



FUNDACIÓN IGUALES



ÍNDICE DE CONTENIDOS

3. Carta de Jay Brown, vicepresidente Sénior de Programas, Investigación y Capacitación, Fundación Human Rights Campaign.
4. Carta de RaShawn “Shawnie” Hawkins, directora del Programa de Equidad Laboral, Fundación Human Rights Campaign.
5. HRC Equidad CL 2023: el rol de la capacitación en el proceso de inducción
6. Entrevista a Emilio Maldonado, director de Pride Connection Chile y socio implementador de HRC Equidad CL.
8. Resumen ejecutivo de HRC Equidad CL 2023.
12. HRC EQUIDAD CL 2023: Detalles importantes de esta última versión.
13. Organizaciones participantes en HRC Equidad CL 2023.
17. Hallazgos de HRC Equidad CL 2023: Políticas de diversidad e inclusión en las organizaciones.
19. Hallazgos de HRC Equidad CL 2023: Competencia organizacional LGBTI+.
21. Hallazgos de HRC Equidad CL 2023: Entrenamientos.
24. Hallazgos de HRC Equidad CL 2023: Compromiso público.
25. Hallazgos de HRC Equidad CL 2023: Iniciativas con foco LGBTI+.
26. Empresas que lograron la certificación HRC Equidad CL 2023.
27. ¿Qué es HRC Equidad CL?
28. Agradecimientos
29. Equipo HRC Equidad CL 2023

La Fundación Human Rights Campaign (HRC) es el brazo educativo de la organización de derechos civiles del colectivo LGBTI+ más grande de los Estados Unidos, que trabaja para alcanzar la plena equidad de personas lesbianas, gays, bisexuales, trans y queer.

HRC contempla un mundo en donde las personas LGBTI+ sean miembros plenos de la sociedad en el hogar, trabajo y en cada comunidad.





La Fundación Human Rights Campaign se enorgullece de presentar HRC Equidad CL 2023, la quinta edición de la encuesta HRC Equidad CL.

Este año, celebramos nuestro increíble avance con casi 160 empresas participantes. También reconocemos a 57 empresas por obtener la certificación “Mejores Lugares para Trabajar por Equidad LGBTI+”, que este año incorporó una evaluación sobre un pilar adicional de inclusión en torno a las mejores prácticas internas de capacitación y educación LGBTI+.

Estos resultados reflejan el innegable progreso y la continua inversión de la comunidad empresarial chilena en su compromiso con la equidad LGBTI+ a través de la adopción de políticas vitales en los lugares de trabajo para los empleados LGBTI+.

Agradecemos el trabajo incansable de los defensores y aliados LGBTI+ que han hecho de la inclusión una realidad entre las empresas y compañías chilenas.



JAY BROWN

Vicepresidente Senior de Programas,
Investigación y Formación en Fundación
Human Rights Campaign



Me complace compartir la quinta edición de HRC Equidad CL (Chile).

Bajo la dirección de la Fundación Human Rights Campaign (HRCF)—el brazo educativo de Human Rights Campaign, la mayor organización de derechos civiles en Estados Unidos que trabaja para lograr la equidad de las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero y queer (LGBTI+)—presentamos HRC Equidad CL: Programa Global de Equidad Laboral, la principal herramienta de evaluación comparativa basada en encuestas que analiza equidad y inclusión en los espacios laboral para personas LGBTI+ entre los empleadores en Chile.

Inspirado en los más de 20 años del Índice de Equidad Corporativa utilizado para las corporaciones estadounidenses, HRC Equidad CL examina la adopción de políticas de no discriminación en el lugar de trabajo, la creación de grupos de recursos para empleados o consejos de diversidad e inclusión, la formación y educación interna LGBTI+ y la participación en actividades públicas para apoyar la inclusión LGBTI+.

Estamos encantados con el increíble trabajo que se está haciendo en los espacios corporativos para promover equidad en Chile. En su primer año, HRC Equidad CL reconoció a 15 empresas con las mejores puntuaciones, y este año, hubo 57 con las mejores puntuaciones que obtuvieron la distinción de “Mejores lugares para trabajar LGBTI+”.

Estamos comprometidos a seguir subiendo los estándares para asegurar que los lugares de trabajo en todo Chile y otros están creando un ambiente seguro donde los empleados están facultados para maximizar su potencial.

HRC se basó en el éxito de Equidad MX y Equidad CL para lanzar Equidad AR en Argentina y Equidade BR en Brasil el año pasado. Cada uno de estos programas sigue promoviendo equidad en el espacio de trabajo y aborda las desigualdades a las que se enfrenta nuestra comunidad.

El trabajo por la equidad LGBTI+ es un esfuerzo global y apreciamos la defensa, la colaboración, el compromiso y el trabajo de las personas y organizaciones que se unen a nosotros en el esfuerzo por crear un lugar de trabajo mejor y, por ende, un mundo mejor para la comunidad LGBTI+.

Extendemos nuestro agradecimiento a nuestro socio ejecutor, Emilio Maldonado, a todo el equipo de la Fundación Iguales, así como a los socios y partners por su pasión y dedicación en este importante trabajo.

Felicitaciones a todas las empresas que participaron este año y que continúan trabajando para lograr lugares de trabajo más equitativos en Chile y el mundo. Esperamos seguir colaborando para lograr nuestros objetivos comunes.



RaShawn “Shawnie” Hawkins, SHRM-CP
Directora del Programa de Equidad Laboral,
Fundación Human Rights Campaign

HRC Equidad CL 2023: el rol de la capacitación en el proceso de inducción

Chile, sin duda, ha avanzado en el reconocimiento de la diversidad sexual y de género promulgando normativas que garanticen los derechos de todos y todas en las distintas áreas de la vida de las personas.

Desde su primera realización, esta certificación, impulsada por la Fundación Human Rights Campaign (HRCF), en alianza con Fundación Iguales y con apoyo de Pride Connection Chile, ha buscado inspirar a empresas locales y multinacionales en el país, para conocer qué tan buenos lugares de trabajo son para la comunidad LGBTI+.

Este año, en su quinta versión, la medición incluyó un nuevo aspecto focal interesante: el entrenamiento, en los procesos de inducción, a los nuevos ingresos sobre inclusión y no discriminación. Una gran sorpresa fue saber que más del 50% de las empresas participantes en esta última edición de HRC Equidad CL respondieron de forma afirmativa a esta nueva pregunta.

Sin distinción, dentro de una organización, todos y todas deben entender la relevancia de generar espacios laborales que no sean diferentes para unos y otros, garantizando ambientes de trabajo sanos y saludables sin importar factores como la orientación sexual o la identidad de género de las personas. Y la capacitación y entrenamientos son la llave para crear culturas inclusivas.

En este último informe, y como se ha dado en la evolución año tras año, nuevas empresas quisieron conocer qué tan buenos lugares de trabajo son para la comunidad LGBTI+. De 135 organizaciones participantes en 2022, el número aumentó a 157 organizaciones, a todas luces un avance del compromiso empresarial local.

Esta radiografía, si bien busca conocer aquellos lugares que se elevan como los mejores, también tiene el objetivo de, con apoyo de Fundación Iguales y su iniciativa Pride Connection, ayudar a avanzar en la implementación de políticas y acciones internas concretas sobre diversidad LGBTI+.

Aspectos como los que mide HRC Equidad CL son un pilar relevante y sumamente importante en tiempos donde un buen clima laboral y culturas organizacionales sólidas marcan la diferencia entre un trabajo y otro.



Entrevista a Emilio Maldonado, director de Pride Connection Chile y socio implementador de HRC Equidad CL:

“Hay menos temor de los colaboradores y colaboradoras a declararse abiertamente como parte de la comunidad LGBTI+”

Sin embargo, si bien hay más confianza dentro de los espacios laborales, también hay muchos desafíos que no dejan de ser importantes y en donde las empresas deben trabajar, como compromisos públicos, beneficios para personas trans y el trabajo con proveedores para amplificar voluntades lugares de trabajo libres de discriminación.

Hace siete años, Fundación Iguales decidió poner foco en los lugares laborales. Así fue como nació Pride Connection Chile, una red integrada por empresas y organizaciones locales, quienes se adhieren de forma voluntaria a ser parte de quienes buscan lograr un mundo más justo, inclusivo y libre de discriminación. Las buenas voluntades fueron el punto de partida, pero desde 2019 en Chile, existe HRC Equidad CL, una herramienta concreta que entrega no solo datos, sino también recomendaciones para ampliar la cantidad de ambientes de trabajo libres de discriminación hacia lesbianas, gays, bisexuales y personas trans.

Este año se llevó a cabo su quinta versión, posicionando esta radiografía como el instrumento más importante en su clase. El camino siempre ha sido ambicioso, prueba de ello es que edición tras edición, se suman más y más parámetros a sondear. Desde siempre el objetivo ha sido no dejar nada al azar y menos no perfeccionar la consideración de algún aspecto relevante para la vida profesional de alguien LGBTI+. La evaluación HRC Equidad CL 2023, por supuesto, no fue la excepción.

Sobre la participación, este año el 24% de las empresas y organizaciones que se sometieron a este sondeo voluntario, lo hicieron por primera vez, una cifra bastante significativa, pero también que presentó un escenario que podría parecer negativo para algunos, pero que objetivamente es todo lo contrario.

“Este año aumentó la cantidad, no así el número de empresas que lograron el puntaje máximo y la certificación versus 2022. En esta nueva versión, que nuevos actores se sumen a HRC Equidad CL, a todos luces, una buena noticia porque con el diagnóstico que obtuvieron podrán avanzar y fortalecer su compromiso con la diversidad sexual y de género” dice Emilio Maldonado, director de Pride Connection Chile y socio implementador de la metodología en Chile.

Agrega que otro aspecto particular de esta última medición tuvo que ver con entrenamientos y acciones en esa línea.

“Incluimos una pregunta con puntaje sobre capacitaciones a nuevos ingresos y ahí todavía hay que avanzar porque el 83% de las empresas dijo impulsar instancias de sensibilización dirigidas a sus colaboradores y colaboradoras antiguos, pero que en etapas de onboarding o inducción, solo el 54% lo realizaba sobre no discriminación por orientación sexual e identidad de género. Esto fue lo que provocó que muchas empresas no lograrán el sello HRC Equidad CL 2023 y es una brecha que deben cerrar en el futuro”.

Avances positivos, pero también importantes desafíos pendientes

Al preguntarle a Emilio Maldonado por las buenas noticias que arrojó HRC Equidad CL 2023 no duda en destacar algo que se ha transformado en una base, o como dice la gente, en un “desde” para cualquier organización.

“Este año vimos que el 80% de las empresas medidas, nuevas y que ya habían participado antes, cuentan con una política de diversidad e inclusión. Esto es algo bastante positivo. Vemos que en Chile existe menos temor de colaboradores y colaboradoras a declararse abiertamente como parte de la comunidad LGBTI+”.

Otro hito que arrojó esta versión fue confirmar que la diversidad sexual es parte de las tres grandes prioridades dentro de las empresas en materia de inclusión y equidad.

Pero las buenas noticias no terminan ahí. Esta última radiografía también mostró un importante avance respecto a la organización de grupos de afinidad, no solo porque 7 de cada 10 empresas señaló contar con esta red de apoyo, sino que, por primera vez, más de un 20% señaló que sólo estaban integrados por personas LGBTI+.

En la vereda contraria, ¿cuáles son los grandes desafíos organizacionales? “Con HRC Equidad CL 2023 nos dimos cuenta que todavía hay mucho por hacer” no duda en enfatizar Emilio Maldonado.

Un punto relevante tiene que ver con públicos que no son parte de la dotación de las empresas, pero sí tienen relación con ellas, en específico, con sus proveedores de servicios o productos.

“La mitad de las empresas dijo que tiene algún tipo de extensión de su compromiso con la diversidad sexual y de género hacia sus proveedores, pero solo un 6% declaró que exige en un proceso de licitación que el proveedor tenga alguna política de inclusión propia. Creo que hay una oportunidad de, a poco, promover que las organizaciones ponderen en futuros procesos de licitación aspectos que garanticen e inspiren que también ellos trabajen por lograr espacios libres de discriminación” dice el director de Pride Connection Chile.

Sobre beneficios orientados hacia colaboradores y colaboradoras de la comunidad LGBTI+, las empresas han mostrado avances, pero progresivos. De acuerdo a HRC Equidad CL 2023, en relación a los trabajadores trans, en este contexto, la mayoría tienen que ver con acompañamientos psicológicos y psiquiátricos, pero aún queda camino por andar sobre temas como cofinanciamiento de tratamientos hormonales, entre otros.

Si bien no deja de ser interesante, al hablar de no binarismo, que 1 de cada 4 empresas sostenga que tiene algún tipo de acción dirigida a este grupo de personas, “deberían ser mucho más organizaciones las que lo consideren porque se pueden hacer ejercicios bastante simples como charlas de lenguaje neutro o incluir conceptos libres de género en códigos de ética. Vemos que aún falta incluir mucho más a este grupo objetivo dentro del trabajo organizacional” dice el vocero local de HRC Equidad CL.

Discriminaciones que aún persisten en las oportunidades laborales

Al hablar sobre quiénes aún presentan más dificultades dentro de la comunidad LGBTI+, Emilio Maldonado explica que, son las personas trans porque aún “cualquier persona que no se vea como la sociedad espera que se vea, enfrentan aún a barreras. En un contexto de reclutamiento y selección, son pocos los que se sienten cómodos fuera del molde binario”.

En este tema, va mucho más allá y reflexiona que “es imposible no reconocer que en general las personas trans son las más marginalizadas de estos procesos porque hay otras variables anteriores como deserción escolar o universitaria, que perjudican la cualificación versus el resto de la población. Esto genera menos oportunidades de preparación para ingresar al espacio laboral formal”.

Resumen ejecutivo de HRC Equidad CL 2023

En HRC Equidad CL 2023 participaron voluntariamente 157 empresas locales o multinacionales con presencia en Chile.

En la radiografía de este año hubo un aumento de un 16% más organizaciones versus 2022.

Del número total, 57 fueron certificadas como un buen lugar de trabajo para la comunidad LGBTI+.

El total de colaboradores y colaboradoras de las organizaciones chilenas medidas en 2023 fueron 315.740.

De este número, 119.608 personas trabajan en las compañías que lograron el máximo puntaje y el sello HRC Equidad CL 2023.

“Este año vimos que el 80% de las empresas medidas, nuevas y que ya habían participado antes, cuentan con una política de diversidad e inclusión”

- Emilio Maldonado, director de Pride Connection Chile y socio implementador de HRC Equidad CL.

Para lograr la radiografía HRC Equidad CL 2023 se analizaron nuevamente cinco pilares principales:

- Políticas de diversidad e inclusión formalizadas e implementadas en Chile.
- Competencia organizacional para espacios laborales respetuosos con la diversidad sexual e identidad de género.
- Entrenamientos y programas de educación y/o sensibilización sobre diversidad e inclusión LGBTI+.
- Compromiso público con la diversidad e inclusión.
- Iniciativas con foco LGBTI+ como beneficios y otras acciones que no sean obligación de acuerdo al marco legal.

A diferencia de versiones anteriores, en HRC Equidad CL 2023 se incluyó, en el capítulo “Entrenamientos” un nuevo aspecto relacionado con inducción y/o capacitación a nuevos colaboradores y colaboradoras, es decir nuevos ingresos, sobre no discriminación.

Sobre la participación en HRC Equidad CL 2023

A diferencia de la versión anterior, este año hubo mayor participación de empresas en regiones fuera de la capital, Santiago. Una empresa perteneciente a la Región de Antofagasta, dos a la Región del Biobío y una a la Región de Los Lagos.



Sobre los hallazgos de HRC Equidad CL 2023



El 80% de las empresas locales y multinacionales con presencia en Chile señaló tener una política de diversidad e inclusión implementada. Por su parte, un 20% respondió no tenerla.

Entre las organizaciones que cuentan con ella, el 80% incluye la expresión “orientación sexual” y un 74% “identidad de género”. Solo un 54% contiene el término “expresión de género” en su política de diversidad, inclusión y no discriminación.



Sobre contar con un grupo o red de trabajadores LGBTI+ reconocido por la compañía, el 68% señaló tenerla, un 11% respondió que está en proceso y un 21% dijo no contar con ello.



El 86% dijo que su organización, en el último año, tuvo un programa de educación, sensibilización o entrenamientos sobre diversidad e inclusión que, entre las temáticas revisadas, incluyó la no discriminación por orientación sexual, identidad y/o expresión de género a los trabajadores existentes. Solo un 14% contestó que no.

Sobre contar con un programa de inducción sobre no discriminación para nuevos colaboradores o colaboradoras (nuevos ingresos contratados durante 2022), un 54% indicó contar con esta capacitación.



En relación a los compromisos públicos durante 2022, el 50% señaló haber tenido o participado en tres acciones externas, un 54% dijo que tuvo dos y un 70% reconoció solo uno.



Un 63% de las empresas locales o multinacionales con presencia en Chile respondió contar con encuestas anónimas, por ejemplo, relacionadas con clima organizacional u otras, que incluyeron preguntas relacionadas con la comunidad LGBTI+.

En relación a contar con sistemas confidenciales de denuncia para denunciar eventuales discriminaciones por orientación sexual, identidad o expresión de género, un 92% dijo contar con canales para ello y un 74% indicó contar con un plan de acción establecido para actos de discriminación LGBTI+ conocidos por este canal.

HRC EQUIDAD CL 2023: Detalles importantes de esta última versión

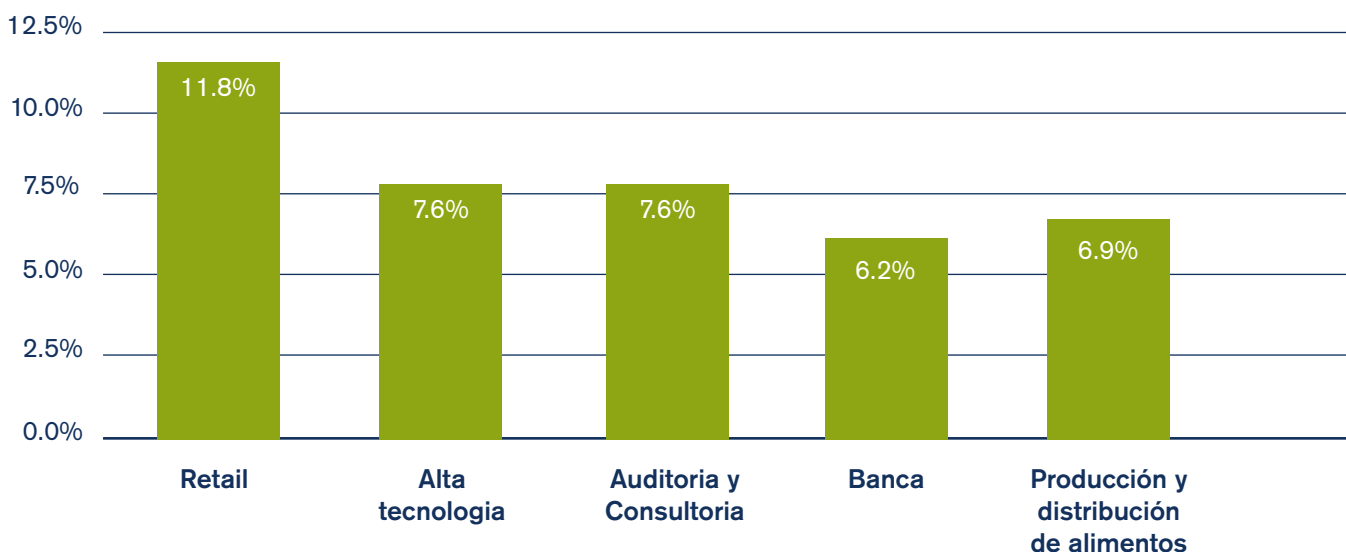
En esta quinta versión de este instrumento que se lleva a cabo año a año en Chile para destacar los mejores lugares de trabajo para la diversidad sexual y de género hubo **un incremento de participación de un 16% versus 2022**, logrando una medición de **157 organizaciones locales o empresas multinacionales con presencia en el país** y un crecimiento de más de 406% contra el primer año.

Solo el **82%** pertenece a la red de empresas Pride Connection, de Fundación Iguales.

Otros detalles relevantes de las 157 organizaciones medidas por HRC Equidad CL 2023 son:

Un 76% de los participantes en Chile repitió la experiencia en 2022-2023.	Sobre su tamaño por cantidad de colaboradores y colaboradoras: un 70,1% es una gran empresa, un 23,6% una mediana y 6,3% se clasifica como pequeña.
Un 83.3% de las organizaciones tienen operaciones significativas en América Latina.	Un 39% ha participado en otros programas HRC Equidad en la región, es decir, HRC Equidad BR, HRC AR, HRC Equidad MX.

Respecto a los rubros a los que pertenecen las empresas en HRC Equidad CL 2023, los cinco principales pertenecen a: **retail (11,8%), alta tecnología (7,6%), auditoría y consultoría (7,6%), producción y distribución de alimentos (6,9%) y banca (6,2%).**



*En este gráfico, se muestran las 5 opciones más frecuentes en las respuestas de las organizaciones participantes.

Organizaciones participantes en HRC Equidad CL 2023

En 2023, participaron voluntariamente en HRC Equidad CL 157 empresas locales o multinacionales con presencia en el país, lo que equivale a un 16% más que en 2022.

123 SEGUROS

3M Chile

Cervecería AB InBev

ABB

Accenture Chile

Accor Hotels Chile (Ibis, Pullman, Novotel, Mercure)

Adidas

AES ANDES

AHA Inclusión

APL Logistics Chile

Arcos Dorados

ACHS

Australis Seafoods

Avient

Axinntus

Banco Itaú

Banco Ripley

BASF Chile

Bayer

Beiersdorf (NIVEA - Eucerin)

Betterfly

BHP

Black & Veatch Chile

BlackRock

Blue Express

Boehringer Ingelheim

Boston Consulting Group

Bridgestone Chile

Bristol Myers Squibb

BAT Chile

BUK

Bupa

Burger King

Caterpillar

Cencosud

Clorox

Coca-Cola Andina

Compara Online

Impronta

Corteva

Decathlon Chile

PedidosYa

Datalized

Deloitte

DirecTV Chile

Cummins Chile

Dittborn y Unzueta

Electrolux

Embajada Británica en Santiago

Coca-Cola Andina

Entel

LATE!

Enel

Essbio y Nuevosur

Eurofarma Chile

EY

Equifax

Equifax - Santiago Development Center

Falabella Financiero (Banco Falabella, Seguros Falabella y CMR Falabella)

Falabella Inmobiliario

Falabella Retail S.A.

Falabella S.A.

Falabella.com

Fedex Express

Finning Chile S.A.

Fintual

Hogar de Cristo

General Electric Chile

GM Financial

Hays

Hilti Chile

NH Ciudad de Santiago

HP Inc.
IBM
Ideal
Ikea
Inbrax
Kibernum
Empresas SB
Jetsmart
Johnson & Johnson
J.P. Morgan
Kraft Heinz Chile
Thomson Reuters Chile
Lexmark
Maersk Chile
Mall Plaza
ManpowerGroup Chile
Cabify
McKinsey & Company
Mediabrand/ Kinesso
Medtronic
Mercado Libre Chile
Mercer Chile
MSD
MGC Latam
Metro de Santiago
Microsoft
Publicis Groupe
Molymet
Motorola Solutions
Corona
Natura / Avon / The Body Shop
Nissan Chile
Nisum
Novo Nordisk
NTT Data Chile
Orica Chile S.A.

Pacific Hydro Chile
Mundo Telecomunicaciones
Paris
Penguin Random House
Pernord Ricard
Papa John's Chile y Just Burger
PepsiCo
Porsche Chile
Procter & Gamble
Red Hat Chile
Reebok
Ripley
Roche
SAP Chile
Schneider Electric
Scotiabank
Siemens S.A.
Sky Airline
Sodexo
Sodimac
Southbridge
Starbucks Chile
Softtek
Syngenta
Teck
Thoughtworks
Tottus
Uber Chile
Unilever
Vantaz
Vicepresidencia de Proyectos de Codelco
Vida Cámara
VSPT Wine Group
VTR
Walmart Chile
Warner Bros Discovery

Sectores Equidad CL 2023

Rubro	Frecuencia	Porcentaje
Aerolíneas/ Aeroespacial y Defensa	2	1.39%
Alta tecnología/ Fotografía/ Equipo científico/ Equipo informático y de oficina/ Equipos médicos/ Internet/ Programas de computación y Software	11	7.64%
Auditoría y Contabilidad/ Consultoría y Servicio a Empresas	11	7.64%
Automotor (fabricación y/o comercialización)	3	2.08%
Banca (Retail y corporativa) y Servicios Financieros	9	6.25%
Editoriales e imprentas	1	0.69%
Empresas de Servicios Básicos (gas, sanitarias, electricidad, etc.)	5	3.47%
Empresas de transportes, viajes y movilidad (Empresas de transporte de carga; de pasajeros; aplicaciones móviles de autos, taxis, bicicletas, etc.; buses interurbanos e internacionales; transporte escolar y privado)	5	3.47%
Farmacéutica (Laboratorios y cosméticas)	8	5.56%
Forestal/ Agricultura y proveedores de agricultura	3	2.08%
Hoteles, Resorts y Casinos	2	1.39%
Industria de delivery: Aplicaciones de repartos	1	0.69%
Industria Pesquera	1	0.69%
Ingeniería y Construcción	4	2.78%
Inmobiliaria Residencial y Comercial/ Mantenimiento de Inmuebles	2	1.39%

Rubro	Frecuencia	Porcentaje
Manufacturera	5	3.47%
Medios de comunicación y entretenimiento/ Publicidad y Marketing/ Agencia de comunicaciones, marketing digital	6	4.17%
Minería Metálica y No Metálica	4	2.78%
Organización de la Sociedad Civil	1	0.69%
Organización o Servicio Gubernamental	1	0.69%
Otro	21	14.58%
Producción y distribución de Alimentos, Bebidas, Alcohol y/o Comestibles	10	6.94%
Química y Biotecnología	1	0.69%
Retail (Tiendas por departamento, supermercados, hipermercados, tiendas de vestuario, retail de consumo en general, abarrotes, etc.)	17	11.81%
Seguros/ Seguros de salud, Isapres	3	2.08%
Servicios Hospitalarios, Centros Médicos y Clínicas	1	0.69%
Tabacaleras	1	0.69%
Telecomunicaciones (proveedores de TV cable, internet, telefonía fija y móvil, telefonía satelital, etc.)	5	3.47%
Total cuestionarios ingresados	144	100.00%

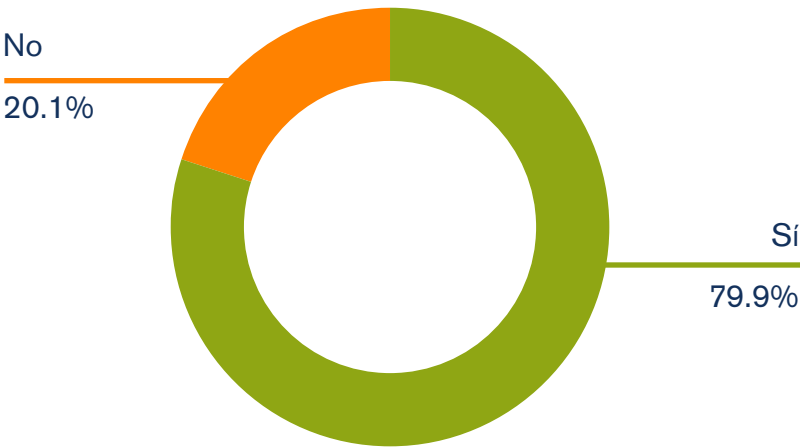
Hallazgos de HRC Equidad CL 2023: Políticas de diversidad e inclusión en las organizaciones

Dentro de la radiografía, para destacar los mejores lugares de trabajo para la comunidad LGBTI+, se incluyeron preguntas relacionadas con bases formales para una buena convivencia laboral, con foco especial en la comunidad LGBTI+.

El **80%** de las empresas locales o multinacionales con presencia en Chile **indicó tener una política de diversidad e inclusión formalizada, divulgada y aplicada**. Por su parte, el resto (20%) señaló no contar con una.

De ellas, también un **80%** incluyen la expresión **“orientación sexual”** versus un 20% que no la considera.

Política de diversidad e inclusión, contiene expresión “orientación sexual”



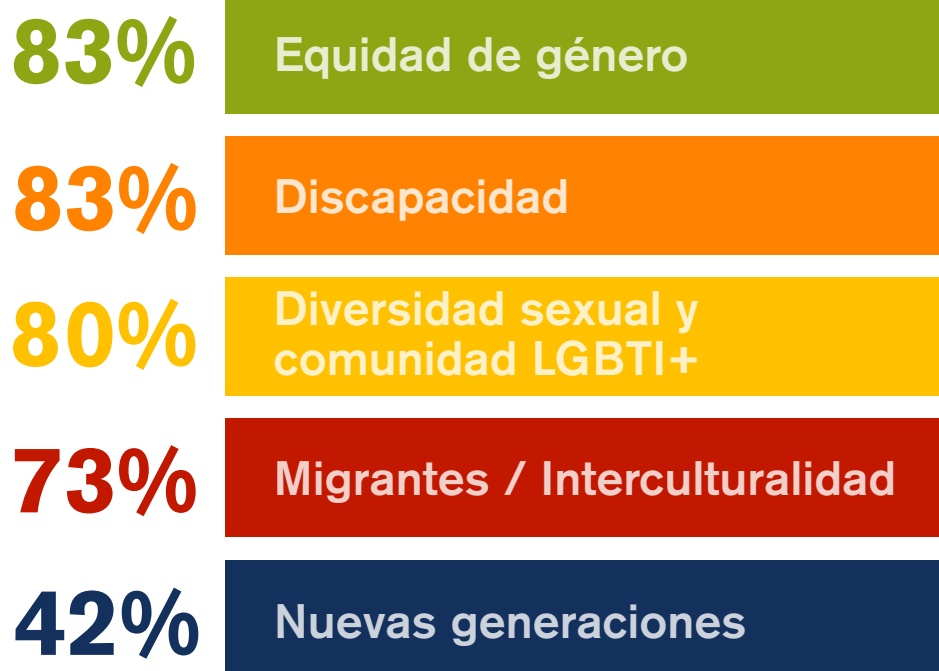
En tanto, dentro de las políticas, un **74%** contiene el concepto **“identidad de género”**. El resto señaló no considerarla.

Política de diversidad e inclusión, contiene expresión “identidad de género”



Respecto a la utilización de “expresión de género”, las cifras son más equitativas, ya que solo el 54% declaró incluirla dentro de su política.

Sobre los pilares que abordan las políticas de diversidad e inclusión de las empresas que participaron voluntariamente en HRC Equidad CL 2023, estas indicaron que, por orden de cantidad de respuestas:



En cuanto a la comunicación de las políticas de diversidad e inclusión de las organizaciones los principales medios son:

- El 75% señaló que se puede consultar en la Intranet.
- El 47% que está publicada en la página web de la matriz global
- El 41% dijo que estaba dentro de un Reglamento Interno de Conducta.

Frente a la pregunta si la organización cuenta con un **protocolo o manual contra el acoso, discriminación y/o violencia sexual o laboral hacia la comunidad LGBTI+** aplicado en Chile, **el 65% dijo tenerlo**, un 10% declaró que está en proceso de construcción y 24% indicó no contar con uno.

Hallazgos de HRC Equidad CL 2023: Competencia organizacional LGBTI+

Entendida como toda acción interna para el beneficio de espacios laborales respetuosos. Pueden ser red de colaboradores y colaboradoras de quienes se identifican como lesbianas, gays, bisexuales, trans y/o intersexuales, además de aliados, así como otras iniciativas esenciales para espacios saludables para la comunidad LGBTI+ y que se convierten en embajadores y facilitadores visibles en una compañía.

El **68%** de las organizaciones cuenta con **un grupo o red de trabajadores LGBTI+** reconocido por la compañía y que velan por la existencia de programas de diversidad e inclusión de la organización. Un 11% dijo que su confirmación está en proceso.

Red de trabajadores LGBTI+ reconocidos por la compañía



Sobre quienes componen el grupo o red, el **65%** señaló contar con alguien con un **cargo Ejecutivo Senior Líder** como sponsor, es decir alguien de Gerencia, Nivel Senior o Vicepresidencia.

Además, el **77%** de las organizaciones mencionaron contar con **un consejo o comité de diversidad e inclusión** que da seguimiento a la política de diversidad e inclusión y que revisa las iniciativas que se realizan. Un 10% dijo que estaba en proceso de confirmación y solo un 13% respondió no tener uno.

Comité de diversidad e inclusión que dé seguimiento a la política y revise la tematica de diversidad sexual



En cuanto a este consejo o comité, el **66%** señaló que está integrado por **la alta gerencia** (primera línea del negocio).

Sobre la responsabilidad de la gestión del programa de diversidad e inclusión, el **92%** señaló **tener una persona o área a cargo**, versus un 5% que respondió no existir alguien con esa función.

Comité de diversidad e inclusión que dé seguimiento a la política y revise la tematica de diversidad sexual

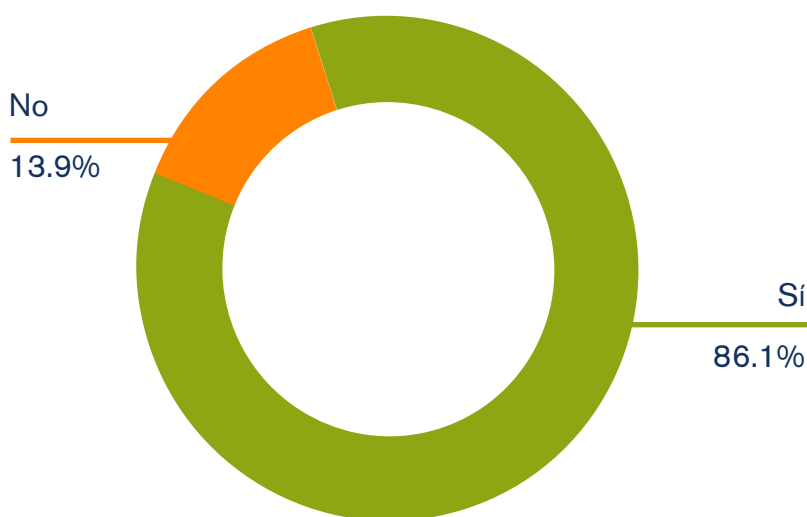


Hallazgos de HRC Equidad CL 2023: Entrenamientos

Este apartado busca conocer si dentro de las empresas locales o multinacionales con presencia en Chile existen iniciativas de educación o sensibilización sobre diversidad e inclusión realizadas durante 2022.

El **86%** de las organizaciones indicaron que tuvieron **un programa de capacitación sobre no discriminación por orientación sexual, identidad y/o expresión de género**. Solo un 14% indicó que no existió.

Programa que incluya evitar la discriminación por orientación sexual, identidad y expresión de género



Un aspecto diferenciador de las radiografías HRC Equidad CL anteriores, tuvo que ver con **iniciativas de sensibilización realizadas a los nuevos ingresos contratados y contratadas** dentro de las empresas.

En esta línea, un **54%** respondió que incluyó **un programa de educación y/o entrenamiento a los nuevos colaboradores y colaboradoras durante la etapa de inducción** con foco en la trato respetuoso y amigable hacia la comunidad LGBTI+. Con una diferencia de 8 puntos porcentuales (46%) no realizó este tipo de acción.

Sobre la realización en la **dotación antigua**, un **83%** dijo **haber realizado este tipo de entrenamientos** versus sólo un 17% que indicó que no lo hizo durante 2022.

Respecto a talleres, conferencias o eventos con foco en diversidad sexual o comunidad LGBTI+, realizados durante el último año, fueron dirigidos a, por orden de cantidad de respuestas:

88%

Para colaboradores y colaboradoras en general

54%

Para Gerencia media y alta

42%

Para el cuerpo directivo

26%

Para trabajadores y trabajadoras subcontratados

8%

Para clientes y clientas

7%

Para Proveedores y proveedoras

Las temáticas de los talleres o capacitaciones realizadas durante 2022 sobre diversidad sexual fueron, por orden de cantidad de respuestas:

84%

Equidad de género

77%

Discapacidad

63%

Sesgos inconscientes

44%

Migrantes / Interculturalidad

21%

Nuevas generaciones

15%

Generaciones de personas mayores de 50 años

Hallazgos de HRC Equidad CL 2023: Compromiso público

Tiene relación con todo esfuerzo o acción realizada por las empresas locales o multinacionales con presencia en Chile con foco externo y cuyo contenido fue la comunidad LGBTI+.

Pudieron ser campañas de marketing o de Responsabilidad Social Empresarial, publicaciones en redes sociales corporativas basadas en el país, auspicios a seminarios públicos y abiertos, avisaje en medios, intervenciones públicas, participaciones en Pride Connection, patrocinio de eventos sobre diversidad sexual, filantropía hacia organizaciones LGBTI+ en Chile y/o talleres pagados a fundaciones que trabajan esta temática, etc.

Un **50%** de las organizaciones medidas señaló que ejecutó tres acciones de compromiso público.

Esfuerzo o compromiso público 3



En orden decreciente sobre actividades o iniciativas externas de compromiso público, el **54%** dijo **haber realizado dos** en

Esfuerzo o compromiso público 2



En tanto, un **70%** de las empresas participantes declaró que **ejecutó solo una**.

Esfuerzo o compromiso público 1



Hallazgos de HRC Equidad CL 2023: Iniciativas corporativas con foco LGBTI+

Al igual que la versión anterior, la última radiografía HRC Equidad CL 2023 también buscó conocer el trabajo de las organizaciones en materia, por ejemplo, de beneficios y otras iniciativas complementan la normativa legal.

El **63%** de las organizaciones señaló que cuenta con **encuestas anónimas**, por ejemplo, de clima organizaciones u otras similares) que incluyeron preguntas relacionadas con la comunidad LGBTI+. Un 26% dijo que no contaba con esta herramienta interna.

Por su parte, un **74%** indicó que cuenta con un **plan de acción establecido para los distintos actos de discriminación** hacia colaboradores y colaboradoras lesbianas, gays, bisexuales, trans y/o intersexuales y denunciados. Un 6% respondió que está en proceso de construcción.

En el marco de la oferta recurrente, un 75% dijo que utilizan un lenguaje inclusivo y/o neutral para atraer talento desde la comunidad LGBTI+. Un 8% dijo que está en proceso de incluirlo y un 17% dijo que no lo considera.

Dentro de los **procesos de selección**, sobre si se les informa proactivamente a los candidatos o candidatas sobre el compromiso de la organización con la diversidad y la inclusión y los instrumentos que tienen, un **72% dijo mencionarlo**.

En cuanto a beneficios, el **57%** de las empresas declaró que permitió **incluir como carga sus parejas del mismo género en condición de convivientes**. Por el contrario, un 33% señaló que solo lo permite a parejas que estén bajo el Acuerdo de Unión Civil o Matrimonio.

Las organizaciones que tienen un **protocolo de transición de género vigente** para sus trabajadores trans que esté escrito, publicado y difundido, un **44% dijo tenerlo**. Mismo porcentaje indicó que no.



Empresas que lograron la certificación HRC Equidad CL 2023

De las 157 empresas locales o multinacionales con presencia en Chile medidas voluntariamente en la radiografía de este año, 57 lograron la certificación HRC Equidad CL 2023.

El mismo número recibieron el sello en 2022, pero con una cantidad menor (-16%) de organizaciones consideradas.

AB InBev Cervecería Chile
Accenture Chile
Accor Hotels Chile (Ibis, Pullman, Novotel, Mercure)
AHA Inclusión
Arcos Dorados
BASF Chile
Bayer
Beiersdorf (Nivea - Eucerin)
BlackRock
Boehringer Ingelheim
Boston Consulting Group
Clorox
Medtronic
DIRECTV
Deloitte
Cummins Chile
Embajada Británica en Santiago
Entel
EY
Falabella Financiero (Banco Falabella, Seguros Falabella y CMR Falabella)
Falabella Inmobiliario
Falabella Retail S.A.
Falabella S.A.
Falabella.com

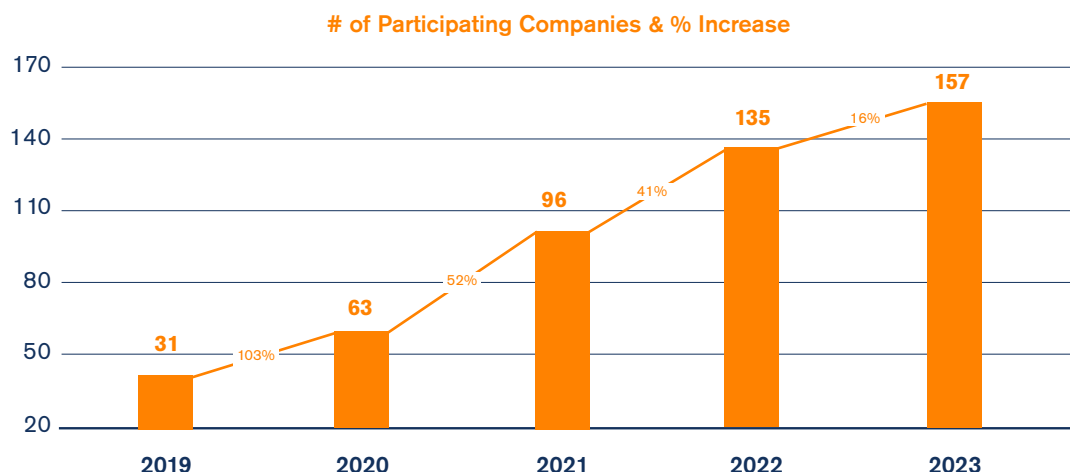
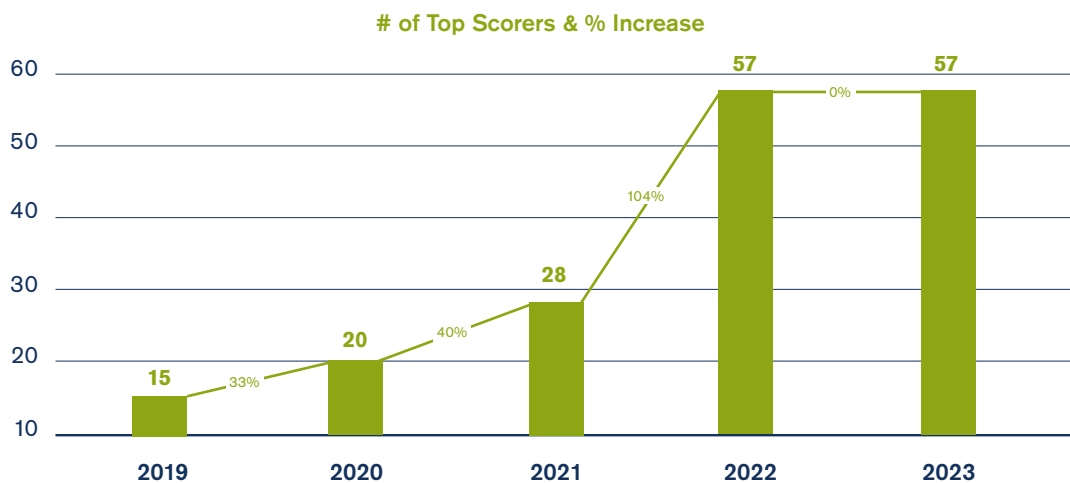
General Electric Chile
HP Inc.
IBM
J.P. Morgan
ManpowerGroup Chile
McKinsey & Company
Mediabrand-Kinesso
MGC Latam
Microsoft
Natura / Avon / The Body Shop
Novo Nordisk
Paris
PepsiCo
Procter & Gamble
SAP Chile
Schneider Electric
Scotiabank
Sodexo
Sodimac
Starbucks Chile
Teck
Uber Chile
WOM

¿Qué es HRC Equidad CL?

Fundación Iguales –con más que diez años de trabajo con la diversidad sexual y de género que la ha convertido hoy en un referente- en 2016 creó la red Pride Connection Chile para llamar a empresas y organizaciones del país para lograr inclusión y diversidad LGBTI+ en los espacios laborales.

Dos años más tarde, generó una alianza con Human Rights Campaign (HRC) y su Corporate Equality Index (Índice de Equidad Corporativa) para realizar HRC Equidad CL, la única certificación en Chile y pionera en Sudamérica, que busca destacar los mejores lugares para atraer talento diverso LGBTI+ y entregar una radiografía sobre las prácticas implementadas por las organizaciones nacionales y multinacionales con presencia en el país sobre diversidad e inclusión de esta comunidad.

La metodología, en sus cinco versiones, se basa en la aplicación de una encuesta voluntaria con una puntuación máxima de 100 puntos, y así elevar a quienes son los Mejores Lugares de Trabajo LGBTI+. Pero el objetivo no queda así, sino que también entrega un diagnóstico para detectar brechas y oportunidades de mejora en la gestión corporativa de diversidad e inclusión y así mejoras en los rankings que se realizarán a futuro que den como resultado recibir este sello a quienes aún les falta consolidar sus iniciativas en la materia.



Agradecimientos

En su quinta versión en Chile, HRC Equidad CL reconoce el importante esfuerzo que realizan las empresas en Chile para lograr oportunidades más justas e inclusivas para la comunidad LGBTI+ y así lograr más ambientes laborales más justos, diversos y sin discriminación.

Queremos agradecer a las 157 empresas locales y multinacionales con presencia en el país que este año participaron de forma voluntaria. Antiguas que ya se han pedido años anteriores, o nuevas que aceptaron por primera vez este desafío, muchas gracias por su compromiso para lograr un Chile inclusivo para las personas gays, lesbianas, bisexuales y trans.

Imposible no mencionar a Fundación Human Rights Campaign (HRC), a Fundación Iguales y a Pride Connection Chile, por todo el trabajo colaborativo para lograr HRC Equidad CL 2023.

También queremos felicitar a las 57 organizaciones que este año recibieron la certificación como los “Mejores Lugares para Trabajar LGBTI+”. Esperamos que el próximo año más y más empresas se inspiren para ser parte de esta metodología inédita y única en el país.



Equipo HRC Equidad CL 2023

RaShawn “Shawnie” Hawkins, SHRM-CP

Directora del Programa de Equidad Laboral de la Fundación Human Rights Campaign

Shawnie Hawkins cuenta con mas de 15 años de experiencia en las area de defensa y educacion sobre la inclusion LGBTI+. ha sido defensora y educadora sobre la inclusión LGBTI+ por más de 15 años. Ocupando el cargo de directora en HRCF, es responsable de administrar programas clave de compromiso corporativo y de electores, por el desarrollo de recursos educativos, capacitación, plataformas de comunicación continua y proyectos multimedia que abordan temas LGBTI+ actuales y emergentes para promover los esfuerzos de inclusión en el lugar de trabajo.

Antes de unirse incorporarse a la Fundación, trabajó en el espacio corporativo como socia comercial de recursos humanos y como profesional de desarrollo de liderazgo, diseñando y implementando currículos de capacitación para organizaciones en múltiples industrias, como el comercio minorista y las telecomunicaciones. Shawnie tiene una licenciatura de la Universidad de Iowa y una certificación de Líder en Diversidad, Equidad e Inclusión de la Universidad de Northwestern.

Emilio Maldonado

Socio Implementador de HRC Equidad CL

Periodista de la Pontificia Universidad Católica de Chile.

En 2015, después de una exitosa carrera en medios de comunicación cubriendo el sector financiero, se convirtió en el director ejecutivo de Fundación Iguales. Un año más tarde, fundó Pride Connection, una red que promueve la inclusión LGBTI+ en empresas chilenas.

Desde 2018 es socio implementador local de HRC Equidad CL para mediar las organizaciones chilenas y su compromiso con la diversidad e inclusión.



Equipo HRC Equidad CL 2023

Carlhey Bolz

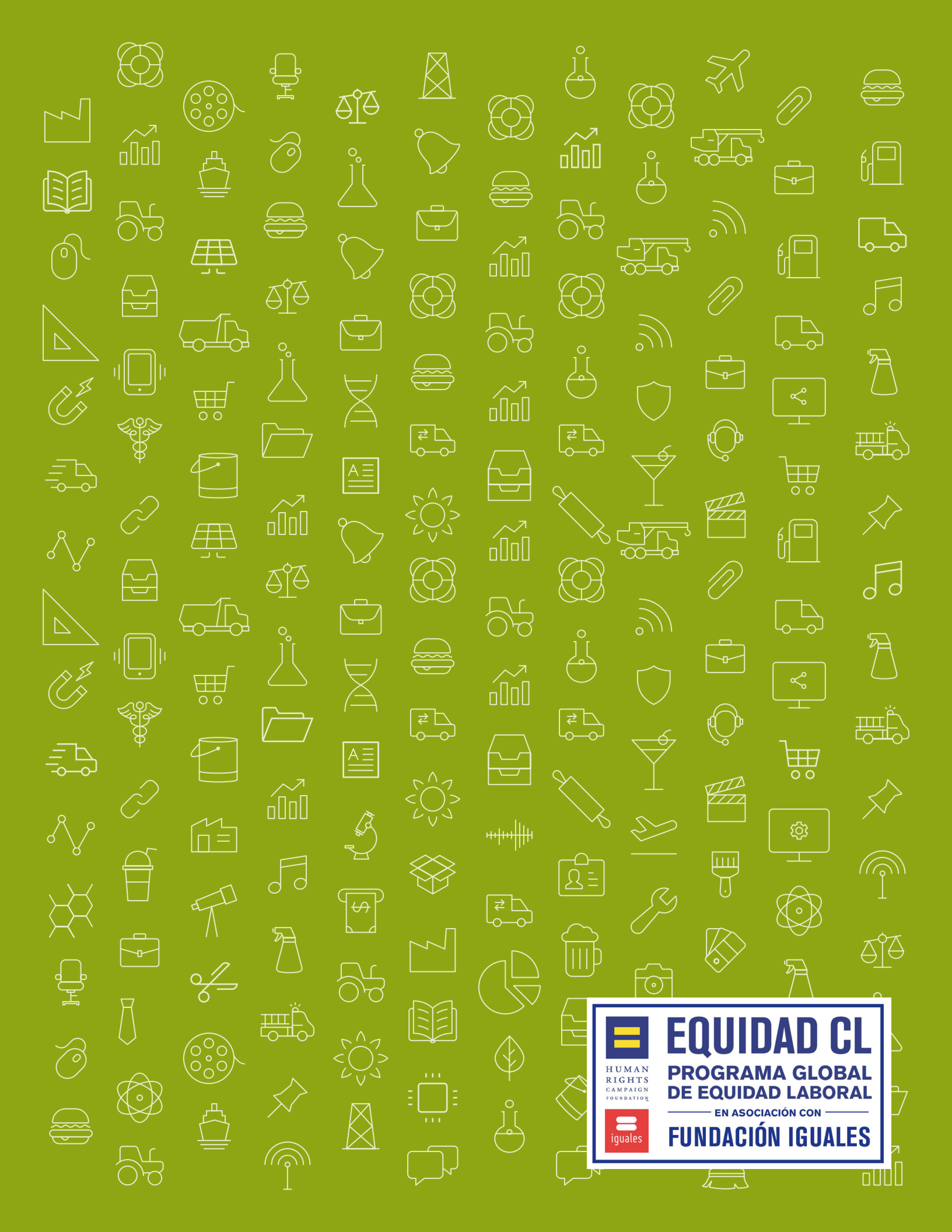
Directora Adjunta de Negocios Globales de la Fundación Human Rights Campaign

Carlhey Bolz es la Directora Adjunta de Negocios Globales, Programa de Equidad Laboral de la Fundación Human Rights Campaign (HRCF). En este cargo, Carlhey lidera Equidad Mexico, Chile, Argentina y Equidade Brasil –los cuatro programas nacionales diseñados para promover equidad laboral LGBTI+. También apoya otros proyectos relacionados como la asociación Tent, la campaña #workingpositively y el Corporate Equality Index (CEI) que apoya el diálogo con empresas, corporaciones y gobiernos para crear coaliciones en apoyo de equidad LGBTI+ a nivel mundial.

Antes de unirse a la HRCF, Carlhey trabajó en IREX implementando la Iniciativa Jóvenes Líderes de las Américas (YLA) del Departamento de Estado de Estados Unidos donde desarrolló un currículo y diseño experiencias de aprendizaje interactivo para líderes y emprendedores. Anteriormente, Carlhey trabajó en una red global que identifica, educa y conecta negocios de mujeres con el sector privado para diversificar sus cadenas de suministro. Además, Carlhey pasó más de dos años en Perú como voluntario del Cuerpo de Paz trabajando con jóvenes rurales para promover el liderazgo y la igualdad de género.

Carlhey tiene una maestría en Políticas de Desarrollo Internacional, con especializaciones en Estudios de América Latina y el Caribe y Paz y Resolución de Conflictos, de la Escuela de Políticas Públicas de Sanford en la Universidad de Duke y una licenciatura en ciencias políticas y psicología de la Universidad de Arizona. Carlhey es de Tucson, Arizona pero vive actualmente en Washington, DC.

Aprecia la música en vivo, las culturas diversas, la lectura y le encanta viajar.





HUMAN RIGHTS
CAMPAIGN
FOUNDATION



iguales

EQUIDAD CL

PROGRAMA GLOBAL
DE EQUIDAD LABORAL

— EN ASOCIACIÓN CON —

FUNDACIÓN IGUALES