



HUMAN
RIGHTS
CAMPAIGN
FOUNDATION™



EQUIDAD CL™

PROGRAMA GLOBAL DE EQUIDAD LABORAL

EN ASOCIACIÓN CON

FUNDACIÓN IGUALES



CONTENIDOS

- 3 Cuatro años destacando el compromiso con la comunidad LGBTI+.**
- 4 Carta de Jay Brown, Vicepresidente Senior de Programas, Investigación y Entrenamientos de la Fundación Human Rights Campaign.**
- 5 Carta de Keisha Williams, Directora del Programa de Equidad Laboral de la Fundación Human Rights Campaign.**
- 6 ¿Por qué impulsar la diversidad es un buen negocio?**
- 7 Entrevista a Emilio Maldonado, director de Pride Connection Chile y socio implementador de HRC Equidad CL.**
- 10 Resumen ejecutivo.**
- 12 Organizaciones participantes en HRC Equidad CL 2022.**
- 14 Mejores Lugares para Trabajar 2022.**
- 15 Los mejores lugares para trabajar en los programas HRC Equidad 2022.**
- 16 Hallazgos de HRC Equidad CL 2022: Políticas de diversidad e inclusión en las organizaciones.**
- 18 Hallazgos de HRC Equidad CL 2022: Competencia organizacional.**
- 19 Hallazgos de HRC Equidad CL 2022: Entrenamientos.**
- 20 Hallazgos de HRC Equidad CL 2022: Compromisos públicos con la comunidad LGBTI+.**
Hallazgos de HRC Equidad CL 2022: Iniciativas corporativas con foco LGBTI+.
- 22 Trayectoria de HRC Equidad CL en cifras.**
- 23 Agradecimientos**
Equipo HRC Equidad CL.

La Fundación Human Rights Campaign es el brazo educativo de la organización de derechos civiles del colectivo LGBTQ+ más grande de los Estados Unidos, que trabaja para alcanzar la plena igualdad de personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero y queer.

Por su parte, Fundación Iguales es una de las principales ONGs en Chile comprometida hace más de diez años con la diversidad sexual y de género. Junto a Pride Connection Chile buscan promover espacios de trabajo inclusivos para la diversidad sexual y generar lazos para la atracción de talento LGBTI+ en las distintas empresas que la componen.

CUATRO AÑOS DESTACANDO EL COMPROMISO CON LA COMUNIDAD LGBTI+

En un momento muy importante para Chile debido al reconocimiento de la diversidad sexual y de género tras la promulgación de la ley de Matrimonio Igualitario (diciembre de 2021), es necesario continuar con el compromiso para lograr un mundo más igualitario en derechos y oportunidades para todas las personas, en este caso, sin discriminación por orientación sexual, identidad y expresión de género.

Y los espacios de trabajo en Chile no pueden ni deben quedar fuera. Desde hace cuatro años, el Programa de Equidad Laboral de la Fundación Human Rights Campaign (HRCF), en alianza con Fundación Iguales y con apoyo de Pride Connection Chile, realiza una radiografía a todas aquellas organizaciones locales que, de forma voluntaria, quieren conocer si son un buen espacio laboral para la comunidad LGBTI+.

Los resultados del informe 2022 dan luces de un creciente compromiso empresarial: aumentaron en un 41% las organizaciones participantes y el doble obtuvieron la certificación HRC Equidad CL en relación al 2021, año que ya había mostrado un gran avance, tanto del sector público como privado, hacia una mayor igualdad de acceso y oportunidades para que las personas lesbianas, gays, bisexuales y trans puedan participar, crecer y desarrollarse plenamente en sus espacios laborales.

Podemos apreciar no solo un mayor compromiso de los lugares de trabajo en Chile con la inclusión LGBTI+, sino también la convicción de que el talento no debe tener sesgos y que debe ser diverso, así como que las buenas ideas tienen que ser consideradas evitando todo tipo de discriminación.

Tal como fue propuesto desde el primer sondeo HRC Equidad CL, y como parte del sello de esta radiografía que se aplica a nivel nacional, el programa no solo busca relevar y destacar aquellas empresas y organizaciones que logran año a año el puntaje máximo y así una certificación pública. Otro de los objetivos principales, de la mano de Fundación Iguales y su iniciativa Pride Connection Chile, es apoyar a las organizaciones para que puedan, mediante la implementación de acciones concretas, direccionar su trabajo y mejorar sus políticas internas y externas sobre diversidad e inclusión LGBTI+.

HRC Equidad CL quiere reconocer el esfuerzo, pero también inspirar a más lugares de trabajo -tanto locales como multinacionales en Chile- para erradicar los prejuicios, la discriminación, y fomentar la diversidad en todos los niveles. Está ampliamente medido y documentado que aquellos lugares de trabajo que son más diversos, tienen a su vez más oportunidades en innovación, rentabilidad, retorno de la inversión y disminuyen su rotación de personal, porque los colaboradores y colaboradoras están mucho más comprometidos con el trabajo.

Para Chile es fundamental garantizar el acceso y las oportunidades laborales para todas las personas. Y por su parte, para que las organizaciones sean exitosas en la creciente competencia por la atracción del talento, no solo deben considerar factores como salarios, flexibilidad y beneficios, que sin duda son muy importantes, pero el ambiente y la cultura organizacional también marcan la diferencia. En este sentido, las políticas y acciones concretas en favor de la diversidad y la inclusión de la comunidad LGBTI+ son un pilar clave.



La Fundación Human Rights Campaign (HRCF, por sus siglas en inglés) se enorgullece de presentar **“HRC Equidad CL 2022”**, la cuarta edición de esta encuesta. Este año, reconocemos a 57 organizaciones que brindan lugares de trabajo inclusivos para las personas LGBTI+, una cifra récord en cuanto a la cantidad de compañías participantes y reconocidas.

Esto refleja el increíble progreso del ecosistema empresarial chileno en su compromiso con la equidad LGBTI+, y la adopción de políticas vitales para los empleados LGBTI+.

Desde HRC aplaudimos el trabajo incansable de las y los defensores y aliados, quienes han hecho realidad la inclusión LGBTI+ entre las empresas y corporaciones en Chile.

Jay Brown

Vice Presidente Senior, Programas,
Investigación y Entrenamiento de HRC



En nombre de HRCF, el brazo educacional de Human Rights Campaign y la organización de derechos civiles más grande de Estados Unidos que trabaja para lograr la igualdad para las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero y queer, estamos felices de presentar la cuarta edición de **“HRC Equidad CL”**.

El programa HRC Equidad CL es la herramienta líder de benchmark basada en encuestas, que evalúa la equidad e inclusión LGBTI+ en el lugar de trabajo entre los empleadores en Chile. Revisamos la adopción de políticas de no discriminación, la creación de grupos de recursos para trabajadores y consejos de diversidad e inclusión, y la participación en actividades públicas para apoyar la inclusión LGBTI+.

Mientras HRC celebra el vigésimo aniversario del Índice de Equidad Corporativa, la principal herramienta de benchmark para las corporaciones y empresas de EE.UU., no podríamos estar más entusiasmados con el increíble trabajo de promoción de la igualdad en Chile. En su primer año, HRC Equidad CL 2019 reconoció a 15 empresas como “Mejores lugares para trabajar el talento LGBTI+”. Este año hay 57 puntuaciones máximas y 135 organizaciones participantes.

Estamos comprometidos con continuar elevando el nivel de exigencia, para garantizar que los lugares de trabajo en todo Chile y, en otros espacios, estén creando

un ambiente laboral seguro, donde las y los empleados tengan la capacidad de alcanzar su máximo potencial.

HRC se basó en el éxito de los programas de equidad en el lugar de trabajo en México y Chile para expandirse a Argentina y Brasil en 2022, con HRC Equidad AR y HRC Equidad BR, respectivamente. Cada uno de estos programas continúa promoviendo la equidad en el espacio laboral y abordando las desigualdades que enfrenta nuestra comunidad.

El trabajo por la igualdad LGBTI+ es un esfuerzo global, y apreciamos la defensa, la colaboración, el compromiso y el trabajo de las personas y organizaciones que se unen a nosotros en el esfuerzo por crear mejores lugares de trabajo y, en última instancia, un mundo mejor para la comunidad LGBTI+. Reconocemos esta dedicación particularmente en medio de una pandemia global y grandes dificultades en todo el mundo.

En este contexto, agradecemos a nuestro socio implementador, Emilio Maldonado, por su pasión y dedicación a esta importante labor. ¡Felicitaciones a todas las empresas participantes y bienvenidas todas las organizaciones que planean participar en los próximos años!

Keisha Williams

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



¿POR QUÉ IMPULSAR LA DIVERSIDAD ES UN BUEN NEGOCIO?

Lo que dicen las cifras sobre las compañías comprometidas con la diversidad y la inclusión:

De acuerdo al estudio "[Diversity Matters](#)" de McKinsey & Company sobre el estado de la diversidad en el espacio corporativo latinoamericano:

- Los empleados tienen un **152%** más de probabilidad de proponer nuevas ideas y probar nuevas formas de trabajar, independientemente de su género, raza u orientación sexual.
- Estas organizaciones son hasta un **50%** más propensas a contar con personal más satisfecho en todos los roles y niveles jerárquicos, incluidos personal de línea, gerentes y altos ejecutivos.
- Las compañías con mayor diversidad de orientación sexual en su equipo de liderazgo son **25%** más propensas a destacarse financieramente frente a sus pares.

Por su parte, según "[The Diversity Dividend in Southeast Asia](#)" de BCG:

- Los empleados en el sudeste asiático expresan su voluntad de dejar a su empleador actual si no se cumplen criterios básicos de diversidad e inclusión.
- De hecho, la encuesta de BCG arrojó que el **57%** de todos los trabajadores encuestados, y el **90%** de los de grupos subrepresentados, dijeron que considerarían dejar su trabajo por uno en una organización más inclusiva. BCG estima el costo de reemplazar a esos trabajadores en más de US \$25 mil millones al año.

En tanto, [Accenture en su informe Igualdad = Innovación](#), señala:

- La disposición y capacidad de innovar de los empleados LGBTI+ es **siete veces mayor** en las culturas organizacionales más igualitarias.

El documento [¿Cómo hablar con los principales líderes de su empresa sobre la inclusión LGBTI? Un Toolkit para Aliados y Empleados](#), de Fundación HRC y Fundación Iguales, indica que:

- En ambientes no inclusivos con las personas LGBTI+, un **72%** de los trabajadores gays, lesbianas o trans abandonan la empresa antes del tercer año de trabajo, lo cual impacta en la inversión que ha hecho la organización en la formación de dicho profesional.

ENTREVISTA A EMILIO MALDONADO, DIRECTOR DE PRIDE CONNECTION CHILE Y SOCIO IMPLEMENTADOR DE HRC EQUIDAD CL:

“La apuesta es que en Chile se sumen más y más organizaciones y se atrevan a medir el trabajo que están haciendo en diversidad e inclusión LGBTI+”

En el marco de los resultados de la radiografía HRC Equidad CL 2022, Emilio Maldonado aborda las principales características e indicadores de esta medición. También, se refiere a los avances que la inclusión y la diversidad LGBTI+ han experimentado en el mundo laboral, y a los desafíos pendientes: *“Si bien tener 135 organizaciones medidas en HRC Equidad CL 2022 es un gran número, el universo real de empresas en Chile es muchísimo mayor”, sostiene.*

En 2016, **Fundación Iguales** -una de las principales ONG en Chile comprometida hace más de diez años con la diversidad sexual y de género- creó la red **Pride Connection Chile** con un objetivo claro: que las empresas y organizaciones del país que año a año se unen a esta red lleven a cabo acciones concretas para avanzar hacia una real inclusión y diversidad LGBTI+ en sus espacios laborales. Fue debido a esta misión que comenzó a diagnosticar a las organizaciones que se unían a la red, con el fin de explicarles cuál era su estado en relación a la igualdad de oportunidades para esta comunidad en particular.

A poco andar y creciendo a un buen ritmo, esta iniciativa encontró en **Human Rights Campaign (HRC)** y su Corporate Equality Index (Índice de Equidad Corporativa) el complemento perfecto para darle todavía más forma al trabajo de esta fundación chilena con empresas y organizaciones locales. Y es así como la unión de la metodología de HRC con la experiencia acumulada de Pride Connection Chile permiten que en 2018 se lleve a cabo la primera versión de **HRC Equidad CL**, que ya va en su cuarta edición.

A grandes rasgos, ¿en qué consiste HRC Equidad CL?

“Es un programa que busca diagnosticar a las organizaciones para saber qué tan inclusivas y atractivas son como lugar de empleo para la comunidad LGBTI+ en Chile, así como medir los avances que tienen estas empresas y organizaciones.

Por otro lado, el programa también certifica públicamente a aquellos lugares que cumplen con todos los requisitos y que obtienen el puntaje máximo para ser considerados un buen lugar de trabajo para la comunidad.

Los tres pilares que mide HRC Equidad CL en las organizaciones son: la existencia de políticas de diversidad e inclusión, de competencias organizacionales tales como la conformación de consejos de diversidad e inclusión, y el compromiso público de cada organización con la diversidad e inclusión”.

EL CASO CHILENO

Para llevar a cabo HRC Equidad CL, Pride Connection Chile aporta año a año su red de empresas para que puedan medirse y optar a la certificación. Y si bien aproximadamente un 90% pertenecen a la red, HRC Equidad CL no es exclusiva para quienes la integran. Cualquier empresa del país puede medirse voluntariamente y eventualmente certificarse.

De hecho, Emilio Maldonado explica que ocurre mucho que la puerta de entrada a Pride Connection Chile y sus diversos planes de acción es justamente participar primero de la radiografía. *“En Chile, si la empresa obtiene 0 o 100 puntos en HRC Equidad CL, igualmente accede a un reporte que establece dónde están las oportunidades de crecimiento y mejora para la diversidad e inclusión LGBTI+ de cada organización en particular”.*

Al ver los resultados de HRC Equidad CL 2022: ¿cuáles son algunos de los avances en relación a años anteriores?

“Lo primero es la participación. En esta versión se midieron 135 organizaciones versus las 96 del año pasado, es decir, hubo un crecimiento de más de un 40%.

Otro indicador que nos llamó la atención es que cuando empezamos la radiografía de Pride Connection Chile en 2016 -que luego derivó en HRC Equidad CL- alrededor de un 38% de las empresas tenían una política de diversidad e inclusión, y este año el 80% de las organizaciones la tiene. Y de ese porcentaje, el 76% de ellas trabaja como un pilar estratégico a la comunidad LGBTI+”.

De acuerdo a HRC Equidad CL 2022, de las 135 organizaciones medidas, el 80% de ellas tiene una política de diversidad e inclusión implementada en Chile.

HRC Equidad CL también mide si las organizaciones tienen redes de trabajadores o grupos de afinidad orientados a la comunidad LGBTI+. Se trata de personas al interior de la empresa que se reconocen como parte de esta comunidad y también aliados de ella; embajadores visibles del pilar LGBTI+ que ayudan a materializar los programas e iniciativas en todos los rincones de la organización. *“Cuando partimos la medición, ninguna empresa o muy pocas en Chile tenían esto. Pero en HRC Equidad CL 2022 apareció por primera vez un número muy importante: un 66% de las empresas tiene una red de trabajadores LGBTI+”.*

Emilio Maldonado sostiene también que prácticamente la totalidad de las organizaciones, principalmente las que integran la red Pride Connection Chile, han mejorado anualmente sus resultados. *“Algunas avanzan a paso más lento pero de todas maneras van creciendo, y otras crecen mucho más rápido y llegan a tener, en uno o dos años, el puntaje máximo para recibir la certificación de HRC Equidad CL”, cuenta.*

El 63% de las organizaciones que participaron en el sondeo 2022 también lo hizo en la versión 2021 de la Radiografía HRC Equidad CL.

Asimismo, explica que en una primera etapa las organizaciones están orientadas a “ordenar la casa”, es decir, a trabajar en serio para generar internamente políticas de diversidad e inclusión, campañas de sensibilización y educación, capacitaciones para sus empleados, entre otras acciones. Pero una vez que ya han conseguido cierto nivel de desarrollo, comienzan a mostrar hacia afuera y a decir al resto: *“esto es lo que hacemos en diversidad e inclusión; somos una empresa que tiene un protocolo de transición de género, por ejemplo”, sostiene Maldonado.*

¿Por qué es importante que las organizaciones en Chile asuman un compromiso y adopten políticas concretas que promuevan la diversidad e inclusión LGBTI+?

Es importante de la misma manera que es importante la inclusión de todos los grupos de la sociedad en todos los espacios de toma de decisión. Y sin duda, uno clave es el lugar de trabajo.

Hoy en día es difícil concebir a una empresa que no esté trabajando en diversidad e inclusión, ya sea por convencimiento o por ser empujada por el mercado y la competencia activa por la atracción de talento. Cuando creamos la red Pride Connection Chile había mucho escepticismo e incredulidad respecto a por qué una empresa tiene que abordar el tema LGBTI+, y hoy es incuestionable que una empresa lo haga: estamos demandando como sociedad y como trabajadores que lo hagan.

Además, es importante debido al impacto económico que tiene para una empresa trabajar en serio la diversidad, no solo en lo declarativo sino que en las acciones. Está medido que las organizaciones más diversas y que tienen directorios, planas ejecutivas y liderazgos más diversos, son empresas a las que les va mejor en innovación, rentabilidad y también en un tema clave como es la rotación, ya que esta disminuye porque la gente se siente mucho más comprometida con el lugar de trabajo.

De acuerdo a estudios, las compañías con mayor diversidad de orientación sexual en su equipo de liderazgo son 25% más propensas a destacarse financieramente frente a sus pares.

HACIA UNA NUEVA ERA DE LA DISCUSIÓN

En cuanto a los desafíos para las próximas versiones de HRC Equidad CL, la apuesta de Emilio Maldonado es que en Chile se sumen más y más organizaciones y se atrevan a medir el trabajo que están haciendo en diversidad e inclusión LGBTI+.

“Si bien tener 135 organizaciones medidas en HRC Equidad CL 2022 es un gran número, el universo real de empresas en Chile es muchísimo mayor”, dice. Sumado a esto, la aspiración es que también comiencen a participar de la medición sectores productivos que en general no trabajan activamente por la diversidad e inclusión con foco en diversidad sexual, como sucede en el sector forestal y en la minería, por ejemplo. Asimismo, un tercer desafío es que aumente la participación de capitales chilenos: “Si uno mira el panorama general, ha ido creciendo la cantidad de empresas chilenas que se miden, pero todavía siguen siendo minoría frente a las multinacionales”, señala el socio implementador de HRC Equidad CL.

Por último, Emilio Maldonado es claro en señalar que para alcanzar una mayor y real inclusión de las personas LGBTI+ en Chile hay que entrar a una nueva era de la discusión, y que los esfuerzos para lograrlo no pueden seguir siendo buenas iniciativas puntuales, como la de Fundación Iguales y HRC. *“Esto también tiene que venir desde las políticas públicas; ya estamos en condiciones de dar el siguiente paso al nuevo estadio de protección hacia la comunidad LGBTI+: las leyes sectoriales. Y una de ellas es cómo fortalecemos, como sociedad, permitir o asegurar el acceso al trabajo de la comunidad LGBTI+, y particularmente de la comunidad trans. Creo que hay que avanzar en ciertos tipos de estímulos para la contratación de personas de la comunidad, desde asegurarnos cuotas en el Estado hasta incentivos a la contratación en el sector privado”, finaliza.*

RESUMEN EJECUTIVO

135 En HRC Equidad CL 2022 participaron voluntariamente 135 empresas nacionales o multinacionales con presencia en Chile

57 De ellas, 57 fueron certificadas como un buen lugar de trabajo para la comunidad LGTBQ+

328.594 De ellas, 57 fueron certificadas como un buen lugar de trabajo para la comunidad LGTBQ+

181.806 De este número, 181.806 trabajan en las compañías que lograron el máximo puntaje.

HRC Equidad CL es la única certificación en el país para destacar los mejores lugares para atraer talento diverso LGTBQ+ en Chile. Desde 2018 busca entregar una radiografía sobre las prácticas implementadas por las organizaciones nacionales sobre diversidad e inclusión de esta comunidad.

En la versión 2022 se analizaron cinco pilares principales:

- Política de diversidad e inclusión implementada en Chile.
- Competencia organizacional para el logro de espacios laborales saludables y respetuosos.
- Entrenamientos y programas de educación/sensibilización sobre diversidad e inclusión LGBTI+.
- Iniciativas con foco LGBTI+ en materia de beneficios y acciones fuera de lo que el marco legal dispone.
- Compromiso público con la comunidad LGBTI+ local.

La metodología, desde sus inicios, consiste en la aplicación de una encuesta a cada una de las organizaciones participantes. Las que alcanzaron la puntuación máxima en este cuarto análisis, obtuvieron la certificación HRC Equidad CL 2022. Al igual que años anteriores, todas las organizaciones, además, recibieron un diagnóstico para detectar brechas y oportunidades de mejora en su gestión de diversidad LGBTI+.

Sobre la participación de esta cuarta entrega de HRC Equidad CL:

- El 99% de las empresas tienen su oficina principal en Chile en la Región Metropolitana. Sólo una se encuentra en el sur del país, en la Región de Los Lagos.
- El 73% corresponde a grandes compañías (sobre 200 trabajadores/as), un 26% a medianas empresas (entre 25 a 199 trabajadores/as) y un 1% a pequeñas organizaciones (menor a 25 trabajadores/as).
- El 63% de las organizaciones medidas también participó en la versión 2021 de la Radiografía HRC Equidad CL.

Dentro de los hallazgos de HRC Equidad CL 2022, destacan:

- El 80% de las organizaciones señaló tener una política de diversidad e inclusión implementada en Chile. Por su parte, un 12% declaró estar en proceso de contar con una formalizada, divulgada y aplicada, y solo un 8% respondió no tenerla.
- Un 82% de las empresas participantes cuenta con una persona o área a cargo de la gestión de diversidad e inclusión LGBTI+.
- Sobre tener una red de trabajadores LGBTI+ y aliados, un 66% de las organizaciones medidas dijo tener una.
- El 33% de las compañías realizó entrenamientos sobre diversidad e inclusión de manera presencial y el 86% lo hizo de forma online.

ORGANIZACIONES PARTICIPANTES EN HRC EQUIDAD CL 2022

3M

ABB

AB InBev (Cervecería Chile)

Accenture

Accor Hotels

ACHS

Adidas

AES Andes

Aguas Andinas

Alsea (incluye Burger King, Chili's, PF Changs)

AON Risk Services

APL Logistics

Arcos Dorados

Bain & Company

Banco Ripley

BASF Chile

Bayer

BCG

Beat

Beiersdorf Chile

BHP Chile

BlackRock

Boehringer Ingelheim

British American Tobacco Chile

Bupa

Caterpillar

CBRE

Clorox

Codelco/ Vicepresidencia de Proyectos

Colegio Médico de Chile A.G

Compara

Cornershop

Corteva Agriscience

Cushman & Wakefield

Decathlon

Deloitte

DHL Supply Chain

DIRECTV

Distribuidora Cummins

DKMS

Embajada Británica en Santiago

Empresas SB

Enel

Engie Latam

Entel

Equifax

EY Chile

Falabella Financiero (incluye a Banco Falabella, CMR, Seguros Falabella)

Falabella Inmobiliario

Falabella Retail

Falabella S.A.

FedEx

Finning

GE

Globant/ Sistemas Globales Chile

H&M

HP inc.

IBM

Ideal

IKEA

Impronta

Inbrax

Intervial

Itaú Corpbanca

J.P. Morgan

JetSmart

Johnson & Johnson

L'Oréal

Lumen (Centurylink)

Mall Plaza

ORGANIZACIONES PARTICIPANTES EN HRC EQUIDAD CL 2022

Manpower Group	Procter & Gamble
Mastercard	Red Hat
McCann Worldgroup Chile	Reebok
McKinsey & Company	Ripley
Mediabrand-Kinesso/ Igroup	Roche
Comunicación Publicitaria	SAP
Medtronic	Schneider Electric
Mercado Libre	Scotiabank
Mercer Consulting	Shipit
Merck Sharp & Dohme	Siemens
Metro de Santiago	Sodexo
MG Comunicación Global	Sodimac
Microsoft	Starbucks
Multitiendas Corona	Sumup
Molymet	Syngenta
Mondelez	Target DDI
Motorola Solutions	Tata Consultancy Services
Mowi	Teck
Natura (incluye a The Body Shop y AVON)	Telefónica
Nisum / Ki	Thomson Reuters
Novo Nordisk	Thoughtworks
Oracle	Tottus
PageGroup	Uber
Papa John's (incluye a Just Burger)	Unilever
Paris	VSPT Wine Group
PepsiCo	VTR
Pernod Ricard	Walmart
Porsche Chile	WOM
	Xylem

En HRC Equidad CL 2022 participaron voluntariamente 135 organizaciones nacionales o multinacionales con presencia en Chile. De ellas, 57 lograron el sello "Mejores Lugares para Trabajar LGBTI+."

MEJORES LUGARES PARA TRABAJAR 2022

De acuerdo al sondeo 2022 impulsado por Fundación Human Rights Campaign y Fundación Iguales, con el apoyo de Pride Connection Chile, las compañías que obtuvieron el puntaje máximo (100 puntos) por sus acciones sólidas y concretas para asegurar la equidad laboral y que reciben el sello este año como los “Mejores Lugares para Trabajar LGBTI+” en Chile son:



AB InBev
Accenture
Adidas
Reebok
BASF Chile
Bayer Chile
Beiersdorf
BlackRock
Boston Consulting Group
Lumen
Clorox
Medtronic
Cummins
Deloitte
DIRECTV
Empresas SB
Entel
EY Chile
Falabella S.A
Falabella Financiero
Banco Falabella
CMR
Seguros Falabella
Falabella Inmobiliario
Falabella Retail
Finning
GE
H&M
HP Inc.

IBM
J.P. Morgan
Mall Plaza
Manpower Group
McKinsey & Company
Mediabrand-Kinesso /Igroup
Mercado Libre
Merck Sharp & Dohme
MG Comunicación Global
Natura
The Body Shop
Avon
Novo Nordisk
P&G
Page Group
Paris
PepsiCo
Ripley
SAP Chile
Schneider Electric
Scotiabank
Sodexo
Sodimac
Starbucks
Uber
VTR
Walmart Chile
WOM

LOS MEJORES LUGARES PARA TRABAJAR EN LOS PROGRAMAS HRC EQUIDAD 2022

México aplicó en 2016 por primera vez Equidad MX, y de esta manera debuta la iniciativa de la Fundación Human Rights Campaign (HRC) en América Latina.

Dos años más tarde, la misma experiencia se vivió en Chile con el lanzamiento de HRC Equidad CL para medir a las organizaciones locales y su compromiso con la comunidad LGBTI+.

Por su parte, varios años de ventaja lleva la radiografía “Índice de Equidad Corporativa” de HRC, que da una mirada anual y durante casi dos décadas sobre el trabajo de las empresas y organizaciones en Estados Unidos en relación a la igualdad e inclusión de las personas lesbianas, gays, bisexuales y transgénero en el espacio laboral.

En cada país, este 2022 se realizaron nuevos sondeos para certificar y reconocer los mejores lugares laborales para la comunidad LGBTI+. Tomando como base sus resultados, existe coincidencia en organizaciones con presencia en Chile, México y Estados Unidos que recibieron el sello.

23 compañías con oficinas en los tres países fueron reconocidas como los mejores lugares LGBTI+ para trabajar, debido a su desempeño como Top Score en Estados Unidos, México y Chile.

A partir de este año, el sondeo para medir cuál es el estado de la diversidad e inclusión hacia la comunidad LGBTI+ en las empresas y organizaciones de la región se implementará en Argentina y Brasil mediante las radiografías HRC Equidad AR y HRC Equidad BR, respectivamente.

“HRC se basó en el éxito de los programas de equidad en el lugar de trabajo en México y Chile para expandirse a Argentina y Brasil en 2022. Cada uno de estos programas continúa promoviendo la equidad en el espacio laboral y abordando las desigualdades que enfrenta nuestra comunidad” (Keisha Williams, directora del Programa de Equidad Laboral de la Fundación Human Rights Campaign)

CORPORATE EQUALITY INDEX • HRC EQUIDAD MX • HRC EQUIDAD CL TRIPLE WINNERS - 100%

Accenture	J.P. Morgan
Adidas	ManpowerGroup
BASF Chile	McKinsey & Company
Bayer	Merck Sharp & Dohme
BlackRock	P&G
Boston Consulting Group (BCG)	Page Group
Lumen	SAP
Cummins	Scotiabank
PepsiCo	Sodexo
EY Chile	Uber
HP Inc.	Walmart Chile
IBM	

HALLAZGOS DE HRC EQUIDAD CL 2022: POLÍTICAS DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN EN LAS ORGANIZACIONES

“Este año, reconocemos a 57 organizaciones que brindan lugares de trabajo inclusivos para las personas LGBTI+, una cifra récord en cuanto a la cantidad de organizaciones participantes/reconocidas. Esto refleja el increíble progreso del ecosistema empresarial chileno en su compromiso con la equidad y la adopción de políticas vitales para los empleados LGBTI+” (Jay Brown, VP Senior de Programas, Investigación y Entrenamientos de la Fundación Human Rights Campaign).

Entendiéndose como las bases definidas para la convivencia laboral de todas las personas que, de una u otra forma, tienen relación con el trabajo en las organizaciones, el sondeo arrojó que:

El **80%** de las compañías señaló **tener una política formalizada de diversidad e inclusión implementada en Chile**. Sobre las demás: un 12% dijo tenerla en proceso y solo un 8% declaró no contar con una.

En la mayoría de las organizaciones, la principal herramienta de socialización y comunicación de estas políticas es la **intranet corporativa**. En esta línea, el **Reglamento Interno y el Código de Ética** son los medios más utilizados para publicarla y ser consultada. Sobre la difusión externa, los canales de comunicación más utilizados son la **página web de la casa matriz y la página web de la operación chilena**.

MEDIOS DE COMUNICACIÓN DE POLÍTICA

Intranet	71%
Página Web Operación Chilena	29%
Página Web Regional	25%
Página Web Casa Matriz	49%
Afiches, Infografías, Pantallas en Todas Las Oficinas	16%
Afiches, Infografías, Pantallas en Algunas Las Oficinas	18%
Reglamento Interno	38%
Código de Ética	46%
Oficinas	21%

Respecto a términos mencionados, un **80%** de las organizaciones respondió que su política aborda la expresión “**orientación sexual**” y un **72%** “**identidad de género**”.

Equidad de género, discapacidad y diversidad sexual son las temáticas más abordadas en esta declaración de principios.



En cuanto a manuales de buenas prácticas anti discriminación difundido en Chile, un **63%** de las organizaciones medidas dijo **tenerlo**, un 16% señaló que está en proceso de disponer de uno y un 21% respondió no contar con uno.

HALLAZGOS DE HRC EQUIDAD CL 2022: COMPETENCIA ORGANIZACIONAL

Iniciativas como redes de colaboradores y colaboradoras LGBTI+ y aliados, comités integrados por la alta gerencia, así como una persona a cargo de gestionar las iniciativas de diversidad e inclusión, son acciones que permiten espacios laborales saludables y respetuosos.

Es por eso que los grupos de trabajadores son parte esencial de lo que se entiende por competencia organizacional orientada a la inclusión LGBTI+.

Un ejemplo son los grupos de afinidad definidos como colectivos de empleados que ayudan a materializar en todos los rincones de la empresa acciones tales como programas, capacitaciones, talleres y todas las diferentes iniciativas de diversidad e inclusión. Al estar integrados por trabajadores aliados de la comunidad LGBTI+ y por quienes son parte de ella, se convierten estos últimos en embajadores visibles al interior de la compañía, lo que incluso puede influir en el rendimiento profesional.

“Cuando una persona se esconde, tiene un impacto negativo en su desempeño, entonces, lo que se busca es que si tú eres gay, lesbiana o trans, puedas serlo abiertamente en tu lugar de trabajo. Que cuentes sobre tu vida, si tienes pareja, si tienes hijos o hijas, si vas a transicionar de género, no que te escondas porque eso tendrá un impacto negativo en ti como persona y también en la organización” (Emilio Maldonado, director de Pride Connection Chile y socio implementador de HRC Equidad CL)

Los resultados relacionados con competencia organizacional indican:

Un **82%** de las organizaciones respondió que **tiene una persona o área a cargo de la gestión de diversidad e inclusión.**

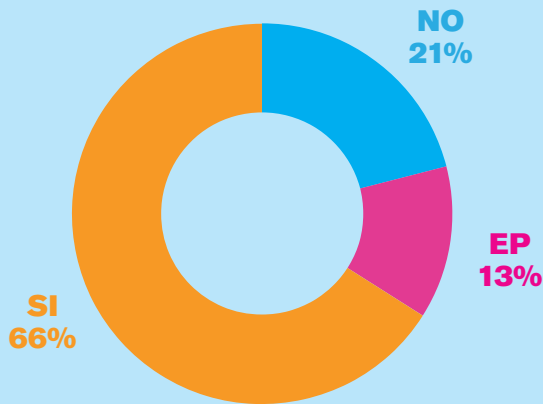
El **75%** de los consejos o comités de diversidad e inclusión contemplan una **planificación anual y KPIs** para medir avances. Un 25% no cuenta con esos indicadores.

El **66%** de las organizaciones **tiene una red de trabajadores LGBTI+.** De estos lugares, un 10% mencionó que este grupo es sólo para trabajadores LGBTI+, mientras que la mayoría de las organizaciones permite que la integren también aliados.

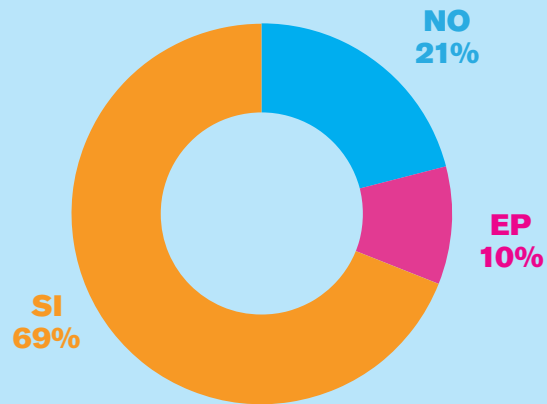
Un **62%** de los espacios de trabajo medidos **tiene un Sponsor Ejecutivo Senior de la red/grupo LGBTI+.**

Un **69%** de los **comités de diversidad e inclusión están integrados por la alta gerencia.** Sobre quienes dan seguimiento a las iniciativas, un 21% menciona que no cuenta con alta gerencia en el consejo o comité, y un 10% está en proceso de incorporar a estos cargos en dichos organismos.

Red de trabajadores LGBTI+ y aliados



Consejo o Comité D+I integrado por la alta gerencia



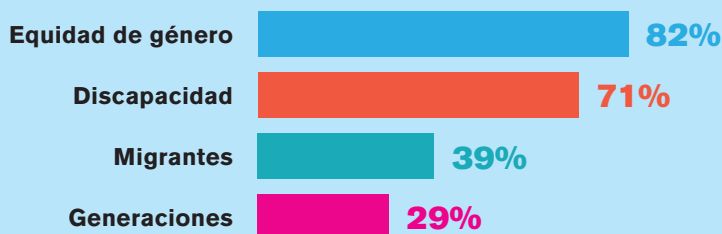
EP: En Proceso

HALLAZGOS DE HRC EQUIDAD CL 2022: ENTRENAMIENTOS

¿Las organizaciones participantes en Chile implementaron entrenamientos y programas de educación y/o sensibilización sobre diversidad e inclusión en el último año (2021)?

“La pandemia ha sido un combustible para los programas de capacitación de las organizaciones” (Emilio Maldonado, director de Pride Connection Chile y socio implementador de HRC Equidad CL).

Un **87%** de las organizaciones medidas en la última versión de HRC Equidad CL mencionó que **se incluyeron temáticas para evitar la discriminación por orientación sexual y por identidad de género**. Las materias distintas a diversidad sexual que más se abordaron en estos entrenamientos fueron género y discapacidad.



Sobre la modalidad de las capacitaciones, el **33%** de las empresas **realizó entrenamientos de manera presencial versus un 86% que lo hizo online**.

El **86%** de las organizaciones respondió que el grupo a quienes más **se capacitó fue a colaboradores y colaboradoras en general**, seguido de integrantes de áreas de gerencia medias y altas. Solo un 6% y 7% señaló que se realizó con clientes y proveedores, respectivamente.



Sobre mentorías en diversidad e inclusión, un **57%** recibió **algún tipo de guía proveniente de otra organización** durante el último año, y un **38%** entregó **algún tipo a otra organización**.

HALLAZGOS DE HRC EQUIDAD CL 2022: COMPROMISOS PÚBLICOS CON LA COMUNIDAD LGBTI+

La relevancia de las organizaciones para lograr equidad laboral de la comunidad LGBTI+ no solo debe ser un compromiso interno, sino también inspirar a la sociedad mediante esfuerzos para públicos externos y así lograr un país mucho más igualitario. En este contexto:

Sobre “esfuerzos de marketing, publicidad o filantropía dedicado a la comunidad LGBTI+”, un **58%** implementó tres o más acciones de este tipo durante 2021; un **70%** llevó a cabo dos esfuerzos; y un **83%** realizó solo una acción.

HALLAZGOS DE HRC EQUIDAD CL 2022: INICIATIVAS CORPORATIVAS CON FOCO LGBTI+.

Durante la versión 2022 de la radiografía HRC Equidad CL se mantuvieron las preguntas respecto a las iniciativas con foco LGBTI+ que las organizaciones están implementando en materia de beneficios y acciones que van más allá de lo que el marco legal dispone. En este contexto:

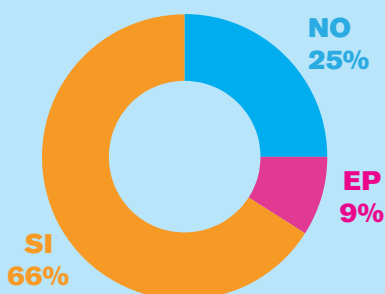
El **38%** de las organizaciones participantes indicó que cuenta con **beneficios para colaboradores o colaboradoras trans**, por ejemplo, en sus tratamientos hormonales, acompañamiento psicológicos y/o copago de reasignación de sexo. Un 57% dijo que no cuenta con ello.

En este mismo sentido, también un **37%** empresas encuestadas **cuenta con un protocolo de transición de género** versus un **44%** que no lo tiene.

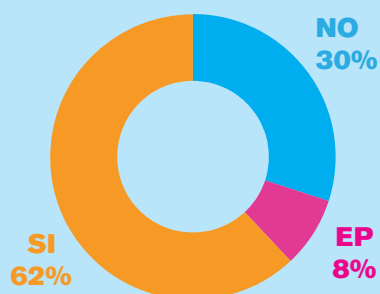
Por otra parte, el **65%** respondió que cuenta con **encuestas de clima organizacional relacionadas con temática LGBTI+**.

Un **89%** de las compañías que participaron de HRC Equidad CL 2022 tiene **canales para denunciar conductas discriminatorias relacionadas con diversidad sexual**. Y un **67%** de las organizaciones cuenta con **modelos de seguimiento de denuncias por violencia, acoso o discriminación por orientación sexual o identidad de género**.

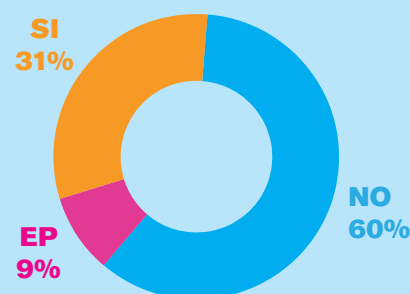
Carga a parejas del mismo sexo



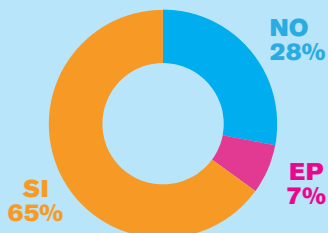
Beneficios para hijos/as de pareja del mismo sexo



Beneficios para hijos/as trans de colaboradores y colaboradoras



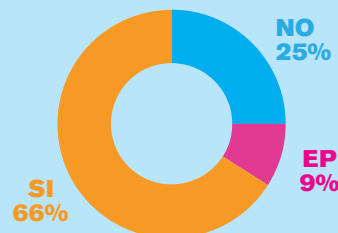
Encuesta relacionada comunidad LGBTI+



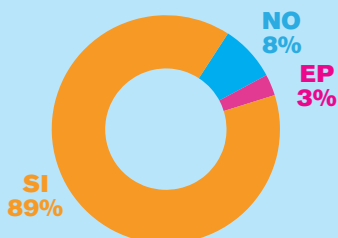
Evento atracción del talento diverso



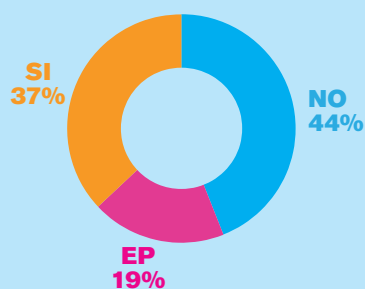
Carga (seguro de salud beneficios) ad parejas del mismo sexo



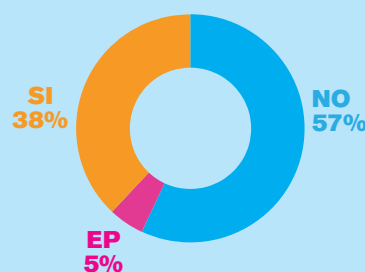
Sistema de confidencialidad denuncia



Protocolo transición de género



Beneficios colaboradores trans



TRAYECTORIA DE HRC EQUIDAD CL EN CIFRAS

2018

Implementación de la primera radiografía HRC Equidad CL.

Como sello local, basado en la trayectoria de Pride Connection Chile, además del reconocimiento público a los espacios mejor evaluados, HRC Equidad CL también busca ayudar a todos los participantes

2019

Resultados de la primera medición HRC Equidad CL.

Participaron 31 organizaciones locales.

Prácticamente la mitad de ellas, específicamente 15, fueron certificadas como parte del grupo de los mejores lugares laborales para la comunidad LGBTI+.

2020

Se conoce la segunda radiografía HRC Equidad CL.

En esta edición, las entidades que fueron medidas crecieron el doble versus el año anterior (63).

En el caso de los lugares certificados, estos aumentaron en un 33% (20).

2021

Tercera versión de HRC Equidad CL.

Se suman 33 nuevas organizaciones a la medición de los espacios laborales de Chile. Fueron 96 las empresas medidas.

La cantidad de lugares certificados aumenta en 8 versus el año anterior, es decir, de 20 a 28.

2022

Cuarta edición de HRC Equidad CL.

El aumento de lugares laborales sondeados se elevó a 135, más de un 40% en comparación a 2021.

En cuanto a las organizaciones que lograron la mayor puntuación, el número se elevó a más del doble (57).

“Cuando partimos, alrededor de un 38% de las empresas tenían una política de diversidad e inclusión. Este año, el 80% de las organizaciones participantes tiene una. Lo que antes se veía como un extra, hoy es algo crucial para el trabajo en diversidad e inclusión. El 76% de los espacios laborales medidos trabaja como un pilar estratégico a la comunidad LGBTI+” (Emilio Maldonado, director de Pride Connection Chile y socio implementador de HRC Equidad CL).

AGRADECIMIENTOS

Queremos reconocer, en primer lugar, a las 135 organizaciones que este año participaron para conocer su estado como espacio laboral para la comunidad LGBTI+. Muchas de ellas nos han acompañado en años anteriores, otras se unieron para esta última radiografía; nuevas o antiguas, no tenemos más que palabras de agradecimiento por el compromiso asumido para lograr que Chile sea más inclusivo para las personas gays, lesbianas, bisexuales y trans.

En segundo lugar, es importante destacar a Fundación Human Rights Campaign (HRC), a Fundación Iguales y a Pride Connection Chile por su apoyo para lograr HRC Equidad CL 2022, herramienta que desde hace cuatro años nos muestra los lugares de trabajo que son actores de cambio para la diversidad sexual, la identidad y la expresión de género.

Por último, felicitamos a las 57 organizaciones que este año recibieron la certificación como los "Mejores Lugares para Trabajar LGBTI+", que esperamos sean inspiración para lograr cada vez más espacios realmente inclusivos.

EQUIPO HRC EQUIDAD CL

KEISHA WILLIAMS

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

Es Juris Doctor de la Universidad de Maryland y Licenciada en Administración de Empresas con especialización en Finanzas de la Universidad de Howard.

Actualmente, es la directora del Programa de Equidad Laboral de HRC, profesora adjunta de Derecho (laboral) de la Universidad de Maryland e integrante de la Junta Directiva de Ray Corollary Initiative, Inc., y del Comité Directivo del programa Workplace Street Law del Centro de Derecho de la Universidad de Georgetown.

Además, es abogada pro bono en la Clínica Whitman Walker y ayuda en trámites legales para cambios de nombre y género.

Antes de unirse a HRC fue abogada interna en varios sindicatos en causas de discriminación y disputas laborales. También fue Chief Negotiator y colaboró con funcionarios de gobierno de alto nivel en iniciativas sobre equidad en el lugar de trabajo.

EMILIO MALDONADO

Socio Implementador de HRC Equidad CL

Periodista de la Pontificia Universidad Católica de Chile.

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

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

TY COBB

Director Senior de Iniciativas Estratégicas e Investigación

Abogado con amplia experiencia en iniciativas de defensa federal LGBTI+ como, por ejemplo, la anulación de "Don't Ask, Don't Tell", la reautorización de la Ley sobre la Violencia Contra la Mujer y la reforma migratoria y la legislación federal sobre delitos de odio en 2009.

Es parte de la Fundación HRC y su programa global extendiendo la iniciativa a más de 80 países en el mundo. Como parte del equipo gerencial de la Fundación HRC lidera programas, iniciativas estratégicas e investigación.



HUMAN
RIGHTS
CAMPAIGN
FOUNDATION

1640 Rhode Island Ave., N.W.
Washington, D.C. 20036

TEL 202-628-4160

TTY 202-216-1572

FAX 866-304-3257

WEBSITE hrc.im/equidadcl

E-MAIL equidadcl@hrc.org

