



Techo de Lavanda

Los obstáculos y desafíos de las personas LGBTIQ+ en el mundo laboral

**Informe de Investigación
2023**

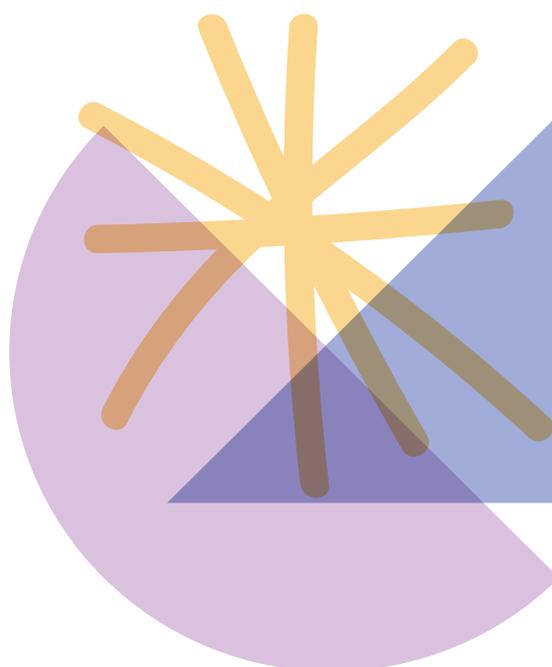


Nodos



Contenidos

Introducción	3
¿Qué entendemos como techo de lavanda?	4
Metodología	6
Experiencias y percepciones en torno a las barreras y obstáculos presentadas en su trayectoria laboral	13
Conclusiones	24



Introducción

Esta investigación, que hemos llamado Techo de Lavanda, se realizó en el mes de junio y fue publicada en noviembre de 2023, con el fin de identificar, y dar cuenta, de algunas formas de discriminación que experimenta la población LGBTIQ+ en el ámbito laboral, principalmente en Argentina¹.

Quienes conocemos a personas LGBTIQ+ sabemos que las situaciones de acoso, violencia y discriminación que han atravesado desde la infancia hasta la adultez son muy variadas, de distintas formas, sentidos, dimensiones y con consecuencias diversas. El ámbito laboral es uno de ellos, sobre todo para quienes deciden ser quienes son, sabiendo que pueden tener consecuencias negativas en el acceso al trabajo, los beneficios, su desarrollo de carrera, e inclusive ser despedidos o sufrir violencia física, psicológica o económica.

En este sentido, y tomando algunos rastros históricos del concepto *Lavender Ceiling* usados sobre todo en Estados Unidos en los 80's y 90's para dar cuenta de los obstáculos que tenían las personas de la diversidad sexual para el desarrollo y presencia en el mundo laboral, es que hemos desarrollado un instrumento, que nos permita hacer un análisis exploratorio sobre este concepto en el mundo laboral en Latinoamérica.

Desde Nodos, siendo una consultora que busca construir espacios laborales libres de acoso y discriminación, desde una perspectiva de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI), buscamos generar conocimiento y datos sobre la situación en el mundo del trabajo de diversos grupos, uno de ellos son las personas LGBTIQ+.

En este documento, encontrarán el impacto que tiene la identidad sexual en las oportunidades de inclusión, desarrollo y vida laboral. Para esto, nos propusimos realizar una investigación exploratoria que indague sobre cómo se vive el **Techo de Lavanda** en las organizaciones.

Gracias por leerlos.

Atentamente
Equipo de Nodos Consultora

¹ Se muestran datos de otros países, como México, pero el porcentaje es menor al 8% del total de la muestra.



¿Qué entendemos como techo de lavanda?

Partimos de la concepción de que el **Techo de Lavanda** refiere a las barreras visibles e invisibles que imposibilitan llegar, mantenerse, aprender, ascender y no caerse, en el ámbito laboral, debido a la identidad sexo-genérica² que no corresponden a la hegemonía cisgénero³ y la heteronorma. Se basa, sobre todo, en los estereotipos, prejuicios y formas variadas de acoso, violencia y discriminación.

De acuerdo con la OIT, en una nueva guía de aprendizaje sobre inclusión laboral de personas LGBTIQ+⁴, la discriminación es el comportamiento u obstáculo derivado de un estereotipo. Las causas que sostienen la discriminación son las percepciones negativas y prejuicios inconscientes hacia las personas LGBTIQ+. Las personas son devaluadas y rechazadas y, a menudo, se les niegan oportunidades laborales.

Existe cierto consenso⁵ respecto de las consecuencias de la discriminación hacia personas trabajadoras LGBTIQ+ a lo largo del ciclo del empleo, algunas de las cuales se describen a continuación:

- Quienes infringen públicamente las normas de género se enfrentan a menudo a los niveles más altos de discriminación, violencia y acoso, en particular cuando su expresión e identidad de género no son coherentes con sus documentos de identidad.
- El abuso verbal LGBTIQ+ "fóbico" es muy frecuente, incluidas bromas maliciosas, difamaciones, críticas y comentarios negativos dirigidos a personas trabajadoras LGBTIQ+.
- Los prejuicios y el estigma contra las personas LGBTIQ+ conducen a la marginación social en el lugar de trabajo; por ejemplo, sus compañeros se niegan a estrecharles la mano, a sentarse junto a ellas o a compartir habitación en los viajes de negocios; se les excluye de las discusiones informales, las reuniones y otras oportunidades de trabajo.

2 La identidad sexo-genérica se refiere a la percepción de las personas en cuanto a su identidad de género, orientación sexual, expresión de género y características sexuales.

3 Cisgénero es una palabra utilizada para describir a una persona cuya identidad de género se alinean con el sexo asignado al nacer, es decir una persona que no es trans o no conforme con el género APA.2015.

4 OIT (2022) Inclusión de las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros, intersexuales, y queer (LGBTIQ+) en el mundo del trabajo. Disponible: https://www.ilo.org/global/WCMS_852977/lang--es/index.htm

5 Estudios realizados por la OIT, así como por muchas organizaciones de la sociedad civil y de trabajadores, empresas y de la academia.

- A las personas trabajadoras LGBTIQ+ se les niegan injustamente oportunidades de formación y de desarrollo profesional.
- Las personas trabajadoras LGBTIQ+ indican que son objeto de despido ilícito por motivos de su orientación sexual, identidad de género o expresión de género.
- Los prejuicios negativos internalizados (percepción negativa de sí mismos) puede conducir a la autoexclusión, el aislamiento y, en situaciones extremas, hasta la muerte.

Entre los problemas y obstáculos a los que se pueden enfrentar las personas LGBTIQ+ a lo largo del ciclo del empleo, se pueden mencionar cuatro etapas:

- **Demanda:** círculo vicioso entre bajas oportunidades educativas y laborales, baja autoestima, desvalorización y sentimiento de no pertenencia en el proceso de búsqueda y aplicación al espacio laboral. Entrevistas sesgadas o malintencionadas. Estudios preocupacionales que van contra el trato digno de las personas, sobre todo trans y no binarias.
- **Incorporación:** prácticas de contratación discriminatorias o desiguales, falta de políticas de apoyo y no cis-heteronormativas, autoexclusión como respuesta a los prejuicios discriminatorios.
- **Desarrollo:** posibilidades de acoso en el trabajo, falta de oportunidades de aprendizaje y creación de redes, seguridad en el trabajo, acoso, microagresiones.
- **Permanencia en el empleo:** falta de políticas de conciliación para las familias de la diversidad, oportunidades de desarrollo, falta de crecimiento y satisfacción laboral. No ser parte de una cultura del respeto, y no poder ser una persona auténtica..



Metodología

Este estudio tuvo por objetivo conocer y describir -desde una perspectiva cuantitativa- las principales barreras y obstáculos para el desarrollo laboral percibidas por personas lesbianas, gays, bisexuales, trans, queer/cuir, no binarias, intersex y todas aquellas no identificadas con la cis-heteronorma.

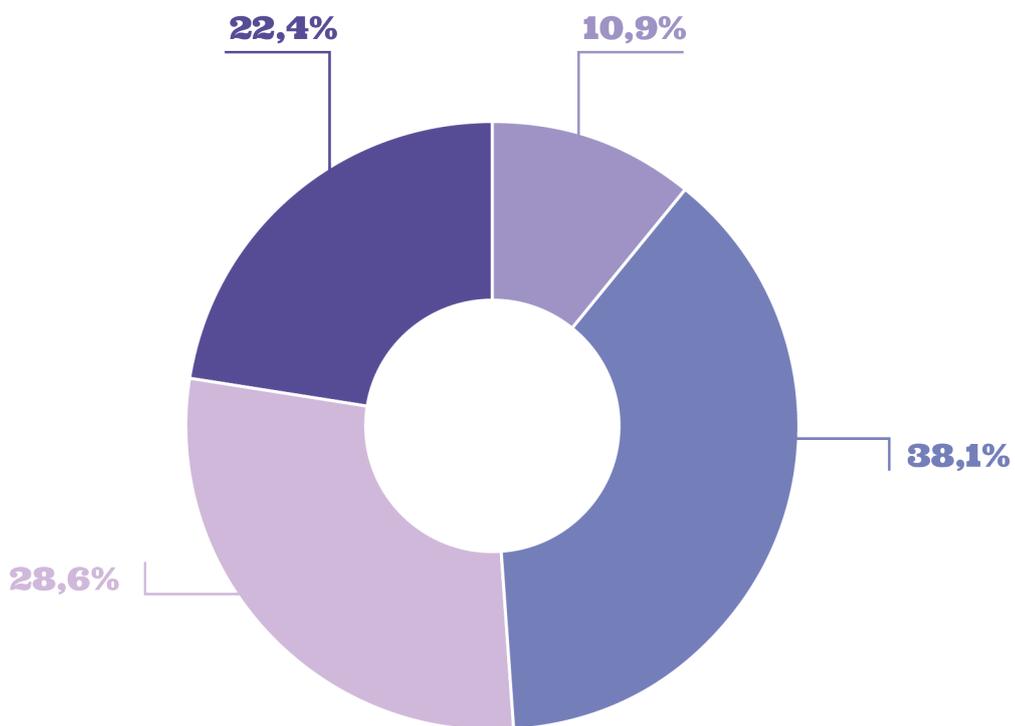
Este estudio se realizó con una metodología cuantitativa exploratoria aplicando una encuesta en línea y fue contestada de manera voluntaria y autoadministrable. La misma se difundió por redes sociales.

La encuesta no se aplicó sobre una muestra estadísticamente representativa, sino que se trata de un estudio de carácter exploratorio y descriptivo que nos permitirá un acercamiento a la temática de los obstáculos y barreras que pueden sufrir las personas LGBTQ+ en sus trayectorias laborales. De esta manera, se pretende esbozar un panorama general de tipo aproximativo sobre las vivencias y representaciones de las personas que contestaron esta encuesta.

Para alcanzar este objetivo, se diseñó un formulario con preguntas semiestructuradas donde se indagó sobre percepciones y experiencias relativas a barreras y obstáculos en diferentes momentos de los trayectos laborales de las personas LGBTQ+. La encuesta se aplicó de manera voluntaria y autoadministrable. Se difundió en el mes de junio del 2023 durante 3 semanas consecutivas.

La encuesta fue contestada por 147 personas. A continuación, se describe el perfil demográfico de quienes contestaron.

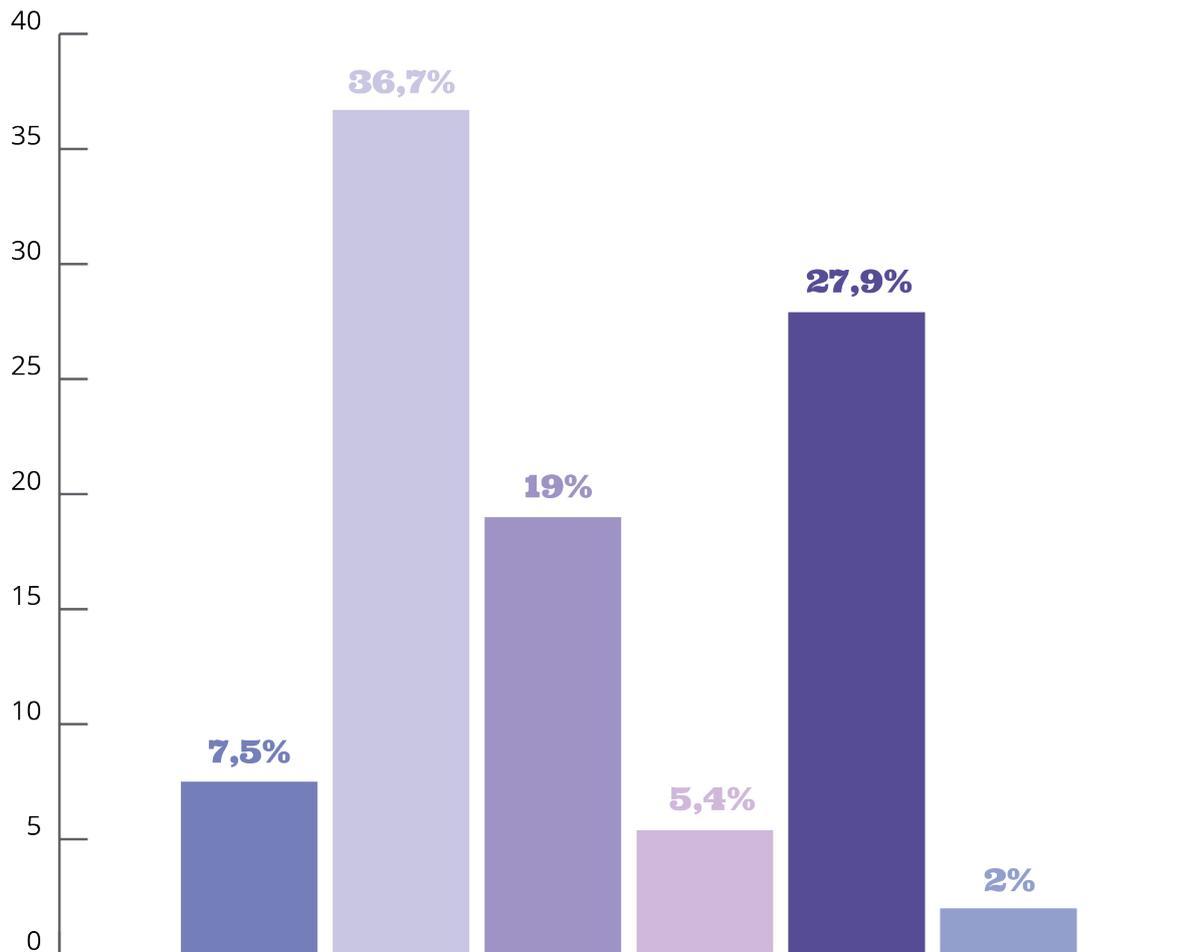
Edad de las personas encuestadas



N: 147

- El **10,9%** tiene entre **18 y 25 años**.
- El **38,1%** tiene entre **26 y 35 años**.
- El **28,6%** tiene entre **36 y 45 años**.
- El **22,4%** tiene entre **46 y 66 años**.

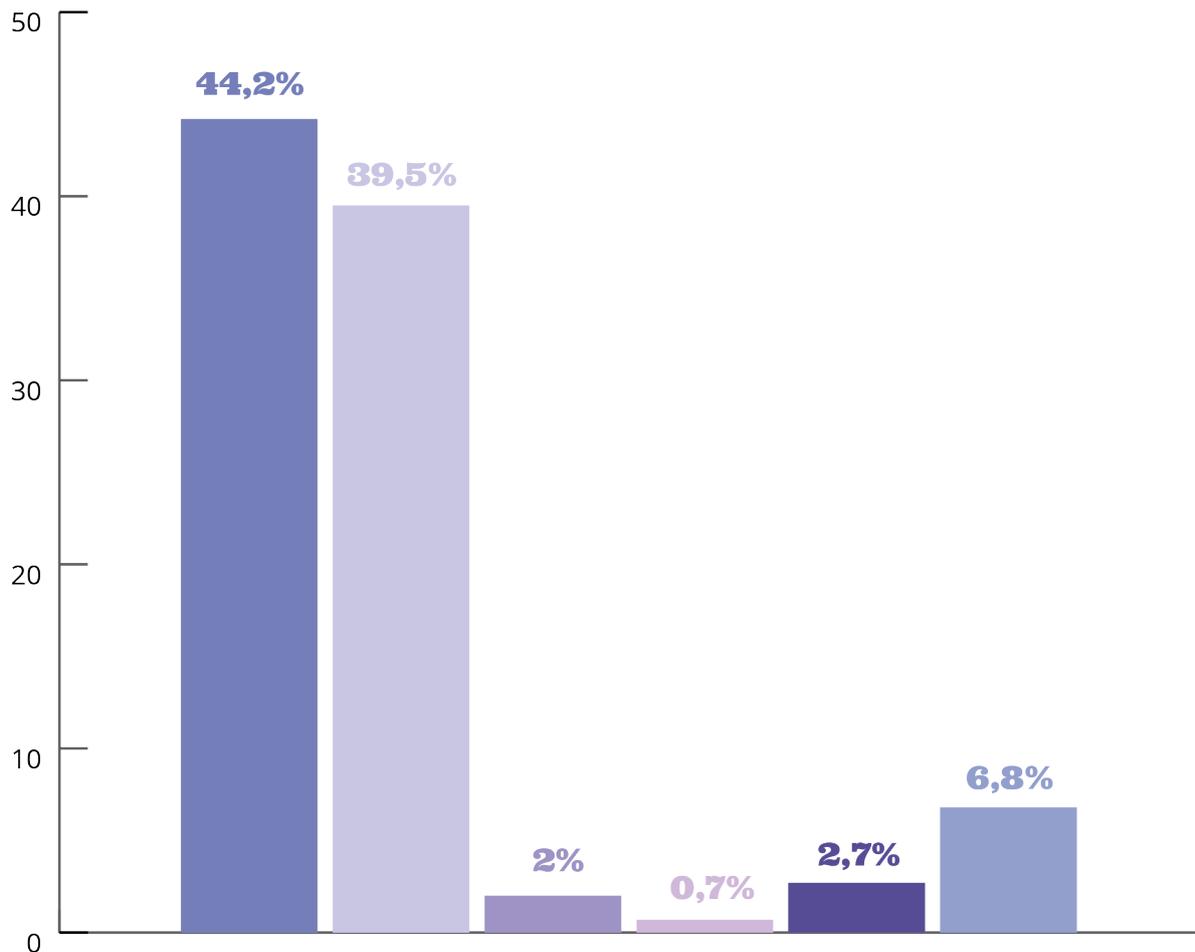
Orientación sexual de las personas encuestadas



N: 147

- El **36,7%** reconoce su orientación sexual como **gay**.
- El **27,9%** reconoce su orientación sexual como **heterosexual**.
- El **19%** reconoce su orientación sexual como **bisexual**.
- El **7,5%** reconoce su orientación sexual como **lesbiana**.
- El **5,4%** reconoce su orientación sexual como **pansexual**.
- El **2%** reconoce su orientación sexual como **asexual**.

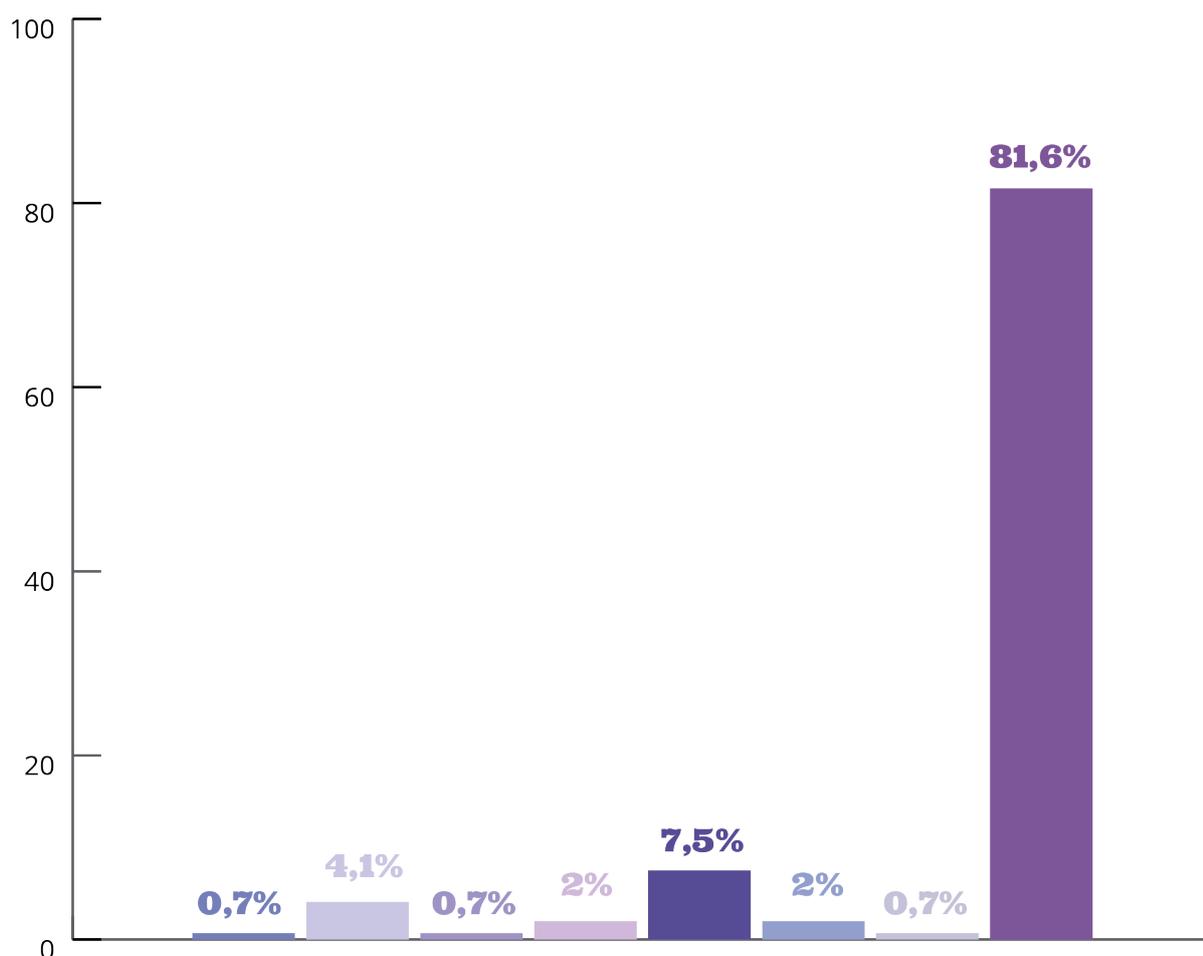
Identidad de género de las personas encuestadas



N: 147

- El **44,2%** de las personas encuestadas se autopercibe **mujer**.
- El **39,5%** de las personas encuestadas se autopercibe **varón**.
- El **6,8%** de las personas encuestadas se autopercibe **no binarie**.
- El **2,7%** de las personas encuestadas se autopercibe **varón trans**.
- El **2%** de las personas encuestadas se autopercibe **mujer trans**.
- El **0,7%** de las personas encuestadas se autopercibe **travesti**.

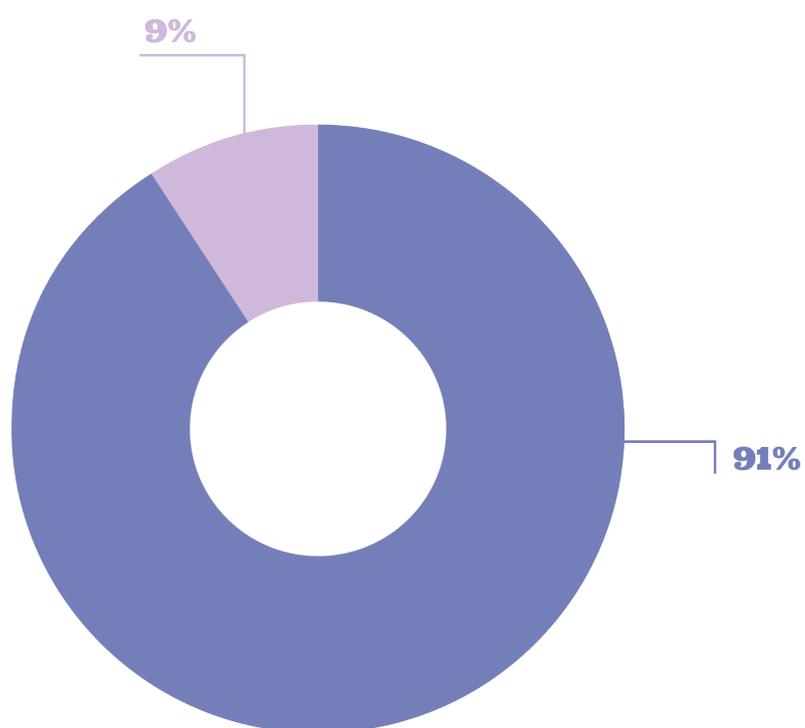
País de nacimiento de las personas encuestadas



N: 147

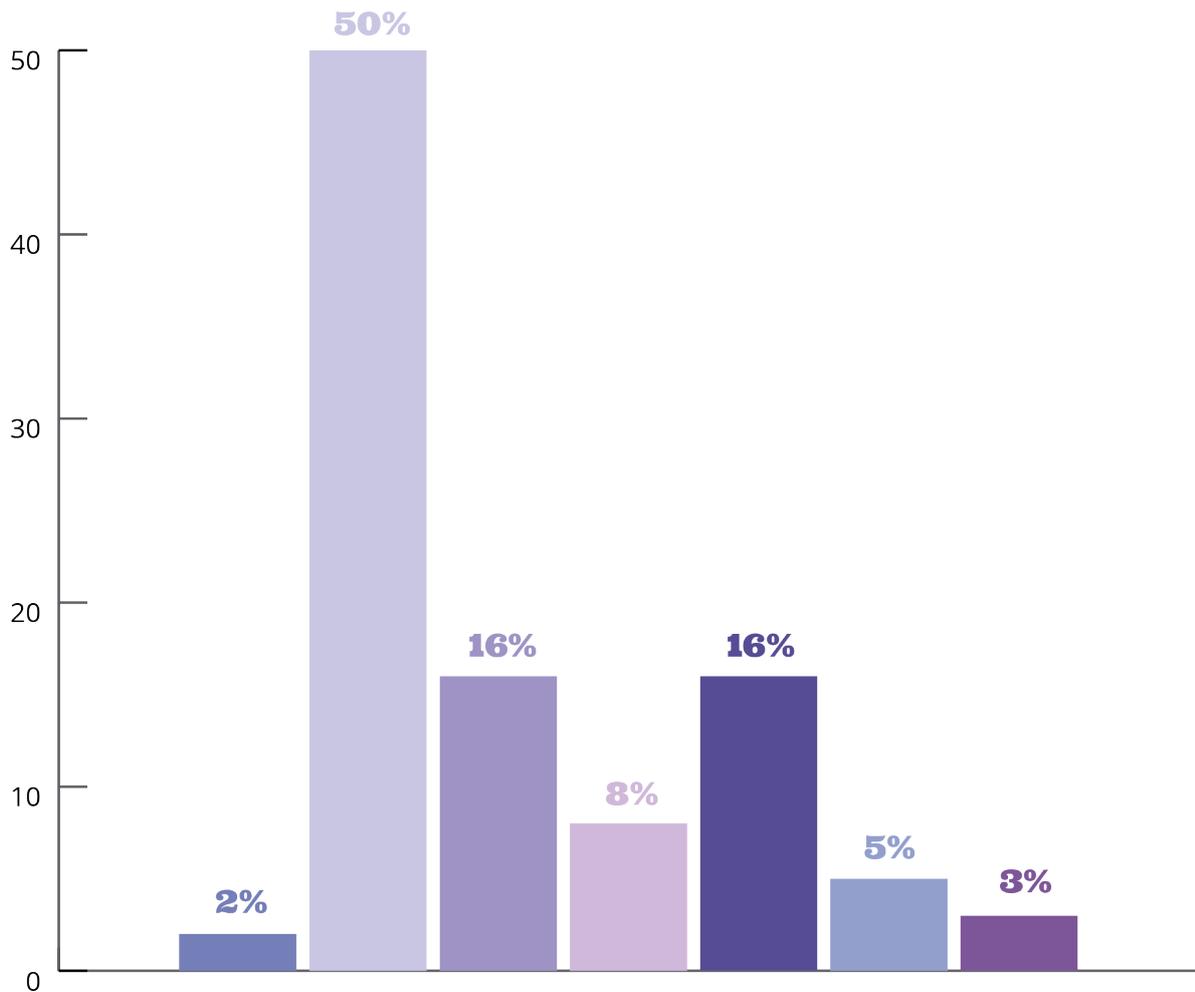
- El **81,6%** de las personas encuestadas nació en **Argentina**.
- El **7,5%** de las personas encuestadas nació en **México**.
- El **4,1%** de las personas encuestadas nació en **Venezuela**.
- El **2%** de las personas encuestadas nació en **Brasil**.
- El **2%** de las personas encuestadas nació en **Perú**.
- El **0,7%** de las personas encuestadas nació en **Uruguay**.
- El **0,7%** de las personas encuestadas nació en **Bolivia**.
- El **0,7%** de las personas encuestadas nació en **Paraguay**.

Con trabajo remunerado en el último año



- Sí. El **91%** de las personas encuestadas tiene trabajo remunerado o lo tuvo en el último año.
- No. El **9%** de las personas encuestadas no tiene trabajo remunerado.

Ámbito de trabajo actual



N: 147

- El **50%** trabaja en el **sector privado (mediana y gran empresa)**.
- El **16%** trabaja **por cuenta propia**.
- El **16%** trabaja en el **sector público**.
- El **8%** trabaja en el **sector privado (pyme)**.
- El **5%** trabaja en la **sociedad civil**.
- El **3%** trabaja en la **institución académica**.
- El **2%** trabaja en **otro sector**.

Experiencias y percepciones en torno a las barreras y obstáculos presentadas en su trayectoria laboral

“Muchas veces las barreras se dan de manera sutil, como si estuviera implícito que por ser LGBT siempre estamos en segundo plano.”

El estudio se estructuró para identificar las experiencias y percepciones en torno a los diferentes momentos de la trayectoria laboral: en el proceso de búsqueda y selección de personal y en el desarrollo de carrera. Esta diferenciación tiene por objetivo identificar la presencia de limitantes, obstáculos y restricciones en cada parte del camino laboral de las personas.

En el proceso de búsqueda y selección de personal

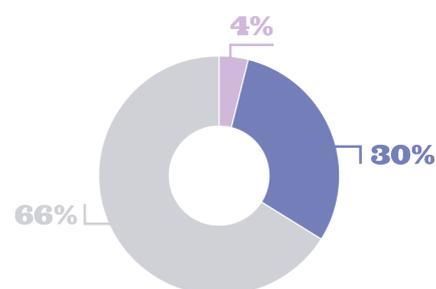
Este proceso se caracteriza por tener una sensibilidad importante ya que los obstáculos que se ejercen en la selección de personal pueden limitar la inserción laboral de las personas en base a criterios vinculados con su identidad sexual. Cabe aclarar que, en esta etapa, aún no se estableció un vínculo laboral en el marco de la normativa regulatoria del trabajo. Por tanto, la capacidad de instrumentar prácticas de control ante hechos discriminatorios en los procesos de búsqueda y selección de personal es inferior a otras etapas laborales.

► Percepción de miedo a la discriminación por orientación sexual en una postulación laboral

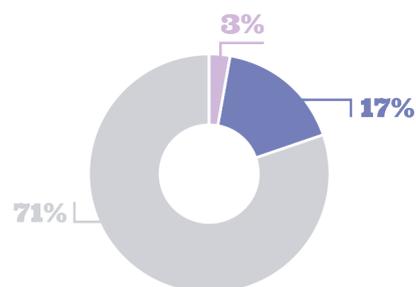
“Tuve que dejar de aplicar a trabajos relacionados con niños porque se sostenía la idea de que podía "adoctrinarlos" debido a mi orientación sexual.”

- **El 30% contestó que sí por su orientación sexual.**

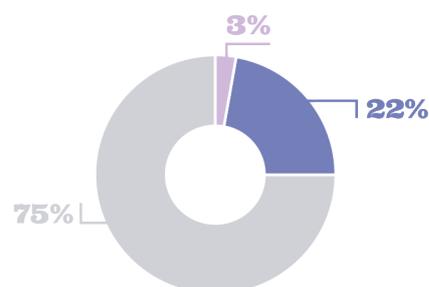
Esta experiencia fue vivida por la mitad (50%) de las personas gays y pansexuales que contestaron la encuesta, y 32% de las personas bisexuales. Solo el 2% de las personas heterosexuales vivieron este miedo a la discriminación.



- **El 17% contestó que sí por su identidad de género.** Esta experiencia fue vivida por el 100% de los varones trans y mujeres travestis, 90% de las personas no binarias, y 67% de las mujeres trans.



- **El 22% contestó que sí por su expresión de género.** Esta experiencia fue vivida por 80% de las personas no binarias, el 75% de personas pansexuales y el 67% de mujeres trans. Al referirse a lesbianas, gays y bisexuales, estos valores descienden a 27%, 24% y 21% respectivamente, mientras que el 10% de las personas heterosexuales percibieron este miedo.



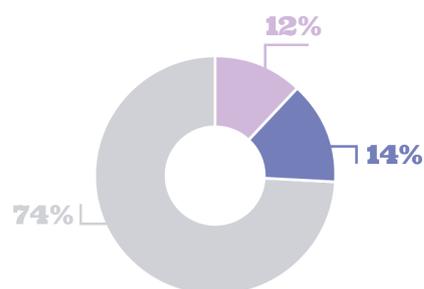
■ Sí ■ No ■ No sé

► **Durante su trayectoria laboral las personas percibieron que pese a tener calificaciones no fueron seleccionadas para un puesto laboral**

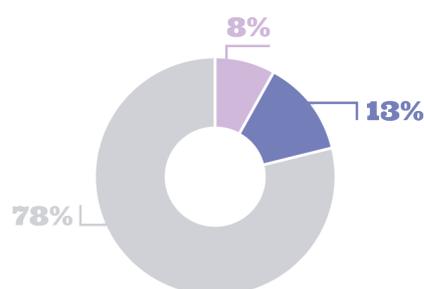
“Para todo lo que tenga que ver con trabajo, no hago público que soy no binarie ni mi orientación romántica y sexual, a pesar de que mi DNI tiene X por ende la gente que me ha entrevistado lo sabe y siento que no me han tomado por eso.”

“Entrevista laboral para marca de aromas (muy asociada a estética femenina, mujer mayor al mando) y mi "falta de feminidad" me jugó en contra. Lo supe por la mirada ajena, cosa a la que suelo darle poca importancia pero en este caso fue realmente incómodo.”

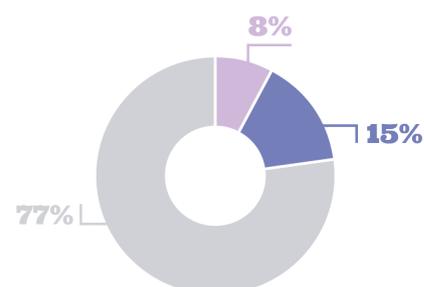
- **El 14% de las personas encuestadas respondió que percibió que, pese a tener calificaciones, no fueron seleccionadas para el puesto por su orientación sexual.** Esta experiencia fue percibida por el 16% de las personas lesbianas, gays y bisexuales y por el 5% de las personas heterosexuales.



- **El 13% de las personas encuestadas dijo que percibió que, pese a tener calificaciones, no fueron seleccionadas para el puesto por su identidad de género.** Esta experiencia fue percibida por el 67% de las mujeres trans, 50% de varones trans, 30% no binarias y el 15% de las mujeres cis.



- **El 15% de las personas encuestadas dijo que percibió que, pese a tener calificaciones, no fueron seleccionadas por su expresión de género.** Esta experiencia fue percibida por el 67% de las mujeres trans, 50% de las personas no binarias.



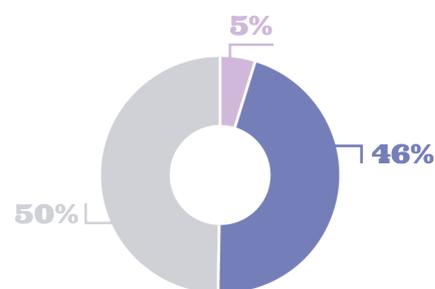
■ Sí ■ No ■ No sé

► **Durante las entrevistas laborales, las personas ocultaron aspectos relativos a su identidad sexual**

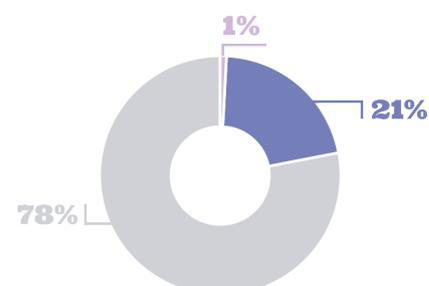
“En las entrevistas fuera del ámbito ONG siempre oculté mi orientación sexual.”

“Durante los estudios preocupacionales siempre tengo que ocultar mi identidad de género y mentir sobre el origen de mis cicatrices.”

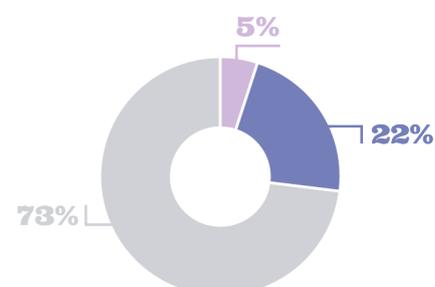
- **46% ocultó su orientación sexual.** Esta experiencia fue vivida por el 61% de las personas gay, 57% bisexuales, 50% pansexuales, 45% lesbiana. Solo el 10% de las personas heterosexuales tuvieron esta percepción.



- **21% ocultó su identidad de género.** Esta experiencia fue percibida por 80% de las personas no binarias, 75% de los varones trans y 67% de las mujeres trans.



- **22% ocultó su expresión de género.** Esta experiencia fue percibida por el 70% de las personas no binarias, 67% de mujeres trans, 63% de las personas pansexuales y el 25% de los varones trans.



■ Sí ■ No ■ No sé

Desarrollo de carrera o trayecto laboral

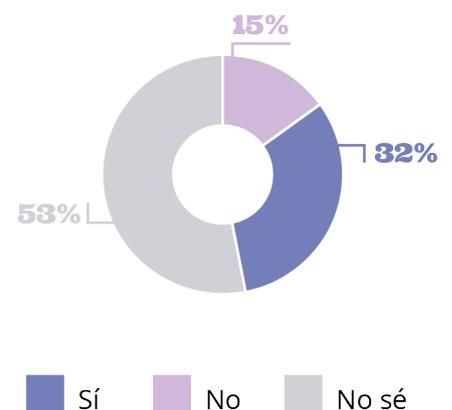
“Tener que ocultar mi orientación para evitar el rechazo es algo cotidiano lamentablemente.”

En este proceso se buscaron identificar limitantes o dificultades para el crecimiento, desarrollo y avances en la carrera laboral/profesional vinculados a la identidad sexual de las personas.

► Percepción de obstaculización de un ascenso, para entregárselo a una persona con menos credenciales profesionales

“Tengo dos postgrados pero soy bisexual y tengo una expresión de género que era inapropiada para dónde trabajaba así que mi puesto se lo quedó una muchacha cis-heterosexual y normada, recién egresada.”

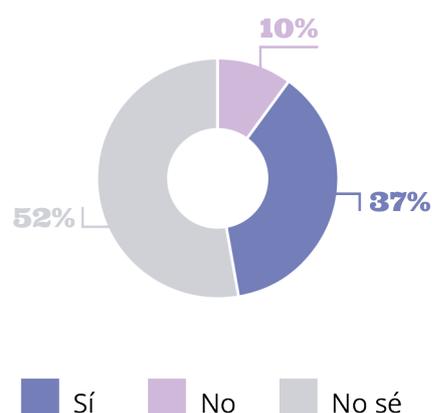
- **El 32% dijo que sí le denegaron su ascenso por su orientación sexual y/o identidad de género y se lo otorgaron a alguien con menos credenciales profesionales.** Esta experiencia fue percibida por el 67% de las mujeres trans, 50% de los varones trans. Por su orientación sexual, quienes experimentaron en mayor medida fueron un 63% de las personas pansexuales, 32% bisexuales y 30% gays. El 32% de las personas heterosexuales tuvieron esta percepción.



► Percepción de tener que ocultar la orientación sexual e identidad de género para obtener oportunidades laborales

“Nunca salí del closet como persona no binarie por miedo a que me trataran diferente o hubiera acoso hacia mi persona, ya que en mi identificación aparezco con mi género asignado al nacer. Por otro lado mi expresión de género causó conflicto tanto que al ofrecerme un puesto más alto, una cosa importante era que tenía que cambiar mi manera de vestir y de comportarme, rechacé ese puesto porque era someterme a la disforia y recién comenzaba a sentirme bien con mi cuerpo y mi identidad.”

- **37% de las personas dijo que tuvo que ocultar su orientación sexual y/o identidad de género para obtener oportunidades laborales.** Esta experiencia fue percibida por el 90% de las personas no binarias, 75% de los varones trans y 67% de las mujeres trans. Por su orientación sexual, quienes experimentaron en mayor medida fueron 55% lesbianas, 54% bisexuales, 50% pansexuales, 41% gays. Solo el 10% de las personas heterosexuales tuvieron esta percepción.

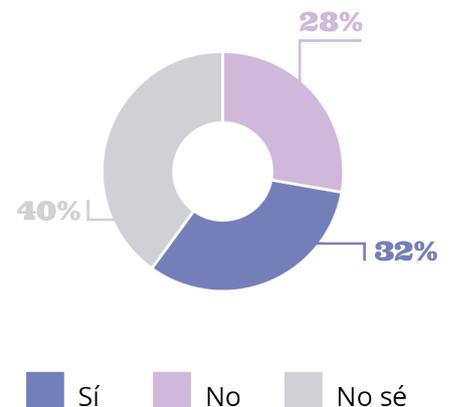


► **Percepción de igualdad de oportunidades en cuanto al desarrollo profesional saliendo del closet o visibilizando la identidad/ orientación sexual**

“No he tenido una situación puntual en donde haya percibido que mi orientación sexual haya sido un problema para mi desarrollo laboral al interior de las compañías en donde he trabajado.”

“He tenido un desarrollo de carrera determinado (y por momentos trunco) por mi orientación sexual”

- **El 32% dijo que considera que tiene igualdad de oportunidades en cuanto a su desarrollo de carrera en relación con sus pares saliendo del closet o visibilizando su orientación sexual y/o identidad de género.** Esta experiencia fue percibida por el 50% de los varones trans, el 48% de gays y 39% de personas bisexuales. Para las identidades feminizadas, la percepción de igualdad es menor (mujeres trans 33%, y lesbianas 9%).

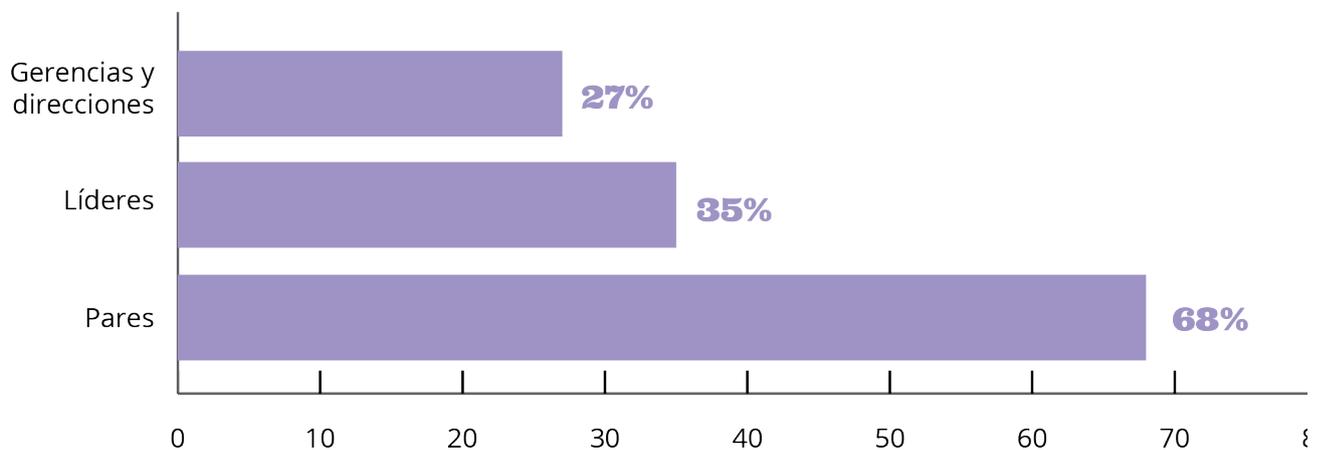


► Visibilización abierta de pares por orientación sexual e identidad no hegemónica en la organización donde trabajan

Con esta pregunta queríamos ver si las personas podían abiertamente ser quienes son en relación a su identidad sexual, y que esto pudiera promover reconocimiento de pares para acompañar otras historias.

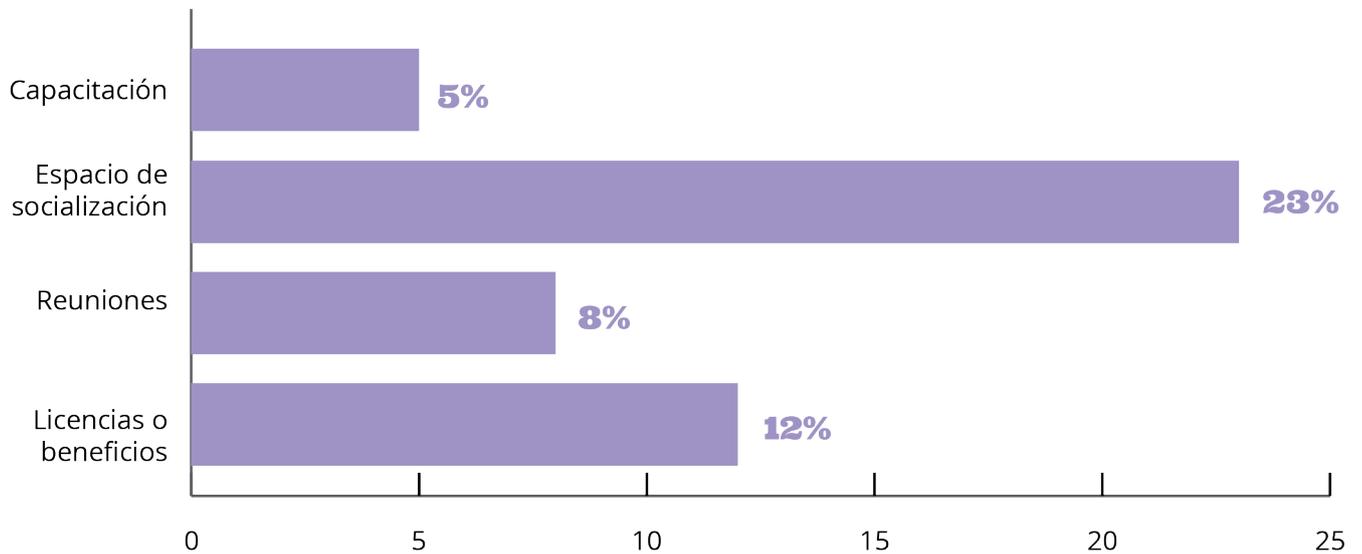
“No tengo compañeros varones que hayan admitido ser queer en la empresa, supongo que es por miedo o que ni siquiera le dieron una oportunidad a un chico menos heteronormado.”

“Tres de cuatro jefes de áreas son abiertamente gays (la cuarta es mujer heterocis).”



- El 68% dijo que en su organización sus pares visibilizan su identidad sexual no hegemónica.
- El 35% dijo que en su organización los líderes visibilizan su identidad sexual no hegemónica.
- El 27% dijo que en su organización personas en gerencias y dirección visibilizan su identidad sexual no hegemónica.

► Percepción de negación de acceso por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género



Percepción de negación de acceso a capacitación por la identidad sexual

- Solo el 5% de las personas contestó que sí experimentó una negación

Percepción de denegación de acceso a espacios de socialización

- El 23% de las personas contestaron que sí les denegaron el acceso a un espacio de socialización. Esta experiencia fue vivida por el 70% de las personas no binarias. Por su orientación sexual, el 64% de lesbianas.

Percepción de negación de acceso a reuniones de trabajo por su identidad sexual

- El 8% de las personas contestó que sí le negaron el acceso a reuniones de trabajo.

Percepción de negación de acceso a licencias o beneficios por su identidad sexual

- El 12% contestó que sí le denegaron el acceso a licencias o beneficios.

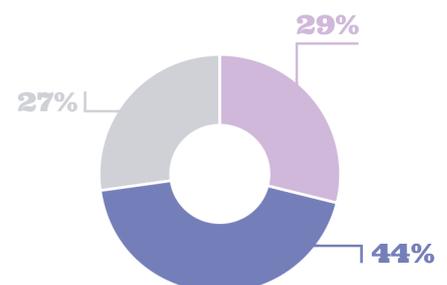
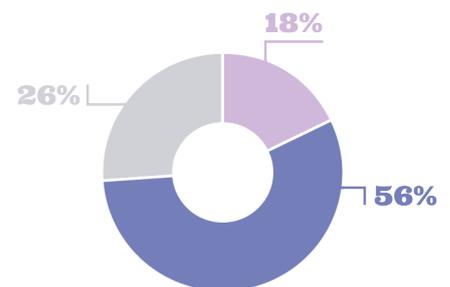
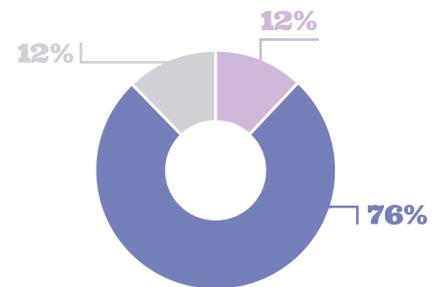
► Percepción de redes de confianza en el trabajo de personas que les apoyarían

“Con mis compañeras está todo bien, con los jefes no saben nada.”

“Por fortuna, mi jefe es bastante abierto en cuanto a cuestiones de la comunidad. Él es heterosexual cisgénero, pero aliado en cuanto a darnos libertad en expresarnos.”

“Mi coordinadora me dijo que debía ser “más discreto” y sentí que lo decía en referencia a mis modos de hablar y de relacionarme tanto con pares como superiores.”

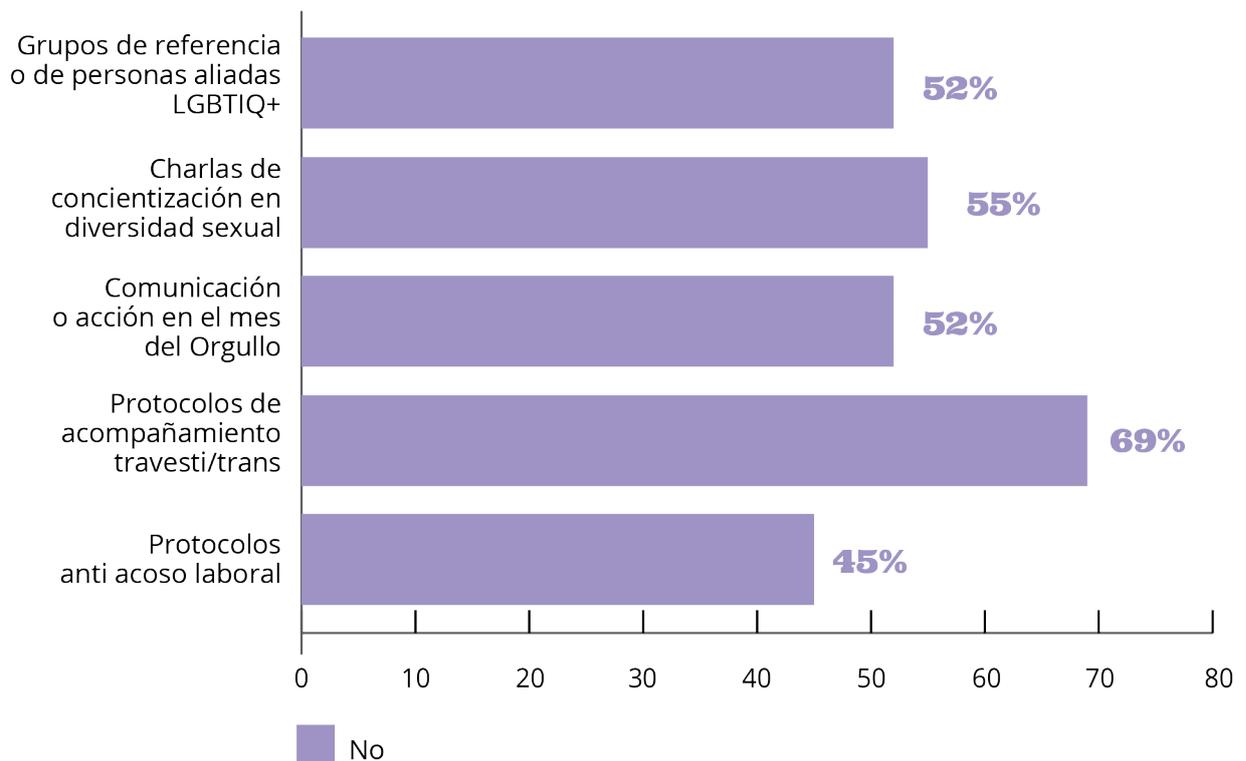
- 76% dijo que sí serían apoyados por sus pares**
 - Por su identidad de género: 50% no binarias, 50% varones trans, 33% mujeres trans.
 - Por orientación sexual: 91% gays, 79% bisexual, 64% lesbianas.
- 56% dijo que sí serían apoyados por sus líderes**
 - Por su identidad de género: 50% varones trans, 33% mujeres trans, 20% no binarias.
 - Por orientación sexual: 74% gays, 48% bisexuales, 38% pansexual.
- 44% dijo que sí serían apoyados por gerentes y directores**
 - Por su identidad de género: 50% varón trans, 33% mujeres trans.
 - Por orientación sexual: 63% gays, 25% bisexuales, 25% pansexuales, 27% lesbianas.



■ Sí ■ No ■ No sé

► Políticas de diversidad sexual en la organización

“Para mí sí es un punto de atención la postura de una compañía ante la diversidad a la hora de aplicar a una vacante en esa compañía.”



Existencia de grupos de referencia o personas aliadas LGBTQI+ en la organización

- **52%** contestó que NO

Existencia de Charlas de concientización relacionadas a la diversidad sexual

- **55%** contestó que NO

Comunicación o acción en el mes del Orgullo

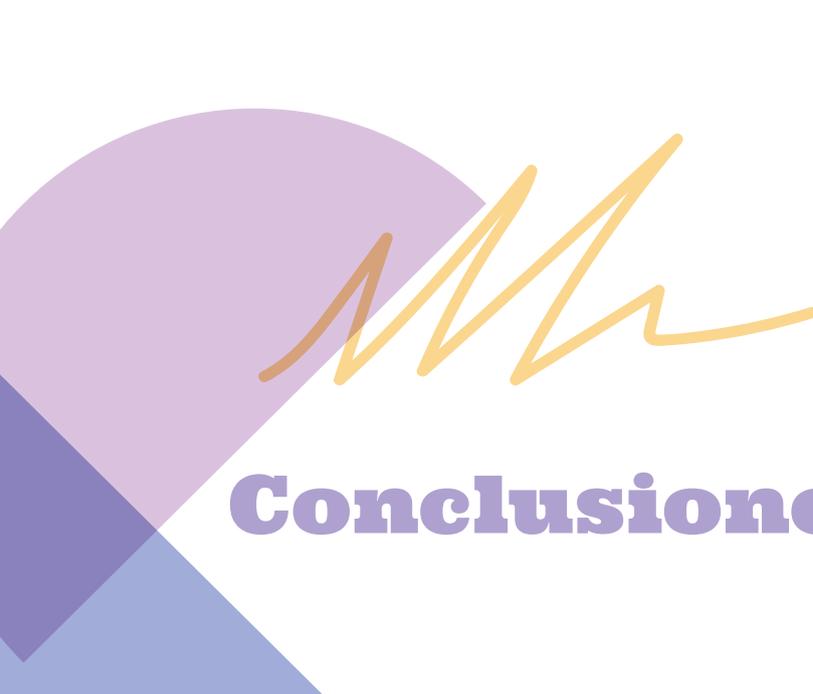
- **52%** contestó que NO

Existencia de protocolos de acompañamiento travesti/trans

- **69%** contestó que NO

Protocolos anti acoso laboral

- **45%** contestó que NO



Conclusiones

Percepción de obstáculos en el proceso de búsqueda y selección de personal

- 3 de cada 10 de las personas encuestadas no se presentaron a un trabajo por miedo a ser discriminadas por su orientación sexual. Esta percepción es mayor entre gays y pansexuales.
- 5 de cada 10 personas encuestadas experimentaron tener que ocultar aspectos de su orientación sexual en una entrevista. Esta percepción es mayor entre gays y bisexuales.

Percepción de obstáculos en el desarrollo de laboral/ profesional

- 3 de cada 10 personas encuestadas dijeron que le denegaron un ascenso por su orientación sexual y/o identidad de género y se lo otorgaron a alguien con menos credenciales profesionales.
- 4 de cada 10 personas encuestadas tuvieron que ocultar su orientación sexual y/o identidad de género para ser tenidas en cuenta para oportunidades laborales. Esta percepción es mayor entre personas no binarias y varones trans.
- 3 de cada 10 personas encuestadas consideran que tienen las mismas oportunidades que sus pares saliendo del closet o visibilizando su identidad. Esta percepción es mayor en varones trans y gays (las identidades masculinizadas)
- 7 de cada 10 personas encuestadas perciben que en la organización en la que trabajan sus pares pueden visibilizar su orientación sexual/identidad de género, esto desciende a 4 de cada 10 cuando se trata de líderes y 3 de cada 10 cuando se trata de gerencias/direcciones. **La percepción de visibilización disminuye en las posiciones de jerarquía.**

- 8 de cada 10 personas encuestadas perciben que, en la organización en la que trabaja, tiene redes de confianza entre sus pares. Esto desciende en 6 de cada 10 cuando se trata de líderes, 5 de cada 10 cuando se trata de gerencias/direcciones. **La percepción de confianza disminuye con las posiciones de jerarquía.**

Sobre las acciones y políticas que desarrollan las organizaciones:

- 5 de cada 10 personas encuestadas dijo que en la organización que trabaja NO existen grupos de referencia o personas aliadas LGBTIQ+.
- 5 de cada 10 personas encuestadas dijo que en la organización que trabaja NO brinda charlas de concientización relacionada a la diversidad sexual.
- 5 de cada 10 personas encuestadas dijo que en la organización que trabaja NO realiza acciones de comunicación o acción en el mes del orgullo.
- 7 de cada 10 personas encuestadas dijo que en la organización que trabaja NO cuenta con Protocolos de acompañamiento travesti/trans.
- 4 de cada 10 personas encuestadas dijo que en la organización que trabaja NO cuenta con Protocolo de abordaje del acoso y violencia laboral

Reflexiones sobre la encuesta

Esta encuesta buscó ser un ejercicio que permitió tener una imagen preliminar sobre las vivencias de las personas LGBTIQ+ en el ámbito de trabajo, y nos permite revisar algunas de las preguntas y dimensiones a investigar, así como la muestra para realizarlo.

En este sentido, en el futuro deberemos reforzar y clarificar a quienes son cisgénero y heterosexuales que las preguntas están direccionadas a si fueron discriminados o acosados por su orientación sexual, expresión de género o identidad de género cis-hetero.

Asimismo, poder aplicar esta encuesta en grupos de control que puedan haber sido formados en el ABC de la Diversidad Sexual para poder dimensionar las conceptualizaciones aquí trabajadas, y en este sentido generar variables de control para evaluar algunos de los impactos y las respuestas.

Para más información sobre Nodos o esta encuesta puedes contactarnos a través de www.nodosconsultora.com o info@nodosconsultora.com



Nodos

 www.nodosconsultora.com

 info@nodosconsultora.com

 [NodosConsultora](#)

 [ConsultoraNodos](#)

 [NodosConsultora](#)

 [Nodosconsultora](#)

