Diagnóstico sobre Diversidad, Equidad e Inclusión
Pride Connection – Equidad CL 2027

Introducción:

Te damos la bienvenida a la Radiografía Pride Connection – Equidad CL 2027, instrumento que permitirá conocer el nivel de avance de tu organización en materia de diversidad, equidad e inclusión, e identificar sus fortalezas y oportunidades de mejora.

Esta edición, la Radiografía evoluciona hacia un diagnóstico transversal de diversidad, equidad e inclusión, que entrega una mirada amplia de la gestión de tu organización, para luego focalizarse en tres dimensiones específicas: diversidad sexual y de género (LGBTI+), equidad de género y generaciones. Además, varias preguntas te pedirán indicar a qué pilares alcanza cada práctica, de modo que también podamos conocer tu gestión en diferentes pilares y cuáles están siendo priorizados organizacionalmente.

Una parte del cuestionario es conducente a la certificación Equidad CL 2027, que reconoce a los buenos lugares para atraer talento diverso en Chile y es producto de una alianza entre Human Rights Campaign, Fundación Iguales y Pride Connection Chile. La certificación se otorga sobre la gestión del pilar LGBTI+ y las preguntas que otorgan puntaje están señaladas expresamente. Las demás enriquecen el diagnóstico, pero no inciden en la certificación.

Responder esta encuesta, totalmente gratuita, toma entre 30 y 40 minutos, si se cuenta de antemano con la información y la evidencia requeridas, y debe ser respondida por la persona de tu organización que lleva la gestión de personas o quien lidera los esfuerzos en diversidad, equidad e inclusión. El periodo a considerar para responder esta encuesta es toda actividad o existencia activa de iniciativas, grupos, comités, programas, etc., que se hayan ejecutado o existan durante 2026. Es decir, todo lo comprendido únicamente entre el 01 de enero y el 31 de diciembre de 2026.

Novedades de esta edición

Un instrumento renovado. El cuestionario se rediseñó y se redujo en su extensión. Se organiza en cinco capítulos de gestión (1) gobernanza y política; (2) estructura, liderazgo y recursos; (3) ciclo de vida del talento; (4) cultura, formación y comunicación; y (5) compromiso público y cadena de valor; Además, tres capítulos por pilar: diversidad sexual y de género (LGBTI+), equidad de género y generaciones. También cambió la forma de responder: donde antes había preguntas de “Sí” o “No”, ahora encontrarás escalas que describen distintos niveles de desarrollo, para distinguir con mayor precisión entre una práctica que existe en el papel y una que se aplica, se difunde y se mide.

La certificación Equidad CL no cambia. Las preguntas que otorgan puntaje son las mismas o equivalentes y conservan su valor. La certificación sigue requiriendo el puntaje total de 100 puntos. En cada pregunta puntuada encontrarás señalado, de forma expresa, cuál es la respuesta que otorga el puntaje.

Pase rápido de evidencia. En la retroalimentación de Equidad CL 2026, las organizaciones destacaron el pase rápido como uno de los aspectos más valorados del proceso, y por eso se mantiene. **Las organizaciones que obtuvieron 100 puntos en Equidad CL 2026,** cuyo listado aparece a continuación, no necesitan volver a cargar la evidencia documental que ya entregaron: política de diversidad, equidad e inclusión, encuesta de caracterización, kit de onboarding y protocolo de transición de género. Basta con marcar la opción “Sin cambios respecto de la evidencia entregada en la edición anterior”, siempre que el documento no haya sufrido modificaciones. Encontrarás este recordatorio en cada pregunta donde aplica. Importante: solo aplica a organizaciones en ese listado.

- Accenture Chile
- ACCOR HOTELS CHILE SPA
- Achs
- adidas
- AHA Inclusión
- Bain & Company Chile
- Banco Falabella
- Banco Ripley
- BAT Chile
- Beiersdorf
- BHP Chile | Escondida | Spence
- Cervecería ABInBev
- Cummins Chile
- Decathlon
- Deloitte
- Electrolux
- Embajada Británica
- ENTEL
- EY
- Falabella Retail
- Falabella S.A. o “Grupo Falabella”
- Grupo Vantaz
- IDEAL
- Itaú
- J.P. Morgan
- ManpowerGroup
- MCDONALD´S
- McKinsey & Company Chile
- Metro de Santiago
- MSD Chile
- NATURA
- P&G
- Paris
- Ripley
- Scotiabank
- Seguros Falabella
- Sodexo
- Sodimac
- TCS Chile
- Teck Resources
- Tottus
- WOM

La evidencia de actividades del periodo, como compromisos públicos o sesiones de formación, debe adjuntarse siempre. Además, como esta edición estrena el instrumento renovado y constituye su línea base, todas las organizaciones responden el cuestionario completo, sobre la misma estructura y el mismo periodo.

Alcance: la operación en Chile. Todas las preguntas se refieren a la operación de tu organización en Chile. Se consideran también las iniciativas regionales o globales, siempre que las personas trabajadoras en Chile tengan acceso a ellas en español.

Un instrumento multipilar e interseccional. **Multipilar** quiere decir que, además de los capítulos específicos, la pregunta 12 recoge cómo aborda tu política los distintos ejes de diversidad, y varias preguntas te pedirán indicar si cada práctica alcanza a los pilares de esta edición (equidad de género, diversidad sexual y de género, y generaciones) o a otros que tu organización trabaje. **Interseccional** quiere decir que algunas preguntas indagan si tu organización reconoce que la combinación de dos o más características (por ejemplo, ser mujer y pertenecer a las generaciones senior) produce barreras propias, distintas de la suma de cada una. Esa mirada se recoge en el análisis cruzado de indicadores y en medidas dirigidas a esos grupos.

¿Cómo responder?

La mayoría de las preguntas de gestión se responde mediante una escala de cinco niveles. Cada nivel describe un estado concreto, y debes marcar el que refleje la situación de tu organización al momento de responder este cuestionario. **Los niveles son acumulativos: el nivel 3 supone que también se cumple lo descrito en el nivel 2. Esta instrucción es válida para todas las preguntas en que aparezca esta escala.**

	0 No existe ni está en desarrollo.
	1 Existe el documento, la declaración o una acción inicial, sin un proceso que lo respalde.
	2 Existe el proceso, está vigente y aplicado. Equivale al "Sí" de las ediciones anteriores.
	3 Se aplica de forma sistemática, con evidencia de uso, difusión y responsables.
	4 Se mide, se analiza y los resultados retroalimentan decisiones de gestión.

Otras preguntas son de selección múltiple, de respuesta abierta o de registro de datos, y están indicadas como tales.

Te pedimos responder con total honestidad y adjuntar la evidencia en las preguntas destinadas a la recopilación de información. La entrega de información que no se adecúe a la realidad de la organización facultará al equipo responsable de la Radiografía Pride Connection - Equidad CL a eliminar del proceso a la organización postulante y su descalificación de futuros procesos.

Toda información adjunta será guardada de forma confidencial por parte de la institución receptora y será utilizada únicamente para fines de análisis y eventual certificación de la Radiografía Pride Connection – Equidad CL 2027.

NOTA: Al contestar en la plataforma SurveyMonkey

Siempre te recomendamos llenar este documento en Word y, una vez listo, pasar el contenido a la plataforma oficial de llenado de la radiografía.

Ten en consideración que el cuestionario en la plataforma se encontrará condicionado de manera que se agilice el llenado, por lo que al responder "0" en alguna de las preguntas principales de cada temática, saltará automáticamente a la temática siguiente del capítulo. Por lo que algunas secuencias de preguntas y numeraciones no necesariamente coincidirán en lo numérico con este Word.

Ten en cuenta que si vuelves a una página anterior en la encuesta, deberás cargar nuevamente los archivos en las preguntas de carga de evidencia, es por ello que te recomendamos que revises este cuestionario borrador antes de responder la encuesta en la plataforma SurveyMonkey.

Podrás modificar las respuestas de tu cuestionario incluso si fue enviado. En caso de que modifiques alguna respuesta de un cuestionario enviado, te pedimos que notifiques al equipo para que pueda revisar los cambios.

¡Muchas gracias por participar en la Radiografía Pride Connection – Equidad CL!

Datos básicos

1. Razón social / Nombre comercial oficina principal en Chile.

Información corporativa y de contacto (Con fines normativos. No de evaluación/publicación)

2. Nombre comercial o de fantasía (como es conocida al público y cómo será presentada en caso de ganar la certificación). Si tu cuestionario incluye a dos o más marcas, favor de indicarlo en este espacio.

Información corporativa y de contacto (Con fines normativos. No de evaluación/publicación)

3. Ciudad de oficina principal en Chile.

Información corporativa y de contacto (Con fines normativos. No de evaluación/publicación)

4. Dirección web de operación en Chile.

Información corporativa y de contacto (Con fines normativos. No de evaluación/publicación)

5. Nombre de la persona que responde esta encuesta (considerar el de una sola persona).

Información corporativa y de contacto (Con fines normativos. No de evaluación/publicación)

6. Cargo de la persona que responde esta encuesta.

Información corporativa y de contacto (Con fines normativos. No de evaluación/publicación)

7. Correo electrónico de la persona que responde esta encuesta. No poner más de un correo electrónico.

Información corporativa y de contacto (Con fines normativos. No de evaluación/publicación)

8. Número total aproximado de personas trabajadoras en Chile (incluidas personas expatriadas y subcontratadas), y su distribución según los registros de la organización.

Información corporativa y de contacto (Con fines normativos. No de evaluación/publicación)

Dato	Número de personas	Dato no disponible
Dotación total en Chile		☐
Distribución por género		
Mujeres		☐
Hombres		☐

Dato	Número de personas	Dato no disponible
Personas no binarias (si sus registros lo contemplan)		☐
Sin información de género		☐
Distribución por rango etario		
Menores de 30 años		☐
Entre 30 y 44 años		☐
Entre 45 y 59 años		☐
60 años o más		☐
Personas en cargos de jefatura y primera línea		☐

Las personas trans se contabilizan según su identidad de género. Esta pregunta no busca identificar a personas trans: esa información se recoge de forma voluntaria y agregada en la pregunta 48.

9. Sector al cual pertenece su organización (si considera que pertenece a más de uno, marcar más de una alternativa, considerando solo los sectores principales).

Información corporativa y de contacto (Con fines normativos. No de evaluación/publicación)

	Administradora de Fondos de Pensiones		Industria Pesquera
	Aerolíneas / Aeroespacial y Defensa		Industria de delivery: Aplicaciones de compras y repartos
	Forestal / Agricultura y proveedores de Agricultura		Ingeniería y Construcción
	Auditoría y Contabilidad / Consultoría y Servicios a Empresas		Inmobiliaria residencial y comercial / Mantenimiento de inmuebles
	Alta tecnología / Fotografía / Equipo científico / Equipo informático y de oficina / Equipos médicos / Internet / Programas de computación y Software / Ingeniería y Tecnología		Manufacturera
	Automotor (fabricación y/o comercialización)		Medios de comunicación y entretenimiento / Publicidad y marketing / Agencias de comunicaciones, marketing digital
	Banca (Retail y Corporativa) y Servicios financieros		Minería metálica y No metálica
	Cadenas de Farmacias (Retail)		Organización de la sociedad civil
	Correo y entrega de carga / Servicios de Courier		Organización o servicio gubernamental
	Cultura y Artes		Producción y distribución de alimentos, bebidas, alcohol y/o comestibles
	Distribución y producción de combustibles		Química y Biotecnología
	Editoriales e imprentas		Retail (Tiendas por departamento, supermercados, hipermercados, tiendas de vestuario, retail de consumo en general, abarrotes, etc.)
	Educación (Colegios, IP, CFT y universidades)		Seguros / Seguros de salud, Isapres
	Empresas de Servicios Básicos (gas, sanitarias, electricidad, etc.)		Servicios Hospitalarios, Centros Médicos y Clínicas

	Empresas de transporte, viajes y movilidad (transporte de carga; de pasajeros; aplicaciones móviles de autos, taxis, bicicletas, etc.; buses interurbanos e internacionales; transporte escolar y privado)		Sindicatos y Organizaciones laborales
	Estudios de abogados		Tabacaleras
	Farmacéutica (Laboratorios y cosméticas)		Telecomunicaciones (proveedores de TV cable, internet, telefonía fija y móvil, telefonía satelital, etc.)
	Fabricación y/o comercialización de ropa, moda, textiles		Comercialización de productos de seguridad industrial
	Gestión de residuos		Servicios de alimentación, mantención y limpieza
	Restaurantes		Otro (especifique):
	Hoteles, Resorts y Casinos		

10. ¿Su organización obtuvo la certificación Equidad CL en el proceso 2026?

Información corporativa y de contacto

	Sí, con 100 puntos
	Sí, con menos de 100 puntos
	No

Las organizaciones que obtuvieron 100 puntos en Equidad CL 2026 (ver listado en la introducción) responden el cuestionario completo y quedan eximidas únicamente de volver a cargar la evidencia documental que no haya sufrido modificaciones.

Capítulo I: Gobernanza y política

Este capítulo indaga en los instrumentos formales que dan sustento a la gestión de diversidad, equidad e inclusión, y en la capacidad de la organización de medir lo que hace.

11. ¿En qué estado se encuentra la política de diversidad, equidad e inclusión de su organización en Chile? Se entiende por política todo documento de público acceso que evidencie el compromiso de la empresa u organización por crear culturas inclusivas. No será considerado una política los documentos internos reservados, presentaciones de estrategia DEI o similares, solo documentos ya visados y aprobados por la empresa y que toda persona trabajadora pueda acceder a él.

Capítulo I: Gobernanza y política

Pregunta conducente a la certificación Equidad CL (10 puntos). Otorga puntaje: nivel 2, 3 o 4. El nivel 1 equivale a "En proceso" y no otorga puntaje. Marque el nivel más alto que se cumple. Cada nivel incluye lo descrito en los anteriores.

	0 No existe ni está en desarrollo.
	1 Está en desarrollo o en proceso de aprobación, y entrará en vigencia en un plazo no mayor a un año.
	2 Está aprobada, vigente y aplicada en Chile.
	3 Está aprobada, vigente y aplicada en Chile, y además está difundida por canales formales y tiene responsables designados para su aplicación.
	4 Está aprobada, vigente y aplicada en Chile, y además cuenta con revisión periódica documentada e indicadores de cumplimiento.

En caso de responder nivel 2 o superior, indique por qué canales se comunica la política a la organización en Chile. Puede marcar más de una respuesta.

	Está publicada en la página web de la casa matriz (global)
	Está publicada en la página web pública regional
	Está publicada en la página web de la operación chilena
	Se puede consultar en intranet
	Está contenida en un Código de ética
	Está contenida en un Reglamento Interno de Conducta
	Está comunicada físicamente en afiches e infografías fijas o pantallas de TV, que se exhiben en todos los espacios laborales
	Se puede consultar físicamente en todas las oficinas de trabajo (manuales, guías, etc.)

Carga de evidencia: adjunte una copia de su política de diversidad, equidad e inclusión en Chile.

Pase rápido: *si su organización figura en el listado de organizaciones con 100 puntos en Equidad CL 2026 (ver introducción) y el documento no ha sufrido modificaciones, marque "Sin cambios respecto de la evidencia entregada en la edición anterior".*

12. Para cada eje de diversidad, indique cómo lo aborda su política de diversidad, equidad e inclusión vigente en Chile. Marque una sola opción en cada fila. Las filas son independientes entre sí: su organización puede abordar un eje como pilar estratégico y no abordar otro.

Capítulo I: Gobernanza y política

Pregunta conducente a la certificación Equidad CL (10 puntos). Para efectos de la certificación Equidad CL, solo el pilar LGBTI+ otorga puntaje en esta pregunta. Se obtiene al marcar "Lo aborda como temática o pilar estratégico de trabajo" en la fila "Diversidad sexual y de género (LGBTI+)". La opción "Lo menciona entre sus principios" no otorga puntaje.

Pilar o eje de diversidad	No lo aborda	Lo menciona entre sus principios	Lo aborda como temática o pilar estratégico de trabajo
Equidad de género			
Diversidad sexual y de género (LGBTI+)			
Personas con discapacidad			
Migrantes e interculturalidad			
Nuevas generaciones			
Generaciones senior			
Neurodivergencia			
Diversidad socioeconómica			
Otro pilar (especifique):			

13. ¿Su organización levanta indicadores sobre diversidad, equidad e inclusión a nivel de toda la organización en Chile?

Capítulo I: Gobernanza y política

Pregunta conducente a la certificación Equidad CL (2 puntos). Solo la fila "Diversidad sexual y de género (LGBTI+)" otorga puntaje. Se obtiene al responder nivel 2 o superior y marcar "Sí" en esa fila. Marque el nivel más alto que se cumple. Cada nivel incluye lo descrito en los anteriores.

	0 No se levantan.
	1 Se levantan datos de forma esporádica, sin sistematizar.
	2 Se levantan indicadores definidos sobre diversidad, equidad e inclusión.
	3 Además, se levantan con periodicidad establecida y se reportan a una instancia de decisión (comité, gerencia o directorio).
	4 Además, se comparan entre periodos y las decisiones de gestión se ajustan a partir de ellos.

En caso de responder nivel 2 o superior, indique sobre qué pilares levanta indicadores.

Pilar o eje de diversidad	Sí	No
Equidad de género		
Diversidad sexual y de género (LGBTI+)		
Generaciones (nuevas generaciones y generaciones senior)		
Otro pilar (especifique):		

14. ¿Qué indicadores levanta su organización en Chile? Puede marcar más de una respuesta.

Capítulo I: Gobernanza y política

	Representación por pilar en la dotación total
	Representación por pilar en cargos de liderazgo
	Brecha salarial
	Tasa de rotación desagregada
	Tasa de promoción desagregada
	Participación por pilar en postulaciones, ternas y contrataciones
	Cobertura de formación en diversidad, equidad e inclusión
	Resultados de clima, inclusión, pertenencia o eNPS, desagregados por pilar
	Gestión y resolución de denuncias
	Análisis cruzado entre dos o más ejes (por ejemplo, brecha salarial por género y rango etario)
	Otro (especifique)

15. ¿Su organización realiza caracterización de su dotación en Chile en materia de diversidad (por ejemplo, género, diversidad sexual y de género, edad, discapacidad u origen), mediante mecanismos voluntarios y resguardando la protección de datos personales?

Capítulo I: Gobernanza y política

Pregunta conducente a la certificación Equidad CL (3 puntos). Solo la fila "Diversidad sexual y de género (LGBTI+)" otorga puntaje. Se obtiene al responder nivel 2 o superior y marcar "Sí" en esa fila. Marque el nivel más alto que se cumple. Cada nivel incluye lo descrito en los anteriores.

	0 No realiza caracterización de su dotación en materia de diversidad.
	1 Ha identificado la necesidad o se encuentra diseñando mecanismos de caracterización.
	2 Realiza caracterización mediante mecanismos voluntarios y anónimos, con medidas de protección de datos personales.
	3 Además, el mecanismo es formal y periódico, con medidas de confidencialidad, y los resultados agregados se analizan y comunican internamente.
	4 Además, la información agregada se utiliza para identificar brechas, orientar acciones de diversidad, equidad e inclusión y comparar entre periodos.

En caso de responder nivel 2 o superior, indique qué pilares incorpora la caracterización.

Pilar o eje de diversidad	Sí	No
Equidad de género		
Diversidad sexual y de género (LGBTI+)		
Generaciones (nuevas generaciones y generaciones senior)		
Otro pilar (especifique):		

Carga de evidencia: adjunte una copia de su encuesta de caracterización.

Pase rápido: *si su organización figura en el listado de organizaciones con 100 puntos en Equidad CL 2026 (ver introducción) y el documento no ha sufrido modificaciones, marque "Sin cambios respecto de la evidencia entregada en la edición anterior".*

Capítulo II: Estructura, liderazgo y recursos

Este capítulo indaga en quiénes sostienen la gestión de diversidad, equidad e inclusión dentro de la organización, con qué respaldo institucional y con qué recursos.

16. ¿Existe en su organización en Chile un área o una persona con responsabilidad formal sobre la gestión de diversidad, equidad e inclusión? Marque el nivel más alto que se cumple. Cada nivel incluye lo descrito en los anteriores.

Capítulo II: Estructura, liderazgo y recursos

	0 No hay responsabilidad asignada.
	1 La responsabilidad recae informalmente en alguien, sin estar en su descripción de cargo.
	2 Hay una persona con la responsabilidad formalmente asignada, aunque sea dentro de un cargo más amplio.
	3 Además, esa responsabilidad recae en una persona o equipo con dedicación principal a diversidad, equidad e inclusión.
	4 Además, existe un área con presupuesto propio y/o reporte directo a la primera línea del negocio.

En caso de responder nivel 2 o superior, indique los datos de contacto de la persona responsable.

Dato	Respuesta
Nombre	
Cargo	
Correo electrónico	

17. ¿Su organización cuenta en Chile, o en la región que dirige Chile, con un consejo o comité de diversidad, equidad e inclusión?

Capítulo II: Estructura, liderazgo y recursos

Pregunta conducente a la certificación Equidad CL (10 puntos). Otorga puntaje: nivel 2, 3 o 4. El nivel 1 no otorga puntaje. Marque el nivel más alto que se cumple. Cada nivel incluye lo descrito en los anteriores.

	0 No existe instancia local ni corporativa.
	.1 Existe una instancia corporativa regional o global que da seguimiento a las iniciativas, sin instancia local en Chile
	2 Existe un comité local, compuesto por distintas áreas del negocio, que da seguimiento a la política de diversidad, equidad e inclusión y revisa las iniciativas de diversidad sexual y de género.
	3 Además sesiona con periodicidad definida y cuenta con ruta de trabajo anual, KPI y seguimiento documentado.
	4 Además integra a la alta gerencia o primera línea del negocio.

18. ¿Su organización cuenta con grupos de afinidad, redes de personas trabajadoras o ERG reconocidos por la compañía en Chile, o en los que puedan participar sus personas trabajadoras en Chile? Se entiende por tales cualquier ERG, grupo de afinidad o red de personas trabajadoras unidas por un pilar de diversidad y que apoyan los programas de diversidad e inclusión de la organización. Marque el nivel más alto que se cumple. Cada nivel incluye lo descrito en los anteriores.

Capítulo II: Estructura, liderazgo y recursos

	0 No existen.
	1 Existe un grupo de hecho, sin reconocimiento formal de la organización.
	2 Existe al menos un grupo reconocido formalmente.
	3 Además cuenta con presupuesto asignado y ruta de trabajo anual.
	4 Además tiene KPI, seguimiento documentado y capacidad de incidir en políticas o procesos.

En caso de responder nivel 2 o superior, indique a qué pilares corresponden los grupos existentes.

Pilar o eje de diversidad	Sí	No
Equidad de género		
Diversidad sexual y de género (LGBTI+)		
Generaciones (nuevas generaciones y generaciones senior)		
Otro pilar (especifique):		

Si existe un grupo o red LGBTI+, responda además la pregunta 35, que otorga puntaje para la certificación Equidad CL.

19. ¿Los grupos, redes o comités de su organización en Chile cuentan con una persona sponsor de nivel ejecutivo senior? Por ejemplo, cargo gerencial, nivel senior o vicepresidencia. Marque el nivel más alto que se cumple. Cada nivel incluye lo descrito en los anteriores.

Capítulo II: Estructura, liderazgo y recursos

	0 No.
	1 Hay una persona que los apoya, sin rol formalmente designado.
	2 Hay una persona sponsor formalmente designada.
	3 Además, la persona sponsor tiene objetivos definidos y participa de forma regular.
	4 Además, la persona sponsor está capacitada en la materia y responde por resultados en su evaluación de desempeño.

20. ¿Con qué presupuesto anual cuentan los grupos de afinidad o redes de su organización para sus actividades en Chile? Indique el monto en promedio de cada grupo de afinidad en pesos chilenos.

Capítulo II: Estructura, liderazgo y recursos

	Sin presupuesto asignado
	Hasta $2.000.000
	Más de $2.000.000 y hasta $6.000.000
	Más de $6.000.000 y hasta $20.000.000
	Más de $20.000.000
	Prefiere no responder

21. ¿Las evaluaciones anuales de desempeño de liderazgos y cargos ejecutivos senior de su organización en Chile incluyen métricas en materia de diversidad, equidad e inclusión? Marque el nivel más alto que se cumple. Cada nivel incluye lo descrito en los anteriores.

Capítulo II: Estructura, liderazgo y recursos

	0 No las incluyen.
	1 Se plantea como expectativa cualitativa, sin métrica asociada.
	2 Hay métricas definidas para algunos cargos o áreas.
	3 Además, las métricas alcanzan a toda la línea de liderazgo, con peso explícito en la evaluación.
	4 Además, los resultados tienen consecuencia en compensación, promoción o reconocimiento.

En caso de responder nivel 2 o superior, indique sobre qué pilares se definen esas métricas.

Pilar o eje de diversidad	Sí	No
Equidad de género		
Diversidad sexual y de género (LGBTI+)		
Generaciones (nuevas generaciones y generaciones senior)		
Otro pilar (especifique):		

Capítulo III: Ciclo de vida del talento

Este capítulo recorre el trayecto completo de las personas en la organización: cómo se las atrae, cómo ingresan, cómo se desarrollan y cómo egresan.

22. ¿Su organización en Chile realiza acciones de atracción de talento dirigidas a grupos subrepresentados (por ejemplo, mujeres en áreas o cargos con baja participación femenina, personas LGBTI+, nuevas generaciones o generaciones senior)? Marque el nivel más alto que se cumple. Cada nivel incluye lo descrito en los anteriores.

Capítulo III: Ciclo de vida del talento

	0 No realiza acciones dirigidas.
	1 Ha participado de forma puntual en alguna instancia.
	2 Realiza acciones dirigidas con regularidad, tales como ferias laborales, convocatorias, alianzas o publicación en canales especializados.
	3 Además, los procesos de selección incorporan criterios que reducen sesgos y se aplican de forma sistemática.
	4 Además, se miden los resultados de estas acciones y se ajustan en función de ellos.

En caso de responder nivel 2 o superior, indique a qué pilares se dirigen estas acciones.

Pilar o eje de diversidad	Sí	No
Equidad de género		
Diversidad sexual y de género (LGBTI+)		
Generaciones (nuevas generaciones y generaciones senior)		
Otro pilar (especifique):		

Carga de evidencia: adjunte evidencia de sus acciones de atracción de talento, por ejemplo, fotografías de ferias laborales, afiches o publicaciones de convocatorias, o capturas de pantalla de avisos y publicaciones en redes o portales de empleo.

23. ¿Existen en su organización en Chile acciones de desarrollo y promoción dirigidas a personas de grupos subrepresentados (por ejemplo, mujeres, personas LGBTI+, nuevas generaciones o generaciones senior)? Marque el nivel más alto que se cumple. Cada nivel incluye lo descrito en los anteriores.

Capítulo III: Ciclo de vida del talento

	0 No existen.
	1 Hay acciones puntuales o a iniciativa de áreas específicas.
	2 Hay programas definidos, como mentoría, formación de liderazgos o planes de desarrollo, entre otros.
	3 Además, los programas tienen cobertura definida y seguimiento de participación.
	4 Además, se mide su efecto en promoción y retención, y se ajustan a partir de esos datos.

En caso de responder nivel 2 o superior, indique a qué pilares se dirigen.

Pilar o eje de diversidad	Sí	No
Equidad de género		
Diversidad sexual y de género (LGBTI+)		
Generaciones (nuevas generaciones y generaciones senior)		
Otro pilar (especifique):		

24. ¿Las personas que ingresan a su organización en Chile reciben formación en diversidad, equidad e inclusión como parte de su inducción?

Capítulo III: Ciclo de vida del talento

Pregunta conducente a la certificación Equidad CL (5 puntos). Solo la fila "Diversidad sexual y de género (LGBTI+)" otorga puntaje. Se obtiene al responder nivel 2 o superior y marcar "Sí" en esa fila, es decir, cuando la formación de inducción aborda explícitamente la diversidad sexual y de género, con foco en personas LGBTI+.
Marque el nivel más alto que se cumple. Cada nivel incluye lo descrito en los anteriores.

	0 No reciben.
	1 Reciben material informativo, sin instancia formativa.
	2 Hay una instancia formativa en la inducción, al menos sugerida para las personas que ingresan.
	3 Además, es obligatoria para todos los ingresos, con registro de participación.
	4 Además, se verifica comprensión o aplicación posterior.

En caso de responder nivel 2 o superior, indique qué pilares aborda esa formación.

Pilar o eje de diversidad	Sí	No
Equidad de género		
Diversidad sexual y de género (LGBTI+)		
Generaciones (nuevas generaciones y generaciones senior)		
Otro pilar (especifique):		

Carga de evidencia: adjunte evidencia del programa de inducción (fotografías, invitaciones, material, registros de asistencia, etc.).

25. ¿Su organización en Chile cuenta actualmente con un kit o material de onboarding con contenidos de diversidad, equidad e inclusión, propio o al que tengan acceso sus personas trabajadoras en Chile? Se entiende por kit de onboarding todo material educativo entregable, en formato documental, audiovisual o digital, que se comparte con las personas al momento de su ingreso. Marque el nivel más alto que se cumple. Cada nivel incluye lo descrito en los anteriores.

Capítulo III: Ciclo de vida del talento

Pregunta conducente a la certificación Equidad CL (5 puntos). Solo la fila "Diversidad sexual y de género (LGBTI+)" otorga puntaje. Se obtiene al responder nivel 2 o superior y marcar "Sí" en esa fila, es decir, cuando el kit considera explícitamente la temática LGBTI+.

	0 No cuenta.
	1 Está en desarrollo.
	2 Cuenta con el kit y se entrega a las personas que ingresan.
	3 Además, incluye lineamientos concretos (tales como lenguaje inclusivo, uso de nombre social, canales de apoyo, beneficios) y se revisa periódicamente.
	4 Además, se recoge retroalimentación de quienes lo reciben y se ajusta a partir de ella.

En caso de responder nivel 2 o superior, indique qué pilares considera el kit.

Pilar o eje de diversidad	Sí	No
Equidad de género		

Pilar o eje de diversidad	Sí	No
Diversidad sexual y de género (LGBTI+)		
Generaciones (nuevas generaciones y generaciones senior)		
Otro pilar (especifique):		

Carga de evidencia: adjunte su kit de onboarding o el material de inducción correspondiente.

Pase rápido: *si su organización figura en el listado de organizaciones con 100 puntos en Equidad CL 2026 (ver introducción) y el documento no ha sufrido modificaciones, marque "Sin cambios respecto de la evidencia entregada en la edición anterior".*

26. ¿Los procesos de egreso y desvinculación de su organización en Chile incorporan criterios de diversidad, equidad e inclusión, y se analizan sus causas de forma desagregada? Marque el nivel más alto que se cumple. Cada nivel incluye lo descrito en los anteriores.

Capítulo III: Ciclo de vida del talento

	0 No se abordan.
	1 Se realizan entrevistas de salida, sin análisis desagregado.
	2 Se analiza la rotación desagregada por al menos un pilar de diversidad.
	3 Además, el análisis alcanza varios pilares y se reporta a una instancia de decisión.
	4 Además, los hallazgos generan cambios documentados en políticas o prácticas.

27. ¿Existen en su organización en Chile medidas dirigidas específicamente a personas que se encuentran en la intersección de más de un eje de diversidad? Puede marcar más de una respuesta.

Capítulo III: Ciclo de vida del talento

	No existen medidas de este tipo (respuesta excluyente)
	Mujeres de generaciones senior
	Mujeres con discapacidad
	Personas migrantes con discapacidad
	Personas LGBTI+ de generaciones senior
	Personas trans migrantes
	Personas jóvenes de primer empleo en contextos socioeconómicos desfavorecidos
	Otra intersección (especifique)

Capítulo IV: Cultura, formación y comunicación

Este capítulo indaga en cómo la organización forma a sus equipos, cómo comunica sus compromisos y qué mecanismos dispone para prevenir y atender situaciones de discriminación, acoso y violencia laboral.

28. Durante el último año (enero a diciembre de 2026), ¿su organización tuvo en Chile un programa de formación, sensibilización o entrenamiento en diversidad, equidad e inclusión? Se entiende como programa a una serie de capacitaciones, charlas, materiales educativos o talleres implementados en la organización, no a acciones unitarias. Marque el nivel más alto que se cumple. Cada nivel incluye lo descrito en los anteriores.

Capítulo IV: Cultura, formación y comunicación

Pregunta conducente a la certificación Equidad CL (10 puntos). Solo la fila "Diversidad sexual y de género (LGBTI+)" otorga puntaje. Se obtiene al responder nivel 2 o superior y marcar "Sí" en esa fila, es decir, cuando el programa abordó explícitamente la diversidad sexual y de género, con foco en personas LGBTI+.

	0 No tuvo.
	1 Realizó actividades puntuales, sin programa estructurado.
	2 Tuvo un programa, entendido como una serie de capacitaciones, charlas, materiales educativos o talleres implementados.
	3 Además, el programa fue obligatorio, con contenidos y audiencias definidos, y registro de asistencia.
	4 Además, se midió su impacto en conocimientos, conductas o decisiones, y se ajustó a partir de esa medición.

En caso de responder nivel 2 o superior, indique qué pilares abordó el programa.

Pilar o eje de diversidad	Sí	No
Equidad de género		
Diversidad sexual y de género (LGBTI+)		
Generaciones (nuevas generaciones y generaciones senior)		
Otro pilar (especifique):		

Carga de evidencia: adjunte evidencia de su programa de entrenamientos (fotografías, invitaciones, material, registros de asistencia, etc.).

29. ¿Para qué audiencias se diseñaron las instancias formativas? Puede marcar más de una respuesta.

Capítulo IV: Cultura, formación y comunicación

	Directorio
	Alta gerencia y primera línea
	Jefaturas y mandos medios
	Equipos de Personas y Recursos Humanos
	Toda la dotación
	Personas trabajadoras de operaciones o terreno
	Personas proveedoras y contratistas
	Clientela, familias de las personas trabajadoras o público externo

	Otro (especifique)

30. ¿Quién ejecutó las instancias formativas? Puede marcar más de una respuesta.

Capítulo IV: Cultura, formación y comunicación

	Equipo interno
	Pride Connection o Factor Diverso
	Otra consultora u organización especializada
	Persona consultora independiente
	Mutualidad o institución pública
	Plataforma de e-learning
	Otro (especifique)

31. ¿Su organización en Chile cuenta con un canal de denuncia y un procedimiento de prevención, investigación y sanción de la discriminación, el acoso y la violencia en el trabajo? Marque el nivel más alto que se cumple. Cada nivel incluye lo descrito en los anteriores.

Capítulo IV: Cultura, formación y comunicación

	0 No cuenta.
	1 Existe un canal general de denuncias, sin protocolo específico en la materia.
	2 Existe canal y protocolo formalizado y difundido.
	3 Además, el protocolo se aplica con plazos definidos, garantías de no represalia y registro de casos.
	4 Además, se reportan indicadores de uso y resultados a una instancia de decisión, y se ajustan políticas a partir de ellos.

En caso de responder nivel 2 o superior, indique qué motivos de discriminación contempla expresamente.

Pilar o eje de diversidad	Sí	No
Equidad de género		
Diversidad sexual y de género (LGBTI+)		
Generaciones (nuevas generaciones y generaciones senior)		
Otro pilar (especifique):		

Capítulo V: Compromiso público y cadena de valor

Este capítulo indaga en cómo la organización expresa públicamente su compromiso y cómo lo extiende a las organizaciones con las que trabaja y a las personas a las que atiende.

32. Durante el último año (enero a diciembre de 2026), ¿tuvo su organización uno o más compromisos públicos en materia de diversidad, equidad e inclusión en Chile? Documente un máximo de TRES acciones. Se entiende por compromiso público todo esfuerzo de marketing, publicidad, comunicación, patrocinio o filantropía dirigido a uno o más pilares de diversidad, de carácter visible hacia dentro o fuera de la organización.

Capítulo V: Compromiso público y cadena de valor

Pregunta conducente a la certificación Equidad CL (30 puntos, 10 por cada acción válida). Otorga puntaje: cada acción registrada de forma válida que declare el pilar "Diversidad sexual y de género (LGBTI+)" otorga 10 puntos, hasta un máximo de 30.

Responda los campos a) a e) para cada acción. En la plataforma, al terminar una acción podrá registrar la siguiente, hasta un máximo de tres.

a) Tipo de acción. *Marque una sola opción.*

	Campaña		Alianza con una organización de la sociedad civil
	Patrocinio		Participación en una instancia pública
	Donación o filantropía		Otro (especifique)

b) Pilar o pilares a los que se dirige. *Puede marcar más de una respuesta.*

	Equidad de género		Generaciones
	Diversidad sexual y de género (LGBTI+)		Otro pilar (especifique)

c) Nombre y breve descripción de la acción.

d) Dónde consta. *Si es un sitio web, escriba la dirección; si no, indique el medio (prensa, redes sociales, evento, etc.).*

e) Carga de evidencia: *adjunte apoyo gráfico y visual de esta acción (fotos, afiches, flyers, capturas de pantalla, etc.). Todas las organizaciones deben cargarla; no aplica el pase rápido.*

33. ¿Su política y sus criterios de diversidad, equidad e inclusión se extienden a las organizaciones proveedoras con las que trabaja en Chile? Marque el nivel más alto que se cumple. Cada nivel incluye lo descrito en los anteriores.

Capítulo V: Compromiso público y cadena de valor

	0 No se extienden.
	1 Se declara la expectativa, sin mecanismo que la respalde.
	2 Hay cláusulas de no discriminación en contratos o bases de licitación.

	3 Además, hay criterios de diversidad, equidad e inclusión en la evaluación y selección de proveedoras.
	4 Además, se evalúa su desempeño en la materia y se acompaña su mejora.

En caso de responder nivel 2 o superior, indique qué pilares contemplan esos criterios.

Pilar o eje de diversidad	Sí	No
Equidad de género		
Diversidad sexual y de género (LGBTI+)		
Generaciones (nuevas generaciones y generaciones senior)		
Otro pilar (especifique):		

34. ¿Su organización cuenta con lineamientos o un manual de atención inclusiva para sus clientes o público, formalizado, divulgado y aplicado en Chile? Marque el nivel más alto que se cumple. Cada nivel incluye lo descrito en los anteriores.

Capítulo V: Compromiso público y cadena de valor

	No aplica: la organización no atiende público.

	0 No cuenta.
	1 Está en desarrollo.
	2 Existe, está formalizado y difundido entre los equipos de atención.
	3 Además, los equipos de atención reciben formación específica para aplicarlo.
	4 Además, se mide la experiencia de la clientela y los resultados ajustan el manual.

En caso de responder nivel 2 o superior, indique qué pilares contempla.

Pilar o eje de diversidad	Sí	No
Equidad de género		
Diversidad sexual y de género (LGBTI+)		
Generaciones (nuevas generaciones y generaciones senior)		
Otro pilar (especifique):		

Los siguientes tres capítulos (diversidad sexual y de género LGBTI+, equidad de género y generaciones) permiten conocer el trabajo que cada organización realiza en estas dimensiones. El nivel general de madurez en diversidad, equidad e inclusión se determina con las preguntas del tronco común, presentadas en los capítulos anteriores. Las preguntas de cada pilar no afectan ese resultado: su propósito es ayudar a la organización a reconocer sus avances y oportunidades de mejora en cada ámbito y orientar un plan de acción específico de acuerdo con sus prioridades.

Recuerda que el capítulo de diversidad sexual y de género (LGBTI+) contiene preguntas con puntaje para la certificación Equidad CL, que se suman a las preguntas puntuadas de los capítulos anteriores.

Capítulo VI: Diversidad sexual y de género (LGBTI+)

Se entiende como personas LGBTI+ a las que se identifican como lesbianas, gays, bisexuales, trans, intersexuales y otras identidades y orientaciones sexuales.

Este capítulo recoge las especificidades de la gestión del pilar LGBTI+ y concentra, junto con las preguntas señaladas en los capítulos anteriores, los criterios de la certificación Equidad CL.

35. En Chile, ¿su organización tiene un grupo o red de personas trabajadoras LGBTI+ reconocido por la compañía, o en el que puedan participar sus personas trabajadoras en Chile? Se entiende por tal cualquier ERG, grupo de afinidad o red de personas trabajadoras unidas por la temática LGBTI+ y que apoyan los programas de diversidad e inclusión de la organización.

Capítulo VI: Diversidad sexual y de género (LGBTI+)

Pregunta conducente a la certificación Equidad CL (10 puntos). Otorga puntaje: nivel 2, 3 o 4, siempre que se declare al menos una actividad en la pregunta siguiente. Si no se declaran actividades, se entenderá como un grupo en suspensión o desuso y no otorgará puntaje. Marque el nivel más alto que se cumple. Cada nivel incluye lo descrito en los anteriores.

	0 No existe.
	1 Existe un grupo de hecho, sin reconocimiento formal de la organización.
	2 Existe y está reconocido formalmente por la compañía.
	3 Además cuenta con presupuesto asignado y ruta de trabajo anual.
	4 Además tiene KPI, seguimiento documentado y capacidad de incidir en políticas o procesos.

Carga de evidencia: adjunte capturas de pantalla o fotografías que den cuenta de la existencia de este grupo. Pueden enviarse capturas de grupos de intranet, páginas de workplace, jammer o similar, eventos realizados en 2026, reportes de sostenibilidad, memorias, etc.

36. ¿Qué tipo de actividades realizó el grupo o red LGBTI+ durante el año 2026, con impacto visible en la inclusión LGBTI+ al interior de la organización en Chile? Puede marcar más de una respuesta.

Capítulo VI: Diversidad sexual y de género (LGBTI+)

	Voluntariado corporativo en organizaciones externas
	Capacitaciones y sensibilizaciones
	Mentorías
	Planificación
	Conmemoración de efemérides LGBTI+
	Eventos de networking LGBTI+ formales
	Marcha del Orgullo
	Reconocimiento o premios
	Campañas de comunicación
	Levantamiento de necesidades de la comunidad LGBTI+
	Visibilización de liderazgos LGBTI+
	Otro (especifique)

37. Si su organización tiene un grupo o red activa de personas trabajadoras LGBTI+, indique cuántas personas la integran y cuántas la integraban el año anterior.

Capítulo VI: Diversidad sexual y de género (LGBTI+)

	Número aproximado de integrantes en 2026:
	Número aproximado de integrantes en 2025:
	Motivos de la variación, si corresponde:

38. ¿Su organización en Chile cuenta con liderazgos que se identifican públicamente como parte de la comunidad LGBTI+, por decisión propia? Entiéndase altos cargos todos aquellos que van desde Manager o superior.

Capítulo VI: Diversidad sexual y de género (LGBTI+)

	SÍ
	NO
	No contamos con esa información

39. ¿Cuántas sesiones de formación o sensibilización en temática LGBTI+ realizó su organización en Chile durante 2026, aproximadamente? Indique la respuesta en números.

Capítulo VI: Diversidad sexual y de género (LGBTI+)

40. Dentro de las instancias formativas LGBTI+ realizadas durante 2026, ¿qué temáticas específicas se abordaron? Puede marcar más de una respuesta.

Capítulo VI: Diversidad sexual y de género (LGBTI+)

	Conceptos básicos de diversidad sexual y de género
	Comunicación inclusiva, lenguaje y uso de pronombres
	Sesgos, estereotipos y microagresiones hacia personas LGBTI+
	Identidad de género y procesos de transición
	Marco normativo chileno y no discriminación
	Liderazgo inclusivo y rol de quienes lideran equipos
	Personas aliadas y construcción de entornos inclusivos
	Salud y bienestar de las personas LGBTI+, incluidos los efectos de la discriminación
	Prevención y abordaje de la discriminación, el acoso y la violencia por orientación sexual, identidad o expresión de género
	Otro (especifique)

41. ¿Qué elementos considera el kit de onboarding en materia LGBTI+? Puede marcar más de una respuesta.

Capítulo VI: Diversidad sexual y de género (LGBTI+)

	Glosario de conceptos de diversidad sexual y de género
	Lineamientos de lenguaje inclusivo
	Uso de nombre social y pronombres
	Presentación del grupo o red LGBTI+ e invitación a sumarse
	Canales de apoyo y de denuncia
	Beneficios aplicables a personas LGBTI+ y sus familias
	Política de diversidad, equidad e inclusión
	Otro (especifique)

42. ¿Tiene su organización en Chile un protocolo de transición de género vigente para las personas trabajadoras trans que estén en proceso de transición?

Capítulo VI: Diversidad sexual y de género (LGBTI+)

Pregunta conducente a la certificación Equidad CL (5 puntos). Otorga puntaje: nivel 2, 3 o 4. El nivel 1 no otorga puntaje. Marque el nivel más alto que se cumple. Cada nivel incluye lo descrito en los anteriores.

	0 No existe ni está en desarrollo.
	1 Está en desarrollo.
	2 Está formalizado, vigente, difundido y actualizado.
	3 Además, se ha aplicado efectivamente al menos una vez, con acompañamiento.
	4 Además, se mide su resultado y se ajusta a partir de esa experiencia.

Carga de evidencia: adjunte una copia de su protocolo de transición de género.

Pase rápido: *si su organización figura en el listado de organizaciones con 100 puntos en Equidad CL 2026 (ver introducción) y el documento no ha sufrido modificaciones, marque "Sin cambios respecto de la evidencia entregada en la edición anterior".*

43. ¿Qué contempla el protocolo de transición de género de su organización en Chile? Puede marcar más de una respuesta.

Capítulo VI: Diversidad sexual y de género (LGBTI+)

	Reconocimiento del nombre social y género de la persona en sistemas internos, correo, credenciales y comunicaciones
	Orientaciones para el acompañamiento de quienes lideran y del equipo
	Acceso voluntario a acompañamiento psicológico o psicosocial, cuando la persona lo solicite
	Facilidades o permisos para trámites y atenciones de salud vinculados al proceso de transición
	Acceso a baños, camarines y otros espacios diferenciados por género, de acuerdo con la identidad de género de la persona
	Lineamientos específicos sobre código incluyente de vestimenta
	Sensibilización y orientación del equipo, cuando corresponda y con consentimiento de la persona
	Orientación sobre trámites y efectos laborales asociados al cambio registral, cuando corresponda
	Medidas para proteger la confidencialidad, la privacidad y los datos personales de la persona durante el proceso
	Medidas para prevenir la discriminación, el acoso o las represalias durante y después del proceso
	Otro (especifique)

44. ¿Su organización en Chile entrega beneficios a personas trabajadoras trans, tales como tratamiento hormonal, apoyo psicológico o psicosocial, asesoría jurídica o copago de intervenciones? Marque el nivel más alto que se cumple. Cada nivel incluye lo descrito en los anteriores.

Capítulo VI: Diversidad sexual y de género (LGBTI+)

	0 No entrega.
	1 Está en evaluación.
	2 Entrega al menos un beneficio, formalizado y de acceso conocido.

	3 Además, el conjunto de beneficios está difundido y se comunica activamente.
	4 Además, se evalúa su uso e impacto y se ajusta a partir de la experiencia de las personas.

45. ¿Qué beneficios específicos entrega su organización en Chile a las personas trabajadoras trans? Puede marcar más de una respuesta.

Capítulo VI: Diversidad sexual y de género (LGBTI+)

	Cobertura o copago de tratamiento hormonal
	Acceso a apoyo psicológico o psicosocial asociado al proceso de transición, cuando la persona lo solicite
	Asesoría jurídica para el proceso de cambio registral
	Cobertura o copago de intervenciones quirúrgicas vinculadas al proceso de transición
	Permisos o facilidades de horario para atenciones de salud vinculadas al proceso de transición
	Seguro complementario de salud con cobertura para prestaciones vinculadas a la transición de género
	Otro (especifique)

46. ¿Su organización en Chile entrega beneficios como tratamiento hormonal, asesoría jurídica, apoyo psicológico o psicosocial o copago de intervenciones para hijos e hijas trans de sus personas trabajadoras? Indique además cuáles.

Capítulo VI: Diversidad sexual y de género (LGBTI+)

	No entrega beneficios de este tipo (respuesta excluyente)
	Cobertura o copago de tratamiento hormonal
	Acceso a apoyo psicológico o psicosocial asociado al proceso de transición
	Asesoría jurídica para el proceso de cambio registral
	Cobertura o copago de intervenciones quirúrgicas vinculadas al proceso de transición
	Permisos o facilidades de horario para que la persona trabajadora acompañe atenciones de salud y trámites vinculados al proceso de transición
	Seguro complementario de salud con cobertura para prestaciones vinculadas a la transición de género
	Otro (especifique)

47. ¿Las instalaciones de su organización en Chile cuentan con baños, camarines o vestidores de género neutro? Marque una sola opción. Se entiende por baño, camarín o vestidor de género neutro aquel que puede utilizar cualquier persona, con independencia de su identidad o expresión de género. No supone necesariamente un tercer espacio adicional a los de mujeres y hombres: puede tratarse, por ejemplo, de baños individuales de uso universal.

Capítulo VI: Diversidad sexual y de género (LGBTI+)

	Sí, en todas las instalaciones
	Sí, en algunas instalaciones
	Está en proceso de implementación
	No, pero se garantiza el uso según identidad de género
	No

48. Si su organización realiza caracterización de su dotación en Chile en materia de diversidad sexual y de género, indique el porcentaje de personas trabajadoras que, según la información disponible, se reconoce en las siguientes categorías.

Capítulo VI: Diversidad sexual y de género (LGBTI+)

Categoría	Porcentaje	No disponible
Cobertura: porcentaje de la dotación total que respondió la caracterización	___ %	☐
Personas con una orientación sexual distinta de la heterosexual	___ %	☐
Mujeres trans	___ %	☐
Hombres trans	___ %	☐
Personas no binarias	___ %	☐
Personas intersexuales	___ %	☐

La primera fila se calcula sobre la dotación total en Chile. Las demás se calculan sobre las respuestas válidas a cada variable de la caracterización. Las categorías pueden superponerse, por lo que sus porcentajes no necesariamente suman 100 %. Si el tamaño de un grupo puede comprometer la confidencialidad de las personas, marque "No disponible".

Capítulo VII: Equidad de género

Este capítulo recoge las especificidades de la gestión del pilar de equidad de género. Ninguna de sus preguntas otorga o resta puntaje para la certificación Equidad CL.

49. ¿Su organización en Chile realiza diagnóstico de brecha salarial por género? Marque el nivel más alto que se cumple. Cada nivel incluye lo descrito en los anteriores.

Capítulo VII: Equidad de género

	0 No lo realiza.
	1 Está en evaluación o en desarrollo.
	2 Se realiza el diagnóstico y se conoce la brecha.
	3 Además, se realiza con periodicidad definida, se desagrega por al menos otro eje (como rango etario u origen) y se reporta a una instancia de decisión.
	4 Además, los resultados se publican y existe un plan de cierre de brecha con metas y plazos.

50. ¿Su organización en Chile aplica medidas de acción afirmativa en selección o promoción con perspectiva de género? Puede marcar más de una respuesta.

Capítulo VII: Equidad de género

	No aplica medidas de este tipo (respuesta excluyente)
	Ternas o listas cortas con representación equilibrada
	Paneles de entrevista mixtos
	Revisión de avisos de empleo con lenguaje inclusivo
	Metas de representación en procesos de promoción
	Otra (especifique)

51. Indique la representación de mujeres en su organización en Chile.

Capítulo VII: Equidad de género

Dato	Porcentaje	No disponible
Porcentaje de mujeres en la dotación total	___ %	☐
Porcentaje de mujeres en cargos de jefatura o mandos medios	___ %	☐
Porcentaje de mujeres en gerencia o primera línea del negocio	___ %	☐
Porcentaje de mujeres en el directorio	___ %	☐

52. ¿Cuáles de las siguientes prácticas aplica su organización en Chile para incorporar la perspectiva de género en la prevención, investigación y sanción del acoso y la violencia en el trabajo? Puede marcar más de una respuesta.

Capítulo VII: Equidad de género

	La identificación y evaluación de riesgos de acoso y violencia considera impactos diferenciados según género, y sus resultados se utilizan para ajustar las medidas preventivas
	Las personas responsables de investigar las denuncias cuentan con formación específica en perspectiva de género, que se actualiza periódicamente
	Las personas afectadas cuentan con acompañamiento especializado, provisto o contratado por la organización, independiente del proceso de investigación
	Las denuncias, los casos y las medidas adoptadas se registran desagregados por género y se analizan periódicamente para identificar patrones o brechas, con resguardo de la confidencialidad
	Además de las sanciones disciplinarias, se adoptan medidas de reparación para las personas afectadas, según la naturaleza y los efectos de cada caso
	Ninguna de las anteriores (respuesta excluyente)

53. ¿Qué medidas de corresponsabilidad y cuidados ofrece su organización en Chile? Puede marcar más de una respuesta.

Capítulo VII: Equidad de género

	Permisos parentales ampliados por sobre el mínimo legal
	Permisos parentales equivalentes con independencia del género
	Sala cuna o su equivalente en beneficio monetario
	Jornada flexible o teletrabajo por razones de cuidado
	Apoyo a personas cuidadoras de personas mayores, con discapacidad o en situación de enfermedad
	Salas de lactancia
	Campañas internas de corresponsabilidad
	Otra (especifique)

54. ¿Su organización en Chile acompaña la reincorporación de las personas tras permisos parentales y evalúa su efecto en la trayectoria de carrera? Marque el nivel más alto que se cumple. Cada nivel incluye lo descrito en los anteriores.

Capítulo VII: Equidad de género

	0 No se aborda.
	1 Se cumple el mínimo legal, sin acompañamiento adicional.
	2 Existe un proceso de reincorporación definido.
	3 Además, se hace seguimiento del desempeño y la permanencia tras la reincorporación.

	4 Además, se mide su efecto en promoción y fidelización, y se ajustan prácticas a partir de esos datos.

55. ¿Su organización en Chile realiza formación en sesgos de género o liderazgo con perspectiva de género? Marque el nivel más alto que se cumple. Cada nivel incluye lo descrito en los anteriores.

Capítulo VII: Equidad de género

	0 No realiza.
	1 Ha realizado actividades puntuales.
	2 Existe formación definida, dirigida a audiencias determinadas.
	3 Además, es obligatoria para la línea de liderazgo, con registro de asistencia.
	4 Además, se mide su impacto y se ajusta a partir de esa medición.

56. ¿Qué indicadores de género levanta su organización en Chile? Puede marcar más de una respuesta.

Capítulo VII: Equidad de género

	No levanta indicadores de género (respuesta excluyente)
	Representación por nivel jerárquico
	Brecha salarial
	Tasa de promoción desagregada por género
	Tasa de rotación desagregada por género
	Uso de permisos parentales por género
	Gestión y resolución de denuncias de acoso
	Participación de mujeres en postulaciones, ternas y contrataciones
	Representación de mujeres en el directorio y seguimiento de la ley de cuotas, cuando aplique
	Otro (especifique)

57. ¿Su organización en Chile aplica criterios de equidad de género a su cadena de valor? Marque el nivel más alto que se cumple. Cada nivel incluye lo descrito en los anteriores.

Capítulo VII: Equidad de género

	0 No los aplica.
	1 Se declara la expectativa de incorporar criterios de equidad de género, sin mecanismos que la respalden.
	2 Existen cláusulas o requisitos de equidad de género en contratos, bases de licitación u otros instrumentos de relación con terceros.
	3 Además, se incorporan criterios de equidad de género en la evaluación y selección de proveedores u otros actores de la cadena de valor.
	4 Además, se implementan acciones para promover la equidad de género en la cadena de valor, se monitorean sus resultados y se utilizan los datos para ajustar o fortalecer las medidas.

Capítulo VIII: Generaciones

Este capítulo recoge las especificidades de la gestión del pilar generacional, tanto respecto de las nuevas generaciones como de las generaciones senior. Ninguna de sus preguntas otorga o resta puntaje para la certificación Equidad CL.

58. Indique la distribución etaria de su dotación y de sus cargos de liderazgo en Chile.

Capítulo VIII: Generaciones

Dato	Porcentaje	No disponible
Personas menores de 30 años en la dotación total	___ %	☐
Personas entre 30 y 44 años en la dotación total	___ %	☐
Personas entre 45 y 59 años en la dotación total	___ %	☐
Personas de 60 años o más en la dotación total	___ %	☐
Personas menores de 30 años en cargos de liderazgo	___ %	☐
Personas de 60 años o más en cargos de liderazgo	___ %	☐
Mujeres entre las personas de 60 años o más de la dotación	___ %	☐

59. ¿Qué medidas aplica su organización en Chile para prevenir o mitigar posibles sesgos etarios en sus procesos de selección? Puede marcar más de una respuesta.

Capítulo VIII: Generaciones

	No se han implementado medidas específicas para prevenir o mitigar sesgos etarios (respuesta excluyente)
	Las personas que reclutan o participan en decisiones de selección reciben formación sobre sesgos etarios
	Los sistemas automatizados de selección (ATS) y los filtros de postulación se configuran para no excluir candidaturas por edad, fecha de egreso o años de experiencia
	Se revisan los requisitos de años de experiencia para evitar exclusiones injustificadas, incluida la exclusión por exceso de experiencia
	Se revisan los criterios y herramientas de selección para identificar posibles sesgos etarios
	Se monitorean las tasas de postulación, avance y contratación por rango etario
	Otra (especifique)

60. ¿Su organización en Chile cuenta con programas de atracción y desarrollo de nuevas generaciones? Marque el nivel más alto que se cumple. Cada nivel incluye lo descrito en los anteriores.

Capítulo VIII: Generaciones

	0 No cuenta.
	1 Ha realizado acciones puntuales.
	2 Existe al menos un programa definido de prácticas profesionales, trainee o primer empleo.
	3 Además, se mide la conversión a contratación y la permanencia, y se ajusta a partir de esos datos.
	4 Además, el programa tiene cupos definidos y acompañamiento a las personas participantes.

61. ¿Su organización en Chile cuenta con programas o medidas dirigidas a generaciones senior? Cada organización puede definir desde qué edad considera a una persona como parte de las generaciones senior (por ejemplo, desde los 45 o desde los 60 años). La Ley 21.822, Ley Integral de las Personas Mayores, cuyas modificaciones al Código del Trabajo entran en vigor el 1 de junio de 2027, establece en 60 años el umbral de la persona trabajadora mayor. Marque el nivel más alto que se cumple. Cada nivel incluye lo descrito en los anteriores.

Capítulo VIII: Generaciones

	0 No cuenta.
	1 Ha realizado acciones puntuales.
	2 Existen medidas definidas de atracción, permanencia o desarrollo, como la adaptación de funciones o la flexibilidad horaria.
	3 Además, las medidas tienen cobertura definida y seguimiento.
	4 Además, se mide su efecto en contratación, permanencia y desarrollo, y se ajustan a partir de esos datos.

62. ¿Su organización en Chile cuenta con programas de mentoría intergeneracional o mentoría inversa? Marque el nivel más alto que se cumple. Cada nivel incluye lo descrito en los anteriores.

Capítulo VIII: Generaciones

	0 No cuenta.
	1 Está en evaluación o en diseño.
	2 Existe un programa definido y en funcionamiento.
	3 Además, tiene cobertura definida, seguimiento de participación y acompañamiento.
	4 Además, se mide su impacto y se ajusta a partir de esa medición.

63. ¿Su organización en Chile cuenta con mecanismos para promover la transferencia de conocimientos, el aprendizaje entre personas trabajadoras y la continuidad del conocimiento organizacional? Marque el nivel más alto que se cumple. Cada nivel incluye lo descrito en los anteriores.

Capítulo VIII: Generaciones

	0 No cuenta.
	1 Se realiza de manera informal, sin proceso definido.
	2 Existe un proceso definido de transferencia de conocimiento.
	3 Además, el proceso cubre los conocimientos y cargos críticos, y contempla instancias de aprendizaje entre generaciones.
	4 Además, se revisa periódicamente y se mide su efectividad.

64. ¿Su organización en Chile acompaña la transición al retiro de sus personas trabajadoras? Marque el nivel más alto que se cumple. Cada nivel incluye lo descrito en los anteriores.

Capítulo VIII: Generaciones

	0 No lo aborda.
	1 Se entrega información previsional básica.
	2 Existe un programa de preparación al retiro.
	3 Además, el programa incluye acompañamiento financiero, de salud y de proyecto de vida.
	4 Además, se ofrecen alternativas de transición gradual, como jornada reducida, asesoría o mentoría.

65. ¿Qué indicadores generacionales levanta su organización en Chile? Puede marcar más de una respuesta.

Capítulo VIII: Generaciones

	No levanta indicadores generacionales (respuesta excluyente)
	Distribución etaria por nivel jerárquico
	Tasa de rotación por rango etario
	Tasa de promoción por rango etario

	Edad promedio de contratación
	Participación en formación por rango etario
	Satisfacción, clima o eNPS por rango etario
	Otro (especifique)

Resumen de la medición Equidad CL

Las siguientes preguntas otorgan puntaje para la certificación Equidad CL. La certificación requiere obtener el puntaje total de 100 puntos.

N°	Materia	Capítulo	Puntaje
11	Política de diversidad, equidad e inclusión	I	10
12	La política aborda LGBTI+ como pilar estratégico (fila LGBTI+)	I	10
13	Indicadores sobre población LGBTI+ (fila LGBTI+)	I	2
15	Caracterización que incluye diversidad sexual y de género (fila LGBTI+)	I	3
17	Consejo o comité de diversidad, equidad e inclusión	II	10
24	Formación LGBTI+ en la inducción (fila LGBTI+)	III	5
25	Kit de onboarding con temática LGBTI+ (fila LGBTI+)	III	5
28	Programa de formación con foco LGBTI+ (fila LGBTI+)	IV	10
32	Compromisos públicos LGBTI+ (3 × 10)	V	30
35	Grupo o red de personas trabajadoras LGBTI+	VI	10
42	Protocolo de transición de género	VI	5
	TOTAL		**100**

¡Muchas gracias por participar en la Radiografía Pride Connection – Equidad CL!