



HUMAN
RIGHTS
CAMPAIGN
FOUNDATION



EQUIDAD CL

PROGRAMA GLOBAL
DE EQUIDAD LABORAL

— EN ALIANZA CON —

FUNDACIÓN IGUALES



Introducción - Equidad CL: Programa Global de Equidad Laboral

Tras años de alianzas exitosas y progreso en Chile, la Fundación Human Rights Campaign (HRC, por sus siglas en inglés) y Fundación Iguales, lanzaron Equidad CL: Programa Global de Equidad Laboral (Equidad CL) en 2018. El programa tiene como objetivo promover una mayor conciencia sobre la inclusión LGBT e incrementar la obtención de resultados tangibles en el negocio a través de socios estratégicos en el sector empresarial de Chile.

El Propósito de Esta Guía

Esta guía de recursos empresariales está diseñada para preparar a los empleadores para obtener una alta calificación en la encuesta Equidad CL, la cual se aplicará entre agosto y noviembre de 2018, y que considera un informe final de las empresas más inclusivas para trabajadores LGBT, guía que se publicará en marzo de 2019.

A través de consultorías con la comunidad de negocios y expertos, Equidad CL promueve tres pilares estratégicos para la inclusión LGBT en el sector empresarial:

LOS TRES PILARES DE HRC EQUIDAD CL

1. **Adopción de Políticas de No Discriminación**
2. **Grupos de Trabajadores /Aliados - Consejos de Diversidad e Inclusión**
3. **Actividades Públicas para Apoyar Inclusión LGBT**



Estos criterios son adoptados desde el Índice de Equidad Corporativa, en su versión original, el cual califica cada año a más de 1.000 negocios, de los cuales 500 son globales en los EUA (Fortune 500). Para poder tener el mayor impacto en los negocios en Chile, estos tres pilares reflejan los primeros pasos concretos para promover un trato justo básico en el ámbito laboral (políticas de no discriminación), visibilidad y plataformas para el involucramiento de trabajadores LGBT y con la comunidad. Estas son las bases para alinear el compromiso interno de la compañía con la inclusión, con un mayor acceso al mercado y oportunidades de comercio fuera de su negocio, creciendo tanto la productividad de los trabajadores como su rentabilidad.

La Inclusión LGBT: El Caso de Negocio

HRC ha demostrado a través de sus años de trabajo y estudios que con una correcta estrategia e implementación de inclusión LGBT en el espacio laboral:

- Una base de colaboradores diversos ofrece soluciones más innovadoras.
- Representa una ventaja competitiva y mantiene a la empresa delante de su competencia.
- Fomenta un reclutamiento más sano y a la retención de talento.
- Elimina barreras a la inversión de otros capitales.
- Elimina inconsistencias en la operación, clientes y proveedores.
- Refuerza la reputación corporativa como líder de justicia y equidad.
- Promueve una competencia sana entre empresas del ramo.
- En general se incrementa la productividad de los colaboradores.
- Es una corriente de equidad por los derechos humanos internacional que no tendrá retroceso.

Las empresas en Chile han visto un impacto de una fuerza de trabajo cada vez más diversa y tendencias cada vez mayores en las empresas multinacionales para promover la inclusión LGBT, además de las categorías de género, discapacidad, migrantes y otras categorías. Las empresas basadas en Chile han visto un impacto en las relaciones personales de sus

trabajadores y colaboradores en los últimos años, tras la aprobación de la unión civil entre personas del mismo sexo en Chile y otros países. Este asunto, junto con otros, ha sido un importante catalizador de la apertura al tema de la aceptación de personas con orientación sexual e identidad de género diferentes a lo tradicional entre las filas del negocio, su postura oficial al respecto y sobre todo, de la apertura hacia la equidad en los derechos humanos y laborales.

A esto se suma que la cercanía geográfica y comercial con Estados Unidos ha provocado que muchas empresas con operaciones en dicho país y que están a favor de la inclusión laboral a personas LGBT, contagien y transmitan sus buenas prácticas hacia sus clientes y oficinas en Chile.

A este mix se agrega la situación internacional y local, momento en que se han ido incluyendo leyes –o proyectos de ley– que combaten la discriminación y que, en muchos casos, dan visibilidad y reconocimiento a las identidades trans.

Los cambios que han ocurrido en los últimos años han provocado que las empresas tengan que reaccionar ágilmente para garantizar el cumplimiento de leyes y de expectativas de sus colaboradores y clientes.

1 ADOPCIÓN DE POLÍTICAS DE NO DISCRIMINACIÓN

En Todo el Mundo Las Empresas están Adoptando la Igualdad LGBT



Políticas de inclusión y no discriminación

A nivel internacional, muchas de las compañías más prominentes y rentables han ido más rápido que los legisladores en la adopción de políticas de no discriminación orientadas para proteger a diferentes clases de trabajadores (ej: políticas basadas en género, etnia, orientación sexual, discapacidad o identidad de género). Los negocios prohíben la discriminación en sus lugares de trabajo porque es lo correcto y justo, pero porque también va con sus intereses comerciales/financieros. Estudios demuestran que la discriminación puede significar una pérdida de hasta 30% en los niveles de compromiso de sus colaboradores, como también una pérdida de utilidades por rotación, ambientes opresivos y por falta de creatividad. (Cost of the Closet - HRC 2014)

El paso básico y principal para que una empresa se convierta en más inclusiva con sus colaboradores LGBT es la implementación de una política afirmativa de no discriminación y equidad de oportunidades que cubra específicamente orientación sexual e identidad de género como características protegidas sobre las decisiones del empleo (específicamente prácticas de reclutamiento, finiquito o promoción).

En algunos países, las leyes prohíben la discriminación en el ámbito laboral basada en raza, color de piel, religión, sexo, nacionalidad, discapacidad o información genética, pero no comparten estas mismas protecciones a orientación sexual o identidad de género.

A pesar de estas leyes incompletas, algunos empleadores del sector privado han superado a sus legisladores en la implementación de políticas de no discriminación. Más y más negocios globales han enfocado sus políticas centrales en la inclusión LGBT y han sido consistentes en la aplicación de estas políticas en cualquier lugar donde hacen negocios alrededor del mundo.

Ninguna política (o ley) puede eliminar sesgos en el ámbito laboral, pero el adoptar políticas claras de no discriminación provee una guía para la totalidad de la fuerza laboral; en expectativas sobre comportamiento laboral y de entendimiento compartido sobre vocabulario relevante y procedimientos internos para posibles violaciones a las políticas.

En toda la empresa, todos los colaboradores deben de tener las mismas expectativas sobre las prácticas de contratación, desarrollo profesional y término de contrato que no se relacionen con la orientación sexual e identidad de género de cada individuo.

El adoptar políticas de no discriminación que incluyan orientación sexual e identidad de género permite a los negocios:

- Alinearse con inversionistas clave y normas de proveedores, eliminando barreras de comercio y movilidad del talento: por ejemplo, la mayoría de las empresas del Fortune 500 (más del 80%) prohíben específicamente la discriminación basada en orientación sexual e identidad de género.
- Posicionarse como líderes y no como seguidores ante la competencia e influenciar en las leyes y regulaciones.
- Mitigar la pérdida de talento y oportunidades de mercado sobre sesgos y discriminación.
- Enviar un mensaje claro a inversionistas actuales y futuros y también a los trabajadores: el negocio es incluyente y con visión de vanguardia.





Grupos de Trabajadores LGBT/Aliados y Consejos/Comités de Diversidad e Inclusión

Muchas grandes empresas reconocen formalmente a los grupos de trabajadores que se forman dentro de sus organizaciones (también conocidos como redes de colaboradores o grupos de afinidad) para agrupar o visibilizar a diferentes poblaciones, incluyendo mujeres, migrantes, personas con discapacidades y/o personas LGBT/aliados.

El objetivo de estos grupos se da en dos aspectos:

- Fomentar el sentido de comunidad y visibilidad de las poblaciones con la empresa.
- Aprovechar las habilidades específicas de cada uno de los grupos de trabajadores para ayudar a alcanzar los objetivos del negocio entre los cuales se incluyen la innovación, el reclutamiento y la retención del talento.

Los grupos de colaboradores son una extraordinaria plataforma para desarrollar oportunidades de liderazgo para los trabajadores LGBT y sus aliados y para mejorar los entornos de trabajo. Adicionalmente, el alcance de varios grupos de colaboradores va más allá de las actividades diarias: buscan contribuir en la creación de políticas, representar a la empresa en actividades y eventos externos, participar en esfuerzos de reclutamiento futuros, *mentoring* y otros relacionados con la retención de talento.

Las empresas normalmente proveen de presupuestos a estos Grupos de Trabajadores y/o disponibilidad de recursos como salas de juntas y direcciones de correo especiales. Estos grupos mantienen una línea clara de comunicación entre los trabajadores y la dirección. Los Grupos de Trabajadores LGBT/A son empoderados como agentes de cambio y, adicionalmente, ayudan a proveer un sentimiento de seguridad y aceptación para las personas LGBT en el lugar de trabajo.

“Para mí fue muy importante contribuir en la fundación de la red de trabajadores LGBT de American Express en México; se dio en un momento en el que las poblaciones LGBT intensificaron la búsqueda de una mayor inclusión con la sociedad, las empresas y la comunidad en general. El comienzo de la legalización del matrimonio igualitario, la mayor visibilización de los derechos humanos y laborales y el ejemplo de American Express contribuyeron al incremento de empresas con prácticas de no discriminación y diversidad e inclusión LGBT”. — Fernando Velázquez

Si el tener Grupos de Trabajadores LGBT/A no está en línea con la cultura de la empresa, entonces el Consejo/Comité de Diversidad e Inclusión o grupo de trabajo específico deberá de incluir los objetivos de los Grupos de Trabajadores LGBT/A.

Muchas de las empresas globales están viendo un aumento en los beneficios que significa tener capítulos locales de los Grupos de Trabajadores LGBT/A.

El Rol del Aliado

Los trabajadores que no se identifican como miembros de la comunidad LGBT, pero que apoyan la inclusión, han ido aumentando en número dentro de los Grupos de Trabajadores. Mientras que la misión de los grupos de colaboradores es específica para la inclusión LGBT, más y más aliados están motivados en unirse. Los Grupos de Trabajadores han incluido y aceptado a los aliados como miembros plenos de la



comunidad LGBT. Como aliados proporcionan su propia opinión, lo cual es una ventaja para la igualdad en el lugar de trabajo. Los Aliados son amigos, padres, madres, mentores y, generalmente, cualquier persona que apoya la inclusión en el lugar de trabajo en donde ningún empleado talentoso deba ser marginado simplemente por ser quién es o a quién ama.

Apoyo Directivo

La actividad y el impacto de un Grupo de Trabajadores aumentan cuando hay apoyo de una persona de nivel directivo en el grupo. A menudo, los líderes dentro del nivel directivo actúan como la cara interna del Grupo de Trabajadores a través del grupo de liderazgo y participan en eventos destacados promoviendo la inclusión LGBT. Estos directivos muestran el valor que la empresa le otorga al grupo y su misión, además, es proveer un puente de comunicación entre los trabajadores y el grupo directivo.

Grupos de Trabajadores

- ✓ La visibilidad
- ✓ El conocimiento y
- ✓ La acción

3 ACTIVIDADES PÚBLICAS PARA APOYAR INCLUSIÓN LGBT



Cada vez un número mayor de empresas alrededor del mundo están buscando oportunidades de conectar la comunidad en la que operan con los objetivos de negocio, con acciones como:

- Definir y hacer crecer la marca localmente;
- Desarrollar relaciones de mercado / comunidad;
- Cultivar un grupo de talento local para reclutamiento futuro; y
- Demostrar a los inversionistas, clientes y trabajadores que la cara pública del negocio está alineada con los valores y prácticas internas.

Los Grupos de Trabajadores LGBT pueden ayudar a conectar el negocio con las oportunidades para alcanzar estos objetivos. Por ejemplo, cientos de grandes ciudades alrededor del mundo son anfitrionas de Marchas del Orgullo para celebrar y promover la inclusión de la comunidad LGBT. Normalmente, políticos locales, líderes comunitarios, artistas, personal de embajadas y negocios, todos juntos, participan en estos eventos del Orgullo.

Adicionalmente, cada vez son más frecuentes los eventos y conferencias que pretenden traer a empresas comprometidas con la diversidad e inclusión para intercambiar buenas prácticas. La participación en estas conferencias intensifica la actividad de negocios con autoridades locales, líderes comerciales internacionales, futuros trabajadores e inversionistas.

Una creciente conciencia y atención por el consumidor global LGBT ha resultado en una mayor colaboración a través de negocios locales y globales, cámaras de comercio y oficinas de turismo LGBT. Por ejemplo, las conferencias organizadas por LGBT CONFEX, Pride Connection en Chile y GNetwork 360 en Argentina, ha alimentado el crecimiento de la inversión en el turismo en sus respectivos países, mientras que también ha traído docenas de corporaciones como Marriott, Delta e IBM a compartir buenas prácticas en inclusión LGBT.

Las empresas, a nivel global, también están alineando sus estrategias de visibilidad de la marca y de responsabilidad social corporativa, aprovechando a sus Grupos de Trabajadores como embajadores y enlace directo con su comunidad. Por ejemplo, miembros de Grupos de Trabajadores de docenas de empresas globales participaron en la campaña online “It Gets Better”, cuyo fin era combatir el bullying LGBT entre los jóvenes. Desde líderes mundiales como el expresidente Barack Obama hasta Alex Orué, Director Ejecutivo de “It Gets Better” México.

Los Grupos de Trabajadores pueden servir también en sus comunidades, por ejemplo, como voluntarios en los albergues para población que vive con VIH/SIDA y participando en otros servicios comunitarios que requieran de ayuda.



Información adicional

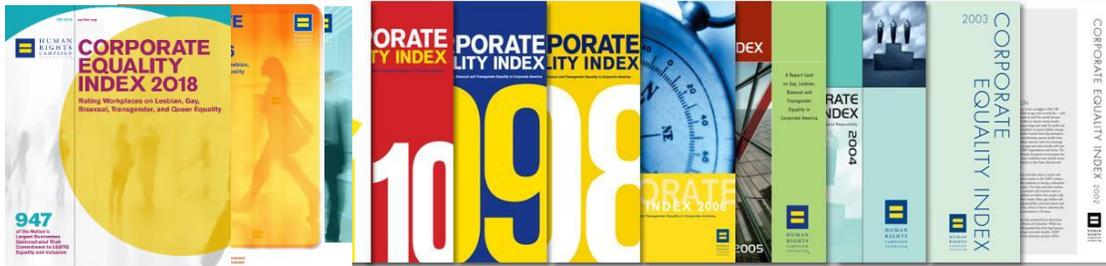
“Equidad CL: Programa Global de Equidad Laboral” incrementará la conciencia sobre la importancia de la Diversidad e Inclusión LGBT en los lugares de trabajo en Chile, desarrollando trabajo consultivo y modelos educativos para compañías y organizaciones chilenas. Además, utilizará las herramientas y relaciones de HRC y Fundación Iguales para comprometer a empresas interesadas en alinear sus políticas corporativas de Diversidad e Inclusión LGBT a estándares internacionales.

El Índice de Equidad Corporativa (Corporate Equality Index, CEI) de HRC, el cual se lanzó en Estados Unidos en 2002, es un instrumento de medición anual que muestra qué tan equitativamente tratan las grandes corporaciones a sus trabajadores, consumidores e inversionistas gays, lesbianas, bisexuales y trans. El CEI evalúa a los negocios en objetividad de sus políticas, beneficios y prácticas, calificándolas en un rango de 0 a 100.

Los principios que mide se enfocan en promover una paridad en prácticas existentes (no en incluir nuevas prácticas a los negocios) y en proporcionar una herramienta tangible a los negocios para tener un punto de comparación contra sus competidores. La valoración del CEI es

estructurada por líderes de la comunidad de negocios que forman parte de un consejo consultivo de HRC.

En 2002, solo 13 empresas lograron una calificación de 100 puntos y el número para 2018 subió a más de 600, muchas de las cuales operan internacionalmente. El CEI ha sido un gran catalizador para el cambio en la industria privada en Estados Unidos y es la guía para el estudio de la inclusión LGBT en el negocio.



A través del Corporate Equality Index, la Fundación Human Rights Campaign ha trazado la ruta para la adopción de políticas, beneficios y prácticas LGBT inclusivas en las principales empresas en Estados Unidos. HRC ha colaborado durante muchos años con el sector público y privado en América Latina, con el fin de promover la inclusión laboral LGBT.

En agosto de 2017, HRC comenzó el trabajo en terreno en Chile a través de reuniones con las empresas que conforman Pride Connection Chile y Fundación Iguales, organización sin fines de lucro cuya misión es la plena inclusión de las personas LGBT en todos los aspectos y esferas de la sociedad chilena.

Creada en 2011, Fundación Iguales es una de las organizaciones más reconocidas de Chile, no solo por su trabajo de incidencia política para promover leyes igualitarias para la comunidad LGBT, sino que es una de las mayores organizaciones del país, debido a su trabajo en diferentes áreas, siempre promoviendo la creación de espacios más diversos. En ese contexto, en 2016 Iguales creó Pride Connection Chile, la primera red de empresas a favor de políticas hacia la comunidad LGBT y que, en menos de un año, ya suma 30 grandes compañías presentes en Chile.

Bajo este contexto, Fundación Iguales ha liderado la implementación de programas educativos y de entrenamiento para las empresas, con el fin de transformarlas en espacios inclusivos para los trabajadores LGBT.

Participar en Equidad CL

Durante 2018, HRC y Fundación Iguales aplicarán la encuesta Equidad CL entre las empresas presentes en Chile. La participación en ella no tendrá ningún costo. El equipo estará disponible para una asesoría básica y apoyo técnico sin ningún costo, similar al Índice de Equidad Corporativa en Estados Unidos. Consultorías adicionales, de ser requeridas, tendrán cargos por servicio.

El cuestionario estará en línea e incluirá accesos limitados para cada empresa. El cuestionario tendrá 5 secciones claves:

- 1 Nombres y datos de contacto de las personas que someten la información.
- 2 Información básica de la compañía (ejemplo: número de trabajadores, unidades de negocio / subsidiarias, localidades, etc.)
- 3 Políticas de no discriminación (con documentación adjunta) y cualquier otra documentación sobre entrenamientos en referencia o comunicaciones internas sobre las políticas.
- 4 Grupos o Redes de Trabajadores o Consejos/Comités de Diversidad e Inclusión (ejemplo: materiales adicionales o de anuncios / difusión del grupo)
- 5 Actividades públicas que apoyen a la inclusión LGBT (ejemplo: fotografías de la participación del Grupo de Trabajadores en eventos locales, de voluntariado, etc. O de la empresa en instancias como Pride Connection Chile o eventos como Noche por la Igualdad, etc.)

Al igual que el Índice de Equidad Corporativa de Estados Unidos, todas las respuestas son tratadas confidencialmente y solo la información global será publicada en el reporte, a menos que una empresa en específico autorice a Equidad CL que la información adicional o imágenes puedan ser publicadas.

El reporte de Equidad CL 2018 destacará a las empresas líderes en inclusión LGBT en Chile y éstas podrán utilizar el logo de Equidad CL 2018 para promoverse como un lugar de trabajo inclusivo para la comunidad LGBT.

Para más información sobre este proyecto o acordar una primer reunión, contáctenos en:

WORKPLACE@HRC.ORG

Calendario de aplicación

Abril – Agosto 2018

- Reuniones con empresas chilenas (integrantes de Pride Connection o no) para abordar los 3 pilares y las mejores prácticas.

Agosto – Noviembre 2018

- Aplicación de encuesta

Noviembre – Enero 2019

- Evaluación de resultados

Marzo 2019

- Lanzamiento del reporte

Equipo HRC Equidad CL

Deena Fidas, Directora de Equidad CL y el Programa de Igualdad en el Centro Laboral de HRC.

Emilio Maldonado, Director Ejecutivo de Fundación Iguales y coordinador de Pride Connection Chile.

Lana Williams, Gerente de Equidad CL y el programa de Igualdad en el Centro Laboral de HRC