito legislativo. Por ejemplo, algunas victorias que se han conseguido para restituir derechos han sido la ley de Matrimonio Igualitario, la ley de Identidad de Género y la ley que regula la despenalización de la interrupción voluntaria del embarazo en tres causales. Los procesos de regularización mediante leyes a desigualdades estructurales son parte del funcionamiento del Estado y los poderes políticos. Estas leyes han permitido mejorar las condiciones de vida de parte de la población y proteger derechos. En esta perspectiva,

es central avanzar en mejoras y reformas que, si bien pueden ser parciales, implican un avance hacia un ejercicio de pleno derecho para todas las personas.

En Chile, la discusión del Cupo Laboral Trans ha tenido momentos de mayor y menor visibilización, cuestión que responde principalmente a las coyunturas del país. En junio del año 2021 la exdiputada Natalia Castillo presentó un proyecto de ley para incluir a personas trans en el sector público. Esta iniciativa, que seguía como lineamiento lo que se había ya aprobado como ley en Argentina, propone que en el sector público - es decir en las empresas, industrias e instituciones del Estado - se contraten a personas trans hasta completar el 1 % del personal. El proyecto de ley ha sido apoyado por organizaciones de la sociedad civil y por otros representantes de los poderes del Estado, pero es un proyecto de ley que aún descansa en la cámara. Además, el proyecto solo considera instituciones del Estado sin condicionar ni obligar a empresas del sector privado a la contratación de personas disidentes del género, por lo que, de entrada, la propuesta estrecha los espacios para el desarrollo laboral.

Si bien en Chile se ha avanzado en diversas políticas públicas vinculadas a la protección y garantía para los derechos de la población LGTBIQ+, el proyecto de Cupo Laboral Trans parece estar estancado y no hay un interés transversal en relevarlo. Es fundamental observar que, en el Congreso, especialmente en la Cámara de Diputados y Diputadas, hay una sensibilidad importante respecto al tema y se ha podido conformar una “bancada disidente” que ha mencionado la necesidad de avanzar en el Cupo Laboral Trans. Las condiciones para habilitar una discusión en este marco se han dificultado este año aún más en un contexto de elecciones presidenciales y el resurgimiento de discursos autoritarios y anti-derechos. Las temáticas vinculadas a la agenda LGTBIQ+ han quedado relegadas y han sido vapuleadas por parte de distintos sectores políticos y candidatos presidenciales.

A pesar de que no hay certezas de cuándo se podría implementar y/o avanzar en el proyecto de ley, las organizaciones de personas trans se mantienen atentas y se han promovido debates en torno a lo que debería contener una ley de Cupo Laboral Trans que permita efectivamente avanzar en garantizar derechos e ingresos autónomos para las disidencias en el ámbito del empleo. Estas discusiones y observaciones se han hecho a la luz de las mismas evaluaciones que han realizado otros países tras la implementación de la ley de Cupo Laboral Trans. Por ejemplo, en Argentina la ley de Cupo Laboral Trans ya cumple más de cuatro años de su implementación, y han evaluado su impacto y limitaciones.

En efecto, en un informe publicado por la Asociación de Trabajadores del Estado (ATE) de Argentina (Latterra y Fernández Romero, 2023), se pueden observar importantes resultados sobre la implementación de la ley y las condiciones laborales de las personas que han accedido al “beneficio” del Cupo Laboral Trans en la república trasandina.

Como indica el informe de ATE, a un año de la implementación de la ley se había cumplido con menos del 8 % del cupo mínimo exigido (1 %). Hasta mediados del año 2022, “habían ingresado 427 personas de las 5.551 que serían necesarias para alcanzar el 1 % de la planta del Sector Público Nacional; es decir, sólo se habían realizado un 7,69 % del 1 % de las contrataciones establecidas por ley” (Latterra y Fernández Romero, 2023, p. 2).

Por otra parte, sólo el 16 % de las personas que fueron consultadas para la investigación mencionada habían podido lograr un contrato de planta permanente. El restante 84 % tenía distintos tipos de contratos temporarios y modalidades precarias como lo es la contratación por monotributo (con la particularidad que es la misma persona trabajadora quien debe cotizar por su seguridad social).

Por otra parte, cuestiones que surgieron de la investigación realizada por ATE en torno a prácticas de discriminación son interesantes de analizar para el contexto nacional. Por ejemplo, en promedio, el 35 % de las personas encuestadas en Argentina había manifestado violencia, ya que no se respeta su identidad en el trato cotidiano dentro de su equipo de trabajo, ni en sistemas informáticos, ni en comunicaciones oficiales.

En Argentina no hubo procesos de formación y sensibilización previos a que se implementara la ley de inclusión laboral trans. Los equipos de trabajo no pasaron por espacios de reflexión que implicaran un análisis de la importancia de esta ley y las vidas que se mejorarían. En Chile, tampoco hay un programa que considere formación y sensibilización en espacios laborales para una mayor inclusión.

En el estudio de ATE en Argentina también se abordan cuestiones vinculadas a los puestos disponibles para ser ocupados por personas trans. Estos puestos fueron cupos laborales vinculados a trabajos de una jerarquía menor y en variadas ocasiones no se consideraban las habilidades, aptitudes o formación de las personas trans que solicitaban el empleo. Esto demuestra una discriminación vertical en los puestos de trabajo y también una falta de interés en que las personas TTNB puedan ascender en un empleo. Esto último se vincula con salarios insuficientes, ya que los empleos son esporádicos, bajo modalidad de honorarios, flexibles y de poca calificación. En otras palabras, en el país trasandino se cumplió con una ley de cupo laboral, pero sin estándares de calidad para los empleos que se ofrecen a la comunidad TTNB.

Sumado a lo anterior hay problemas preexistentes, como los relacionados con los niveles de escolaridad que pueden alcanzar las personas TTNB; niveles que han impedido una exitosa implementación del Cupo Laboral Trans. Dada la discriminación sistemática de las personas disidentes del género, muchas abandonan los estudios formales y esto implica que tampoco tienen las credenciales para acceder a empleos de mayor calificación. Como lo indica el informe de ATE, del grupo de personas trans encuestadas que accedió a un empleo en el Estado, la mitad cuenta con estudios secundarios completos y un 41 % cuenta con estudios superiores (Latterra y Fernández Romero, 2023, p. 22). En otras palabras, el Cupo Laboral Trans estaría beneficiando a unas poquísimas personas de la comunidad trans. Este punto es importante de enfatizar porque la legislación argentina, si bien indicó explícitamente en su artículo 6 que, si una persona no había finalizado el nivel educativo solicitado para el puesto, la ley permitiría su ingreso “con la condición de cursar el o los niveles educativos requeridos y finalizarlos” (Latterra y Fernández Romero, 2023, p. 7); en la práctica, la falta de credenciales educativas siguió siendo un obstáculo para la contratación. Es por esto que es fundamental observar la marginalización y discriminación a la población TTNB desde una perspectiva más estructural y amplia, y acompañar políticas de acción afirmativa con estrategias de prevención de discriminación temprana para así evitar la deserción escolar.

En el gobierno de Milei las condiciones precarias de la implementación de la ley de Cupo Laboral Trans se profundizaron. En un segundo estudio realizado por Latterra y Fernández Romero (2025) – ahora a cuatro años de implementación – se constató que uno de los mayores desafíos de la Ley de Cupo Laboral Travesti-Trans ha sido su sostenibilidad real en un contexto de ajuste estatal. Según datos del INDEC (Informe Técnico, INDEC, 2025) entre diciembre de 2023 y mayo de 2025 se perdieron 48.672 puestos de trabajo en el sector público nacional, lo que representa una caída del 10 % en el empleo estatal.

Aunque no existen cifras oficiales desagregadas que indiquen cuántas de las personas despedidas pertenecen al colectivo travesti-trans, diversas organizaciones denuncian que hubo casos concretos de desvinculaciones en organismos que habían avanzado en la implementación del cupo. La falta de transparencia y el incumplimiento del registro obligatorio que exige la ley agravan el panorama, impidiendo conocer con exactitud cuántas personas trans ingresaron al Estado, cuántas fueron despedidas y cuántas aún están buscando trabajo.

Esta situación evidencia que no es suficiente ingresar al Estado como persona trabajadora, pues la discriminación persiste. Aún más, un obstáculo estructural es el clima laboral. La discriminación por identidad de género sigue presente en muchos ámbitos, públicos y privados y, como ha quedado de manifiesto en Argentina durante la administración de Milei, esto se ha profundizado en escenarios donde el gobierno es contrario a las políticas de inclusión laboral.

Sumado a esto, con la llegada del gobierno de Milei, Argentina comenzó a desandar el camino recorrido en materia de inclusión laboral travesti-trans. En efecto, Lattered y Fernández Romero (2025) plantean que la implementación de la ley está en franco retroceso con un cumplimiento que pasó del 19% a cerca del 15% en organismos públicos que habían alcanzado o superado el cupo. En otras palabras, organismos estatales que habían logrado cumplir el cupo hoy lo des-implementan.

El contexto político actual de Argentina y el proceso de des-implementación del Cupo Laboral Trans evidencia que las leyes de inclusión están al arbitrio del gobierno de turno. Ante esto es urgente avanzar y garantizar políticas de Estado (no de gobiernos) que pongan foco en la no discriminación y en la protección de los derechos fundamentales. Asimismo, la integración de la comunidad TTNB al empleo no puede depender únicamente del cupo laboral. Se deben implementar políticas estructurales y profundas que permitan acceso a trabajo digno e ingresos suficientes para todas las personas.

En esta línea, para la implementación efectiva de cualquier tipo de norma para el Cupo Laboral Trans se debe trabajar en conjunto con las organizaciones de la sociedad civil y también con los oferentes de empleos en una acción conjunta que tenga como objetivo el bienestar y autonomía económica de las personas TTNB. Los cupos laborales no pueden resolver totalmente las problemáticas que rodean a la comunidad LGTBIQ+ en general y a las personas trans en particular. Desde esta perspectiva, es fundamental pensar en políticas públicas globales que tengan su énfasis en cuidar y proteger, ya que una política pública mal implementada podría generar niveles aún mayores de exclusión y discriminación, especialmente en escenarios donde las oportunidades para las personas TTNB se reducen a empleos precarios, flexibles, con bajos salarios, que no responden a sus habilidades y que, además, se desarrollan en ambientes laborales hostiles.

### **3. Metodología**

Como indicamos al inicio de este informe, los resultados que aquí presentamos son parte de una investigación mayor que se inició en el año 2022 y cuyo primer informe fue publicado en el año 2023 (Sato et al., 2023). En ese informe se entregaron los resultados de un análisis cualitativo y se avanzó en el diseño de un borrador de encuesta. Hemos tomado ese borrador como punto de partida para esta segunda fase.

Considerando los aprendizajes hechos en todo este tiempo de trabajo de encuesta, ofrecemos en esta sección una reflexión sobre los aciertos y las limitaciones de las decisiones metodológicas tomadas. Ningún indicador o instrumento es perfecto. Cada cual ilumina un aspecto de la realidad que siempre es más compleja de lo que la ciencia pueda decir de ella. Bajo este contexto, es que queremos darnos un espacio en esta sección para discutir el impacto de las decisiones tomadas por el equipo de investigación con el ánimo de que sirva como insumo para otras investigaciones futuras y que ponga al centro preocupaciones éticas respecto a la forma como se hacen preguntas; qué se pregunta, por qué y para qué; y cuáles son las ventajas y desventajas de implementar instrumentos cuantitativos que buscan comparar la realidad de la comunidad transgénero y no binaria en relación a la comunidad cisgénero.

Hemos ordenado la discusión en torno a cuatro ámbitos de decisión, en cinco subsecciones: 3.1 Diseño, 3.2 Cuestionario, 3.3 Trabajo de Campo, 3.4 Depuración de la Base de Datos y 3.5 Interpretación de Resultados.

#### **3.1. Diseño**

Desde una perspectiva metodológica, una encuesta presencial y de carácter probabilístico es la mejor herramienta para conseguir información confiable, representativa y generalizable a una población. El problema, sin embargo, es que este tipo de instrumentos requieren de una alta cantidad de recursos económicos y deben contar con datos del universo de personas a encuestar. El universo permite tomar decisiones respecto a la muestra, es decir, decisiones respecto a cuántas personas entrevistar para que los resultados sean generalizables a toda la población. Para este estudio no se contaron ni con recursos económicos suficientes ni con información del universo de la población trans, travesti y no binaria. Como resultado, optamos por implementar una encuesta online de autoreporte.

Cabe mencionar, sin embargo, que una vez finalizado el trabajo en terreno en el año 2023, el Instituto Nacional de Estadísticas de Chile (INE) publicó una nueva versión del Censo de la población (Censo 2024). Como veremos más adelante, esa información nos fue útil para evaluar cuánto se parece la muestra alcanzada del universo de personas TTNB en cuanto a sus características generales.

La implementación de una encuesta online, en la práctica, significó que no todas las personas tuvieron las mismas oportunidades para contestar la encuesta. Después de todo, una encuesta online tiende a dificultar la participación de personas que no cuentan con las herramientas para acceder a ella y que generalmente son personas que no manejan el lenguaje digital y no cuentan con dispositivos electrónicos ni una conexión internet suficiente. Si bien en esta investigación desplegamos una serie de estrategias en el trabajo en terreno para conseguir el máximo número de respuestas, en lo concreto, este estudio tuvo limitaciones en el acceso de las personas a la encuesta y no tiene un muestreo probabilístico.

Para conseguir la máxima cantidad de respuestas implementamos un muestreo por conveniencia y por bola de nieve. El primer tipo de muestreo, por conveniencia, consiste en buscar respuestas de personas según su disponibilidad. El segundo tipo de muestreo, por bola de nieve, consiste en pedir a las personas que ya contestaron la encuesta, referir el enlace de la encuesta a otras personas. Más adelante describimos las iniciativas que tomamos para hacer funcionar estas dos formas de contacto de personas y que incluyeron, por ejemplo, la realización de actividades presenciales o envío de correos electrónicos, entre otras iniciativas.

Una segunda e importante limitación de una encuesta online y de autoreporte es que al ser abierta (cualquier persona con el link podía contestarla) se corre el riesgo de obtener respuestas de personas que no son parte de la población a la que se quiere entrevistar. En otras palabras, en este estudio se corrió el riesgo de que personas cisgénero respondieran la encuesta también. Para mitigar este problema, usamos tres estrategias. Primero, el nombre de la encuesta, “Encuesta Chile Trans” y todos los materiales de difusión, fueron explícitos en señalar que la encuesta sólo estaba dirigida a personas trans, travesti y no binarias. Segundo, el cuestionario tuvo una introducción y ahí, de nuevo, se hizo explícito el llamado a que la encuesta sólo estaba dirigida a las personas de la comunidad trans. Finalmente, como veremos más adelante, la encuesta tiene una serie de preguntas respecto a la identidad de género que nos permitió hacer varios tests para chequear si alguna respuesta se mostraba incoherente. Desde luego que estas estrategias no hacen desaparecer los riesgos, por lo tanto, sigue siendo una limitación de esta encuesta que personas cisgénero hayan podido contestar también las preguntas.

La encuesta se alojó en el servidor de la página web de Fundación SOL, lo que nos permitió tomar todos los resguardos de seguridad y confidencialidad de la información.

Una decisión importante que tomó el equipo de investigación fue restringir el acceso a personas que tuvieran menos de 18 años. Reconocemos que esta decisión dejó fuera la posibilidad de levantar conocimiento crítico sobre la realidad laboral de las niñeces trans. Sin embargo, decidimos seguir adelante con esta decisión porque la tramitación tanto del consentimiento informado de las personas menores de 18 años como del consentimiento informado de sus responsables legales representaba una serie de desafíos prácticos para el equipo de investigación.

### **3.2. Cuestionario**

La primera versión del cuestionario aplicado fue desarrollado durante 2022, principalmente mediante la aplicación de grupos focales de personas TTNB y la revisión de distintas encuestas de referencia (sobre el proceso de preparación del borrador y el instrumento resultante, ver Sato et al., 2023). La implementación de una prueba piloto, aplicada a 10 personas, nos permitió precisar la redacción de preguntas, pero sobre todo tomar en consideración la importancia de contar con una encuesta que fuese de pocas preguntas para conseguir que la mayor cantidad de personas contestara el cuestionario completo. Si bien esta decisión implicó que la encuesta tuviera menos profundidad, como equipo decidimos seguir adelante con esta decisión porque el formato online y de autoreporte en general exige contar con cuestionarios más cortos y livianos para así asegurar más alcance. De esta forma, el cuestionario aplicado consiste en una versión reducida de aquel desarrollado en Sato et al. (2023).

Respecto a las preguntas, cabe mencionar que adoptamos una perspectiva compleja para caracterizar la identidad de género. Siguiendo la recomendación del Instituto Williams, es fundamental considerar desde un punto de vista metodológico las múltiples formas como las personas entienden su propia identidad. Por ejemplo, no todas las personas transgénero se llaman a sí mismas “*personas trans*”. Tampoco la identidad de género es un asunto estático, depende del contexto y del curso de vida. Podría ser que hoy algunas personas se llamen a sí mismas trans y en un tiempo después (o en otro contexto) se identifiquen de otra forma. Este rango de posibilidades que abre la politización de la identidad exige que los cuestionarios se adapten a las múltiples formas de vivir las relaciones de género. Desde esta perspectiva decidimos incorporar más de una pregunta para recoger información sobre la identidad de género. El Instituto Williams le llama a esta estrategia el “*modelo de dos pasos*” (two-step approach) porque se realizan dos preguntas:

- ¿Cuál es el sexo que le asignaron al nacer? Seleccione sólo una respuesta:
  1. Femenino
  2. Masculino
  3. Indeterminado
- ¿Con qué género se identifica? Pregunta abierta.

A diferencia de la propuesta hecha por el Instituto Williams, decidimos agregar una tercera opción en la pregunta por sexo asignado al nacer (categoría “*indeterminado*”) para recoger información de los casos de personas intersexuales. Es importante decir aquí que el Instituto Williams sugiere indagar sobre las identidades intersexuales en una pregunta aparte, no como categoría alternativa.

Nuestra propuesta por agregar la categoría “*indeterminado*” como tercera opción tiene una gran limitación: no todas las personas que contestan se identifican como intersexuales. Las razones para identificarse como intersexual varían e incluyen, por ejemplo, el desconocimiento; que la categoría “*indeterminado*” no está presente en la documentación médica; que la persona no lo considera como un aspecto relevante en su vida; que la persona sí lo considera importante sólo que no le parece desde un punto de vista político que aparezca como un posible “*tercer sexo*”. A propósito de estas razones es que el Instituto Williams sugiere hacer esta pregunta de manera aparte y hace recomendaciones específicas para incorporar una explicación en el cuestionario sobre qué significa la denominación intersexual – o en nuestro caso la categoría “*indeterminado*”. Decidimos no dar esta explicación en nuestro instrumento porque consideramos que recargaba de mucha información el cuestionario.

Hacemos mención a estos dos aspectos (incorporar una tercera categoría de “*indeterminado*” y no incorporar mayores explicaciones de lo que significa la categoría intersexual) con el ánimo de reconocer nuestras diferencias con las recomendaciones hechas por el Instituto Williams y para que en el futuro otros estudios puedan examinar si estas diferencias son importantes y marcan un cambio en las respuestas.

Por otra parte, respecto a la pregunta por el sexo asignado al nacer es importante decir que para sectores de la comunidad TTNB esta pregunta asume que hay una “verdad” de la identidad marcada por categorías biológicas y esto en sí mismo es una forma de violencia (Lattera y Fernández Romero, 2023). Reconocemos y valoramos este punto. En un futuro, debería bastar la pregunta “cuál es su identidad” y solo preguntar aspectos biológicos para los casos en que los objetivos del estudio así lo ameriten. Sin embargo, nuestra decisión de mantener la pregunta por el sexo asignado al nacer tuvo como espíritu seguir los parámetros

que se han dado en otras encuestas internacionales para conseguir información comparable.

Otro punto metodológico importante de considerar es que al preguntar por la identidad de género y dar la libertad de responder de forma abierta, se corrió el riesgo de obtener muchas categorías que hacen el análisis estadístico más difícil. De hecho, en la investigación realizada por Barrientos et al. (2021) en Chile se obtuvieron en esta pregunta abierta 224 respuestas distintas. En nuestro caso, obtuvimos 161 respuestas. Este abanico hace inviable el análisis de los resultados y es por eso que nos vimos en la obligación de hacer un ejercicio de agrupación de categorías, que abordaremos en detalle más adelante.

Además de las dos preguntas antes descritas, sumamos otras dos preguntas más sobre identidad de género:

- Si tuviera que elegir sólo una de las siguientes identidades de género, ¿cuál sería?  
Seleccione sólo una respuesta:
  1. Mujer cis-género
  2. Hombre cis-género
  3. Mujer trans / Trans femenina
  4. Hombre trans / Trans masculino
  5. Travesti
  6. No binarie
  7. Otra
  
- ¿Cuál es su nivel de identificación con la respuesta marcada en 3? Seleccione sólo una respuesta:
  1. Alto
  2. Medio Alto
  3. Ni Alto ni Bajo
  4. Medio Bajo
  5. Bajo

Estas dos preguntas se agregaron con cinco propósitos en mente. Primero, quisimos mitigar los problemas que presentaba, por una parte, tener una pregunta abierta con muchas categorías de respuesta; por otra parte, quisimos obtener un marco de respuesta cerrado para una mejor clasificación de las respuestas abiertas. En otras palabras, con esta pregunta de lista cerrada y respuesta obligatoria obtuvimos una referencia para la categorización de las

respuestas abiertas, a la vez que nos permitió identificar posibles alternativas de identidad de género, ausentes en la opción cerrada, potencialmente importantes al repetirse en la pregunta con respuesta abierta.

Segundo, con las opciones de “*mujer cis-género*” y “*hombre cis – género*” testeamos si efectivamente estas identidades están presentes en la comunidad trans, travesti y no binaria. Después de todo, hay personas transgénero que se consideran cisgénero sólo una vez terminados sus procesos de hormonización y/o intervenciones quirúrgicas. Sumado a esto, dado que el link de la encuesta estaba abierto y con esto se corría el riesgo de que personas cisgénero contestaran la encuesta también, esta pregunta nos sirvió como filtro de estos casos al momento de chequearla con la pregunta por el sexo asignado al nacer (al final de esta sección nos referiremos en detalle a los casos que fueron filtrados y excluidos del análisis).

Tercero, agregamos explícitamente la alternativa “*travesti*” en la lista de opciones dado que en nuestra región este término es una identidad política apropiada por parte de la comunidad trans (Sato et al., 2023). Otras encuestas (Informe Paraná, 2012; Barrientos et al., 2021) han recogido este punto también. No incluimos eso sí, la opción “*transexual*” por razones políticas. Para OTD esta opción tiende a reproducir la idea de que sólo las personas que se han operado vía cirugía y que han terminado sus procesos de hormonización son “verdaderamente” trans. Reconocemos eso sí que así como hay personas trans que se consideran a sí mismas personas cis-género luego de haber terminado sus procesos de hormonización; hay personas que prefieren usar la categoría transexual por las mismas razones. Para estos últimos casos, la pregunta de respuesta abierta nos sirvió para observarlo.

Cuarto, agregamos la opción “*otra identidad*” en la lista de opciones cerradas no sólo porque no todas las personas se reconocen en las identidades enumeradas, sino también porque el mero hecho de armar una lista de opciones puede ser visto como una forma de violencia por parte de algunas personas de la comunidad TTNB (ATE, 2023).

Finalmente, agregamos una pregunta sobre el nivel de identificación para testear si las alternativas cerradas que se ofrecieron sintonizaban con las definiciones de las personas encuestadas.

Un último aspecto que es importante de mencionar es que cada una de las preguntas sobre identidad de género se hicieron al inicio de la encuesta, específicamente en el segundo módulo relativo a la caracterización demográfica. Si bien el Instituto Williams recomienda realizar las preguntas de identidad de género al final de la sección de preguntas demográficas (GenIUSS Group, 2014, p. 43), optamos por incluirlas al principio de ese módulo para reforzar el punto de que el cuestionario estaba dirigido exclusivamente a personas de

la comunidad TTNB. El orden de las preguntas se mantuvo a lo largo del trabajo en terreno, entonces no podemos evaluar si nuestra decisión generó un impacto significativo o no.

Como hemos mencionado antes, un instrumento nunca es perfecto y nuestro cuestionario no es la excepción. Si bien hicimos más de una revisión del instrumento, reconocemos que una alternativa de respuesta usó la palabra “incapacitado” para referirse a las personas con discapacidad o con diversidad funcional. Esta palabra es profundamente violenta para algunos sectores de la comunidad de personas en situación de discapacidad y pedimos disculpas al respecto. Reconocemos también que en el formulario más de una alternativa de preguntas usó el masculino como neutro. Al diseñar la encuesta, decidimos mantener estas alternativas de respuesta puesto que eran similares a los cuestionarios que se aplican por las encuestas administradas por el Estado para la población general. En otras palabras, quisimos priorizar la comparabilidad de los instrumentos, sin embargo, nuestra reflexión de hoy es que ésta no fue una buena decisión y en una próxima oportunidad es importante cambiar el lenguaje de las opciones de respuesta.

### **3.3. Trabajo en Terreno**

Uno de los principales desafíos de nuestro estudio estuvo relacionado con su formato online. Como hemos dicho, generalmente las encuestas online son respondidas por personas con alfabetización digital y que cuentan con dispositivos electrónicos que soportan el uso de alta energía de procesamiento y una buena conexión a internet. Dadas estas limitaciones, las encuestas online tienden a excluir a personas por su clase social, edad, lugar de residencia, entre otros factores (GenIUSS Group, 2014; OTD, 2017). Para mitigar este problema se hicieron una serie de esfuerzos por parte del equipo de investigación.

Primero, se fijó un calendario amplio de recogida de información que consideró cinco meses de trabajo en terreno, específicamente entre los días 27 de julio y 1 de diciembre del año 2023. Durante todo este tiempo la encuesta estuvo disponible en la página web de la Fundación SOL y se hicieron periódicamente revisiones para chequear qué grupos de la comunidad no estaban contestando la encuesta.

Segundo, se diseñó un plan de difusión que consistió en subir en las redes sociales de OTD información de la encuesta, hacer vocerías en medios de comunicación respecto a la encuesta y armar una lista de 22 organizaciones aliadas activando a lo largo de Chile para hacerles llegar material de difusión. Este contacto se realizó en dos momentos (durante el mes de septiembre y el mes de octubre) vía email, redes sociales y por contacto presencial directo.

Tercero, se realizaron tres encuentros presenciales en Santiago para invitar a las personas a contestar el cuestionario y encuestar a grupos de la población que de otra forma no responderían el cuestionario por sí solas. El primer evento se realizó el día 27 de julio en el marco del lanzamiento de la encuesta. El segundo evento se realizó el día 15 de septiembre en el marco de una acción de memoria y reconocimiento a las vejeces trans. El tercer evento se realizó el día 31 de octubre en el marco del festival Transfest. En cada uno de estos eventos, personas voluntarias de los equipos de Fundación SOL y OTD encuestaron directamente a las personas y promovieron la difusión de la encuesta.

Vale mencionar que, si bien el cuestionario estuvo diseñado para que fuese respondido en menos de seis minutos, cuando las personas fueron entrevistadas por voluntaries del equipo de investigación, la encuesta llegó a tomar 20 minutos de duración. Esto fue especialmente relevante para dos grupos: personas envejecidas y personas que han tenido escasos momentos para compartir sus experiencias de discriminación en el mundo laboral. Desde el equipo de investigación nos tomamos esos tiempos de conversación y espacios de encuentro como una práctica de cuidado muy valiosa, pues las personas nos comentaron que el sólo hecho de compartir su experiencia con el equipo y ser recibida con una escucha atenta y respetuosa les sirvió como un ejercicio de reparación.

Cuarto, para incentivar la participación se realizó un sorteo entre las personas que contestaron la encuesta que entregó un premio de 200 mil pesos y se realizó el día 13 de octubre. La persona ganadora recibió una tarjeta (gift card) de premio. Para participar en el sorteo, las personas debían agregar de forma voluntaria y en la última parte de la encuesta su teléfono o email de contacto. La voluntariedad nos permitió mantener en reserva la identidad de quienes no quisieran bajo ningún contexto dar su nombre en la encuesta.

En resumen, para mitigar los problemas de acceso que presenta un formato online y de autoreporte de encuesta se usaron cuatro estrategias: calendario amplio de recogida de información, difusión directa con organizaciones aliadas, eventos presenciales de recogida de información y sorteo para incentivar la participación.

### **3.4. Depuración de la Base de Datos**

Se recibieron un total de 822 respuestas al formulario, las cuales, tras un proceso de depuración de los datos, resultaron en 755 respuestas válidas para efectos del análisis. Esta depuración de la base de datos se ancló en una serie de decisiones metodológicas que tomó el equipo y que consideraron los 67 registros como incompletos o inconsistentes. Hubo ocho criterios para descartar las 67 observaciones.

Primero, se invalidaron los registros que fueron ingresados en la fase piloto. Las diez personas que contestaron la encuesta piloto fueron invitadas a contestar en una segunda oportunidad la encuesta, pero en su versión final.

Segundo, se descartaron las respuestas contestadas más de una vez por la misma persona. Para identificar observaciones duplicadas, se consideró como identificador inicial el correo registrado. Una vez identificados los correos repetidos, se analizaron las características personales de cada observación para evaluar que efectivamente fuera la misma persona. En el caso de coincidir tanto el correo como las características personales, se seleccionaron para la base final el registro más completo, o, en caso de estar ambos completos, el más reciente.

Tercero, se descartaron los registros sin respuestas asociadas a la variable edad, pues se consideró que esta información era fundamental para el análisis.

Cuarto, las personas que indicaron ser mujeres-cis u hombres-cis y cuyo sexo asignado al nacer es femenino y masculino respectivamente, no se consideraron como parte de la comunidad TTNB. Estos registros fueron descartados por no corresponder a la población objetivo.

Quinto, se dejaron fuera los registros con inconsistencias respecto al género. Por ejemplo, personas que indicaron identificarse como transmascuino, pero indicaron como sexo asignado al nacer “*masculino*”; o bien, mujeres transfemeninas que indicaron “*femenino*” como sexo asignado al nacer.

Sexto, se descartaron de la base de datos final los registros sin respuesta a la pregunta “*D.2.- Realizó ese trabajo...*” que refiere al tipo de ocupación. Como la variable edad, el equipo de investigación consideró que contestar esta pregunta era fundamental para el análisis.

Séptimo, se descartaron los registros sin respuesta o indicando “no sabe” a dos preguntas: “*D.4.- La empresa, negocio o actividad en la que trabaja, ¿está registrada en el Servicio de Impuestos Internos (SII) o tiene iniciación de actividades?*” y “*D.5.- Por el trabajo realizado, ¿entregó boleta de honorarios?*”. En estos casos no se contaba con información adicional para analizar la calidad del empleo, cuestión que el equipo consideró como necesario.

Octavo, se descartaron los registros sin respuesta a la pregunta “E.1.- En las cuatro últimas semanas, hasta el domingo de la semana de referencia, ¿ha tratado de encontrar algún empleo o ha hecho alguna gestión para crear su propia empresa o negocio?”. La obtención de esta respuesta era central para distinguir entre personas *desocupadas* e *inactivas*.

### 3.5. Interpretación de los Resultados

Como se mencionó previamente, las conclusiones que se pueden extraer de este estudio no son extrapolables a toda la población trans, travesti y no binaria del país porque el diseño muestral de la investigación no es probabilístico. Por ejemplo, en términos estadísticos, no se puede concluir que la comunidad TTNB tiene mayores tasas de desempleo a partir de los resultados de esta encuesta. Sólo podemos interpretar resultados para la muestra de personas encuestadas, no la población TTNB. Por otro lado, las encuestas nacionales oficiales disponibles que miden las cifras de ocupación y desocupación en Chile son probabilísticas, por ende, representativas de la población general. Por lo tanto, al momento de comparar resultados, hay que tener en cuenta que la Encuesta Chile Trans 2023 representa solamente al grupo de personas encuestadas, mientras que las encuestas oficiales representan a la población general.

A pesar de esta restricción, es importante tomar en consideración dos asuntos. En primer lugar, la muestra de esta encuesta incluye una alta cantidad de observaciones (755 casos). En términos estadísticos, por la *ley de los grandes números*, es un tamaño de muestra que permite hacer inferencia estadística. Esta ley supone que a medida que aumenta el número de veces que se repite un ejercicio aleatorio, el promedio de los resultados de esas repeticiones se acerca cada vez más al promedio teórico o esperado. Dicho de otra forma, si bien no podemos hacer extrapolaciones de los resultados de esta encuesta a toda la población TTNB, sí podemos describir la muestra e inferir tendencias respecto al comportamiento que ocurre al interior de esa muestra.

En segundo lugar, el INE publicó en el año 2024 los resultados del Censo 2024 donde se hicieron preguntas específicas respecto a la identidad de género y que incluyó la posibilidad de declarar si la persona es transmasculina, transfemenina, no binaria u otra. Con esta información, que se presentó tiempo después de realizado el trabajo en terreno de esta encuesta, podemos evaluar la distribución por género de la muestra alcanzada con respecto a la distribución efectiva de la comunidad TTNB según el Censo 2024. Con este ejercicio de comparación, si bien no solucionamos las restricciones de interpretación que plantea un diseño muestral no probabilístico, sí nos permite identificar posibles sesgos en las conclusiones que podemos hacer respecto a las tendencias observadas en la muestra en sí.

Respecto al Censo 2024, sin embargo, cabe hacer una importante observación. Como lo indicó OTD (2024), el instrumento que se usó para el Censo presentó una serie de limitaciones metodológicas. Por ejemplo, cuando se pregunta por sexo en el cuestionario se dan las opciones de hombre y mujer - y no masculino y femenino - y a la hora de preguntar por identidad de género, donde sí cabe preguntar por hombre, mujer y otras identidades, no incluyó las recomendaciones hechas antes por OTD y otras organizaciones de dar las facilidades necesarias para que las personas de la comunidad TTNB se sintieran cómodas al contestar. Dado que el Censo da la opción que una persona pueda responder el cuestionario en representación de otras personas del hogar y dado que las categorías de respuesta de la identidad de género no se entregan en una tarjeta o en otro formato que asegure confidencialidad, no se dieron las condiciones prácticas para garantizar un espacio seguro de respuesta. En definitiva, el universo de personas TTNB podría estar subestimado por el Censo 2024.

## **4. Principales Resultados**

En esta sección se describirán los principales resultados de la Encuesta, dividido en cinco subsecciones. La primera abordará directamente la identidad de género de quienes respondieron, evaluando la metodología de preguntas propuesta. La segunda sección caracterizará en términos generales a la muestra en base a otras dimensiones que no sean el género. En la sección 4.3 se comienza a analizar directamente las características laborales de la muestra, presentando indicadores clásicos de empleo. La sección 4.4 analizará las condiciones laborales de las personas ocupadas, mientras que la última sección revisará la situación de las personas no ocupadas.

### **4.1. Identidad de Género**

Como se indicó antes, en este estudio nos hemos dado el tiempo para incorporar varias preguntas relacionadas con la identidad de género. En gran parte esta decisión responde a las sugerencias hechas por el Instituto Williams de hacer todos los esfuerzos por recoger de la manera más fiel posible la respuesta que dan las propias personas a la hora de definir su identidad. Al mismo tiempo, esta estrategia presenta desafíos pues, por una parte, se puede obtener una heterogeneidad de respuestas que hace impracticable el análisis y la comparabilidad de los resultados; y, por otra parte, la exploración de la identidad en función de distintas preguntas puede ser leído en sí mismo como un acto de violencia.

El cuadro 1 muestra los resultados de la pregunta de género *B3*, que ofreció alternativas de respuesta cerradas. Se puede observar que el grupo de personas que se considera hombre-cis o mujer-cis es pequeño, al igual que quienes se identifican como travesti. En total, 17 personas señalaron estas alternativas, representando un 2,2% del total de la muestra. Dada la baja cantidad de respuestas y buscando la comparabilidad con el Censo 2024, las respuestas se agruparon en cuatro categorías: hombre trans / transmascuino, mujer trans / transfemenino, no binarie, otra<sup>2</sup>. Los resultados de las categorías agrupadas se presentarán más adelante.

**Cuadro 1:** Distribución según género según preguntas *B3*

	N°	%
Hombre-cis	6	0,8 %
Mujer-cis	4	0,5 %
Hombre trans / trans masculino	278	36,8 %
Mujer trans / trans femenina	148	19,6 %
No binarie	290	38,4 %
Travesti	7	0,9 %
Otra	22	2,9 %
Total	755	100,0 %

Fundación SOL en base a Encuesta Chile Trans 2023.

Una parte relevante de la metodología propuesta considera el nivel de identificación con la categoría de género seleccionada en la pregunta *B3*. Los resultados muestran que un 91,8% señalaron tener un nivel de identificación alto o medio-alto. El 6,1% tiene un nivel de identificación “ni alto ni bajo”, el 2,1% indicó tener un nivel bajo o medio bajo. Esto sugiere que, en términos generales, las alternativas cerradas presentadas tuvieron una buena recepción en términos de identificación en la muestra.

**Cuadro 2:** Distribución según nivel de identificación con categoría de género presentada

Nivel de identificación	N°	%
Bajo	1	0,1 %
Medio bajo	15	2,0 %
Ni alto ni bajo	46	6,1 %
Medio alto	190	25,2 %
Alto	503	66,6 %
Total	755	100,0 %

Fundación SOL en base a Encuesta Chile Trans 2023.

<sup>2</sup>Hombre-cis fue incorporado a *transmasculino*, mujer-cis a *transfemenino* y travesti a *otra*.

La pregunta *B2* del cuestionario propone de manera abierta explorar con qué género se identifica la persona. Las respuestas entregadas en esa pregunta fueron categorizadas por el equipo de investigación de OTD, por comparabilidad, en las cuatro alternativas ya mencionadas. El cuadro 3 muestra el cruce entre ambas categorizaciones de género.

**Cuadro 3:** Cruce entre categorías de género construidas a partir de pregunta abierta *B2* y pregunta cerrada *B3*

	Categorización <i>B3</i>				Total
	Hombre Trans / Transmasculino	Mujer Trans / Transfemenino	No binarie	Otro	
Categorización <i>B2</i>					
Hombre Trans / Transmasculino	268	0	16	1	285
Mujer Trans / Transfemenino	0	144	2	4	150
No binarie	15	8	257	17	297
Otro	1	0	15	7	23
Total	284	152	290	29	755

Fundación SOL en base a Encuesta Chile Trans 2023.

Lo primero que se ve es que no existen diferencias significativas a nivel agregado. Sin embargo, sí se observa el traspaso de observaciones de una categoría a otra. Por ejemplo, 16 personas categorizadas como *No binarie* según su respuesta en la pregunta abierta *B2*, al momento de ofrecerles alternativas cerradas de identidades de género seleccionaron la opción *Transmasculino*.

En términos metodológicos, se puede observar que existen diferencias entre las categorías construidas a partir de las preguntas abiertas y cerradas, cuya magnitud es acotada. Por otro lado, las preguntas cerradas muestran un nivel de identificación relativamente alto con las alternativas presentadas. Dado lo anterior, de cara al resto del informe, se presentarán resultados según la pregunta cerrada *B3*, ya que la categorización la realizaron las mismas personas que respondieron la encuesta.

**Cuadro 4:** Distribución según género según categorización de pregunta *B2*, *B3* y Censo Trans 2024

	Categorización <i>B2</i>		Categorización <i>B3</i>		Censo 2024
	N°	%	N°	%	%
Hombre Trans / Transmasculino	285	37,7 %	284	37,6 %	48,9 %
Mujer Trans / Transfemenino	150	19,9 %	152	20,1 %	20,4 %
No binarie	297	39,3 %	290	38,4 %	23,6 %
Otro	23	3,0 %	29	3,8 %	7,2 %
Total	755	100,0 %	755	100,0 %	100,0 %

Fundación SOL en base a Encuesta Chile Trans 2023 y Censo 2024.

Se puede observar que la muestra alcanzada está compuesta principalmente por personas no binaries (38,4 %), seguido de transmasculinidades (37,6 %) y transfemeneidades (20,1 %). El grupo identificado por algún otro género representa un grupo minoritario dentro de la muestra<sup>3</sup> (3,0 %).

Al comparar la muestra con la distribución según género obtenida del Censo 2024, se ve que la población no binarie está sobre representada (a nivel nacional es el 23,6 %) y la población transmasculina subrepresentada (48,9 % a nivel nacional). Las transfemeneidades de la muestra representan una proporción similar a la del total nacional, mientras que otros géneros están subrepresentados (7,2 %).

Los cuadros 5 y 6 muestran la distribución según el sexo asignado al nacer. Como indicamos más arriba, la pregunta respecto al “sexo asignado al nacer” nos ayudó a comprender si había congruencia entre las respuestas y a descartar casos cuando esta incongruencia estuviese presente.

En términos generales, se observa que el sexo femenino es el grupo más grande de la muestra (71,0 %), seguido con distancia por el masculino (28,3 %). Dentro del grupo no binarie, prácticamente el 80 % es de sexo asignado al nacer femenino. Para indagar sobre cuántas personas de la muestra podían definirse como intersexuales se incluyó la categoría de sexo indeterminado. Sólo 5 personas marcaron esta categoría.

<sup>3</sup>Todos los resultados presentados a continuación muestran datos para las cuatro categorías de género. Sin embargo, por el tamaño de la muestra que compone la categoría de “Otro” género, de tan solo 23 personas, la inferencia estadística que se puede hacer es limitada.

**Cuadro 5:** Distribución según sexo asignado al nacer, según género y total de la muestra

	Total Muestra	Hombre Trans / Transmasculino	Mujer Trans / Transfemenino	No binarie	Otro
Femenino	536	283	0	235	18
Masculino	214	0	152	52	10
Indeterminado	5	1	0	3	1
Total	755	284	152	290	29

Fundación SOL en base a Encuesta Chile Trans 2023.

**Cuadro 6:** Distribución según sexo asignado al nacer, según género y total de la muestra

	Total Muestra	Hombre Trans / Transmasculino	Mujer Trans / Transfemenino	No binarie	Otro
Femenino	71,0 %	99,6 %	0,0 %	81,0 %	62,1 %
Masculino	28,3 %	0,0 %	100,0 %	17,9 %	34,5 %
Indeterminado	0,7 %	0,4 %	0,0 %	1,0 %	3,4 %
Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Fundación SOL en base a Encuesta Chile Trans 2023.

## 4.2. Caracterización General

La caracterización de la muestra es fundamental al momento de realizar un análisis estadístico. Conocer las características de quienes respondieron la encuesta permite, por ejemplo, ver si hay diferencias en las condiciones laborales de la muestra TTNB con respecto a la población general que puedan deberse a factores como la edad o el nivel educativo, entre otros.

En términos etarios, vemos que las personas encuestadas son mayoritariamente jóvenes, con una edad promedio de 27,7 años y una mediana de 27 años. El valor mínimo es de 18 años, edad de corte necesaria para poder responder la encuesta, mientras que la edad máxima observada es de 74 años.

Al mirar la distribución según tramo etario, vemos que la mayoría tiene entre 25-34 años (55,5 %), seguido por el tramo de 18-24 años (33,6 %) y que solo 16 personas (2,1 %) tienen más de 44 años. Esta distribución etaria es consistente con datos relativos a la expectativa de vida de la población TTNB en América Latina (Sato et. al., 2023).

Para tener una idea más concreta sobre las diferencias etarias entre la muestra de la Encuesta Trans 2023 y el total de la población, se analizó la Encuesta Nacional de Empleo para el trimestre septiembre-octubre-noviembre del año 2023, es decir, de un período de levantamiento comparable. La sociedad en su conjunto muestra una pirámide demográfica mucho más envejecida<sup>4</sup>. La edad promedio es de 45,8 años, es decir, 18 años más que en el caso de la muestra TTNB. Por otro lado, el 50 % de la población tiene más de 44 años, porcentaje que en el caso de la muestra alcanza apenas el 2,1 %.

**Cuadro 7:** Resumen estadístico: edad

	Encuesta Chile Trans 2023	ENE SON-2023
Promedio	27,7	45,8
Mediana	27	44
Mínimo	18	18
Máximo	74	103

Fundación SOL en base a Encuesta Chile Trans 2023 y ENE SON-2023.

**Cuadro 8:** Distribución según tramo etario, Encuesta Chile Trans 2023 y ENE SON-2023

Tramo etario	Encuesta Chile Trans 2023		ENE SON-2023
	N°	%	%
18-24 años	254	33,6 %	11,8 %
25-34 años	418	55,4 %	20,9 %
35-44 años	67	8,9 %	18,9 %
45-59 años	12	1,6 %	24,2 %
Más de 60 años	4	0,5 %	24,2 %
Total	755	100,0 %	100,0 %

Fundación SOL en base a Encuesta Chile Trans 2023 y ENE SON-2023.

El análisis según tramo etario y género muestra una distribución similar entre transmasculinidades y población no binarie, con un 90,5 % y 91,7 % menor de 35 años, respectivamente, y prácticamente sin personas mayores de 44 años. La población transfemenina, en cambio, muestra una población relativamente mayor, con un 8,6 % de 45 o más años y un 80,3 % menor de 35 años.

<sup>4</sup>Se consideraron a las personas mayores de 18 años.

**Cuadro 9:** Distribución según género y tramo etario

	Hombre Trans / Transmasculino	Mujer Trans / Transfemenino	No binarie	Otro
18-24 años	39,8 %	30,9 %	30,0 %	24,1 %
25-34 años	50,7 %	49,3 %	61,7 %	69,0 %
35-44 años	8,8 %	11,2 %	8,3 %	3,4 %
45-59 años	0,7 %	5,9 %	0,0 %	3,4 %
Más de 60 años	0,0 %	2,6 %	0,0 %	0,0 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %

Fundación SOL en base a Encuesta Chile Trans 2023.

En términos regionales, vemos que la muestra está altamente concentrada en la Región Metropolitana (59,2 %) y, en menor medida, Valparaíso (12,8 %). Respecto a las demás regiones, sólo el BíoBío supera el 5 %. La distribución regional según género no muestra diferencias significativas.

**Cuadro 10:** Distribución según región de residencia, Encuesta Chile Trans 2023 y Censo 2024

Región	Encuesta Chile Trans 2023		Censo 2024
	N°	%	%
Tarapacá	6	0,8 %	2,3 %
Antofagasta	16	2,1 %	3,5 %
Atacama	5	0,7 %	1,3 %
Coquimbo	11	1,5 %	4,1 %
Valparaíso	97	12,8 %	11,0 %
O'Higgins	20	2,6 %	4,3 %
Maule	25	3,3 %	5,1 %
BíoBío	51	6,8 %	8,2 %
Araucanía	17	2,3 %	4,1 %
Los Lagos	17	2,3 %	3,5 %
Aysén	4	0,5 %	0,4 %
Magallanes	6	0,8 %	0,8 %
Metropolitana	447	59,2 %	46,3 %
Los Ríos	17	2,3 %	1,9 %
Arica y Parinacota	11	1,5 %	1,3 %
Ñuble	5	0,7 %	2,0 %
Total	755	100,0 %	100 %

Fundación SOL en base a Encuesta Chile Trans 2023.

Al comparar con los resultados del Censo 2024, se puede observar que la Región Metropolitana está fuertemente sobreestimada en la muestra (46,3 % según el Censo 2024), en desmedro de regiones como Coquimbo, Maule o La Araucanía.

La gran mayoría de las personas que respondieron la encuesta son de nacionalidad chilena (95,2 %). Algunas personas declararon tener doble nacionalidad, chilena y otra (2,6 %) y solamente el 2 % indicó ser extranjera.

**Cuadro 11:** Distribución según nacionalidad

	N°	%
Chilena	719	95,2 %
Chilena y otra	20	2,6 %
Otra nacionalidad	15	2,0 %
Total	754	100,0 %

Fundación SOL en base a Encuesta Chile Trans 2023.

Una revisión del nivel educacional indica que el 3,8 % no terminó la educación media, que un 50,1 % tiene educación media completa<sup>5</sup>, que el 40,1 % estudios superiores completos y un 6,0 % tiene estudios de postgrado. Esto habla de una población altamente calificada con respecto a la población total, donde el 18,5 % no terminó la educación media, mientras que el 36,4 % tiene educación superior completa y el 3,0 % tiene estudios de postgrado completos.

**Cuadro 12:** Distribución según nivel educacional

Tramo etario	Encuesta Chile Trans 2023		ENE SON-2023
	N°	%	%
Sin educación media completa	29	3,8 %	18,5 %
Educación media completa	378	50,1 %	42,1 %
Educación superior completa	303	40,1 %	36,4 %
Postgrado completo	45	6,0 %	3,0 %
Total	755	100 %	100 %

Fundación SOL en base a Encuesta Chile Trans 2023 y ENE SON-2023.

Una mirada del nivel educativo según género nos muestra que la población transfemenina tiene un grupo de personas sin educación media completa mayor al promedio (7,9 %). La población no binarie muestra niveles de educación más altos que el resto de la muestra, con un 54,1 % que tiene educación superior completa o postgrado, valor que rodea el 40 % en el caso de la población transmasculina y la transfemenina.

<sup>5</sup>Se considera la educación media técnico-profesional dentro de esta categoría.

**Cuadro 13:** Distribución según nivel educacional y género

	Hombre Trans / Transmasculino	Mujer Trans / Transfemenino	No binarie	Otro
Sin educación media completa	2,8 %	7,9 %	2,8 %	3,4 %
Educación media completa	56,7 %	53,3 %	43,1 %	37,9 %
Educación profesional completa	36,3 %	35,5 %	45,5 %	48,3 %
Postgrado completo	4,2 %	3,3 %	8,6 %	10,3 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %

Fundación SOL en base a Encuesta Chile Trans 2023.

### 4.3. Indicadores Clásicos de Empleo

Los indicadores clásicos de empleo indican que, considerando el total de la muestra, la tasa de participación fue de un 93,6 %. Esto habla de una participación mayor a la sociedad en su conjunto, que alcanzó para el mismo período un 61,5 % (IMCE SON-2023). La tasa de ocupación, en tanto, fue de un 77 %, también superior a la población en su conjunto (56,1 %). Por otro lado, la tasa de desempleo de la muestra alcanzó un 17,8 %, más del doble que la de la población general (8,7 %). La menor tasa de participación se observa en la población transfemenina, al igual que la menor tasa de desempleo. La mayor tasa de desempleo se observa en otras identidades de género.

**Cuadro 14:** Indicadores Clásicos de Empleo (tasas)

	Muestra Total	Hombre Trans / Transmasculino	Mujer Trans / Transfemenino	No binarie	Otro
Tasa de Ocupación	77,0 %	77,1 %	75,7 %	77,9 %	72,4 %
Tasa de Desempleo	17,8 %	18,3 %	16,1 %	17,5 %	25,0 %
Tasa de Participación	93,6 %	94,4 %	90,1 %	94,5 %	96,6 %

Fundación SOL en base a Encuesta Chile Trans 2023.

**Cuadro 15:** Indicadores Clásicos de Empleo (niveles)

	Muestra Total	Hombre Trans / Transmasculino	Mujer Trans / Transfemenino	No binarie	Otro
Personas Ocupadas	581	219	115	226	21
Personas Desocupadas	126	49	22	48	7
Personas Inactivas	48	16	15	16	1
Total	755	285	150	297	23

Fundación SOL en base a Encuesta Chile Trans 2023.

La distribución etaria de la muestra, sin embargo, no permite realizar una comparación directa de los indicadores clásicos, ya que existen diferencias documentadas de participación laboral a lo largo de la vida de las personas. Por ejemplo, de acuerdo a encuestas nacionales implementadas por el INE, la población joven presentó en 2024 una tasa de participación de 40,7 %, considerablemente más bajo que el 61,7 % de la población general en el mismo período. También se observó una tasa de ocupación mucho más baja (32,0 % versus 56,3 %) y una tasa de desempleo más alta (21,3 % versus 8,7 %) (Azocar et. al., 2025). La menor participación se debe, principalmente, a motivos de estudio, mientras que la mayor tasa de desempleo indica que es más difícil para un joven encontrar trabajo una vez que decida ingresar al mercado del trabajo, debido, entre otras cosas, a la falta de experiencia.

Para el caso de la Encuesta Chile Trans 2023, un análisis según tramo etario nos muestra que la participación es más baja antes de los 24 años, y que se mantiene alta hasta los 44 años, tras lo cual cae abruptamente<sup>6</sup>. Esto es consistente con la población general en términos de trayectoria general, sin embargo, presenta dos diferencias importantes. En primer lugar, se mantienen los niveles de participación mayores a la población general, y, en segundo lugar, se ve un declive más temprano. En la tasa de ocupación se observa una evolución similar.

La tasa de desempleo muestra que, para la población TTNB joven, a pesar de participar menos del mercado laboral, cuando lo hacen les cuesta más encontrar trabajo. Este fenómeno se observa en la población general, pero en tasas menores. El momento de menor desempleo es entre los 25-34 años, creciendo de manera importante hacia los 35-44 años, aunque aun por debajo de los niveles de la población joven.

**Cuadro 16:** Indicadores Clásicos de Empleo (tasas) , según tramo etario

	Tasa de Participación	Tasa de Desempleo	Tasa de Ocupación
18-24 años	89,4 %	25,1 %	66,9 %
25-34 años	96,2 %	13,2 %	83,5 %
35-44 años	97,0 %	18,5 %	79,1 %
Más de 45 años	81,3 %	30,8 %	56,3 %

Fundación SOL en base a Encuesta Chile Trans 2023.

<sup>6</sup>Se debe tener en cuenta que el grupo de mayores de 45 años es de solamente 16 personas, por lo cual la inferencia que se puede hacer es limitada.

#### 4.4. Personas Ocupadas

Al momento de caracterizar a las personas ocupadas, la primera pregunta aplicada fue sobre el oficio, labor o ocupación que ejerció la persona en su empleo principal. El formato fue de pregunta con respuesta abierta, la que luego fue codificada por el equipo de Fundación SOL según el clasificador CIUO 08.CL (INE, 2018) por comparabilidad. Los resultados se pueden observar en el cuadro 17.

**Cuadro 17:** Distribución según grupo ocupacional (Gran Grupo CIUO 08-CL)

	Encuesta Chile Trans 2023 N°	%	ENE SON-2023 %
Directores, gerentes y administradores	1	0,2 %	4,2 %
Profesionales, científicos e intelectuales	184	31,7 %	17,4 %
Técnicos y profesionales de nivel medio	55	9,5 %	12,2 %
Personal de apoyo administrativo	73	12,6 %	5,3 %
Trabajadores de los servicios y vendedores	160	27,5 %	21,4 %
Agricultores y trabajadores calificados	3	0,5 %	2,2 %
Artesanos y operarios de oficios	22	3,8 %	12,2 %
Operadores	20	3,4 %	8,1 %
Ocupaciones elementales	42	7,2 %	16,6 %
Otros no identificados	0	0,0 %	0,3 %
Sin clasificación	21	3,6 %	0,1 %
Total	581	100,0 %	100,0 %

Fundación SOL en base a Encuesta Chile Trans 2023.

Se pueden observar dos grandes grupos mayoritarios en la muestra. Por un lado, están los profesionales, científicos e intelectuales, que representan el 31,7 %, seguido de cerca por los trabajadores de servicios y vendedores, con un 27,5 %. Ambos grupos están son considerablemente más grandes que en la población general, sobretodo los profesionales. Otros grupos relevantes son personal de apoyo administrativo (12,6 %) y técnicos y profesionales de nivel medio (9,5 %). Por otro lado, solamente 1 persona indicó cumplir una labor como directo, gerente o administrador.

Un análisis según género muestra que existe una mayor concentración de profesionales en la población no binarie (41,2 %), fenómeno opuesto en las transmasculinidades (21,9 %). En servicios y venta, destacan los grupos transmasculinos y transfemeneninos. En personal de apoyo administrativo el grupo con mayor concentración son transmasculinidades, mientras que en técnicos y profesionales de nivel medio son mujeres trans.

**Cuadro 18:** Distribución según grupo ocupacional (Gran Grupo CIUO 08-CL) y género

	Hombre Transmasculino	Trans /	Mujer Transfemenino	No binarie	Otro
Directores, gerentes y administradores	0,0 %		0,0 %	0,4 %	0,0 %
Profesionales, científicos e intelectuales	21,9 %		30,4 %	41,2 %	38,1 %
Técnicos y profesionales de nivel medio	8,7 %		12,2 %	8,4 %	14,3 %
Personal de apoyo administrativo	14,2 %		12,2 %	11,1 %	14,3 %
Trabajadores de los servicios y vendedores	31,1 %		30,4 %	23,0 %	23,8 %
Agricultores y trabajadores calificados	1,4 %		0,0 %	0,0 %	0,0 %
Artesanos y operarios de oficios	2,3 %		1,7 %	6,2 %	4,8 %
Operadores	6,8 %		3,5 %	0,4 %	0,0 %
Ocupaciones elementales	11,4 %		6,1 %	4,0 %	4,8 %
Otros no identificados	0,0 %		0,0 %	0,0 %	0,0 %
Sin clasificación	2,3 %		3,5 %	5,3 %	0,0 %

Fundación SOL en base a Encuesta Chile Trans 2023.

La mayor parte de la muestra se emplea como persona asalariada del sector privado (54,6 %), seguido de cuenta propia (26,5 %) y persona asalariada del sector público (15,0 %). Esto da cuenta de un empleo por cuenta propia más alto que el promedio nacional (21 %, IMCE SON-2023), consistente con las dificultades señaladas para conseguir empleo asalariado (Sato et. al., 2023) y las mayores tasas de desempleo. También hay una tasa mayor de empleo en el sector público (13,1 %, IMCE SON-2023).

**Cuadro 19:** Distribución según categoría ocupacional

	N°	%
Cuenta Propia	154	26,5 %
Persona Asalariada:		
Sector Privado	317	54,6 %
Sector Público	87	15,0 %
Servicio Doméstico	21	3,6 %
Familiar Sin Remuneración	2	0,3 %
Total	581	100,0 %

Fundación SOL en base a Encuesta Chile Trans 2023.

La distribución de categoría ocupacional según género muestra una concentración en el empleo por cuenta propia más alta y en el empleo público más baja en mujeres trans, en empleo asalariado privado más baja en la población no binarie y en empleo asalariado en el sector privado más alta entre varones trans.

**Cuadro 20:** Distribución según categoría ocupacional y género

	Hombre Trans / Transmasculino	Mujer Trans / Transfemenino	No binarie	Otro
Cuenta Propia	19,2 %	33,9 %	29,6 %	28,6 %
Persona Asalariada:				
Sector Privado	63,5 %	53,9 %	46,0 %	57,1 %
Sector Público	12,8 %	11,3 %	19,5 %	9,5 %
Servicio Doméstico	4,1 %	0,9 %	4,4 %	4,8 %
Familiar Sin Remuneración	0,5 %	0,0 %	0,4 %	0,0 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %

Fundación SOL en base a Encuesta Chile Trans 2023.

Un indicador relevante es el subempleo profesional. Este consiste en personas con estudios superiores completos que están empleadas en ocupaciones menos calificadas. El problema que presenta es dual. Por un lado, a nivel agregado se subutiliza a la fuerza de trabajo que podría generar un aumento en la productividad general. Por otro, la persona subempleada, por lo general, enfrenta peores condiciones laborales que las que presentan empleos profesionales.

Del total de personas empleadas con educación superior completa, el 38 % se emplea en labores no profesionales. Este valor se eleva al 45,8 % en transmasculinidades y toma su nivel más bajo en transfemeneidades (30,6 %). En la población general, para el mismo período, el subempleo profesional fue del 30,1 %, es decir, más bajo que para la muestra TTNB de la Encuesta Trans 2023.

**Cuadro 21:** Distribución según subempleo profesional y género

	Hombre Trans / Transmasculino	Mujer Trans / Transfemenino	No binarie	Otro	Total Ocupades
Sin subempleo profesional	52	34	88	9	183
Subempleo profesional	44	15	49	4	112
Subempleo profesional (%)	45,8 %	30,6 %	35,8 %	30,8 %	38,0 %

Fundación SOL en base a Encuesta Chile Trans 2023.

Un análisis de formalidad muestra una tasa ligeramente superior que el promedio nacional para nuestra muestra (33,2 % versus 27,5 % (IMCE SON-2023)), concentrado fuertemente en mujeres trans y otras identidades de género. Los varones trans, por su parte, muestran una tasa de informalidad más baja que la población general, de un 25,6 %.

**Cuadro 22:** Distribución según formalidad y género

	Hombre Trans / Transmasculino	Mujer Trans / Transfemenino	No binarie	Otro	Muestra Total
Informal	56	46	81	10	193
Formal	163	69	145	11	388
Tasa de informalidad	25,6 %	40,0 %	35,8 %	47,6 %	33,2 %

Fundación SOL en base a Encuesta Chile Trans 2023.

La calidad del empleo se puede mirar en mayor profundidad que solamente según la condición de formalidad. En esa línea, desde Fundación SOL se propone un indicador de inserción laboral que divide el empleo formal entre empleo protegido y empleo de inserción endeble<sup>7</sup>. Solamente un 4,6 % de la muestra tiene un empleo protegido, muy inferior al total nacional de 28,3 % (IMCE SON-2023). La mayor tasa de empleo protegido se observa entre mujeres trans (7,8 %) y la menor en población no binarie (4,0 %) y hombres trans (4,1 %) . De las personas que declararon identificarse con otra identidad de género, ninguna tuvo un empleo protegido en el período de referencia.

**Cuadro 23:** Distribución según tipo de inserción y género (porcentaje)

	Hombre Trans / Transmasculino	Mujer Trans / Transfemenino	No binarie	Otro	Muestra Total
Empleos protegidos	4,1 %	7,8 %	4,0 %	0,0 %	4,6 %
Empleos informales	25,6 %	40,0 %	35,8 %	47,6 %	33,2 %
Empleos endebles	70,3 %	52,2 %	60,2 %	52,4 %	62,1 %

Fundación SOL en base a Encuesta Chile Trans 2023.

A continuación se puede observar un cuadro que caracteriza el empleo de la muestra según horas trabajadas. En promedio, las personas que componen la muestra trabajan 31,6 horas a la semana en su actividad principal, mientras que el 50 % trabaja 33 horas o menos. Esto es cercano a las 30 horas que delimitan la jornada parcial y significativamente inferior a las 44 horas correspondientes a la jornada completa. El 48,2 % de la muestra trabaja jornadas parciales, más que el doble del 24,0 % de la población general (IMCE SON-2023). Incluso, en el caso de la población no binarie, el empleo por jornada parcial supera el 52 %.

<sup>7</sup>El empleo endeble consiste en aquellos empleos formales que se realizan en el sector hogares, aquellos empleos formales dependientes que se realizan a través de la emisión de una boleta de honorarios y aquellos que no tienen alguna de las siguientes coberturas: cotización de salud, cotización de pensiones, cotización del seguro de desempleo, derecho a vacaciones, derecho a guardería o derecho a licencia médica (IMCE SON-2023).

**Cuadro 24:** Estadísticas de horas habitualmente trabajadas y tipo de jornada, según género

	Hombre Trans / Transmasculino	Mujer Trans / Transfemenino	No binarie	Otro	Muestra Total
Promedio	34,3	30,7	29,8	27,0	31,6
Mediana	40	31	30	20	33
Jornada parcial (N°)	92	57	117	13	279
Jornada completa (N°)	127	58	107	8	300
Jornada parcial (%)	42,0 %	49,6 %	52,2 %	61,9 %	48,2 %
Jornada completa (%)	58,0 %	50,4 %	47,8 %	38,1 %	51,8 %

Fundación SOL en base a Encuesta Chile Trans 2023.

El cuestionario indagó sobre el lugar donde la persona realizó principalmente sus tareas laborales, permitiendo responder más de una alternativa, por lo que el total de respuestas excede el total de personas ocupadas. Del total de personas ocupadas, un 46 % señaló trabajar en la oficina de su cliente o empleador, mientras que el 29 %, equivalente a 199 personas, indicó trabajar en su propio hogar.

**Cuadro 25:** Distribución según lugar donde realizó principalmente sus tareas laborales

	N°
Oficina de cliente/empleador	266
Casa de cliente/empleador	43
Oficina propia	25
Oficina anexa al hogar	35
Hogar propio	199
Vía pública	52
Obra	6
Predio agrícola, espacio marítimo/aéreo	2
Otro	54

Fundación SOL en base a Encuesta Chile Trans 2023.

Una dimensión particularmente relevante es si se expresa o no la identidad de género en el trabajo. Considerando el total de las personas ocupadas de la muestra, existe un 29,6 % que no la expresa. Este valor alcanza un 41,5 % en el grupo de personas no binaries, y el valor más bajo se observa entre mujeres trans, donde alcanza un 17,4 %.

**Cuadro 26:** Distribución según si expresa género en el trabajo

	Hombre Trans / Transmasculino	Mujer Trans / Transfemenino	No binarie	Otro	Muestra Total
No expresa identidad de género (N)	51	20	93	6	170
Sí expresa identidad de género (N)	164	95	131	15	405
No expresa identidad de género (%)	23,7%	17,4%	41,5%	28,6%	29,6%

Fundación SOL en base a Encuesta Chile Trans 2023.

El expresar o no la identidad de género en el lugar de trabajo es altamente sensible al lugar donde se realizan las tareas. Por ejemplo, en oficina propia, la tasa de no expresión cae al 12%. Por el contrario, se eleva al 38,2% en el caso de la oficina anexa al hogar y alcanza un 31,7% cuando se trabaja en el hogar. Estos resultados reflejarían la dificultad de expresar la identidad de género incluso en el propio hogar.

**Cuadro 27:** Distribución según lugar donde realizó principalmente sus tareas laborales y expresión de género en el trabajo

	Expresa (N)	No expresa (N)	No expresa (%)
Oficina de cliente / empleador	187	78	29,4%
Casa de cliente / empleador	32	11	25,6%
Oficina propia	22	3	12,0%
Oficina anexa al hogar	21	13	38,2%
Hogar propio	136	63	31,7%
Vía pública	41	11	21,2%
Obra	3	3	50,0%
Predio agrícola (...)	1	1	50,0%
Otro	39	15	27,8%

Fundación SOL en base a Encuesta Chile Trans 2023.

Al analizar la expresión de género en el lugar de trabajo según categoría ocupacional, también se observan diferencias, pero de menor magnitud. La mayor tasa se observa en el trabajo asalariado del sector privado (31,4%), mientras que la más baja en el empleo por cuenta propia (26,1%).

**Cuadro 28:** Distribución según categoría ocupacional y expresión de género en el lugar de trabajo

	Expresa (N)	No expresa (N)	No expresa (%)
Cuenta Propia	113	40	26,1 %
Persona Asalariada:			
Sector Privado	214	98	31,4 %
Sector Público	62	25	28,7 %
Servicio Doméstico	16	5	23,8 %
Familiar Sin Remuneración	0	2	100,0 %
Total	405	170	29,6 %

Fundación SOL en base a Encuesta Chile Trans 2023.

Finalmente, se indagó sobre la tenencia de un segundo empleo. Un 37,4 % de las personas encuestadas ocupadas tuvo al menos dos empleos durante la semana de referencia. En la población no binarie, superó el 46 %, considerablemente superior a la población transfemenina (31,3 %) y transmasculina (31,0 %). Esta cifra es 10 veces más alta que en la población general, donde alcanzó el 3,8 %.

**Cuadro 29:** Distribución según si tuvo otro empleo en la semana de referencia

	Hombre Trans / Transmasculino	Mujer Trans / Transfemenino	No binarie	Otro	Muestra Total
No tuvo otro empleo (N)	149	79	121	12	361
Sí tuvo otro empleo (N)	67	36	104	9	216
Sí tuvo otro empleo (%)	31,0 %	31,3 %	46,2 %	42,9 %	37,4 %

Fundación SOL en base a Encuesta Chile Trans 2023.

## 4.5. Personas No Ocupadas

Esta subsección profundizará sobre las personas no ocupadas de la muestra. Un análisis sobre los motivos de la inactividad revela que un 45,8 % no participa del mercado laboral ya que se encuentra estudiando. Tres personas señalaron la discriminación como el motivo de su inactividad.

**Cuadro 30:** Distribución según motivo de inactividad

	N°	%
Iniciará actividad	2	4,2 %
Estudios	22	45,8 %
Recibe pensión	1	2,1 %
Discriminación	3	6,3 %
Problemas salud permanentes	2	4,2 %
Problemas salud temporales	2	4,2 %
Cree que no le darán por su edad	2	4,2 %
Cree que no le darán	2	4,2 %
Se cansó de buscar	3	6,3 %
Ninguna actividad se adapta a su calificación	1	2,1 %
No sabe dónde buscar	1	2,1 %
No quiere / no necesita	2	4,2 %
Otra razón	5	10,4 %
<b>Total</b>	<b>48</b>	

Fundación SOL en base a Encuesta Chile Trans 2023.

Del total de las personas que señalaron no tener un empleo, 43 personas indicaron no haber tenido nunca un empleo previo, equivalente al 24,9%. En el caso de las mujeres trans no ocupadas este porcentaje alcanzó el 43,2% y un 15,6% en la población no binarie.

**Cuadro 31:** Distribución según tenencia de empleo previo y género

	Hombre Trans / Transmasculino	Mujer Trans / Transfemenino	No binarie	Otro	Muestra Total
No tuvo otro empleo (N)	16	16	10	1	43
Sí tuvo otro empleo (N)	48	21	54	7	130
No tuvo otro empleo (%)	25,0 %	43,2 %	15,6 %	12,5 %	24,9 %

Fundación SOL en base a Encuesta Chile Trans 2023.

Entre quienes señalaron sí haber tenido un empleo previo, el 35,4% señaló que ya no lo tiene porque renunció, un 32,3% porque se acabó el contrato, proyecto, faena o reemplazo y un 13,8% por despido. En la población no binarie la renuncia muestra una prevalencia mayor (40,7%), mientras que el despido aparece con más fuerza entre mujeres trans (19%).

**Cuadro 32:** Distribución según motivo de término de su último empleo (niveles)

	Hombre Trans / Transmasculino	Mujer Trans / Transfemenino	No binarie	Otro	Muestra Total
Despido	7	4	7	0	18
Fin del contrato, proyecto, faena o reemplazo	17	8	16	1	42
Imposibilidad de continuar por COVID-19	1	1	0	0	2
Quiebra o cierre de negocio	4	3	2	0	9
Renuncia	14	5	22	5	46
Término de actividad por cuenta propia	48	21	54	7	130
Total	48	21	54	7	130

Fundación SOL en base a Encuesta Chile Trans 2023.

**Cuadro 33:** Distribución según motivo de término de su último empleo (porcentaje)

	Hombre Trans / Transmasculino	Mujer Trans / Transfemenino	No binarie	Otro	Muestra Total
Despido	14,6 %	19,0 %	13,0 %	0,0 %	13,8 %
Fin del contrato, proyecto, faena o reemplazo	35,4 %	38,1 %	29,6 %	14,3 %	32,3 %
COVID - 19	2,1 %	4,8 %	0,0 %	0,0 %	1,5 %
Quiebra o cierre de negocio	8,3 %	14,3 %	3,7 %	0,0 %	6,9 %
Renuncia	29,2 %	23,8 %	40,7 %	71,4 %	35,4 %
Término de actividad por cuenta propia	10,4 %	0,0 %	13,0 %	14,3 %	10,0 %

Fundación SOL en base a Encuesta Chile Trans 2023.

Dentro del grupo de personas despedidas, 3 señalaron que se debió a discriminación por su identidad y/o expresión de género. Entre quienes renunciaron, 12 personas indicaron que fue por acoso o falta de respeto a su persona por motivos de género, mientras que 10 personas más señalaron que fue por acoso o falta de respeto por otros motivos.

**Cuadro 34:** Distribución según motivo de despido

	N°	%
Conflicto con su jefe o superior	1	5,6 %
Discriminación asociada a identidad y/o expresión de género	3	16,7 %
Embarazo y/o incompatibilidad con cuidados	1	5,6 %
Enfermedad o incapacidad propia	2	11,1 %
Incumplimiento de funciones	1	5,6 %
No Sabe	1	5,6 %
Otra razón	2	11,1 %
Pandemia del COVID-19	1	5,6 %
Reducción de personal	5	27,8 %
Ya no hubo más trabajo	1	5,6 %
<b>Total</b>	<b>18</b>	

Fundación SOL en base a Encuesta Chile Trans 2023.

**Cuadro 35:** Distribución según motivos de renuncia

	N°	%
Acoso o falta de respeto a su persona por motivos de género	12	26,1 %
Acoso o falta de respeto a su persona por otros motivos	10	21,7 %
Deseaba un trabajo con mayores ingresos	1	2,2 %
Motivos de salud	4	8,7 %
Otra razón	2	4,3 %
Para mejorar su calidad de vida	2	4,3 %
Realizar estudios o recibir formación	9	19,6 %
Se cansó de ese trabajo	6	13,0 %
<b>Total</b>	<b>46</b>	

Fundación SOL en base a Encuesta Chile Trans 2023.

## 5. Reflexiones Finales

Investigaciones previas entre OTD y Fundación SOL han denunciado las precarias condiciones laborales de la comunidad trans, travesti y no binaria en Chile. Este estudio corrobora los resultados antes identificados y en esta última parte, hacemos mención sobre tres aspectos críticos que reveló esta investigación: 1. alto desempleo; 2. baja inserción en empleos formales protegidos; y 3. experiencia de discriminación que obligan a las personas TTNB a renunciar o ser despedidas de sus lugares de trabajo.

Primero, de una muestra de 775 personas TTNB encuestadas entre los meses de julio y diciembre del año 2023, el 17,8 % reportó que estaba desempleada. Esta cifra supera con creces la tasa de desocupación que se identificó para la población en general durante los mismos meses (8,7 %). Estos niveles de desempleo pueden llegar a ser más del 30 % para las personas TTNB de 45 años o más. Si se considera que un grupo relevante (38 %) de la muestra tiene estudios superiores terminados, pero se encuentra inserta en empleos que no son calificados (es decir, que no requieren una credencial de estudios superiores), entonces, las cifras nos muestran que las dificultades para encontrar un empleo son especialmente acuciantes para la población TTNB. El subempleo profesional es una realidad que afecta a una buena proporción de la población en Chile (30,1 %), sin embargo, la combinación de factores de exclusión que afecta a la comunidad TTNB en específico hace que el subempleo profesional sea mucho más dramático para quienes desafían los mandatos sociales impuestos por el género binario. La particularidad de la comunidad TTNB es que son muy pocas las personas que consiguen esas credenciales educativas, especialmente entre quienes tienen más edad<sup>8</sup> (Sato et al., 2023). Entonces cuando esas pocas personas consiguen esos diplomas, el desempleo sigue siendo un gran obstáculo que enfrentar.

Segundo, los resultados de la encuesta muestran que una significativa proporción de personas entrevistadas reporta estar inserta en empleos formales, aunque en niveles menores a la población general (un 66,8 % versus un 72,5 % para el mismo periodo). Sin embargo, cuando se analiza la calidad de esos empleos, sólo un 4,6 % indica que son empleos formales protegidos, es decir, empleos que entregan garantías de estabilidad y proyección en el tiempo. El porcentaje de empleos formales protegidos para la población general es de un 28,3 %. Si menos de un 5 % de la población entrevistada declara tener empleos con derechos básicos cubiertos, la implementación de un Cupo Laboral Trans es inexcusable.

Dicho de otro modo, las personas TTNB que cuentan con empleos formales, en su mayoría están insertas en empleos endebles. Esto quiere decir que son empleos que, si bien caen

---

<sup>8</sup>Si bien la muestra alcanzada tiene altos niveles de educación, podría ser producto de la metodología de levantamiento aplicada, a través de encuesta virtual.

dentro de la categoría de formalidad, en la práctica son de inserción precaria porque no dan seguridad. Un ejemplo podría ser un empleo con una relación laboral dependiente camuflado como un trabajo independiente. Otro ejemplo sería un empleo que no garantice alguno de los siguientes derechos laborales: cotizaciones de salud y pensiones, el pago de licencias médicas y vacaciones pagadas. Esta realidad es especialmente acuciante para las transmasculinidades, que reportaron en un 70 % de los casos tener una inserción en empleos formales endebles.

Por otro lado, un tercio de las personas entrevistadas (33,2 %) reportaron estar insertas en empleos informales, es decir, empleos que son inestables, que no entregan protección y que usualmente van de la mano con ingresos insuficientes. Esta cifra aumenta a un 40 % para el caso de las mujeres trans y a un 35,8 % para el caso de las personas no binarias. Es decir, alrededor de 4 de cada 10 mujeres trans y 35 de cada 100 personas no binarias están insertas en la informalidad. En otras palabras, mientras las transmasculinidades suelen estar insertas en empleos formales, pero de inserción endeble; las transfeminidades y población no binaria suele estar inserta en empleos totalmente desregulados.

Sumado a esto, cuando se compara la población TTNB con la población general, la primera tiene niveles de horas trabajadas muy inferiores: prácticamente la mitad de las personas ocupadas (48,2 %) está empleada en un trabajo con jornada parcial. Esta proporción es de un 52,2 % para el caso de las personas no binarias. Mientras tanto, un 24 % de la población general declara tener un trabajo parcial. En otras palabras, las jornadas parciales son una realidad que está extensamente presente en la población TTNB y en particular entre la comunidad no binaria, con cifras que duplican a las de la población general. A propósito de esta situación, no es casualidad que un 37,4 % de las personas ocupadas declare que tiene más de un empleo; cifra que alcanza a un 46,2 % entre la población no binaria.

Finalmente, los datos de la encuesta nos dan luces sobre experiencias de discriminación relevantes. Un 29,6 % de las personas declararon que no expresan su identidad de género en los lugares de trabajo; cifra que aumenta al 41,5 % entre la población no binaria. Además, cuando se indaga en las razones que explican la inactividad de las personas (es decir, por qué no está buscando trabajo y se encuentra fuera de la fuerza laboral), los motivos de discriminación, desaliento y problemas de salud aparecen. Acerca de las razones que explican por qué las personas dieron término a su último empleo, 3 personas declararon que fueron despedidas por razones de discriminación y 22 personas señalaron que renunciaron por motivos de acoso o falta de respeto a su persona. Esta información nos permite dimensionar cuán importante es que cualquier política de inserción laboral considere un trabajo de formación de la población cisgénero para cambiar las lógicas hostiles de los lugares de trabajo y asegurar que las personas sean acogidas en plenitud.

## 6. Referencias Bibliográficas

Azócar, M., Rosselot, S. y Sato, A. (2022). *Juventud y empleo: Diagnóstico de la inserción laboral juvenil en Chile*. Documento de Trabajo Fundación SOL. Disponible en: <https://fundacionsol.cl/blog/estudios-2/post/trabajadores-jovenes-ante-la-amenaza-de-un-futuro-incierto-7558>

Barrientos Delgado, J., Saiz, J. L., Guzmán-González, M., Bahamondes, J., Gómez, F., Castro, M. C., ... & Giami, A. J. (2021). *Sociodemographic characteristics, gender identification, and gender affirmation pathways in transgender people: A survey study in Chile*. *Archives of Sexual Behavior*, 50, 3505-3516

Barriga, F., Durán, G., Gálvez, R., Kremerman, M., Páez, A., Rosselot, S., y Sáez, B. (2023). *IMCE SON2023: Informe sobre mercado laboral y condiciones de empleo*. Documento de Trabajo Fundación SOL. Disponible en: <https://fundacionsol.cl/blog/estudios-2/post/imce-septiembre-noviembre-2023-7457>

Berkins, L. (2000). *El derecho absoluto sobre nuestros cuerpos*. América Libre Vol 10.

Comité Económico y Social Europeo (2012). Dictamen sobre el tema «Derechos de los grupos vulnerables en el lugar de trabajo y, en particular, las cuestiones de discriminación basada en la orientación sexual» (dictamen de iniciativa) Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:351:0012:0015:ES:PDF>

Fernández Romero, F. y Laterra, P. (2024). *Resumen ejecutivo. Primer informe sobre la implementación del cupo laboral travesti trans no binarie en Argentina*. Observatorio Sindical de Géneros y Relaciones Laborales de ATE. Disponible en: <https://ate.org.ar/wp-content/uploads/2024/10/02.II-Implementacion-del-Cupo-Laboral-TTNB-en-el-Estado-Argentino.pdf>

Fernández Romero, F. y Laterra, P. (2025). *Cupo laboral travesti trans en el sector público nacional argentino*. *Estudios del Trabajo. Revista de la Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo (ASET)*, (69). Disponible en: <https://ojs.aset.org.ar/revista/article/view/165>

GenIUSS Group – The Williams Institute (2014). *Best practices for asking questions to identify transgender and other gender minority respondents on population-based surveys*. J.L. Herman (Ed.). Los Angeles, CA: The Williams Institute.

INE - Instituto Nacional de Estadísticas de Chile (2018). *CIUO 08.CL Clasificador Chileno de Ocupaciones*

INDEC - Instituto Nacional de Estadística y Censos de Argentina (2025) *Mercado de trabajo. Tasas e indicadores socioeconómicos (EPH) Segundo trimestre de 2025*

Laterra, P. y Fernández Romero, F. (2024). *Informe técnico sobre desimplementación y despidos del cupo laboral travesti trans no binarie en Argentina*. Observatorio Sindical de Géneros y Relaciones Laborales de ATE.

Movimiento de Integración y Liberación Homosexual (Movilh). (2025, 1 de julio). *Censo 2024: Más de 45 mil personas se declaran trans y más de 15 mil no binarias en Chile*. Recuperado de <https://www.movilh.cl/censo-2024-mas-de-45-mil-personas-se-declaran-trans-y-mas-de-15-mil-no-binarias-en-chile/>

OIT – Organización Internacional del Trabajo. (2022). *Inclusión de las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, intersexuales y queer (LGBTIQ+) en el mundo del trabajo: una guía de aprendizaje*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.

OTD (2017). *Encuesta T. Primera Encuesta Nacional Para Personas Trans y Género No Conforme en Chile*. Disponible en: <https://otdchile.org/primer-encuesta-nacional-trans-arroja-datos-reveladores/>

OTD (2024). *Las exclusiones y errores conceptuales que trae el Censo 2024*. Disponible en: <https://otdchile.org/las-exclusiones-y-errores-conceptuales-que-trae-el-censo-2024/>

Saba, R. (2019). *Más allá de la igualdad formal ante la ley: ¿Qué le debe el Estado a los grupos desaventajados?* Siglo XXI Editores.

Sato, A. F., Barriga, J., Reyes, M. J., Azocar, M., Riquelme, S., Rosselot, S., & Cienfuegos, S. (2023). *Trabajo desde la resistencia y la rebeldía. Calidad del empleo de la población trans, travesti y no binarie en Chile*. Documento de Trabajo Fundación SOL. Disponible en: <https://fundacionsol.cl/blog/estudios-2/post/el-trabajo-desde-la-resistencia-y-la-rebeldia-6895>

## 7. Anexo: Cuestionario Encuesta Chile Trans 2023

A continuación, presentamos el cuestionario que fue implementado para esta investigación, incluyendo la ficha introductoria con la que las personas se encontraron al abrir el vínculo alojado en la página web de Fundación SOL.

### **Encuesta de caracterización de condiciones laborales de la población Trans**

El objetivo de esta encuesta es caracterizar la situación de empleo de personas mayores de 18 años, trans, travesti y no binarie en Chile. En la encuesta se exploran temas de educación y formación, acceso y calidad de empleo, y experiencias de discriminación que vive la comunidad trans, travesti y no binarie en el mercado laboral.

La información recogida se utilizará de forma anónima y sólo en el marco del presente proceso de investigación, cuidando la privacidad y el resguardo de los datos proporcionados. Esta información será un insumo importante para visibilizar la situación de la comunidad trans, travesti y no binarie en el mundo del trabajo, y se utilizará con fines estadísticos para un análisis general no individualizado.

¡Muchas gracias por tu participación!

Equipo Fundación SOL – OTD

Santiago, 2023

\*Te recordamos no responder el formulario si ya participaste en esta encuesta anteriormente.

### **Módulo A: Apertura**

**A.1.-** Por favor, indique su edad:

→ Si tiene menos de 18 años, cierre de encuesta.

→ Si tiene 18 o más años, pase a A.2.

**A.2.-** ¿Estás respondiendo esta encuesta en un evento organizado por una organización LGBTQ+ o Trans?

*Seleccione solo una alternativa.*

1. Sí

2. No

→ Pase a Módulo B.

## **Módulo B: Caracterización general**

**B.1.-** ¿Cuál es el sexo que le asignaron al nacer?

*Seleccione solo una alternativa.*

1. Femenino
2. Masculino
3. Indeterminado

→ Pase a B.2.

**B.2.-** ¿Con qué género se identifica?

→ Pase a B.3.

**B.3.-** Si tuviera que elegir una de las siguientes identidades de género, ¿cuál elegiría?

*Seleccione solo una alternativa.*

1. Mujer cis-género
2. Hombre cis-género
3. Mujer trans/Trans femenina
4. Hombre trans/Trans masculino
5. Travesti
6. No binarie
7. Otra

→ Pase a B.4.

**B.4.-** ¿Cuál es su nivel de identificación con la respuesta marcada en “[B.3.]”?

*Seleccione solo una alternativa.*

1. Alto
2. Medio Alto
3. Ni alto ni bajo
4. Medio bajo
5. Bajo

→ Pase a B.5.

**B.5.-** ¿En qué comuna reside?

*Seleccione solo una alternativa.*

[Se desplegará una lista de comunas dependiendo de la región seleccionada]

→ Pase a B.6.

**B.6.-** ¿Cuál es su nacionalidad?

*Seleccione solo una alternativa.*

- 1. Chilena → Pase a B.7.
- 2. Chilena y otra → Pase a B.7.
- 3. Otra nacionalidad → Pase a B.7.

**B.7.-** ¿Cuál es el último nivel educacional alcanzado o el nivel educacional actual?

*Seleccione solo una alternativa.*

- 1. Sin estudios formales
- 2. Pre-escolar
- 3. Educación diferencial
- 4. Educación básica o preparatoria
- 5. Educación media o humanidades incompleta
- 6. Educación media o humanidades completa
- 7. Educación media técnica profesional incompleta
- 8. Educación media técnica profesional completa
- 9. Técnico nivel superior (carreras 1 a 3 años) incompleto
- 10. Técnico nivel superior (carreras 1 a 3 años) completo
- 11. Profesional (carreras 4 o más años) incompleto
- 12. Profesional (carreras 4 o más años) completo
- 11. Postgrado

→ Pase a Módulo C.

### **Módulo C: Identificación de personas ocupadas y no ocupadas**

**C.1.-** La semana pasada, es decir, entre lunes y domingo, ¿trabajó por lo menos una hora, recibiendo algún pago en dinero o especie?

*Seleccione solo una alternativa.*

- 1. Sí → Pase a Módulo D.
- 2. No → Pase a C.2.

**C.2.-** Aunque no trabajó la semana pasada, ¿tenía durante dicho periodo un empleo, negocio u otra actividad por la que recibe o recibirá un ingreso en dinero o en especie?

*Seleccione solo una alternativa.*

1. Sí → Pase a Módulo D.
2. No → Pase a Módulo E.

### **Módulo D: Personas ocupadas**

**D.1.-** ¿Cuál es el oficio, labor u ocupación que realizó la semana pasada en su actividad principal?

→ Pase a D.2.

**D.2.-** Realizó ese trabajo...

1. (...) como persona independiente, es decir, para su propio negocio, emprendimiento, empresa o actividad por cuenta propia

→ Pase a D.4.

2. (...) ¿como persona empleada de casa particular?

→ Pase a D.3.

3. (...) como persona dependiente, empleada en empresa, fundación u otra institución del sector privado

→ Pase a D.3.

4. (...) como persona dependiente, empleada en una institución del sector público/ estatal

→ Pase a D.3.

5. (...) en un negocio o actividad de un miembro de su familia, a cambio de un sueldo o salario

→ Pase a D.3.

6. (...) en un negocio o actividad de un miembro de su familia, sin un sueldo o salario

→ Pase a D.3.

**D.3.-** En ese empleo, ¿tiene contrato escrito?

*Seleccione solo una alternativa.*

1. No
2. Sí, contrato definido, es decir, con plazo de término o plazo fijo
3. Sí, contrato indefinido, es decir, sin límite de término
88. No Sabe
99. No Responde

→ Pase a D.4.

**D.4.-** La empresa, negocio o actividad en la que trabaja, ¿está registrada en el Servicio de Impuestos Internos (SII) o tiene iniciación de actividades?

*Seleccione solo una alternativa.*

1. Sí
2. No

→ Pase a D.5.

**D.5.-** Por el trabajo realizado, ¿entregó boleta de honorarios?

*Seleccione solo una alternativa.*

- |                 |               |
|-----------------|---------------|
| 1. Sí           | → Pase a D.6. |
| 2. No           | → Pase a D.7  |
| 88. No sabe     | → Pase a D.6. |
| 99. No responde | → Pase a D.6. |

**D.6.-** ¿En cuál de los siguientes sistema cotiza ud. o quien le emplea?

*Seleccione todas las alternativas que correspondan.*

1. De pensiones
2. De salud (público o privado)
3. De Seguro de Desempleo
4. Ninguna de las anteriores

→ Pase a D.7.

**D.7.-** En su trabajo, ¿tiene alguno de los siguientes derechos, aunque no los utilice: vacaciones anuales, días pagados por enfermedad, permiso por cuidado a familiares u otros, servicio de guardería infantil, o cobertura de salud para tratamientos y/o cirugías de transición de género? (responda sí aunque sea solo 1 de ellos, luego podrá especificar)

- |       |                |
|-------|----------------|
| 1. Sí | → Pase a D.7a. |
| 2. No | → Pase a D.8   |

**D.7.a.-** Seleccione los derechos que tiene en su trabajo (aunque no los utilice)

*Seleccione todas las alternativas que correspondan.*

1. (...) vacaciones anuales?
2. (...) días pagados por enfermedad?
3. (...) permiso por cuidados a familiares u otros?
4. (...) servicio de guardería infantil?
5. (...) cobertura de salud para tratamientos y/o cirugías de transición de género?
6. Ninguna de las anteriores

→ Pase a D.8.

**D.8.-** Habitualmente, ¿cuántas horas trabaja al día?

→ Pase a D.9.

**D.9.-** En la semana pasada, que terminó el domingo pasado, ¿dónde realizó principalmente sus tareas?

*Seleccione todas las alternativas que correspondan.*

1. En instalaciones u oficina del cliente o quien le emplea
2. En la casa de quien le emplea o su cliente
3. En instalaciones u oficinas propias o arrendadas
4. En oficina, local, taller o fábrica, anexo a su hogar (en el mismo predio)
5. En su propio hogar
6. En la calle o vía pública
7. En obras de construcción, mineras o similares
8. En un predio agrícola o espacio marítimo o aéreo
9. En otro lugar

→ Pase a D.10.

**D.10.-** En su actividad principal, ¿expresa su identidad de género?

1. Sí
2. No

→ Pase a D.11.

**D.11.-** Hasta el domingo de la semana pasada, además del trabajo descrito, ¿tuvo algún otro empleo, o hizo algún negocio, “pololo” o actividad remunerada por cuenta propia por lo menos durante una hora?

*Seleccione solo una alternativa.*

1. Sí
2. No

→ Pase a Módulo Sorteo.

## Módulo E: Personas No Ocupadas

**E.1.-** En las cuatro últimas semanas, hasta el domingo de la semana de referencia, ¿ha tratado de encontrar algún empleo o ha hecho alguna gestión para crear su propia empresa o negocio?

*Seleccione solo una alternativa.*

- 1. Sí → Pase a E.2.
- 2. No → Pase a E.3.

**E.2.-** ¿Desde cuándo ha estado buscando trabajo?

[Se desplegará lista de meses y años] → Pase a E.4.

**E.3.-** ¿Cuál es la principal razón por la que no buscó un empleo o no ha hecho preparativos para iniciar o reanudar una actividad por cuenta propia durante las últimas cuatro semanas?

*Seleccione solo una alternativa*

- 1. Iniciaré pronto una actividad por cuenta propia
- 2. Encontré un empleo que empezará pronto
- 3. Por responsabilidades familiares permanentes (cuidado de niños o personas dependientes)
- 4. Estaba estudiando o preparando estudios
- 5. Recibe pensión
- 6. Es rentista
- 7. Por razones de discriminación
- 8. Por motivos de salud permanentes
- 9. Espera la estación de mayor actividad
- 10. Por motivos de salud temporales
- 11. Por responsabilidades familiares de carácter temporal
- 12. Periodo de embarazo
- 13. Esperaba los resultados de un proceso de selección o que le llamen
- 14. Alguna persona del hogar no se lo permitió
- 15. Cree que por su edad no le darán empleo
- 16. Cree que no lo encontrará
- 17. Se cansó de buscar
- 18. Cree que ningún empleo o actividad se adapte a su calificación
- 19. Le piden demasiados trámites para iniciar una actividad por cuenta propia
- 20. No sabe dónde dirigirse ni a quién acudir
- 21. No quiere o no necesita trabajar
- 22. Otra razón

→ Pase a E.4.

**E.4.-** ¿Ha tenido anteriormente algún empleo o alguna actividad por cuenta propia que durara por lo menos un mes?

*Seleccione solo una alternativa.*

1. Sí → Pase a E.5.
2. No → Pase a Módulo Sorteo.

**E.5.-** ¿Por qué razón ya no tiene ese empleo, negocio o actividad por cuenta propia?

1. Despido → Pase a E.6.
2. Renuncia → Pase a E.7.
3. Fin del contrato, proyecto, faena, temporada o reemplazo → Pase a Módulo Sorteo.
4. Jubilación → Pase a Módulo Sorteo.
5. Término del ejercicio de la actividad por cuenta propia → Pase a Módulo Sorteo.
6. Quiebra o cierre de negocio → Pase a Módulo Sorteo.
7. Imposibilidad de realizar actividad por la pandemia del COVID-19

**E.6.-** ¿Cuál fue el principal motivo de su despido?

*Seleccione solo una alternativa.*

1. Por razones de edad (muy joven o edad avanzada)
2. Conflicto con su jefe o superior
3. Falta de calificación o capacitación
4. Ya no hubo más trabajo
5. Discriminación asociada a identidad y/o expresión de género
6. Otro tipo de discriminación
7. Incumplimiento de funciones
8. Enfermedad o incapacidad propia
9. Embarazo y/o incompatibilidad con cuidado de personas en el hogar
10. Reducción de personal
11. Pandemia del COVID-19
12. Otra razón
88. No sabe

→ Cierre de encuesta.

**E.7.-** ¿Cuál fue el principal motivo de su renuncia?

*Seleccione solo una alternativa.*

1. Realizar estudios o recibir formación
2. Cuidado de niños o de adultos enfermos o incapacitados
3. Motivos de salud
4. Deseaba un trabajo con mayores ingresos
5. Para mejorar su calidad de vida
6. Acoso o falta de respeto a su persona asociada a identidad y/o expresión de género
7. Acoso o falta de respeto a su persona asociada a otros motivos
8. Embarazo
9. Se cansó de ese trabajo

- 10. Pandemia del COVID-19
- 11. Otra razón
- 88. No sabe

→ Pase a Módulo Sorteo.

### **Módulo Sorteo**

Si quieres participar en el sorteo de una gift card por haber completado la encuesta, indica en el cuadro de más abajo tu email o teléfono para contactarte en caso de que seas la persona premiada. El sorteo se realizará el 31 de octubre durante el Transfest (Casona Compañía).

→ Cierre encuesta.