



# ÍNDICE DE CONTENIDOS

- 3** Qué es HRC Equidad CL
- 4** Carta de Orlando Gonzales, VP Senior de Programas, Investigación y Formación, Fundación Human Rights Campaign
- 5** Carta de Rashawn “Shawnie” Hawkins, SHRM, Directora Senior del Programa de Equidad Laboral, de la Fundación Human Rights Campaign
- 6** Introducción
- 7** Editorial de Emilio Maldonado: ¿Las empresas se pintan de arcoiris solo en junio? Es un buen punto de partida
- 9** Explicación metodológica
- 10** HRC Equidad CL 2024: Avances y desafíos
- 11** HRC Equidad CL 2024 en números: Resumen ejecutivo
- 14** Listado total de empresas participantes en HRC Equidad CL 2024
- 16** Hallazgos HRC Equidad CL 2024: Políticas de diversidad e inclusión en las organizaciones
- 18** Hallazgos HRC Equidad CL 2024: Competencia organizacional LGBTI+
- 21** Hallazgos HRC Equidad CL 2024: Entrenamientos
- 23** Hallazgos HRC Equidad CL 2024: Compromiso público
- 24** Hallazgos HRC Equidad CL 2024: Iniciativas con foco LGBTI+
- 29** HRC Equidad CL 2024: Mejores Lugares para Trabajar 2024
- 30** Equipo HRC Equidad CL
- 32** Agradecimientos

La Fundación Human Rights Campaign (HRCF) 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.

# QUÉ ES HRC EQUIDAD CL

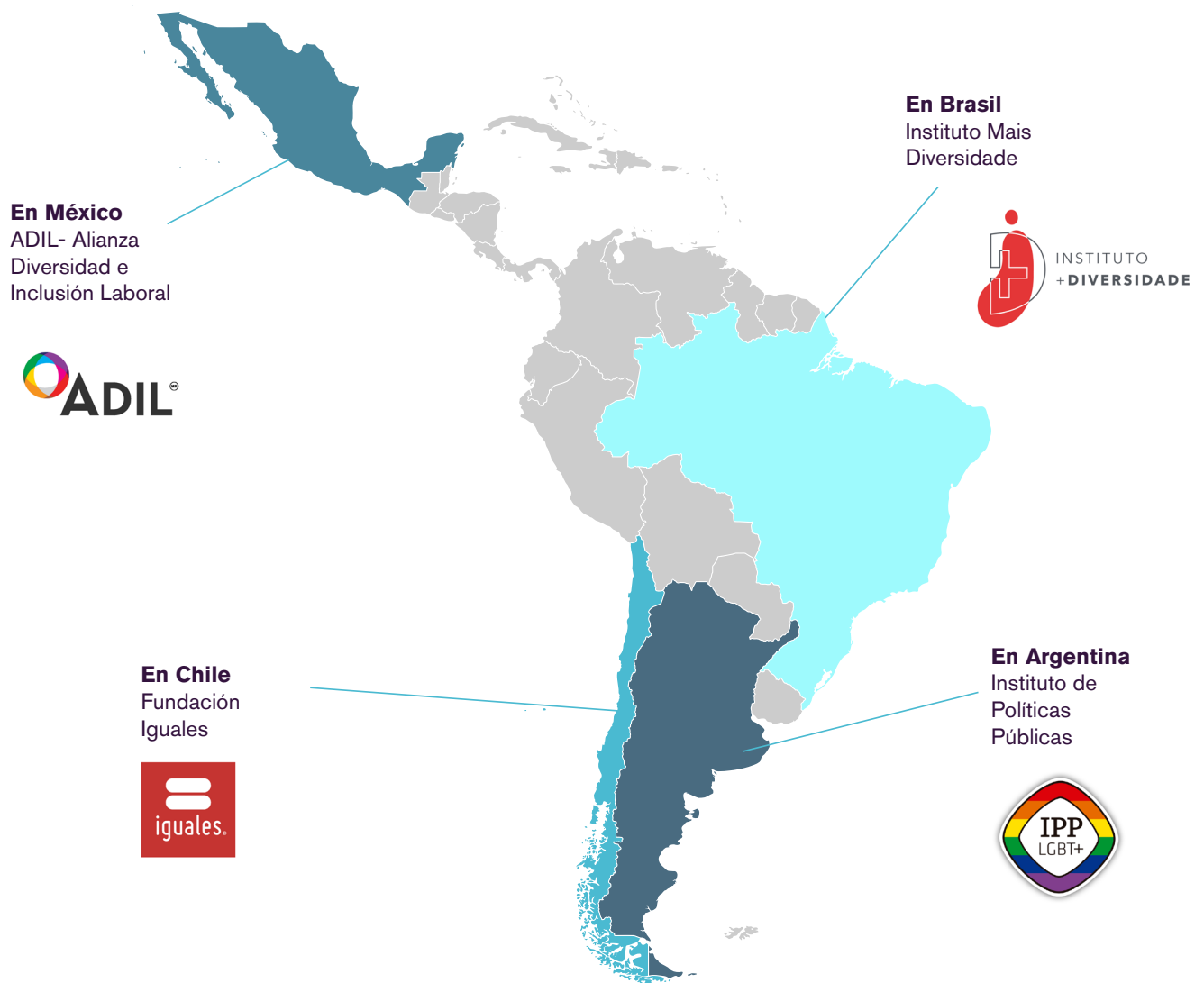
Hace más de una década, específicamente en 2011, fue cuando Fundación Iguales comenzó su labor en beneficio de la diversidad sexual y de género de Chile. Cinco años más tarde, entendiendo que su trabajo debía involucrar todos los ámbitos en la vida de las personas LGBTI+, creó la red Pride Connection Chile, iniciativa que incentiva -hasta el día de hoy- a las empresas y organizaciones de Chile para lograr inclusión en los espacios laborales.

Su lucha por una verdadera igualdad de derechos y no discriminación dio un pasó aún mayor cuando en 2018 se unió con Human Rights Campaign (HRC) para aplicar en Chile el Corporate Equality Index (Índice de Equidad Corporativa). Así nació HRC Equidad CL, la única certificación en el país y pionera en Sudamérica que busca destacar la atracción de talento diverso LGBTI+ y detecta los espacios con prácticas concretas y medibles sobre diversidad e inclusión en el ámbito laboral.

La herramienta, con una metodología exploratoria basada en una encuesta voluntaria que entrega una evaluación numérica a diversas preguntas, destaca, -a quienes logran una puntuación máxima de 100 puntos- como parte de los Mejores Lugares para Trabajar LGBTI+.

Dentro de su compromiso, el índice también busca apoyar a las empresas y organizaciones en su tránsito de crecimiento, entregando un diagnóstico que detecta brechas y oportunidades de mejora en la madurez de su gestión corporativa, para así mejorar su posición en rankings futuros.

Actualmente el sello HRC Equidad se aplica además en México, Argentina y Brasil.





Human Rights Campaign Foundation se enorgullece de presentar los resultados de HRC Equidad CL 2024, la sexta edición de la encuesta en Chile. Este año, celebramos avances históricos en el apoyo empresarial a la igualdad LGBTI+, con la participación de más de 150 empresas.

En el primer ciclo tras la evolución más reciente de nuestros criterios, más empresas que nunca aceptaron el reto y 70 de ellas obtuvieron la certificación de “Mejores Lugares para Trabajar LGBTI+.”

Estos resultados reflejan el fuerte apoyo y las continuas inversiones de la comunidad empresarial chilena en su compromiso con la equidad laboral LGBTI+. El trabajo incansable de los defensores y aliados LGBTI+ en las compañías y corporaciones chilenas permite a nuestra comunidad vivir y trabajar como quienes realmente somos.”



**Orlando Gonzales (él),**  
Vicepresidente Senior de  
Programas, Investigación y  
Formación en Fundación Human  
Rights Campaign



“Compartimos con gran orgullo la sexta edición del HRC Equidad CL (Chile). Bajo la dirección de Human Rights Campaign Foundation (HRCF) - el brazo educativo de Human Rights Campaign, la mayor organización de derechos

civiles de los Estados Unidos que trabaja para lograr la igualdad de las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero y queer (LGBTI+)- HRC Equidad CL: Programa Global de Equidad Laboral es la principal herramienta de evaluación comparativa basada en encuestas, que evalúa la equidad y la inclusión en espacios laborales LGBTI+ entre los empleadores en Chile.

Inspirada en los más de 20 años de exitosa evaluación de las empresas estadounidenses por parte del Corporate Equality Index, la Encuesta Equidad CL de HRC examina cinco pilares de la inclusión en la encuesta. Son los siguientes: la adopción de políticas de no discriminación en el lugar de trabajo; la competencia organizativa que crea espacios de trabajo respetuosos con la identidad de género y la diversidad sexual; la creación de grupos de recursos para trabajadores y/o consejos de diversidad e inclusión; la formación y educación interna sobre LGBTI+; y, la participación en actividades públicas de apoyo a la inclusión LGBTI+.

Durante el año pasado, en Estados Unidos hemos luchado contra un notable aumento de la retórica, los grupos de odio y la legislación anti-LGBTI+. Por primera vez en la historia, HRC declaró oficialmente el Estado de Emergencia Nacional para los estadounidenses LGBTI+. Sabemos que el movimiento anti-LGBTI+ en los EE.UU. alimenta aún más el rechazo a las campañas por la inclusión laboral en todo el continente americano. Es por eso que son tan importantes las políticas y prácticas de inclusión en el lugar de trabajo. Este año, el número de trabajadores que se benefician de las políticas y prácticas descritas en la herramienta ha aumentado un 10%, alcanzando una cifra estimada de 1.526.448 personas. Las normas que se miden en esta encuesta comparativa ayudan a las personas a sentirse protegidas y seguras para mostrarse auténticas cada día.

Estamos encantados con el increíble trabajo que se está realizando para promover la igualdad en Chile. La última propuesta constitucional habría supuesto un importante retroceso en los derechos de las personas LGBTI+, por lo que estamos orgullosos de que el pueblo chileno se haya movilizado para frenar este ataque a las libertades de los chilenos.

El sector empresarial ha mostrado un entusiasmo especial este año: más de 150 empresas participan en el proyecto y 70 han obtenido la certificación. Seguimos subiendo el estándar para garantizar que los lugares de trabajo de todo Chile y del resto del mundo creen un entorno laboral que empodere a todas las personas.

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

Damos las gracias a nuestros socios implementadores, Emilio Maldonado y Javiera García, y a les socios de la Fundación Iguales por su pasión y dedicación a esta labor fundamental.

Felicitaciones a todas las empresas que han participado este año. Esperamos seguir colaborando para lograr espacios laborales más equitativos en Chile y en el mundo.



**Rashawn “Shawnie” Hawkins,**  
**SHRM (ella),**  
Directora Senior del Programa de Equidad Laboral de la Fundación HRC

# INTRODUCCIÓN

Esta nueva edición de HRC Equidad CL 2024, instrumento que desde 2018 permite conocer el nivel de compromiso de una empresa u organización en torno a la inclusión de personas LGBTI+ (lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersexuales) o pertenecientes a la comunidad de la diversidad sexual y de género, da cuenta, además, de los esfuerzos de sensibilización dentro de los espacios laborales desde las etapas de onboarding.

Fue durante 2023 cuando el instrumento innovó con preguntas específicas más allá de protocolos y capacitaciones relativas a la vida laboral y a cómo las compañías viven la diversidad. Esta vez se indaga desde el inicio de la relación contractual de los nuevos colaboradores y cómo alinearlos desde un comienzo a las iniciativas dentro de su cultura organizacional.

Esta incorporación podría haber sido un riesgo, pero con satisfacción vemos que impulsó un gran desafío. Muchos lugares hasta el año pasado no consideraban o comenzaban recién a incluir un programa especial con temática LGBTI+ para las nuevas contrataciones. Un año después, es decir en este sondeo, se evidencia cómo las empresas comprendieron la importancia de mejorar en este aspecto; este año 71% respondieron que sí lo consideran.

Los resultados de HRC Equidad CL 2024 arrojaron que 70 de 151, es decir casi la mitad de las organizaciones, asumieron el compromiso de avanzar aún más en la responsabilidad con la inclusión y generar las condiciones necesarias para que cada persona se sienta cómoda en sus ambientes laborales.

Todavía quedan brechas en las que hay que trabajar, pero también muchas oportunidades de mejorar. Además, reconocemos avances significativos y continuaremos motivando a todas las empresas que voluntariamente se unen a nuestro sueño de lograr espacios de trabajo libres de discriminación y con las mismas oportunidades, sin distinción, para que todas las personas se sientan libres de ser quienes son. Para ello, son clave las acciones dirigidas a las nuevas contrataciones.

Sabemos que queda camino por recorrer, y que así como decidimos incluir preguntas dirigidas para ahondar aún más en las iniciativas en los procesos de onboarding, es probable que sigamos explorando nuevas temáticas que incentiven a mejorar la vida de las personas que son parte de la diversidad en nuestro país.

## EDITORIAL

# ¿Las empresas se pintan de arcoiris solo en junio? Es un buen punto de partida

Sí, hay mucho discurso aún pero existen algunas batallas ganadas, aunque mínimas para algunos. Sin embargo, es mejor ver el “vaso medio lleno” como popularmente se dice.

Si uno analiza el universo de empresas que no son parte de la red Pride Connection Chile y fuera de las organizaciones que voluntariamente deciden “diagnosticarse” de la mano de HRC Equidad CL, muchas de ellas se acuerdan de la diversidad en junio, Mes del Orgullo. Durante esos treinta días, cientos de avatares en redes sociales se tiñen con la bandera arcoíris. ¿“Pinkwashing”? Quizás, pero ¿es tan malo? Seamos optimistas: al menos existe la conciencia de que es una temática relevante -cultural y organizacionalmente-, aunque sea parte de una estrategia de marketing y cuidado reputacional. Prefiero verlo como un punto de partida.

Estoy seguro de que no hay ninguna organización que no quiera ser inclusiva, al menos, en lo discursivo. En los tiempos que corren, hasta la que menos lo es con acciones concretas, se plantea cómo serlo. Puede estar plasmado solo en el papel con protocolos, normas, mecanismos de atracción y retención de talento que, discursivamente, declare que son las mismas oportunidades da igual si eres hombre, mujer, persona no binaria, persona trans o abiertamente gay o lesbiana, si eres migrante, si el color de piel es distinto al blanco caucásico, etc.

Hay empresas a las que se les da más fácil dar un paso más allá que a otras. Lo mismo pasa con los tipos de industria. Sin embargo, la clave para todos -más allá de las barreras culturales- es vivir la inclusión bajo el alero de capacitaciones, jornadas de sensibilización y acciones de comunicación para todas las personas. Los lugares que destacan por su cultura inclusiva invierten mucho en este tipo de iniciativas.

Si por convicción y de cara a la mejora de su estructura organizacional quiere transitar de verdad hacia la inclusión con ambientes laborales que celebren la diversidad y la equidad de forma concreta, acá unos consejos (si su empresa ya lo logró, estas recomendaciones pueden ayudar a otras, así que ¡corra la voz!).

Lo primero, por supuesto, es tener una política o marco corporativo claro que plantee cuál es el statement de la empresa respecto a cómo se ve a sí misma como lugar o polo de atracción y retención de talento. No solo se trata de incluir lo que impone la Ley Antidiscriminación sino de ir más allá, señalando cómo evitar cualquier tipo de sesgos o estereotipos, y ofrecer las mismas oportunidades sin importar identidad de género, nacionalidad o situación de discapacidad, entre muchas otras.

Luego, lo siguiente es establecer iniciativas dentro de la organización que ayuden a “hacer carne” lo anterior. ¿Cómo? Mediante comités de diversidad e inclusión o grupos de afinidad voluntarios que ayuden a socializar, desde el más alto hasta el último nivel, todas las acciones que la compañía señala dentro de su declaración de principios.

Un siguiente paso es la sensibilización de principio a fin, es decir, desde el momento en que una persona ingresa a la organización, y como parte de las inducciones que normalmente se realizan en la etapa inicial. Esto es importante porque garantiza que no solo los colegas más antiguos se puedan permear de la cultura inclusiva.

Por último, la medición. Las empresas y organizaciones más inclusivas siempre están evaluando y analizando sus indicadores u otras variables, con el objetivo de ir mejorando para desafiarse con metas cada vez más ambiciosas.

Todo lo anterior, lejos de ser una fórmula exacta, son consejos que se pueden ir adaptando a la velocidad particular de cada cultura organizacional. Pero todas las empresas, y eso sí es seguro, pueden llegar a ser lugares inclusivos que ofrezcan un ambiente laboral sano y amigable para la comunidad diversa.

De la mano de HRC Equidad CL una organización no solo puede lograr el sello. También, aquellas empresas que están en tránsito hacia una maduración organizacional más inclusiva, pueden observarse y descubrir oportunidades de mejora para ser parte de los lugares de trabajo reconocidos como los mejores para las personas LGBTI+.



**Emilio Maldonado (él)**  
Socio implementador HRC  
Equidad CL



# EXPLICACIÓN METODOLÓGICA

HRC Equidad CL es la única certificación aplicada en Chile que destaca a los mejores lugares para atraer talento diverso LGBTI+.

Esta sexta versión, al igual que las anteriores, mide a empresas locales y multinacionales con oficina en Chile que voluntariamente deciden ser parte de esta radiografía sobre prácticas implementadas relativas a diversidad e inclusión de la comunidad LGBTI+.

¿Cuál es el instrumento que se aplica? Se trata de un cuestionario, de 100 preguntas, que permite conocer fortalezas y oportunidades de mejora.

Cada pregunta tiene tres alternativas de respuestas:

<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>En proceso</b> (si está en desarrollo lo preguntado y estará en vigencia y/o operativo en los próximos meses).
-----------	-----------	--

Cada respuesta cuenta con un puntaje que conduce, a los que logran los 100 puntos, a la certificación que reconoce aquellos buenos lugares para atraer talento diverso en Chile.



El cuestionario de esta última medición incluyó preguntas relativas a políticas de diversidad e inclusión, cultura de la organización y competencia LGBTI+, entrenamientos o acciones de sensibilización, a cómo se traduce concretamente el compromiso público, y por último, detalles de las iniciativas con foco LGBTI+.

**En HRC Equidad CL 2024 ingresaron 131 cuestionarios, lo que representó una participación de 151 organizaciones totales, considerando que existen empresas que tienen más de una representación de empresas o negocios.**

# HRC EQUIDAD CL 2024: AVANCES Y DESAFÍOS

El compromiso de las empresas y multinacionales en Chile con la comunidad LGBTI+ crece año a año, y las cifras así lo avalan. No sólo porque son cada vez más organizaciones que diseñan sus políticas de trato hacia la comunidad diversa -interna y externa- como base para el logro de espacios saludables e igualitarios. También aumentan otras acciones que cada vez son más naturales.

Desde hace mucho, las compañías venían trabajando significativamente en programas o capacitaciones de sensibilización y no discriminación para sus dotaciones de trabajadores, pero había un desafío que considerar: ¿Cómo alinear a los nuevos ingresos?

En la medición 2023 por primera vez se incluyó esta exploración, un año más tarde, es decir en HRC Equidad CL 2024, se ven los frutos de los esfuerzos de fidelización sin importar el tiempo de vida laboral de una persona en su trabajo. Por supuesto, queda mucho aún por hacer, pero ya hay un buen pie y la brecha ha disminuido.

Si bien hoy casi un 90% de las empresas tienen programas para sus colaboradores contratados antes de 2023, uno de los hallazgos significativos en esta última evaluación es que un 71% también dirige entrenamientos en materia diversidad e inclusión como parte de los procesos de onboarding.

Pero no todo son buenas noticias ¿Dónde los avances son muy lentos?

Las personas trans siguen siendo quienes aún tienen menos oportunidades de desarrollo profesional. El panorama se vislumbra poco auspicioso porque probablemente son los más vulnerables en comparación con otros grupos dentro de la comunidad LGBTI+.

Y lamentablemente no se solucionará solo con el compromiso del mundo empresarial y/o

corporativo. La sociedad en su conjunto, en todos los espacios, incluso al interior de las mismas familias, debe dejar de marginalizar a alguien por ser como es, permitiendo la misma proyección de un futuro y con las mismas posibilidades que podrían tener otros.

Tristemente la convivencia social como en los lugares escolares generan una brecha irreparable porque son lugares que no están preparados -o no quieren prepararse- para ser espacios inclusivos. Si mejoramos entre todas las personas el relacionamiento natural sin distinción por sexo o género, la no discriminación será sustancialmente mejor, no hay duda.

Hay muchas cosas que corregir y mejorar para lograr la misma proporción de oportunidades de formación superior que las que tiene un cisgénero u otro grupo de la comunidad diversa. ¿Por qué debe ser distinto para una persona trans?

Como una señal esperanzadora, y volviendo a lo que convoca HRC Equidad CL, hay una tendencia en aumento de incluir acciones afirmativas y dirigidas específicamente a este público con la formalización de protocolos de transición de género, no sólo para trabajadores, sino también para niñas, que que ayudan a que el tránsito sea más amigable y apoyado.

También hay avances en la entrega de beneficios, como por ejemplo, ayudas de financiamiento para sostén psicológico o psiquiátrico o, más profundo aún, para el pago de cirugías de reasignación de género.

No hay duda que las empresas están cada vez más preparadas, al menos, en la gestión del capital humano y la estructura organizacional para el ingreso de talento diverso. El problema es encontrar el camino para eliminar los sesgos culturales y subsanar las graves dificultades que enfrentan las personas trans desde edades tempranas y permitir que llegue ese talento a los

# HRC EQUIDAD CL 2024 EN NÚMEROS:

## RESUMEN EJECUTIVO

Tal como en todas las versiones anteriores aplicadas en el país, la radiografía HRC Equidad CL 2024 analizó cinco pilares principales, que son:



En la última versión de HRC Equidad CL 2024 participaron voluntariamente 151 empresas locales o multinacionales en Chile. **De ellas, 70 obtuvieron este año el sello “Mejor Lugar para Trabajar para las personas LGBTI+”**, es decir, el 46,3%.

**Del total, este año se sumaron 32 compañías y/o marcas nuevas, lo que corresponde al 21%.**

**Es importante considerar que, tal como está explicado en la metodología, hay organizaciones que tienen más de una representación en el país.**

**En 2023, fueron 57 los lugares que lograron la certificación, número que este año creció un 23%.**

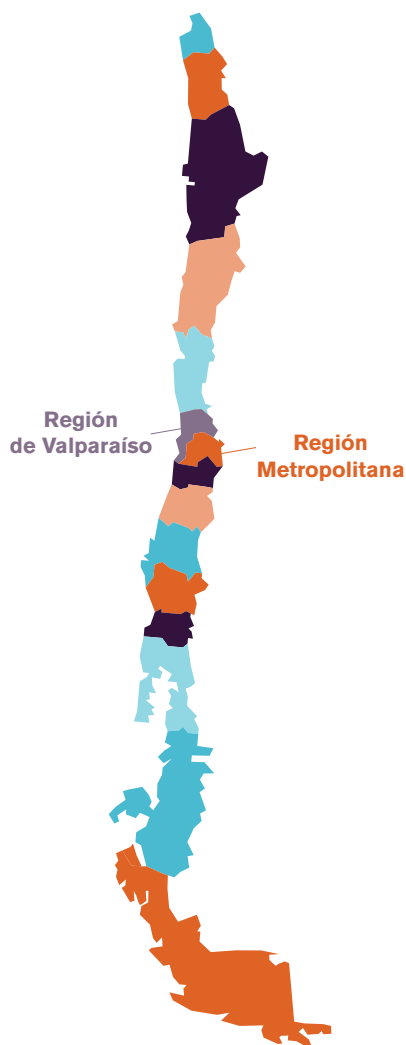
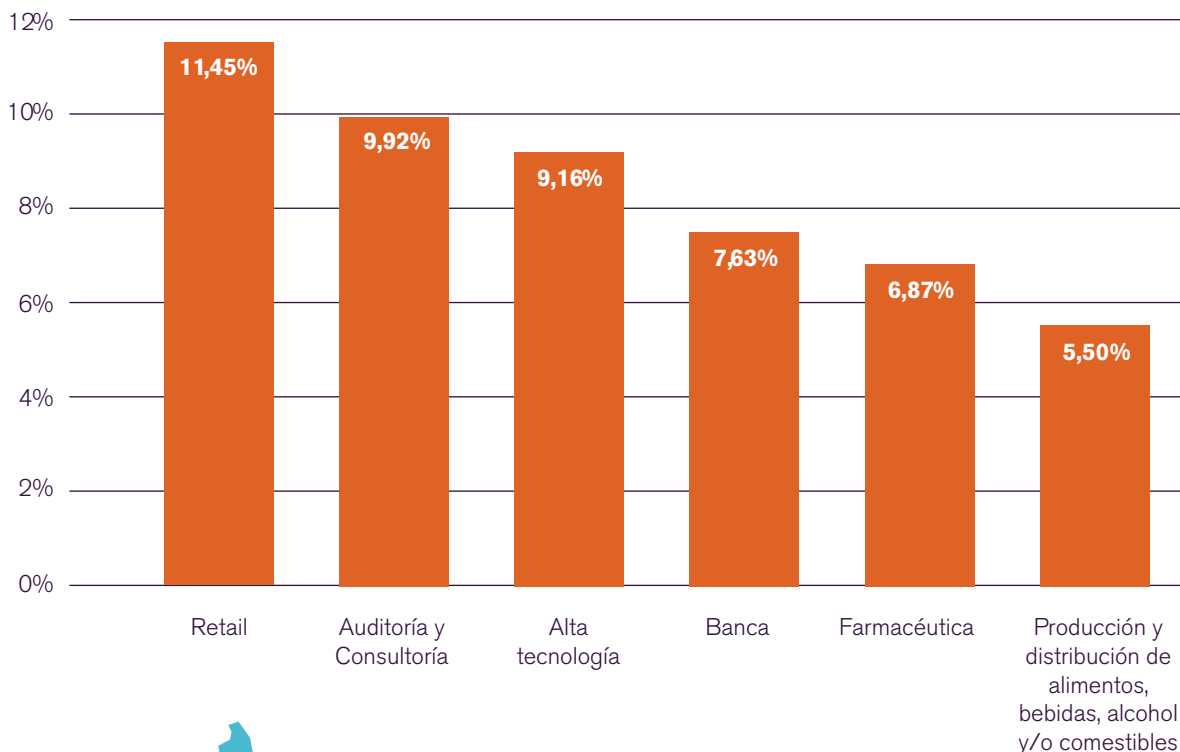
El total de integrantes de las organizaciones chilenas medidas en HRC Equidad CL 2024 fue de **402.723 personas**, es decir **86.983 más en comparación con el año pasado.**

¿Cuántos trabajadores forman parte de las 70 empresas consideradas los mejores lugares para trabajar para las personas LGBTI+? **Este año, la sumatoria alcanza a 112.936 personas.**

De acuerdo a la cantidad de colaboradores, **el detalle del tamaño de las organizaciones.** este año fue:

- **Grande** (De 200 a más trabajadores): **76%**
- **Mediana** (De 26 a 199 trabajadores): **17%**
- **Pequeña** (De 25 o menos colaboradores): **7%**

¿Cuáles son los **principales rubros o a qué industrias** pertenecen las empresas participantes en HRC Equidad CL 2024?



### Sobre la participación y datos de la distribución geográficas de las compañías:

Al igual que el año anterior, HRC Equidad CL 2024 nuevamente tuvo participación de empresas cuya casa central está afuera de la capital (Santiago).

Por la primera vez, este año, empresas de Región del Valparaíso -fuera de la región metropolitana chilena- participaron en la encuesta.

Sin embargo, como ha ocurrido desde la primera medición, la mayoría de las organizaciones están basadas en la Región Metropolitana.

## Sobre Los Hallazgos de HRC Equidad CL 2024

### Políticas de diversidad e inclusión



Dentro de las formalizadas, divulgadas y aplicadas en Chile, el **90,8%** de las empresas participantes respondió que cuenta con una.

Entre quienes la tienen, el **98%** de las compañías declaró que considera la diversidad sexual como un pilar estratégico en la organización.

Sobre las expresiones contenidas en las políticas DEI, el **95%** afirmó que incluye el término “orientación sexual”, el **80,7%** la frase “expresión de género” y el **88,2%** considera “identidad de género”.

El **78%** de las organizaciones declaró que tiene un protocolo o manual de acción contra el acoso, la discriminación y/o la violencia sexual o laboral y que incluye los actos ejercidos hacia la comunidad LGBTI+.

### Competencia organizacional LGTBI+



El **73,3%** cuenta con un grupo o red de trabajadores LGBTI+ reconocido por la compañía.

Sobre la existencia de un consejo o comité de diversidad e inclusión un **88%** declaró que lo tiene.

Respecto a si existe o no una persona o área a cargo de la gestión del programa de diversidad e inclusión, el **96,2%** dijo que sí y un **17,5%** tiene a cargo alguien exclusivamente para el programa LGBTI+.

Entre quienes tienen un comité, el **92,2%** afirmó que están integrados por la Alta Gerencia.

### Entrenamientos



En torno a programas de concientización LGBTI+, el **96,6%** de las empresas afirmó que implementaron acciones de este estilo a sus trabajadores ya existentes.

Las tres temáticas más abordadas en los entrenamientos son equidad de género, discapacidad y sesgos inconscientes.

¿Quiénes dictaron o facilitaron las capacitaciones? El **72,4%** dijo que fue personal interno de la organización.

Sobre los procesos de inducción de nuevos ingresos, el **71%** de las compañías afirmó que generó instancias durante 2023 sobre temática LBGTI+ y el **36,6%** de los encuestados dijo que cuenta con un kit de onboarding inclusivo.

### Compromiso público



Un **75,6%** declaró haber realizado un esfuerzo o compromiso público durante el último año; un **62,6%** dijo haber concretado dos y un **55,7%** afirmó haber implementado tres, lo requerido para obtener la certificación HRC Equidad CL.

### Iniciativas con foco LGBTI+



Sobre atracción de talento, un **22,9%** de las organizaciones cuenta con iniciativas dirigidas al talento joven LGBTI+ y un **7,6%** a la contratación de personas trans.

Un **77%** dijo que aplica encuestas anónimas vinculadas a diversidad e inclusión. Al preguntar sobre canales de denuncias operativos y formalizados, el **98,5%** los tiene. Y respecto a un plan de acción ante este tipo de situaciones, el **86%** dijo poseerlo.

Cómo abordan las empresas los casos de transición de género, el **53,4%** afirmó que cuentan con un protocolo específico.

Sobre beneficios a personas trans, el **56,4%** cuenta con ellos dirigidos especialmente. En cuanto a niños trans, el **48,9%** de las empresas cuenta con ayudas.

El **34,4%** de las empresas dijeron que cuentan con acciones pensadas para personas no binarias.

# LISTADO TOTAL DE EMPRESAS PARTICIPANTES EN HRC EQUIDAD CL 2024

En la edición 2024 ingresaron **131 cuestionarios, representando a 151 marcas y/o empresas.** De este último número, **32 fueron nuevas empresas** que se sumaron a HRC Equidad CL 2024 (21% de nuevas participantes).

123 Seguro	Cervecería AB InBev	Fedex Express
ABB	Chevrolet Servicios Financieros	Finning Chile S.A.
Accenture Chile	Citi	General Electric Chile
Accor Hotels, Novotel, Ibis, Mercure, Pullman y Ibis Budget	Coca-Cola Andina	Genomma Lab
ACHS	Colgate Palmolive Chile	Globant
Adidas	Corona	Grupo Vantaz
AES Andes	Corteva	GSK
Aguas Andinas	Cummins Chile	Hilti Chile
AHA Inclusión	Decathlon Chile	Hogar de Cristo
Ausenco Chile	Deloitte	HP Chile
Avient Chile SPA	Directv Chile	IBM
Bain & Company Chile	DYU Dittborn y Unzueta	Ideal
Banco Itaú Chile	EFE Trenes de Chile	IKEA
Banco Ripley	Electrolux, Mademsa, Somela y Fensa	Indura Grupo Air Products
BancoEstado	Embajada Británica en Santiago	IPG MEDIABRANDS
BancoEstado Express	Empresas SB	J.P. MORGAN
BASF Chile	Empresas Socovesa, Almagro y Pilares	Jetsmart
Bayer	Enel Chile	Johnson & Johnson
Bechtel	ENTEL	KIBERNUM
Beiersdorf, NIVEA-Eucerin	Equifax Chile	Lizama Abogados
Betterfly	Essbio y NuevoSur	Mall Plaza
BHP	ESVAL y Aguas del Valle	ManpowerGroup Chile
Blue Express	Eurofarma	Manuia
Boehringer Ingelheim	EY	Mattel de Chile
Boston Consulting Group	Falabella Corporativo	McDonald's Chile
Bristol Myers Squibb	Falabella Financiero (Banco Falabella, Seguros Falabella, CMR)	McKinsey & Company Chile
Bupa	Falabella Retail S.A.	Medtronic
Cencosud	Falabella.com	Mercer Chile



# HALLAZGOS HRC EQUIDAD CL 2024: POLÍTICAS DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN EN LAS ORGANIZACIONES

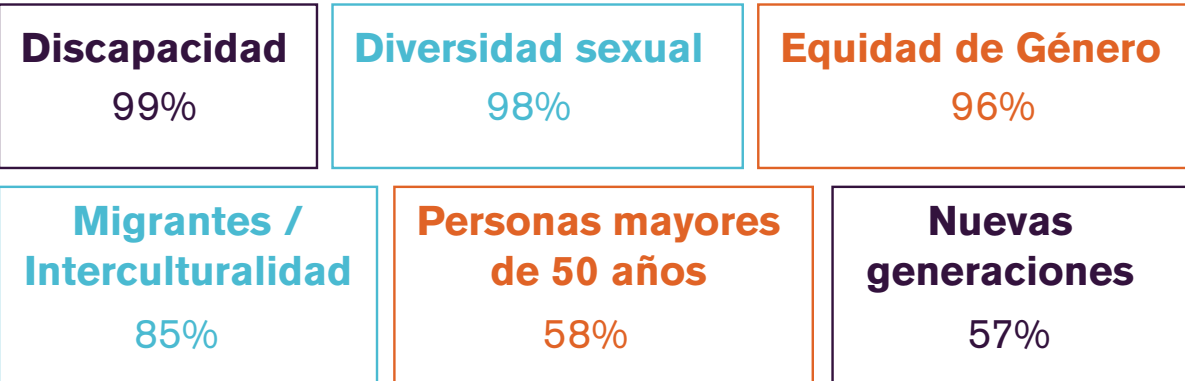
En torno a esta temática, entendiéndose como el marco teórico y normativo de trato y consideración de la comunidad LGBTI+, fueron diez preguntas específicas las que exploraron este pilar.

En relación a las políticas de diversidad e inclusión (DEI) formalizadas, divulgadas y aplicadas en Chile, **el 90,8% de las empresas participantes en HRC Equidad CL 2024 respondió que cuenta con una** (10,8 puntos porcentuales más que en 2023). Por su parte, el 6,1% dijo que está “en proceso” de construcción.

Al preguntar sobre los **canales de comunicación** utilizados por las organizaciones para el conocimiento del marco DEI, señaló que está publicada en:

Se puede consultar en intranet	91,6%
Está en la página web de la casa matriz (global)	52,9%
Está contenidas en un Reglamento Interno de Conducta	52,1%
Están incluidas en un código de ética	51,3%
Está en la página web de la operación chilena	36,1%
La página web pública regional	34,5%
Está físicamente exhibida en todos los espacios en afiches e infografías o pantallas de TV	33,6%
Se puede consultar físicamente en todas las oficinas de trabajo a través de manuales, guías, etc.	21%

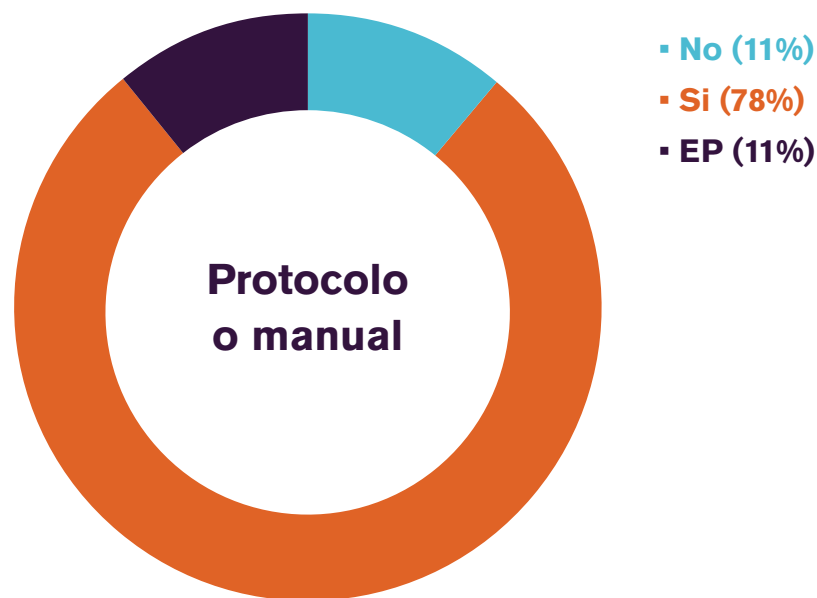
Entre quienes tienen una política, el 98% de las compañías declaró que considera la diversidad sexual como un pilar estratégico en la organización, la segunda respuesta con más popularidad. Los encuestados tenían la opción de marcar más de una alternativa.:





Sobre las expresiones que contienen las políticas DEI, **el 95% afirmó que incluye el término “orientación sexual”, el 80,7% la frase “expresión de género” y el 88,2% considera “identidad de género”.**

Al preguntar si hay un **protocolo o manual** que tienen en la organización en relación a acoso, discriminación y/o la violencia sexual o laboral **el 78% declaró que sí** y señaló que incluye los actos ejercidos hacia la comunidad LGBTI+. Un 11% respondió que está en proceso y que no, respectivamente.



### Relación con proveedores

Al explorar si la política de diversidad e inclusión es extensible a ellos, el **58% aseguró que sí**, el 8% respondió que está en proceso de considerarlos y un 34% marcó la alternativa “no.”

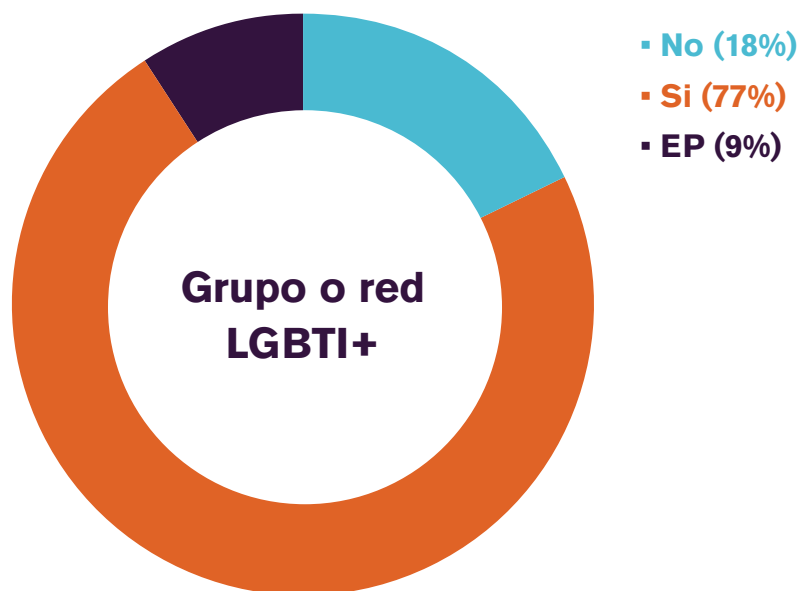
Al ahondar en cómo se vinculan las empresas con sus proveedores en relación a la inclusión LGBTI+ los resultados arrojaron que:

- el 46,2% todavía no incluye en su marco este tipo de relacionamiento.
- el 26,9% cuenta con una solicitud de declaración en códigos de conducta u otros documentos).
- el 23,5% tiene capacitación a colaboradores de la organización externa.
- el 12,6% cuenta con una solicitud de política de diversidad e inclusión propia para participar de procesos de licitación.

# HALLAZGOS HRC EQUIDAD CL 2024: COMPETENCIA ORGANIZACIONAL LGBTI+

Se entiende como las acciones que permiten el logro de espacios respetuosos para personas que se identifican como lesbianas, gays, bisexuales, trans y/o intersexuales, u otras iniciativas de salud laboral dirigidas al bienestar de la comunidad diversa.

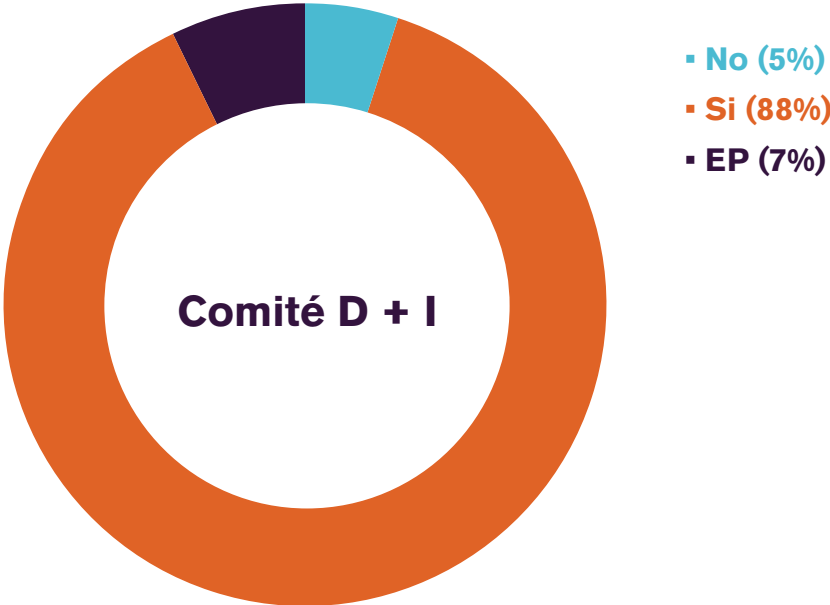
La medición 2024 encontró que, de las 151 empresas locales o multinacionales, **el 73,3% cuenta con un grupo o red de trabajadores LGBTI+ reconocido por la compañía**, tales como grupos de afinidad, conjunto de colaboradores unidos por la temática LGBTI+, entre otros. Dentro de las respuestas, un 9% dijo que está en proceso de crearlo y casi un 20% declaró que no lo tiene (18% específicamente).



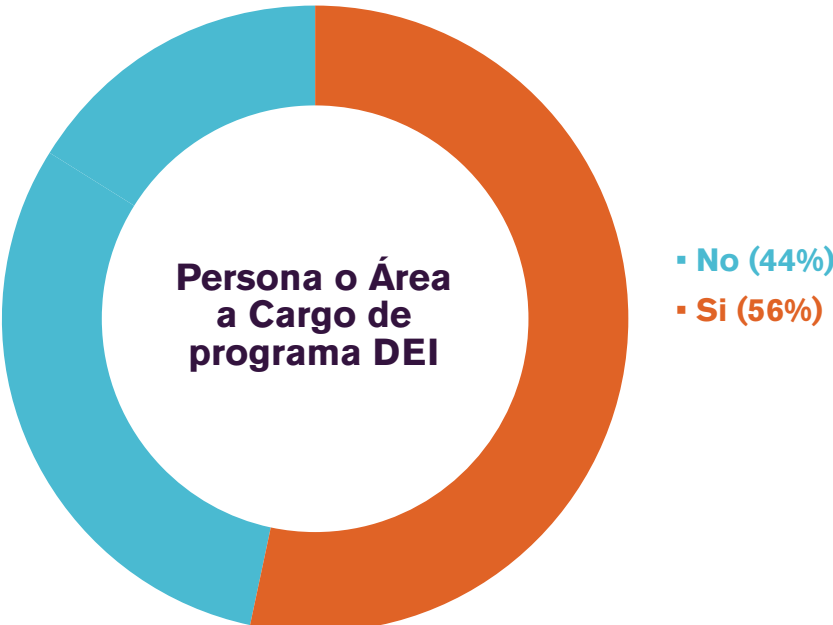
En esta misma línea, **el 94,8% de las organizaciones que tienen un grupo de afinidad o Grupos de Recursos para Empleados (ERG, por sus siglas en inglés) cuentan con una persona Sponsor Ejecutivo Senior** de la red y solo un 1% respondió que es sólo para trabajadores LGBTI+.

Porcentaje de actividades realizadas por los grupos de afinidad o ERG durante 2023	
Semana de la diversidad	78%
Capacitaciones	78%
Voluntariado corporativo	26%
Marcha del Orgullo	24%

Al preguntar si la empresa local o multinacional con presencia en Chile **cuenta con un consejo o comité de diversidad e inclusión (DEI)** que dé seguimiento a su política y que revise las iniciativas que se hacen en la organización, un **88% respondió que “sí”**, el 7% señaló que está en proceso de construcción y sólo un 5% dijo no tenerlo.

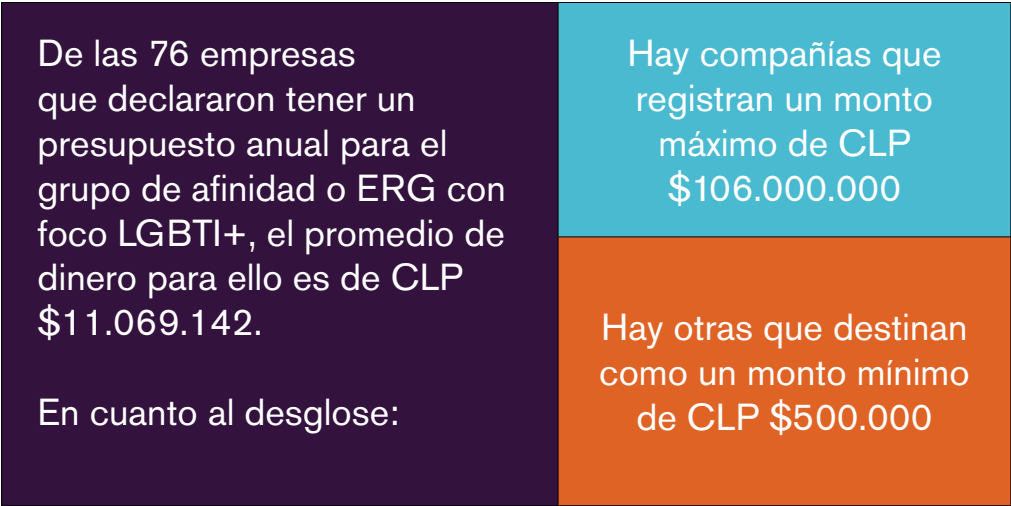


La exploración fue más allá en esta línea, ya que al sondear si existe o no una persona o área a cargo de la gestión del programa de diversidad e inclusión, **la mayoría de las respuestas fueron afirmativas en cuanto a su existencia (56%)** y de las empresas certificadas, un 17,5% tiene a cargo alguien exclusivamente para el programa LGBTI+.

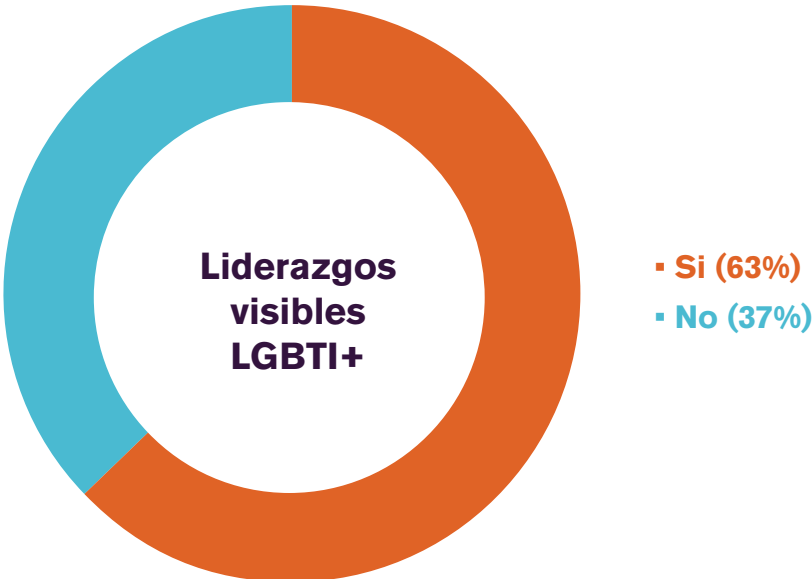


De quienes tienen un comité, **el 92,2% afirmó que están integrados por la Alta Gerencia** y son ellos quienes dan seguimiento a las iniciativas DEI (un 3,4% dijo que está en proceso de integrar a estos cargos en este tipo de iniciativas).

Por su parte, un 30,5% de las organizaciones incluyen **métricas específicas para una evaluación anual de desempeño del trabajo de líderes y cargos en materia de inclusión LGBTI+**.



**Sobre personas reconocidas LGBTI+ que ocupan altos cargos, el 63% de las empresas encuestadas respondió que sí y solo un 37% señaló que no es el caso en su compañía.**



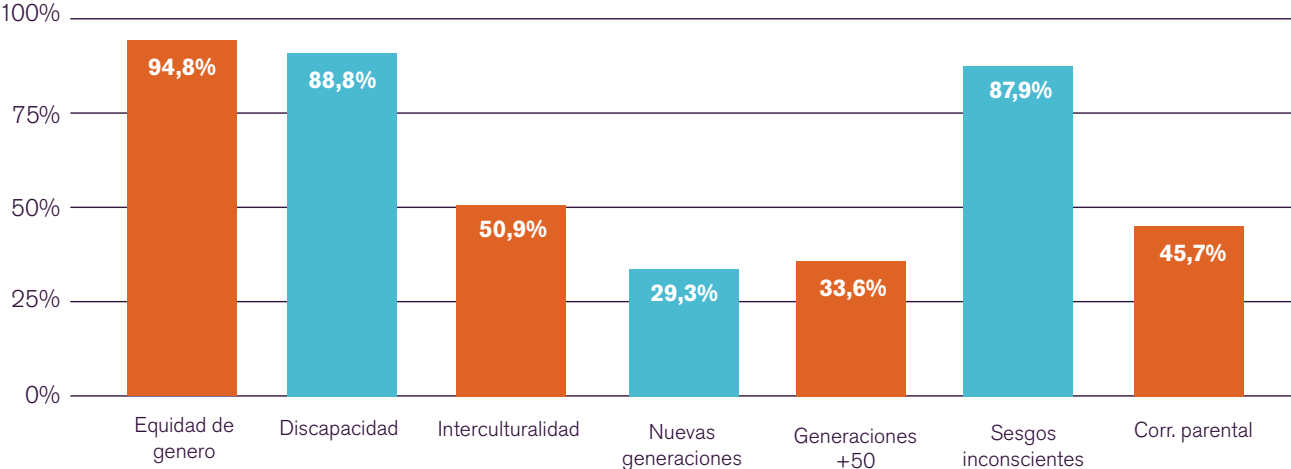
# HALLAZGOS HRC EQUIDAD CL 2024: ENTRENAMIENTOS

El instrumento de medición, como todos los años, incluyó preguntas en relación a iniciativas de educación, sensibilización o entrenamientos sobre diversidad e inclusión realizadas en empresas locales o multinacionales durante 2023.

Una de ellas se relaciona con la activación - entre enero y diciembre de 2023 - de programas de concientización LGBTI+ y antidiscriminación por orientación sexual, identidad y/o expresión de género. **El 96,6% de las empresas afirmó que sí implementaron acciones de este estilo a sus trabajadores ya existentes.**

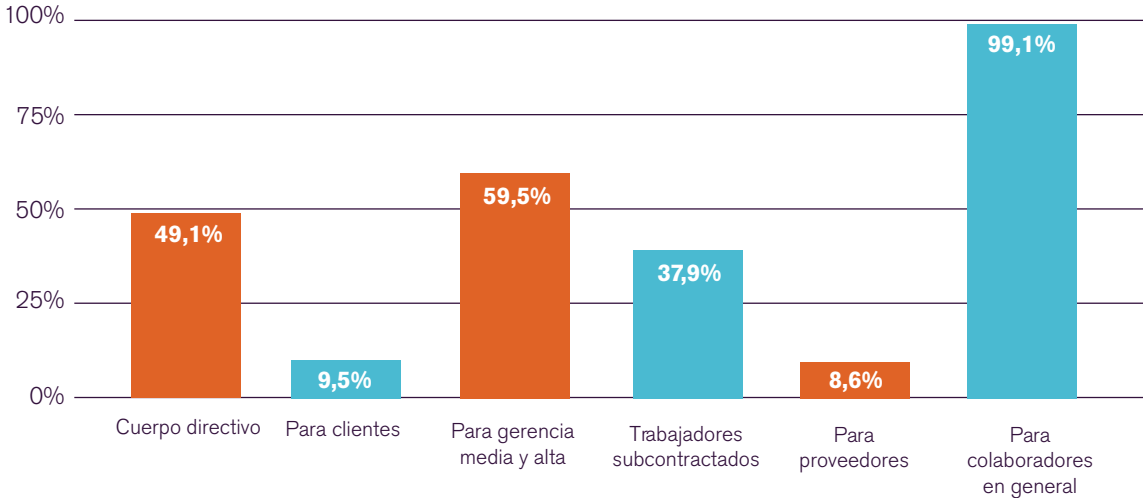
Las tres temáticas más abordadas en los entrenamientos
Equidad de Género
Discapacidad
Sesgos Inconscientes

Y con una mirada general, este es el desglose de todas las materias de acuerdo a las respuestas entregadas.

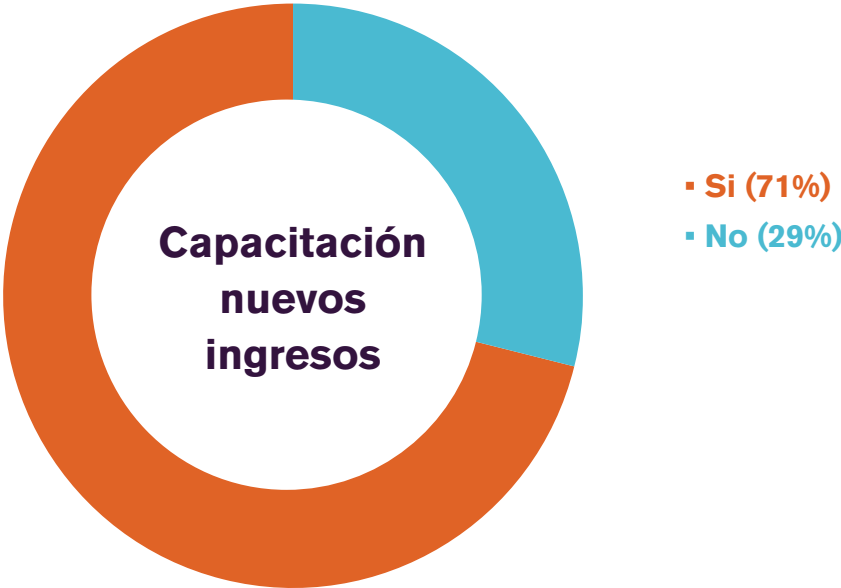


Sobre quiénes realizaron las capacitaciones, **el 72,4% de las empresas dijo que fue personal interno de la organización.**

¿A quiénes están dirigidos los entrenamientos?



Relativo a las acciones dirigidas dentro de los **procesos de inducción** de nuevos colaboradores, **el 71% de las compañías afirmó que sí generó esas instancias durante 2023**. En tanto, el 29% señaló que no.



Dentro de esta etapa de entrada para nuevos ingresos, **el 36,6% de las empresas encuestadas dijo que cuenta con un kit de onboarding inclusivo con foco en la comunidad LGBTI+.**

# HALLAZGOS HRC EQUIDAD CL 2024: COMPROMISO PÚBLICO

¿Las empresas en Chile realizan acciones dirigidas a la comunidad LGBTI+, pero con foco externo?

HRC Equidad CL, desde su llegada al país y para medir el compromiso empresarial con la inclusión, explora cuáles son los compromisos públicos de las organizaciones. Estas iniciativas pueden ser campañas de marketing o compromiso social con la comunidad, auspicios a seminarios en donde se analicen aspectos de afinidad, participaciones en redes empresariales como Pride Connection, por mencionar solo algunas.

Del total de empresas que fueron parte de esta radiografía 2024, **un 75,6% declaró un primer esfuerzo o compromiso público durante el último año**; 5,6 puntos porcentuales más que el año anterior.

Sobre **dos esfuerzos o compromisos públicos concretos, un 62,6% marcó esta alternativa** (7,1% sobre los resultados de HRC Equidad CL 2023)

Finalmente, de las empresas locales o multinacionales en Chile, **más de la mitad (55,7%) aseguró que implementó tres esfuerzos o compromisos públicos**. También hubo un alza versus la medición anterior: un 5,7% más que en 2023.

Compromiso	2023	2024
1 Compromiso	70%	75,6%
2 Compromisos	55,5%	62,6%
3 Compromisos	50%	55,7%

# HALLAZGOS HRC EQUIDAD CL 2024: INICIATIVAS CON FOCO LGBTI+

Este pilar se refiere al trabajo de las organizaciones en materia, por ejemplo, de beneficios y otras iniciativas que puedan complementar lo que obliga la ley como derecho laboral.

**El 22,9%** de las organizaciones **cuenta con iniciativas dirigidas específicamente a la atracción del talento joven LGBTI+ y un 7,6% destinado a la contratación de personas trans.**

Acciones aplicadas para la atracción de talento joven LGBTI+
Alianzas con empresas
Prácticas laborales enfocadas en LGBTI+
Ferías y/o alianzas universitarias
Campañas de reclutamiento
Beneficios a colaboradores potenciales
Uso de plataformas de reclutamiento dirigido
Trabajo en medios y comunicaciones
Capacitaciones a equipos de atracción
Trabajo en redes sociales
Programas especializados en género

En cuanto a la **infraestructura, el 27,5% de las empresas encuestadas respondieron tener en todas sus instalaciones baños unisex.**

Respecto al porcentaje de trabajadores que se declaran parte de la comunidad LGBTI+, del total de 71 organizaciones que respondieron que:

- un 60,6% dice que son entre un 0,1 - 10%.
- un 16,9% contestó que están dentro del rango entre 10,1% - 30%.
- un 1,4% sostiene que son más del 30% de la dotación.

Sobre quienes se declaran, en el marco de las 71 empresas que respondieron, parte de la comunidad LGBTI+, la cifra corresponde a un **8%** (un punto porcentual más en relación a la encuesta 2023).





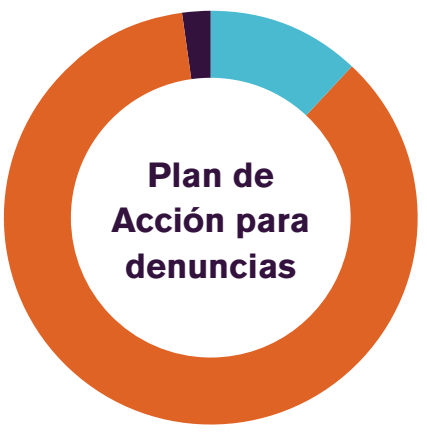
Sobre **algún tipo de encuesta anónima**, por ejemplo de clima organizacional o de otra índole vinculada a diversidad e inclusión, **el 77% de las compañías dijo que sí aplica este tipo de instrumentos.**

Al preguntar sobre **canales de denuncias operativos y formalizados**, el **98,5% de las organizaciones los tiene** versus un 1,5% que señaló que no. Sobre un **plan de acción ante este tipo de situaciones**, el **86% dijo tenerlo**, un 2% que está en proceso de construcción para implementar uno y un 12% señaló que no lo posee.

En relación a cómo abordan **casos de transición de género**, el **53,4% de las compañías declaró que cuentan con un protocolo específico que, en promedio, han activado 8 veces.** Respecto a las demás respuestas, un 30,5% respondió que no lo tiene y 16,1% señaló que está en proceso de elaboración de uno.



- Si (77%)
- No (14%)
- EP (9%)



- Si (86%)
- No (12%)
- EP (2%)



- Si (53,4%)
- No (30,5%)
- EP (16,1%)

Lineamientos más relevantes vinculados a los protocolos de transición de género	
Acompañamiento a transiciones	97%
Reconocimiento interno del nombre social	95%
Ajustes de contrato con el nombre social	85%
Uso de baños y vestidores	77%
Código incluyente de vestimenta	72%
Reconocimiento de antigüedad	65%

Respecto al porcentaje de trabajadores que se declaran parte de la comunidad trans, del total de 71 organizaciones que respondieron:

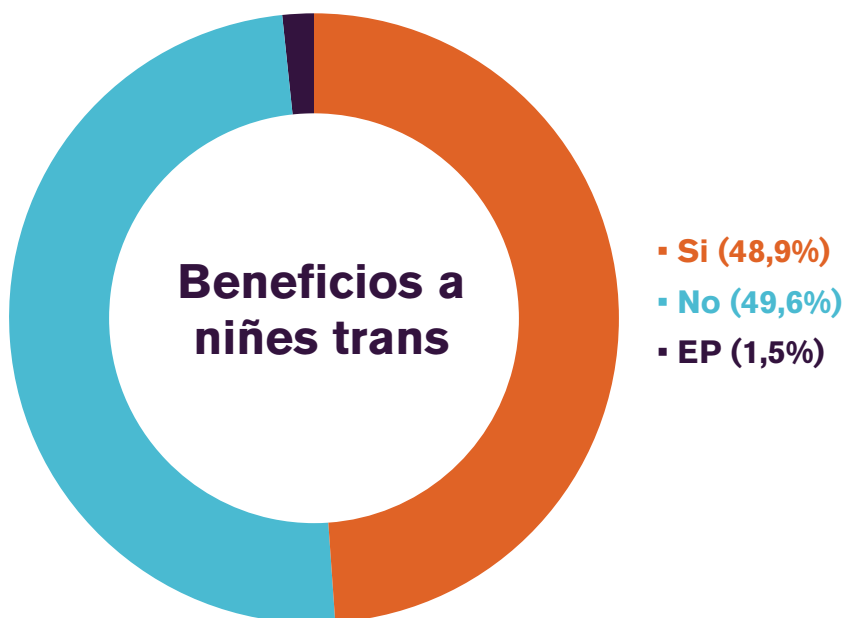
- un 40,8% dice que son entre un 0,1 - 10%.
- un 1% contestó que están dentro del rango entre 10,1% - 30%.

Sobre quienes se declaran, en el marco de las 71 empresas que respondieron, parte de la comunidad trans, la cifra corresponde a un 1,3% (0,3 puntos porcentual más en relación a la encuesta 2023).

Al ahondar sobre beneficios a personas trans, el 56,4% de las organizaciones cuenta con beneficios dirigidos especialmente, un 38,9% señaló que no tiene y un 4,6% respondió que está en proceso de tenerlos.

Tipo de beneficios para trabajadores trans	
Acompañamiento psicológico y/o psiquiátrico	90,5%
Gastos médicos de hospitalización	68,9%
Gastos médicos ambulatorios	68,9%
Gastos médicos por terapias hormonales	63,5%
Acompañamiento legal y administrativo para trámites en el Registro Civil	54,1%
Días administrativos adicionales por cambio de sexo, trámites por cambio de nombre registral y/o terapias.	21,4%

Sobre si hay **beneficios a niños trans**, el **48,9%** de las empresas cuenta con ayudas, un **49,6%** no tiene y **1,5%** está en proceso de implementarlos.



Tipo de beneficios para trabajadores con niños trans	
Acompañamiento psicológico y/o psiquiátrico para los niños y/o de sus familias	85,9%
Gastos médicos ambulatorios	73,4%
Gastos médicos de hospitalización	64,1%
Gastos médicos por terapias hormonales	62,5%
Acompañamiento legal para cambio de sexo y nombre registral	51,6%
Días administrativos adicionales para el padre, madre o cuidador legal	25%
Días administrativos adicionales de acompañamiento ante Tribunales de Familia	23,4%

Al preguntar por otro grupo parte de la comunidad LGBTI+, **el 34,4% de las empresas dijeron que cuentan con acciones dirigidas para personas no binarias.**

## Acciones aplicadas para personas no binarias



Reconocimiento de nombre social ante compañeros de trabajo



Charlas y/o talleres de sensibilización



Espacios de visibilización



Licencias de trabajo con perspectiva de género



Actos conmemorativos a la diversidad



Acompañamiento legal y/o psicológico



Uso de baños no binarios



Uniformes sin distinción de género



Trabajo en medios y comunicaciones



Políticas y beneficios sin sesgo de género



Código de conducta



Panel de colaboradores



Guía de sensibilización




Promoción de lenguaje inclusivo

# HALLAZGOS HRC EQUIDAD CL 2024: MEJORES LUGARES PARA TRABAJAR 2024

De las 151 empresas que fueron parte de la radiografía HRC Equidad CL 2024, **70 lograron el sello como “Mejores Lugares para Trabajar” este año.**

Del total de empresas ganadoras, **19 son nuevas ganadoras** de HRC Equidad CL 2024.

El número de empresas de capitales chilenos que obtiene la certificación llega a **17 empresas** (24% del total de ganadoras), el número más alto desde que se inició la medición HRC Equidad CL. De ellas, una es una empresa estatal (Metro de Santiago), la **primera empresa pública** en obtener la certificación en la historia de este programa.  distingue a empresa nacional chilena.

<b>ABB</b>	IBM
Accenture Chile	<b>Ideal (Grupo Bimbo)</b>
Accor Hotels, Novotel, Ibis, Mercure, Pullman y Ibis Budget	IPG MEDIABRANDS
Adidas	J.P. MORGAN
AHA Inclusión 	<b>Mall Plaza</b> 
Beiersdorf y NIVEA- Eucerin	ManpowerGroup Chile
<b>Banco Itaú Chile</b>	McDonald's Chile
BASF Chile	McKinsey & Company Chile
Bayer	Medtronic
<b>BHP</b>	<b>Metro de Santiago</b> 
<b>Blue Express</b> 	MGC 
Boston Consulting Group	<b>MSD</b>
<b>Cencosud</b> 	Natura, Avon y The Body Shop
Cervecería AB InBev	<b>Nissan Chile</b>
Cummins Chile	Paris 
<b>Decathlon Chile</b>	Pepsico
DIRECTV Chile	Procter & Gamble Chile
<b>Electrolux, Mademsa, Somela y Fensa</b>	SAP Chile
Embajada Británica en Santiago	Scotiabank
ENTEL 	Sodexo
EY	Sodimac 
Falabella Corporativo 	Starbucks Chile
Falabella Financiero, Banco Falabella, Seguros Falabella, CMR 	Teck
Falabella Retail S.A. 	<b>Tottus Chile</b> 
<b>Fedex Express</b>	Uber Chile
<b>Finning Chile S.A.</b>	Walmart Chile
General Electric Chile	WOM
<b>Grupo Vantaz</b> 	

## EQUIPO HRC EQUIDAD CL



**Rashawn "Shawnie" Hawkins, SHRM,**  
Directora Senior del Programa de Equidad Laboral

Cuenta con más de 15 años de experiencia en las áreas de defensa y educación sobre la inclusión LGBTQ+. 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 LGBTQ+ actuales y emergentes para promover los esfuerzos de inclusión en el lugar de trabajo.

Anteriormente trabajó en el espacio corporativo como socia comercial de recursos humanos y como profesional de desarrollo de liderazgo, diseñando e 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.



**Carlhey Bolz,**  
Directora Adjunta de Negocios Globales del Programa de Equidad Laboral

En este cargo, lidera Equidad MX, CL, AR y Equidad BR de HRC, cuatro programas nacionales diseñados para promover lugares de trabajo inclusivos LGBTQ+ en México, Chile, Argentina y Brasil, respectivamente. También gestiona otros proyectos relacionados con espacios laborales, como la facilitación de la campaña #WorkingPositively para personas que viven con VIH, la Asociación TENT para refugiados LGBTQ+ y el Corporate Equality Index (CEI), que apoya el diálogo con empresas, corporaciones y gobiernos para construir coaliciones en apoyo de la igualdad LGBTQ+ a nivel mundial.

Tiene más de diez años de experiencia en gestión de proyectos y la facilitación de la participación de los interesados. Anteriormente trabajó con emprendedores de todo el hemisferio occidental a través de un programa de intercambio del Departamento de Estado; también lanzó el primer programa global de diversidad de proveedores con empresas de mujer en Japón y pasó casi tres años en Perú como voluntaria del Cuerpo de Paz trabajando con jóvenes para promover el liderazgo, la igualdad de género y la educación secundaria.

Carlhey tiene una Maestría en Políticas de Desarrollo Internacional, con especialización en Estudios Latinoamericanos y Caribeños y Paz y Resolución de Conflictos, de la Universidad de Duke y una Licenciatura en Ciencias Políticas y Psicología de la Universidad de Arizona.



**Baylee Wechsler,**  
Coordinadora Global del Programa de Equidad Laboral

A través de su cargo, facilita las iniciativas globales de equidad laboral y proporciona apoyo logístico a todo el equipo del Programa de Equidad Laboral.

Antes de unirse a la Fundación HRC, trabajó en diferentes espacios de defensa de la justicia social.

Baylee tiene una doble licenciatura en Estudios de Desarrollo Internacional y Estudios de Género, y una asignatura secundaria en Lengua Española de la Universidad de California en Los Ángeles.



**Emilio Maldonado,**  
Socio Implementador de HRC Equidad CL

Es periodista de la Pontificia Universidad Católica de Chile.

Luego de varios años de experiencia en medios de comunicación cubriendo el sector financiero, en 2015 asumió como director ejecutivo de Fundación Iguales. Un año más tarde lideró la creación de Pride Connection Chile, red que promueve la inclusión LGBTI+ en más de 100 empresas.

Desde 2018 Emilio es socio implementador de HRC Equidad CL, iniciativa que busca reconocer a las empresas y organizaciones chilenas con más compromiso con la diversidad e inclusión en los espacios de trabajo.

En 2019 deja la dirección ejecutiva de Fundación Iguales y crea Factor Diverso, agencia de cambio ligada a Fundación Iguales y que promueve espacios laborales inclusivos y que administra los programas Pride Connection y Equidad CL.



**Javiera García,**  
Directora de programas y proyectos DEI en Factor Diverso y Pride Connection

Es trabajadora social de la Pontificia Universidad Católica de Chile.

En su rol, dirige los programas de consultorías organizacionales a espacios laborales en Chile en materia de inclusión LGBTI+, discapacidad y equidad de género, creando comités estratégicos DEI, Políticas de DEI, diagnósticos organizacionales, generación de grupos de afinidad, entre otras acciones. Además, supervisa la red Pride Connection Chile.

En relación a Equidad CL, gestiona el proceso de creación, ajuste e implementación del instrumento. También, colabora anualmente en la definición de los lineamientos de actualización del instrumento y apoya en el proceso de seguimiento de su implementación.

## AGRADECIMIENTOS

Estamos felices de ver el compromiso y las acciones concretas que han implementado las empresas locales y multinacionales en Chile en relación a las personas LGBTI+, y las iniciativas para que se sientan cómodos e iguales en sus espacios de trabajo. La inclusión, sin duda, es un pilar para lograr un mundo más justo para todas las personas.

Agradecemos a las 151 organizaciones que fueron parte este año de HRC Equidad CL 2024. Por supuesto a aquellas que nuevamente aceptaron el desafío, pero también damos la bienvenida a las nuevas que se suman en esta versión. Celebramos su responsabilidad de trabajar por una cultura organizacional sin sesgos.

Gracias a Fundación Human Rights Campaign (HRCF), a Fundación Iguales y a Pride Connection Chile, una vez más, por todo el trabajo colaborativo para lograr esta nueva radiografía.

Por último, felicitaciones a las 70 organizaciones que este año se elevan como los mejores lugares de trabajo para quienes se identifican como lesbianas, gays, bisexuales, trans y/o intersexuales.



