

PRIDE CONNECTION: SELLO MEJORES LUGARES PARA TRABAJAR LGBTI+

LAS EMPRESAS QUE LOGRARON LA CERTIFICACIÓN EQUIDAD CL ESTE AÑO

a inclusión de la comunidad LGBTI+ en los espacios de trabajo es un tema que ha ∎tomado fuerza en el último tiempo, motivando a las empresas a desarrollar estrategias que promuevan la equidad en los espacios laborales. Así lo destacan los resultados de la certificación internacional Equidad CL, el índice corporativo que realiza Pride Connection -red de empresas que busca promover espacios de trabajo inclusivos para la diversidad sexual-, junto a Fundación Iguales y Human Rights Campaign (HRC) para certificar a los mejores empleadores en Chile para el talento LGBTI+.

En su última versión, la certificación experimentó un alza en sus niveles de participación, pasando de 135 a 157 organizaciones. Algo que, para Emilio Maldonado, director y fundador de Pride Connection y socio implementador de Equidad CL, muestra "el aumento de la cantidad de empresas que comienzan a entregar beneficios a sus trabajadores trans, como pago de terapias hormonales o copago de gastos de hospitalización y la importancia que le dan las organizaciones a la capacitación, en materia de diversidad e inclusión con foco LGBTI+".

Este indicador corporativo, aratuito v voluntario, se encuentra vinculado a cinco dimensiones entre las que se encuentran las políticas de diversidad e inclusión, la competencia organizacional para el logro de espacios laborales saludables y respetuosos y el desarrollo de programas de entrenamientos v de educación o sensibilización sobre diversidad e inclusión LGBTI+, entre otros. Asimismo, esta última versión incluyó interrogantes que buscaban obtener información sobre los beneficios para los trabajadores LGBTI+, sobre el proceso de reclutamiento y las ofertas de trabajo.

En la quinta versión de esta medición, 57 organizaciones fueron reconocidas como "Mejores Lugares para Trabajar para el Talento LGBTI+", lo que refleja el creciente interés y compromiso de los empleadores por el desarrollo de políticas inclusivas.

POR ANDREA CAMPILLAY

Estrategias y desafíos

Empresas como Cervecería AB InBev, Accenture, Deloitte, WOM y Scotiabank fueron reconocidas entre las 57 organizaciones calificadas como "Mejores lugares para trabajar para el talento LGBTI+".

Las firmas coinciden en que esto responde a una serie de esfuerzos que se han materializado con el

Cuáles son las compañías destacadas

Este año fueron 57 las firmas que lograron la certificación de Equidad CL. En orden alfabético son: Cervecería AB InBev, Accenture, Accor Hotels, AHA Inclusión, Arcos Dorados, BASF Chile, Bayer, Beiersdorf, BlackRock, Boehringer Ingelheim, Boston Consulting Group, Clorox, Deloitte, DIRECTV, Cummins Chile, Embajada Británica en Santiago, Entel, EY, Falabella Financiero (Banco Falabella, Seguros Falabella y CMR Falabella, Falabella Inmobiliario, Falabella Retail S.A., Falabella S.A., Falabella.com, General Electric Chile, HP Inc., IBM, J.P. Morgan, ManpowerGroup, McKinsey & Company, Mediabrands-Kinesso, Medtronic, MGC Latam, Microsoft, Natura & Co, Novo Nordisk, Paris, PepsiCo, Procter & Gamble, SAP Chile, Schneider Electric, Scotiabank, Sodexo, Sodimac, Starbucks, Teck, Uber, Walmart y WOM.

paso del tiempo. "Estamos promoviendo y ampliando la utilización de nuestras opciones de autoidentificación voluntaria, confidencial y segura, con nuevas herramientas y tecnologías para aprender con mayor precisión sobre la identidad, expresión de género y la orientación sexual, de manera que logremos crear mejores programas y planes", ejemplifica Sandra Barros, directora ejecutiva de Accenture Chile. En tanto, Andrea Pinto, sponsor del grupo de afinidad de la comunidad LGBTI+ de Scotiabank Chile, sostiene que los colabora-

dores "valoran ser parte de un espacio laboral seguro y libre de sesgos", lo que se ve reflejado en

su Comité de Diversidad, Inclusión y Equidad, que cuenta con 170 voluntarios.

Sin embargo, "las barreras culturales son las que mayor tiempo toma derribar de manera permanente y es un desafío con el que aún convivimos", asegura Ema Yoshikawa, directora de People de Cervecería AB InBev, agregando que si bien han comenzado a avanzar con medidas como baños sin género y licencia parental para familias heterosexuales y homoparentales, continúan encontrando nuevos desafíos y oportunidades a medida que estos se van implementando.

De esta manera, a pesar de que las compañías locales cuentan con políticas modernas y programas enfocados en la comunidad LGBTI+, el mayor desafío sigue siendo la búsaueda de talento v la caracterización de los trabajadores. Asimismo, es necesario "transversalizar una cultura inclusiva a toda la organización", plantea Jacqueline Plass, chief Purpose Officer de Deloitte para lograr una participación activa de los colaboradores. Una visión compartida por Maldonado, quien advierte que en el contexto actual se hace indispensable que las organizaciones caractericen a sus trabajadores (siempre de manera anónima v voluntaria) y que salgan a buscar talento LGBTI+, en especial desde la comunidad trans.

Finalmente, como parte del reconocimiento del valor que la diversidad entrega a los equipos corporativos, es relevante "seguir promoviendo talentos sin sesgos y espacios libres de discriminación", señala Valeria Andía, gerenta de Sostenibilidad WOM, quien hace énfasis en que parte de la estrategia de la firma en ese sentido no solo busca impactar positivamente a los colaboradores, sino también a sus familias y su entorno.





n el entorno empresarial, es común que los temas relacionados con la diversidad sexual solo se discutan en los equipos de Recursos Humanos, pero hay consenso en que eso tiene que cambiar, sacando las discusiones a otras esferas.

Es lo que se propuso este año Pride Connection con una iniciativa que, en su primera edición celebrada la semana pasada, estuvo dirigida exclusivamente a directores y directoras legales o fiscales para conversar sobre las posibilidades que tienen en sus equipos de promover cambios para crear espacios más atractivos para el talento diverso.

"Se suele encapsular diversi-

Es importante que los temas que afectan a colaboradores LGBTIQ+ se discutan en las áreas de Recursos Humanos, pero no es suficiente. Las áreas legales tienen mucho que aportar y, de a poco, se van incorporando a las conversaciones en las empresas. POR AIRAM FERNÁNDEZ

dad e inclusión solo en Recursos Humanos, cuando en realidad atañe a toda la organización. Por ello hemos creado estas instancias de conversación para que otros actores en las empresas también puedan vincularse y así crear avances más rápidos en las culturas organizacionales, disminuyendo resistencias y creando alianzas", explica Emilio Maldonado, director y fundador de Pride Connection y socio implementador de Equidad

Falabella comparte esa visión. "Estamos convencidos de que la construcción de una cultura que abraza y respeta la inclusión es una responsabilidad conjunta, que requiere del compromiso y voluntad real por parte de todos nuestros equipos", dice Micaela Vorchheimer, jefa de Proyectos de Diversidad e Inclusión de la firma anfitriona del primer Círculo Pride

En esto, el rol de los abogados es

clave. Lo recalcó en el encuentro Gonzalo Smith, gerente corporativo de Asuntos Legales y Gobernanza de Falabella, y lo subraya Maldonado: "Pueden ser promotores de revoluciones o quienes las frenan. Y a nivel de inclusión es lo mismo, las direcciones legales pueden ser un apoyo vital a todos los programas de diversidad e inclusión y promover cambios normativos internos", un papel que las gerencias legales pueden -y deben- asumir.

Entre las reflexiones más importantes que dejó esta instancia, Vorchheimer sostiene que profundizaron y compartieron aquellas vinculadas a los avances de las empresas de la red en materia de derechos laborales hacia la comunidad LGBTI+, y destaca que fue una buena plataforma para socializar las acciones que están implementando desde Falabella. "Pudimos mostrar la implementación de nuestras políticas y protocolos que otorgan una mejor estructura de beneficios para nuestros colaboradores LGBTIQ+, y al mismo tiempo, aprender de las demás empresas presentes y compartir aprendizajes para que todos avancemos en conjunto", señala, mientras reconoce que todavía quedan muchos desafíos que en materia de diversidad y su gestión en compliance, que deben abordarse colaborativamente.

> TALENTO LGBTI MEJORES LUGARES PARA TRABAJAR

EQUIDAD CL 2023

Orgullosos de ser reconocidos una vez más como uno de los mejores lugares de trabajo para los talentos LGBT+

En **Scotia** creemos en el valor y el poder de las diferencias. Recibir el sello **Equidad CL** por quinto año consecutivo nos motiva a seguir reforzando nuestro compromiso de generar entornos laborales equitativos, diversos e inclusivos, donde todas las personas sean respetadas, se sientan libres de ser quienes son y tengan las mismas oportunidades.



"Que todos nos podamos expresar desde nuestras diferencias es un aporte para construir un banco donde la diversidad en todos sus sentidos realmente se valora y potencia".

Muriel Lorca, Senior Manager Data Governance Scotiabank Chile



"En Scotiabank, puedo trabajar sin caretas, siendo consecuente con mi persona y familia".

Claudio Márquez, Ejecutivo de Relaciones Sucursal Vicuña Mackenna Scotiabank Chile

Banco canadiense con más de 190 años de historia.

32 años en Chile. Participación de Mercado: 14,6% en Chile. Más de 1.2 millones de clientes.

Rating AAA de Fitch Ratings e ICR.





28 PRIDE CONNECTION

DIARIO FINANCIERO / JUEVES 25 DE MAYO DE 2023



La urgente necesidad de crear una institucionalidad antidiscriminación

MARÍA JOSÉ CUMPLIDO DIRECTORA EJECUTIVA DE FUNDACIÓN IGUALES.

esde Fundación Iguales estamos trabajando arduamente en la reforma a la ley antidiscriminación. Una de las innovaciones que nos parecen más relevantes es la creación de una institucionalidad transversal que se encargue de prevenir la discriminación ya que, hoy en día, la ley solo penaliza, pero no se hace cargo de erradicar cualquier tipo de discriminación en nuestra sociedad

Es fundamental que las políticas públicas se hagan bien, es decir, que haya una mirada a largo plazo y que dependan de las instituciones más adecuadas para realizar las funciones con éxito. En ese sentido, nos parece ideal que la nueva institucionalidad se aloje en la Subsecretaría de Dere-

chos Humanos, dependiente del Ministerio de Justicia. Esto no es por azar, sino porque esa subsecretaría es la responsable de diseñar y coordinar la implementación del Plan de Derechos Humanos y formular las políticas contra la discriminación.

Junto a ello, y siguiendo el informe que realizó Espacio Público "Institucionalidad para la Igualdad", es este espacio el más idóneo para "ejecutar la función de revisión de normativa interna, adecuarla a los estándares internacionales y a las nuevas orientaciones que pueden ir surgiendo".

Se ha mencionado la posibilidad de que la institucionalidad se aloje en el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, sin embargo, esto traería algunas desventajas. Por ejemplo, que dicho ministerio ha tenido un foco exclusivo en las temáticas de género, por lo que tendría serias dificultades en incorporar la agenda de otros grupos y lograr transversalizar el grave problema de la discriminación.

En ese sentido, insistimos en la importancia de pensar las políticas públicas de manera transversal y que operacionalmente se instalen de manera idónea. Cuando hablamos de discriminación estamos hablando de violencia y para ello no hay tiempo de experimentar, sino que es fundamental concretar institucionalmente el resguardo de los derechos de todas aquellas personas que ven sus vidas impactadas por la discriminación.

"Es fundamental concretar institucionalmente el resguardo de los derechos de todas aquellas personas que ven sus vidas impactadas por la discriminación".



Director: José Tomás Santa María / Subdirectora: Paula Vargas / Gerente Comercial: José Ignacio De la Cuadra / Editora: Claudia Marín / Director Creativo y Arte: Rodrigo Aguayo

Coordinadora: Marcia Aguilar / Dirección Edificio Fundadores, Badajoz 45, piso 10, Las Condes, Fono: 23391000 / e-mail: buzondf@df.cl / Impreso por COPESA IMPRESORES S.A., que sólo actúa como impresor.

Se prohíbe la reproducción total o parcial de los contenidos de la publicación.

PUBLIRREPORTAJE

ES LA MAYOR EMPLEADORA DE JÓVENES EN EL CONTINENTE

Arcos Dorados destaca como Empresa A en Índice Equidad CL de Pride Connection, Fundación Iguales y HRC

Gracias a sus diversas acciones de inclusión y equidad, Arcos Dorados -McDonald's Chile- recibió el sello "Equidad CL", siendo la única empresa de comida rápida en obtener el distintivo de excelencia en materia de diversidad corporativa y gestión del talento LGBTI+.

Como uno de los mayores empleadores de jóvenes en el continente, Arcos Dorados siempre trabaja, en cada ámbito de acción, con una mirada que evoluciona junto a las necesidades de una sociedad en constante cambio.

La compañía comenzó a gestionar el talento LGBTI+ formalmente en el año 2019, enfocándose en la diversidad y la inclusión como uno los pilares estratégicos de su operación en Chile.

Todo con miras a generar valor para los más de 7 mil trabajadores que se desarrollan, capacitan y crecen en sus puestos laborales, en conciliación con su vida laboral, familiar y personal.

"Tenemos una estrategia socioambiental llamada Receta del Futuro que guía nuestros pasos. La diversidad es un pilar de ella, y lo trabajamos en todos los países a través de una mesa regional de Diversidad e Inclusión, donde participan decenas de ejecutivos para desarrollar iniciativas en esta materia", destacó Carlos González, director general de Arcos Dorados en Chile.

Desde el año 2020, Arcos Dorados tiene



Loreto Alvarez, Jefa de Comunicaciones y Líder Red Orgullo Arcos Dorados y Lady Leiva. Jefa de D+I Arcos Dorados.

un vínculo con Pride Connection Chile; y en 2021 formalizó su participación como miembro activo, realizando la primera medición del Índice Equidad CL. En esta instancia, la compañía calificó como Empresa A y obtuvo



Arcos Dorados fue la única empresa de comida

el sello de equidad, posicionándose como la única empresa de comida rápida en acceder al distintivo.

Este índice corporativo es pionero en

Ejecutivas de Arcos Dorados reciben sello "Equidad CL" junto a otras grandes empresas.

Sudamérica; y se realiza por Pride Connection, junto a Fundación Iguales y Human Rights Campaign (HRC), la mayor ONG de diversidad sexual del mundo.

"Desarrollar este gran trabajo en materia de inclusión es un orgullo, pues respalda los esfuerzos de Arcos Dorados para resguardar e impulsar el desarrollo de todas

las personas de la compañía, conforme a su identidad sexual, permitiéndoles prosperar y alcanzar su mayor desarrollo personal y profesional. Todo es parte de nuestra Receta del Futuro", finalizó Loreto Álvarez, Co-líder de la Red Orgullo del Comité de Diversidad e Inclusión de Arcos Dorados Chile.

Entre otras iniciativas, Arcos Dorados también se sumó recientemente al programa "Cupo Laboral Trans" del Municipio de Santiago, para generar nuevos puestos laborales en McDonald's, dirigidos a la comunidad LGBTI+.



IORGULLOSOS DE ATRAER Y CONTAR CON TALENTOS DIVERSOS!

CREEMOS EN EL VALOR DE LA GENTE. SIN ETIQUETAS.



Mejor lugar para trabajar

Para el talento LGBTIQ+

2019 2020 2021 2022 2023

¡Y NO VAMOS A PARAR!



30 PRIDE CONNECTION

DIARIO FINANCIERO / JUEVES 25 DE MAYO DE 2023

LOS FOCOS DE ACCIÓN DE LAS COMPAÑÍAS PARA ATRAER TALENTO DIVERSO

n la versión de este año de la Radiografía Interna de Pride Connection participaron 157 organizaciones, un 16% más que en la medición anterior. Esto significa que cada vez son más las empresas que están tomando a la diversidad e inclusión como pilares en su cultura interna.

De ese estudio se desprenden datos que dan cuenta de un cambio radical en el ecosistema corporativo. Por ejemplo, que un 45% de las empresas cuenta con beneficios para trabajadores trans, lo que incluye acompañamiento sicológico, copago de gastos médicos y hasta financiamiento de terapias hormonales. Esto está ocurriendo en rubros como el retail, alta tecnología, auditoría y consultoría, y banca.

Los programas internos que fomentan la diversidad, los protocolos contra el acoso y seguros complementarios para parejas del mismo sexo también destacan Crear un ambiente seguro y que permita al colaborador desenvolverse de forma transparente es hoy uno de los objetivos que tienen algunas empresas. Lo impulsan otorgando beneficios que hace una década eran improbables, al menos en el ecosistema local.

como parte de los beneficios ganados.

Para Karin Willeke, responsable de Sustentabilidad Corporativa y de Diversidad e Inclusión en BASF Chile, esto es reflejo de que las empresas realmente quieren crear "un entorno de trabajo donde las capacidades y talentos de las personas sean el único diferencial importante y no su condición"

Nicole Carreño Silva, HR Global Services de HP, dice que estas estrategias han llevado a un cambio organizacional profundo que en su caso se ve reflejado, sobre todo, en la confianza y seguridad de sus colaboradores "al momento de querer comunicar o mostrar sus cambios". La firma viene trabajando en el "Team Diversity,

Equity and Inclusion", un grupo para sensibilizar a los trabajadores y sus familias en esta temática, detalla la ejecutiva.

En Accenture Chile, en tanto, desarrollaron un programa global llamado "Ally", que va alineado a estos propósitos, señala su directora ejecutiva, Sandra Barros.

Marcela Jiménez, gerenta corporativa de Personas de Banco Itaú, cuenta que fomentar la diversidad se ha vuelto clave para el desarrollo empresarial, y que por ello, la firma hoy cuenta con la comunidad "Soy como soy", con resultados que ya son tangibles: "Ha generado una cultura de respeto hacia todos los colaboradores, lo que permite que puedan desarrollar sus talentos y sus capacidades libremente".

Jacqueline Plass, Chief Purpose Officer en Deloitte, dice que en la consultora el cambio viene desde hace cinco años, a partir de la gestión de beneficios institucionales y políticas internas de diversidad, equidad e inclusión y un protocolo de transición de identidad de género, lo que ha aportado a crear un espacio laboral "donde priman la autenticidad y el sentido de pertenencia".

PUBLIRREPORTAJE

"P&G Chile se ha caracterizado por ser una empresa innovadora, con un fuerte compromiso por la inclusión y la diversidad"

María Margarita Fajardo, Líder de Equality & Inclusion, se refirió a la potente política de D&I de la compañía y los desafíos que aún tienen por delante.

Hace solo un par de días, Procter & Gamble Chile fue reconocida por quinto año consecutivo como empresa líder en temas de diversidad de género y uno de los mejores espacios laborales para atraer talento diverso, según Equidad CL.

Con una notoria sonrisa, María Margarita Fajardo, Líder de Equality & Inclusion de la compañía, comenta que se trata de un galardón que los llena de alegría y entusiasmo. "Ser nuevamente reconocidos en un índice tan importante nos confirma que vamos en la dirección correcta, y nos desafía a continuar buscando nuevas herramientas para seguir construyendo espacios libres de prejuicios y donde cada persona se sienta valorada y respetada", asegura.

- No es primera vez que P&G Chile es destacado como líder en temas de diversidad. ¿A qué cree que se debe esto?

"Desde sus inicios, P&G se ha caracterizado por ser una empresa innovadora, donde el respeto y la diversidad son pilares



fundamentales. Día a día nos esforzamos por ser un lugar donde estos valores se practiquen y vivan en cada uno de los espacios y acciones que realizamos. En este sentido, trabajamos junto a nuestros empleados para crear y cultivar una cultura inclusiva en todo momento. Estamos muy orgullosos de que la oportunidad para aprender, crecer, triunfar y prosperar está disponible para cada persona al interior de nuestra compañía".

 ¿En qué tipo de acciones se puede ver el compromiso que tiene la compañía con la comunidad LGBTI+?

"En P&G creemos en el poder de nuestras diferencias y valoramos los equipos diversos. A lo largo de nuestra historia hemos desarrollamos distintas iniciativas para visibilizar nuestro apoyo a la diversidad y la inclusión. Ejemplo de ello es el grupo

de afinidad Gable -gays, aliados, bisexuales, lesbianas y transexuales, por sus siglas en inglés-, que cuenta con representación en todos los países donde nos encontramos y que tie por misión dar voz a las personas que forman parte de la comunidad LGBTI+ al interior de la organización. A esto se suma nuestro rol, desde hace tres años, como empresa mentora dentro del Programa de Mentorías de Pride Connection".

 - ¿Cuáles son los planes a futuro que tiene la compañía en ámbitos de diversidad?

"Nuestra prioridad es continuar potenciando nuestros pilares de Diversidad e Inclusión en el más amplio sentido, abarcando equidad de género, multiculturalidad, inclusión, orientación sexual, entre otros. Sabemos que las personas alcanzan su máximo potencial cuando son capaces de trabajar en un entorno que valora y respeta quiénes son, por lo que centraremos nuestros esfuerzos en educación, concientización y en el desarrollo de beneficios".



JUEVES 25 DE MAYO DE 2023 / **DIARIO FINANCIERO**

PUBLIRREPORTAJE

FELIPE SCHNEIDER, COUNTRY MANAGER DE BASF EN CHILE:

"La Diversidad e Inclusión son pilares estratégicos de la compañía"

El ejecutivo aborda en esta entrevista las principales iniciativas en el ámbito de diversidad e inclusión que impulsa esta compañía multinacional del rubro químico. En Chile, este compromiso le ha valido diversos reconocimientos, siendo uno de estos el Sello Equidad CL.

BASF Chile ha sido reconocida en el ranking de Equidad CL. ¿Qué avances en materia de diversidad e inclusión han hecho posible esta distinción a la compañía?

Para nosotros, este ranking es relevante ya que como compañía multinacional promovemos activamente la diversidad e inclusión. En BASF Chile llevamos seis años posicionando estos valores como pilares estratégicos en todos los ámbitos de nuestro quehacer. Para ello, creamos una estructura participativa, que llamamos grupos de afinidad, entre ellos el grupo LGBT+, que se ocupa de la inclusión de la diversidad sexual dentro de nuestra organización.

¿Cuál es la función de los grupos de afinidad y qué iniciativas han impulsado?

Los grupos de afinidad son integrados por colaboradores voluntarios y cuentan con un sponsor del comité ejecutivo. Su propó-



sito es generar iniciativas que promuevan la diversidad, equidad e inclusión al interior de BASF Chile. Actualmente contamos con cinco grupos de afinidad: LGTBI+, Generaciones, Discapacidad, Mujeres en el trabajo



En el día Internacional contra la Homofobia, Bifobia y Transfobia, BASF en Chile se vistió de azul, como demostración de nuestro compromiso de ser un espacio inclusivo, abierto y libre de discriminación.

y Migrantes. Por ejemplo, a través del grupo Migrantes realizamos almuerzos mensuales para compartir culturas y costumbres de un país determinado al que pertenezcan nuestros colaboradores.

Los grupos de afinidad se crearon el año 2017, y actualmente el 37% de los colaboradores y colaboradoras de BASF Chile participa activamente en alguno de ellos. Específicamente el grupo LGBT+ cuenta con cerca de 15 personas.

¿Qué actividades o iniciativas de la empresa destacaría usted dentro el grupo de afinidad LGTB+?

El grupo de afinidad LGBT+ ha estado en funcionamiento durante los últimos seis años, como parte de nuestros esfuerzos por ser una organización más inclusiva. Esta iniciativa partió en Chile, y en los últimos 12 meses, hemos realizado reuniones con otros grupos

LGBT+ de países sudamericanos para intercambiar buenas prácticas. También llevamos a cabo capacitaciones y círculos de diálogo, orientados a los líderes de la empresa, para abordar sesgos y crear conciencia sobre la diversidad sexual.

Para finalizar, ¿en qué desafíos de negocio está enfocado actualmente BASF Chile?

Además de nuestro foco principal, que está en el campo de la química, estamos trabajando intensamente en tecnología de almacenamiento de energía, con el desarrollo de baterías que solucionen el problema del almacenamiento que hoy tienen las fuentes de energía renovable, como la fotovoltaica y eólica. Junto con ello, seguimos trabajando en importantes proyectos en torno a la sostenibilidad y medioambiente a nivel mundial.

www.basf.com/cl/es

