

# GUÍA DE GESTIÓN DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN LGBTI+





El éxito está en la **diversidad**

Pride Connection Chile es una red de organizaciones con siete años de trayectoria que junto a Factor Diverso, agencia de cambio ligada a Fundación Iguales, buscan promover espacios de trabajo inclusivos para la diversidad sexual y de género o comunidad LGBTI+ (Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans, Intersexuales y todas las identidades y orientaciones sexuales), además de generar lazos con las diversas empresas de diferentes rubros que la componen con el fin de atraer el talento diverso.

Hasta 2015, pocas empresas en América Latina tenían políticas inclusivas hacia los trabajadores LGBTI+. En 2015 comenzaron a fundarse redes de empresas por todo el continente para transformar los espacios laborales en lugares atractivos para el talento LGBTI+. Hoy, Pride Connection está en México, Costa Rica, Panamá, Colombia, Ecuador, Perú, Brasil, Argentina, Uruguay y Chile.

A partir de 2018, Chile, México, Argentina y Brasil cuentan con instrumentos internacionales (en conjunto a Human Rights Campaign) para certificar a los buenos lugares para trabajar para personas LGBTI+.

**Te invitamos a sumarte al cambio y construir entre todos/as espacios laborales respetuosos e inclusivos con la comunidad LGBTI+.**

# PANORAMA GENERAL DE LA COMUNIDAD LGBTI+ EN EL MUNDO DEL TRABAJO EN CHILE





Cuando ahondamos en el mundo del trabajo, el panorama resulta similar. Dentro del contexto laboral existe un fenómeno entorno a la comunidad LGBTI+ llamado “diversidad invisible”, esto se debe a que dependiendo de las características de la organización en la que se desenvuelve la persona, no es posible visibilizar esta diversidad por temor a sufrir algún tipo de discriminación por orientación sexual y/o identidad de género.

De acuerdo con el Primer Estudio Sobre Diversidad Sexual y Trabajo Dependiente (2015) realizado por la consultora Gestión Social en conjunto con Fundación Iguales, las barreras que enfrenta una persona de la comunidad LGBTI+ comienzan a la hora de buscar trabajo, puesto que un 50,4% de las personas que participaron declararon “difícil” o “muy difícil” la búsqueda de empleo en Chile, cifra que aumenta a un 65,8% en el caso de las personas trans. La segunda barrera a enfrentar se presenta una vez que la persona se inserta en la organización, por lo que es importante que el lugar de trabajo cuente con las medidas necesarias para minimizar los riesgos de discriminación, y así lograr una inclusión efectiva, como por ejemplo: contar con una política de diversidad e inclusión, realizar entrenamientos a los/as colaboradores/as, contar con una red de colaboradores LGBTI+, disponer de un canal de denuncias, etc.

Año tras año, desde el 2017, las organizaciones se miden en la Radiografía Pride Connection, la cual es un diagnóstico sobre diversidad e inclusión, con foco en diversidad sexual y de género, que pretende detectar brechas y oportunidades de mejora en la gestión de procesos e iniciativas en cada organización. Desde 2020, los resultados de la radiografía conducen a una certificación única en Chile y Sudamérica llamada Equidad CL, que

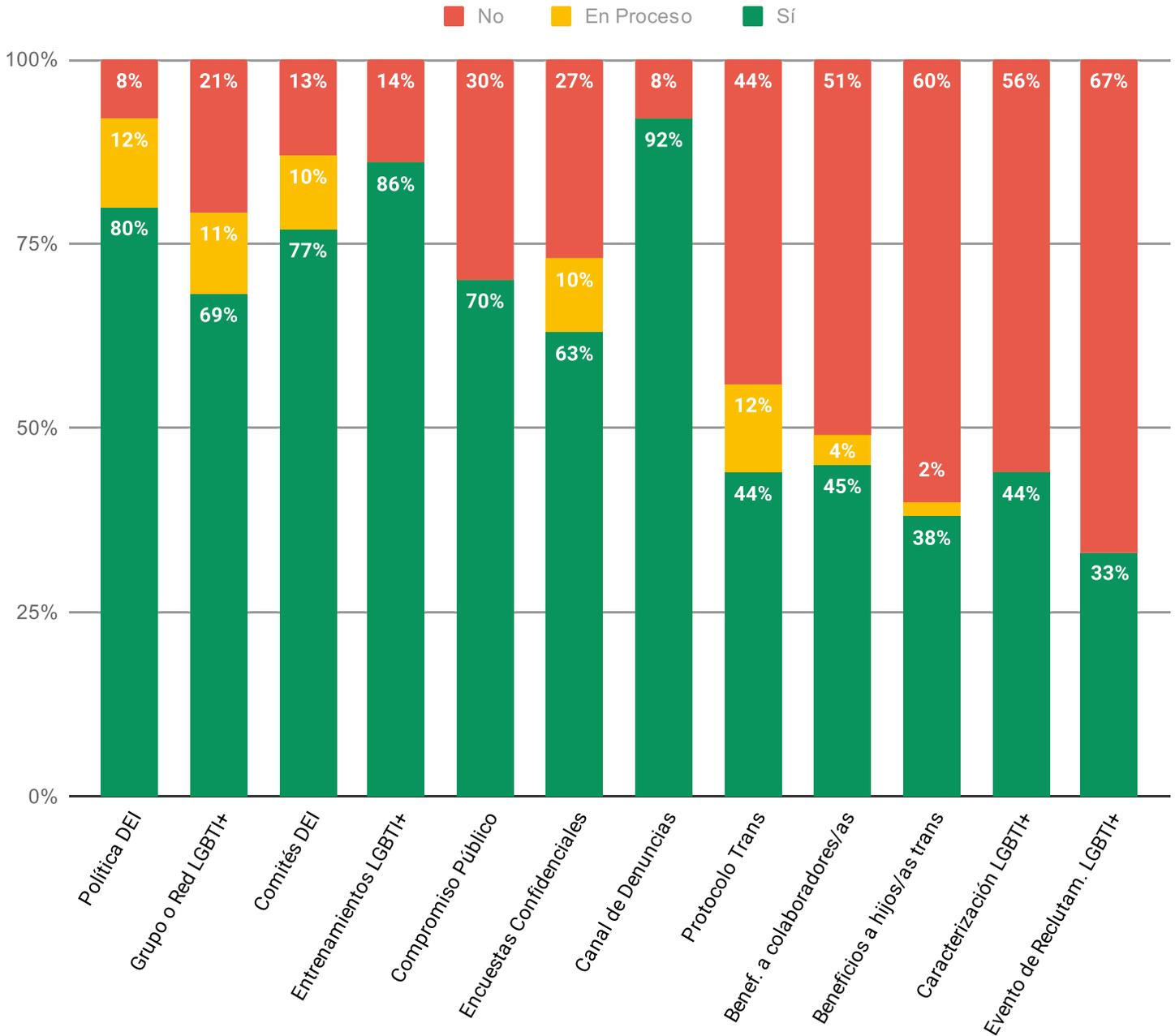
reconoce a aquellos buenos lugares para atraer el talento diverso en Chile.





Los resultados de la VII versión de la Radiografía Pride Connection + Equidad CL (2023), instrumento de diagnóstico que mide anualmente a las organizaciones para conocer el estado de desarrollo de sus programas internos para la comunidad LGBTI+, indican un crecimiento significativo en materia LGBTI+, los que se muestran a continuación:

### Principales Resultados VII Versión de Radiografía Pride Connection + Equidad CL (2023)



Cada vez el pilar LGBTI+ toma mayor fuerza dentro de las organizaciones, pero aún queda mucho por trabajar, por lo que esta Guía de Gestión de Diversidad e Inclusión LGBTI+ tiene por objetivo orientar el trabajo de las organizaciones de la red Pride Connection hacia una adecuada gestión de la diversidad e inclusión en materia LGBTI+ y de esta forma seguir abriendo espacios de trabajo inclusivos y diversos.

# LOS BENEFICIOS DE UNA ORGANIZACIÓN DIVERSA





Cuando la inclusión laboral se realiza de manera adecuada, y se da a conocer a todos los/as colaboradores/as, clientes, proveedores, sociedad, etc., genera valoración y admiración desde sus propios colaboradores, la comunidad, directores para llegar finalmente a sus clientes

*(Cortés, I. y Cisterna, K., 2016)*



En este sentido, se cambia la visión de lo que se entiende por diversidad e inclusión cambiando una mirada de filantropía y beneficencia hacia una mirada de creación de valor para la organización y sus stakeholders. Cuando se abordan procesos inclusivos dentro de la organización, se están abriendo espacios seguros y cómodos para el desarrollo profesional, lo que incide directamente de manera beneficiosa en la motivación dentro de los equipos, que a su vez, se traduce en mejores índices de clima laboral. Contar con grupos diversos implica diversas formas de pensar y afrontar los desafíos propios del trabajo, aumentando la productividad y la innovación. Cuando una organización es altamente inclusiva, aumenta el sentido de pertenencia y apreciación por el lugar de trabajo, esto se ve reflejado en un mayor compromiso por parte de los/as colaboradores/as y menores índices de rotación (Cortés, I. y Cisterna, K., 2016).

# CONCEPTOS INICIALES





## Conceptos de gestión:

- **KPI (Key Performance Indicators):** Los KPIs o indicadores clave de rendimiento constituyen una serie de variables y factores necesarios a la hora de diseñar una estrategia de mercado, pues mide qué tan eficaz y productiva resultan las acciones asociadas a la estrategia, además de monitorear el cumplimiento de los objetivos establecidos.
- **ERG (Employee Resource Groups):** Grupos de recursos para empleados o también denominados grupos de afinidad. Consisten en grupos conformados de manera voluntaria por colaboradores quienes cuentan con algún interés o característica en común. El objetivo de esta colectividad consiste en promover materias de diversidad e inclusión dentro de la organización.
- **Política:** Una política organizacional constituye un sistema de principios, formas de acción y pautas a seguir emanados desde el ápice directivo de la organización. Existen diferentes tipos de políticas: generales y específicas.
- **Protocolo:** Un protocolo empresarial contiene todas aquellas normas de conducta establecidas por la organización que, a su vez, articula un nexo entre los valores y la cultura organizacional con los/as colaboradores/as.
- **Comité:** Los comités corresponden a un organismo estratégico conformado por un grupo de colaboradores/as cuya función consiste en representar y velar por los intereses colectivos de los mismos. El comité también puede llevar a cabo labores informativas y administrativas.

## Diversidad e inclusión

Diversidad e inclusión son dos conceptos que siempre van de la mano pero, ¿qué significan realmente? La **diversidad** implica la variedad de características y perspectivas presentes en una organización desde el punto de vista de los/as colaboradores/as. Las características pueden incluir, entre otras, género, orientación sexual, edad, pueblos originarios, religión, nacionalidad, discapacidad, etc. La diversidad en la organización busca promover la equidad e inclusión de los/as colaboradores/as mediante el reconocimiento de las diferencias individuales a través de iniciativas que permitan implementar una inclusión efectiva.

Por otro lado se encuentra la inclusión, que corresponde a una **gestión** que permite la integración y participación plena de las personas de la diversidad en los espacios laborales. Una inclusión efectiva otorga un sentimiento de pertenencia al grupo y la posibilidad de que las personas puedan desarrollarse profesionalmente siendo ellos/as mismos/as y sintiéndose únicos/as. (Gil, 2018)

## LGBTI+

LGBTI+ es un acrónimo utilizado para referirse a las personas identificadas dentro de la diversidad sexual y de género. Cada una de las letras representa a un grupo distinto dentro de la comunidad. **L:** Lesbiana, **G:** Gay, **B:** Bisexual, **T:** Trans, **I:** Intersexual. El símbolo “+” al final del acrónimo incluye a las otras identidades de género y orientaciones sexuales que no se encuentran representadas en las letras iniciales. La comunidad LGBTI+ abarca una amplia gama de experiencias y vivencias en torno al género y la sexualidad, sin embargo, no todas las personas se identifican dentro de éstos términos.



## Pinkwashing

El Pinkwashing es un término utilizado para describir estrategias de marketing en las que se intenta posicionar una imagen de marca como aliada, mostrando su apoyo a causas LGBTI+, sin un compromiso real a la base. Esto se ve reflejado en acciones contradictorias a esta imagen que se intenta mostrar públicamente, como por ejemplo la falta de políticas internas que promuevan la inclusión de la comunidad dentro de dicha organización.

## Orientación sexual (American Psychological Association, 2013)

La orientación sexual se define como una atracción emocional, romántica, sexual y/o afectiva duradera hacia otras personas. Se distingue de otros componentes de la sexualidad, como lo son: sexo asignado al nacer, identidad de género (vivencia psicológica) y el rol social asociado al género (normas culturales de conductas asociadas a lo femenino y masculino). La orientación sexual puede ir desde la heterosexualidad exclusiva hasta la homosexualidad exclusiva, también incluye diversas formas de bisexualidad. Las personas del espectro bisexual pueden experimentar una atracción sexual, emocional y/o afectiva hacia personas de su mismo género y del género opuesto.

## Identidad de género (Fundación Iguales, 2022)

La identidad de género refiere a la vivencia interna e individual tal como cada persona la siente profundamente. Esta puede o no corresponder

con el sexo asignado al nacer, de modo que incluye la vivencia personal del cuerpo. Existen diversas formas de vivir la identidad de género, ya sea siendo una persona identificada como cisgénero, cuando la persona se identifica con el género asignado al nacer; siendo una persona identificada como trans, cuando la identidad de género de la persona no corresponde al género asociado al nacer; o siendo una persona que se identifica como dentro del espectro no binario, cuya identidad de género está fuera de los límites binarios de hombre/mujer.

## Expresión de género (UN Free & Equal, 2017)

La expresión de género representa la forma en que las personas manifiestan su género mediante el comportamiento y la apariencia. La expresión de género puede ser masculina, femenina, andrógina o cualquier combinación de las tres. Para muchas personas, su expresión de género se ajusta a las ideas que la sociedad considera apropiadas para su género, mientras que para otras no. La expresión de género de una persona no siempre está vinculada con su sexo asignado al nacer, su identidad de género o su orientación sexual.

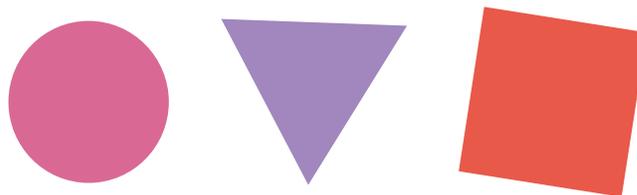
## Salir del clóset/armario o Coming out (ICBF, 2018)

Es una expresión utilizada para referirse al momento en que una persona LGBTI+ decide hacer pública, ya sea a un grupo reducido de personas de confianza o a la sociedad en general, su orientación sexual o identidad de género. Es importante destacar que esta acción se enmarca dentro de un proceso personal, cuya experiencia es diferente para cada persona, y que no existe una forma o momento “correctos” para hacerlo.



## Conociendo a la comunidad LGBTI+ (Fundación Iguales, 2022)

- **Arromántico:** Las personas arrománticas son aquellas que experimentan el romance de una forma que no cumple con las expectativas sociales en torno a la idea de romance, puesto que, estas personas sienten poca o nula atracción romántica, por lo que las necesidades emocionales son satisfechas mediante amistad y otras relaciones no consideradas románticas.
- **Asexual:** Son aquellas personas que no experimentan atracción sexual por otras personas, pero Listoí pueden sentir atracción emocional y afectiva.
- **Bisexual:** Las personas del espectro bisexual, son aquellas que sienten atracción emocional, afectiva y/o sexual tanto por hombres como por mujeres. También se considera bisexual a aquellas personas que sienten tal atracción hacia personas de su mismo género y también hacia personas de un género distinto del propio en el caso de personas no binarias.
- **Gay:** Son aquellos hombres que sienten atracción emocional, afectiva y/o sexual hacia otros hombres.
- **Intersexual:** Se define como “intersexual” a aquella variedad de situaciones del cuerpo, en las cuales, una persona nace con características sexuales (genitales, gónadas, niveles hormonales, patrones cromosómicos) que no parece encajar en las definiciones típicas de hombre o mujer.
- **Lesbiana:** Son aquellas mujeres que sienten atracción emocional, romántica, afectiva y/o sexual hacia otras mujeres.
- **No-Binari@:** Son aquellas personas cuya identidad de género está fuera de los límites binarios para entender el género en base a las categorías de hombre/mujer. Hay diversas formas dentro de espectro no binario, en ellas se encuentran las personas que se identifican como pangénero (persona que se identifica con muchos géneros), bigénero (persona que se identifica dentro de los géneros masculino y femenino), género fluido (persona cuya identidad de género transita entre las diversas identidades género), agénero (persona que no se identifica con ningún género) y genderqueer.
- **Pansexual:** Son aquellas personas identificadas dentro de espectro bisexual que sienten atracción emocional, afectiva y/o sexual hacia todos los géneros, solo que aquí lo que resalta es que la atracción que sienten es independiente del género de la persona, ya que se centran en el interior de estas.
- **Queer:** Muchas veces suele conllevar un posicionamiento político, pero también puede utilizarse como una identidad. Para tal identidad no hay categorías de identidad de género, orientación sexual ni expresión de género, planteando que la identidad es performativa siendo parte de una construcción social situada.
- **Trans:** Son aquellas personas cuya identidad de género no coincide con el sexo que les fue asignado al nacer. La identidad de género no la determinan necesariamente las transformaciones corporales, las intervenciones quirúrgicas o los tratamientos médicos.



# LEYES EN TORNO A LA DIVERSIDAD





## Ley Antidiscriminación

Ley N°20.609 | Año 2012

Penaliza todos aquellos actos en los que se cometa discriminación arbitraria, la que está delimitada a discriminación por temas de: raza o etnia, nacionalidad, situación socioeconómica, idioma, ideología u opinión política, religión o creencia, sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, sexo, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, estado civil, edad, filiación, apariencia personal y enfermedad o discapacidad.

La Ley agrega como agravante para otros delitos la participación de delitos motivados (entre otros) por orientación sexual e identidad de género. (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2023)

## Ley de Acuerdo de Unión Civil

Ley N°20.830 | Año 2015

El Acuerdo de Unión Civil (AUC) permite que dos personas que conviven o deciden vivir juntas puedan celebrar un contrato con el fin de regularizar los aspectos jurídicos propios de una vida afectiva en común, de carácter estable y permanente. El AUC marcó un precedente dentro de la normativa chilena al ser la primera norma legal que otorgó reconocimiento a parejas del mismo sexo. (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2020)

## Modificación art. 2 Código del Trabajo

Modificación que incluye como acto discriminatorio temas asociados a orientación sexual, identidad de género y expresión de género. (Código del Trabajo, artículo 2., s. f.)

## ORD. N°823/26 Dirección del Trabajo

ORD. N°823/26 | Año 2017

Establece que el empleador deberá cumplir en materia de servicios higiénicos en caso de un trabajador o trabajadora trans. Estipula además, que cualquier trabajador o trabajadora que sea sujeto de una migración de género, tiene, como todos, el derecho a ser respetado en su autopercebida identidad de género. (Dirección del Trabajo, 2017)

## Ley de Identidad de Género

Ley N°21.120 | Año 2018

Esta Ley permite que toda persona cuya identidad de género no coincida con su sexo y nombre registral, puede solicitar la rectificación de estos. (Ley de Identidad de género, 2019)



## **ORD. N°3088/32** **Dirección del Trabajo**

**ORD. N°3088/32 | 2020**

Establece que el empleador deberá actualizar la documentación laboral relativa al trabajador o trabajadora que haya realizado la rectificación de su partida de nacimiento según la Ley 21.120. El empleador deberá adecuar, reorganizar y regular debidamente el uso de espacios con el fin de garantizar el bienestar del trabajador o trabajadora. (Dirección del Trabajo, 2020)

## **Ley de Matrimonio Igualitario**

**Ley N°21.400 | 2021**

Esta Ley modifica el Código Civil en el que se eliminan las exigencias de que el matrimonio fuese un contrato celebrado específicamente entre un hombre y una mujer, modificación que permite que parejas del mismo sexo puedan contraer matrimonio.

(Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2021)

## **ORD. N°1533** **Dirección del Trabajo**

**ORD. N°1533 | 2022**

Permite que personas no binarias o personas transgénero que aún no hayan realizado el cambio registral, puedan utilizar su nombre social en sus contratos de trabajo u otra documentación laboral. (Dirección del Trabajo, 2022)

## **ORD. N°147** **Dirección del Trabajo**

**ORD. N°147 | 2022**

Establece que aquellos trabajadores trans masculinos que se encuentren en estado de embarazo tienen derecho a todas aquellas garantías protectoras de la maternidad, paternidad y vida familiar establecidas en el Título II del Libro II del Código del Trabajo. Por lo tanto, el empleador se encuentra en la obligación de proveer el mismo trato otorgado a las trabajadoras cis que se encuentren en el mismo estado. (Dirección del Trabajo, 2022)

## **ORD. N°1582/32** **Dirección del Trabajo**

**ORD. N°1582/32 | 2022**

Modifica los cuerpos legales artículo 59 inciso segundo del Código del Trabajo y el artículo 207 del Código de Trabajo para regular, en igualdad de condiciones, el matrimonio entre personas del mismo sexo. Donde se establece que el cónyuge\* puede percibir hasta el cincuenta por ciento de la remuneración del otro cónyuge (artículo 59). Los derechos que correspondan a la madre trabajadora serán aplicables a la madre o a la persona gestante con independencia de su sexo registral por identidad de género, lo mismo aplica a los derechos del padre, que serán aplicados a la persona no gestante. (Dirección del Trabajo, 2022)

\*Se sustituye el término “mujer casada” por “cónyuge”.

# CÓMO DESARROLLAR UNA ORGANIZACIÓN MÁS INCLUSIVA





Para comenzar a desarrollar planes en torno a la promoción de la diversidad e inclusión dentro de la organización requiere de una introspección a nivel organizacional, conocer cuál es el nivel de apertura, qué tan preparada se encuentra la organización para desarrollar procesos de inclusión efectivos y cuáles son las debilidades y fortalezas. El trabajo en diversidad e inclusión requiere de un cuestionamiento constante sobre cuáles son los valores de la organización y si estos, en conjunto con la cultura, se ajustan a las necesidades sociales siempre cambiantes. Para ello es necesario:

**1 Comprender la importancia de la diversidad e inclusión:** Antes de comenzar a desarrollar cualquier estrategia se debe tener claro por qué es importante la diversidad e inclusión, puesto que no se trata solamente de pilares (género, discapacidad, LGBTI+, etc.), sino de ir más allá: es abordar diferentes habilidades, perspectivas y experiencias. La inclusión es necesaria para que la diversidad de personas que pertenecen a la organización se sientan parte, respetadas y valoradas.

**2 Establecer objetivos específicos:** Cuando se busca trabajar en temáticas de diversidad e inclusión, es necesario establecer objetivos claros, de esta forma se pueden optimizar recursos y esfuerzos. Los objetivos específicos pueden incluir sistemas de beneficios para colaboradores/as de la comunidad LGBTI+, sistemas de contratación inclusivos, etc.

**3 Evaluar la cultura organizacional:** Conocer la cultura organizacional que rige actualmente en la organización resulta clave al momento de diseñar planes en torno a la promoción de espacios inclusivos, puesto que la cultura organizacional puede influir en cómo se percibe la diversidad e inclusión. Gracias a esta evaluación, es posible detectar barreras y resistencias en torno a los cambios que se desea implementar.

Para ello, puedes realizar entrevistas individuales o grupos focales en diferentes niveles jerárquicos y áreas de la organización, en este punto es clave indagar sobre sus percepciones de la cultura organizacional, valores compartidos, normas y comportamientos en relación al pilar de diversidad e inclusión. Realiza encuestas anónimas, que aborden los valores organizacionales, los procesos de comunicación, liderazgo y satisfacción laboral. Identifica si existen brechas entre lo que se dice y lo que se hace, para esto revisa la misión, la visión, los valores, las políticas y los manuales que rigen a la organización, de esta forma sabrás si estos documentos se encuentran alineados con las prácticas y comportamientos reales en la organización. Implementa un proceso de retroalimentación en 360 grados, esto proporcionará una perspectiva integral sobre cómo es percibida la cultura organizacional en diferentes niveles y áreas. Evalúa el impacto de la cultura organizacional en los indicadores clave de desempeño (KPI). Los resultados de la evaluación permitirán identificar áreas de mejora, el grado de sensibilización, sesgos inconscientes, barreras y cuán cómodos se sienten los/as colaboradores/as siendo ellos/as mismos/as.



**4 Fomentar un ambiente de trabajo inclusivo:**

Es importante fomentar un ambiente inclusivo que promueva el diálogo y una comunicación abierta dentro de la organización en el que todas las personas que la conforman se sientan valoradas y respetadas, donde se desarrollen espacios seguros en los que los/as colaboradores/as puedan expresar cómodamente sus ideas y opiniones sin temor a represalias. ¿De qué manera se puede lograr? Creando programas de entrenamientos en materia de diversidad e inclusión como lo veremos más adelante, implementando políticas inclusivas las que pueden incluir programas de acompañamiento en el momento en que una persona decide “salir del clóset” y acompañamiento para quienes inicien su transición de género, instaurar como parte de las interacciones dentro de la organización el preguntar constantemente a través de formularios inclusivos los pronombres con

los que se identifican los/as colaboradores/as e incorporándolos en firmas de correos electrónicos, etc., flexibilizando los códigos de vestimenta y comunicando a toda la organización los hitos de la comunidad LGBTI+.

**5 Realizar instancias de seguimiento y medición:**

Este punto resulta fundamental cuando ya se han puesto en marcha proyectos e iniciativas dentro de la organización. Es importante que consideres las evaluaciones anuales externas como la Radiografía de Pride Connection como también encuestas de satisfacción interna.



A continuación, te mostramos algunos aspectos organizacionales en los que trabajar para hacer de tu organización, una organización más inclusiva con la comunidad LGBTI+.



# I. Política de Diversidad e Inclusión

Desarrollar una política de diversidad e inclusión es un paso clave para construir un ambiente de trabajo respetuoso, inclusivo y justo para todos/as. Para desarrollar una política de diversidad e inclusión en torno a la comunidad LGBTI+ efectiva te invitamos a considerar los siguientes pasos:

**1 Levantar información:** Evalúa métricas y datos internos como por ejemplo registros de contratación, promoción, compensación y retención de los/as colaboradores/as con el objetivo de identificar brechas con la información ya existente. Pueden llevarse a cabo encuestas y cuestionarios para recopilar percepciones y experiencias en torno al desarrollo profesional y las políticas existentes. Puedes llevar a cabo entrevistas u organizar sesiones de grupos focales con distintos estamentos de la organización. Es importante que estas instancias sean levantadas desde la casa matriz involucrando a la alta gerencia con el fin de asegurar la continuidad del proceso.

**2 Definir los términos:** La política de diversidad e inclusión debe definir claramente cuál es la mirada de diversidad e inclusión que tiene la organización, teniendo cuidado siempre en evitar cualquier tipo de sesgos. Es importante que este documento posicione a la comunidad LGBTI+ como un pilar estratégico dentro de la organización, por lo que resulta fundamental que contenga las expresiones de orientación sexual e identidad de género y expresión de género.

**3 Objetivos:** ¿Qué es lo que buscamos lograr con la política de diversidad e inclusión? Al momento de diseñar la política de diversidad e inclusión, los objetivos y metas deben estar claramente definidos, entre ellos se pueden encontrar: potenciar el desarrollo profesional de colaboradores/as LGBTI+, desarrollar procesos de contratación y onboarding inclusivos con las personas LGBTI+ o gestionar el talento diverso.

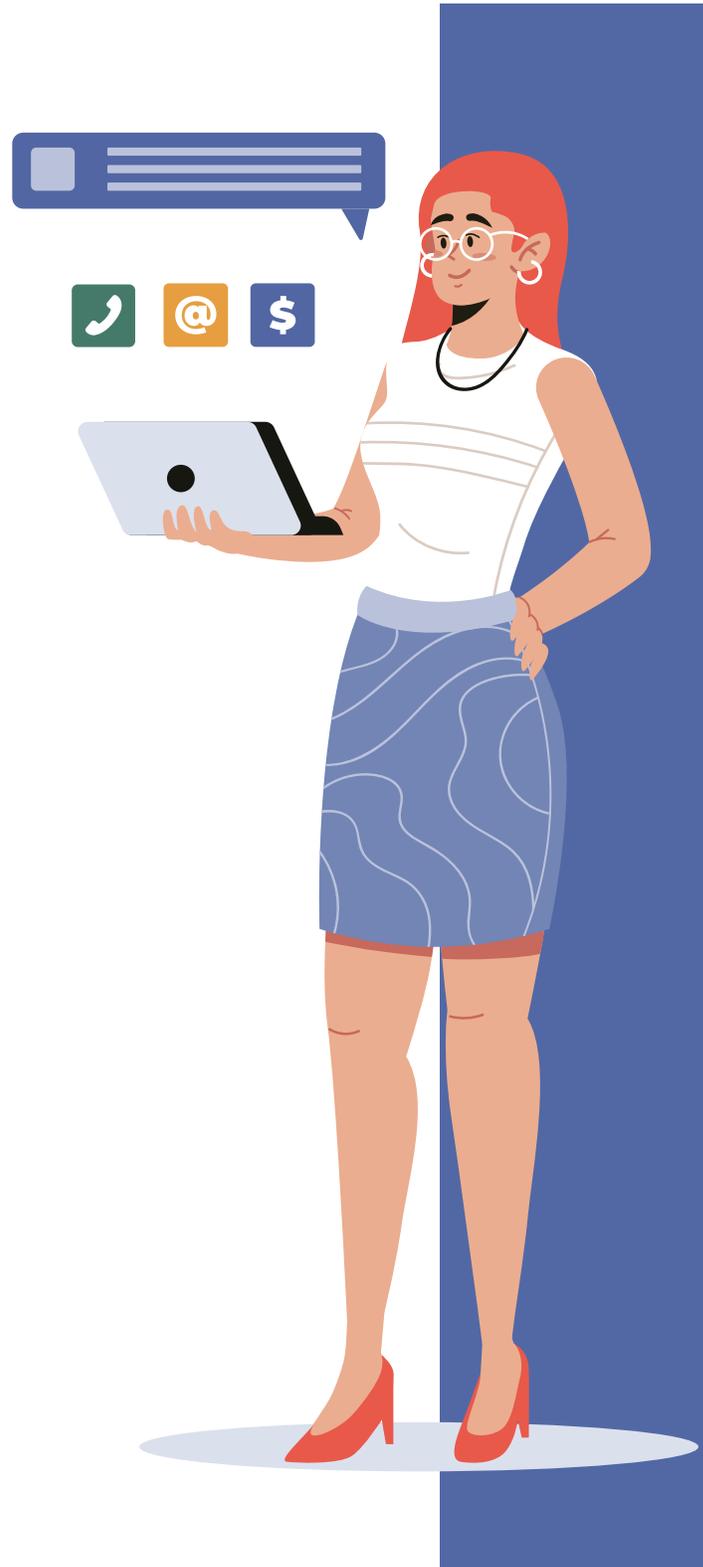
**4 Alcance:** El alcance de la política puede abarcar aspectos tales como: procesos de reclutamiento y selección con el objetivo de implementar programas de reclutamiento inclusivos para atraer el talento LGBTI+; cultura y clima organizacional, en este aspecto la política busca crear un entorno en el que todas las personas se sientan seguras, respetadas y valoradas; procedimientos internos, la implementación de una política de diversidad e inclusión puede influir en los procesos internos de la organización con el fin de garantizar de que sean inclusivos; comunicación, los procesos comunicacionales deben ser claros y transparentes hacia toda la organización y que permitan la difusión de avances e iniciativas desarrollados a partir de la política de diversidad e inclusión.

**5 Responsables:** Dentro de los responsables de la política de diversidad e inclusión podemos encontrar a: líderes y la alta dirección, quiénes se encargan de establecer una base y compromiso sólidos que respaldan la política, además los líderes se encargan de implementar la política en sus equipos; área de recursos humanos, cuyo rol se centra en la implementación de la política, por lo que se encargan de desarrollar procedimientos que permitan dicha implementación y promoción de la política a todas las áreas de la organización; comités DEI, estos grupos ayudan en la promoción, implementación y supervisión de la política; colaboradores/as en general, tienen la responsabilidad de adherirse a la política de diversidad e inclusión y de esta forma contribuir a desarrollar un entorno laboral inclusivo.



**6 Comunicación y difusión de la política:** La comunicación de la política es un paso clave, puesto que cómo se comunica puede afectar directamente en cómo es recibida y entendida. Para una comunicación efectiva es importante considerar que no se trata solamente de difundir la política, sino de que pueda ser comprendida por todas las personas que pertenecen a la organización. Es por ello que debe estar definida de manera clara y concisa, utilizando un lenguaje sencillo y evitando tecnicismos. Es importante comunicar la importancia de la política, el porqué se implementará y los objetivos que se busca cumplir (por ejemplo: mejorar las relaciones dentro de la organización, promover el respeto, aumentar la participación etc.). El proceso de comunicación puede estar acompañado de instancias de capacitación y entrenamientos relacionados a la política.

**7 Evaluación y mejora continua:** Las instancias de medición y evaluación de la política permitirán medir el impacto de ésta dentro de la organización, evaluar el cumplimiento de objetivos y metas y detectar puntos de mejora. Para esta tarea, se puede crear un comité encargado del seguimiento de la política, realizar reuniones de KPI asociados a la política de diversidad e inclusión. No olvides cada cierto tiempo hacer una revisión de tu política DEI para asegurarte de que esté actualizada en cuanto a sus compromisos, valores y significados; para ello puedes realizar instancias de medición como encuestas y focus groups que apunten hacia la internalización por parte de los/as colaboradores/as de los valores promovidos por la política DEI; en relación a los significados, las preguntas pueden orientarse a: ¿qué significa para ti la diversidad, equidad e inclusión?, ¿qué significa para ti la comunidad LGBTI+?, etc.





## II. Competencia organizacional

Las competencias organizacionales son estructuras que suponen una base sólida para asentar iniciativas en torno a la inclusión de la comunidad LGBTI+ dentro de la organización. Éstas son las competencias organizacionales que puedes desarrollar dentro de tu organización:

### 1 ERG, grupo o red de colaboradores/as LGBTI+

Estos grupos de colaboradores/as nacen con el objetivo de trabajar en iniciativas que promuevan la inclusión de la comunidad LGBTI+ dentro de la organización, además de establecer alianzas entre colaboradores/as LGBTI+ y aliados/as. A continuación te mostramos algunas sugerencias para formar un ERG para colaboradores/as LGBTI+ dentro de tu organización:

**a) Identifica la necesidad:** Investiga si dentro de la organización ya cuenta con un ERG o se ha levantado la necesidad de formar uno en torno a la comunidad LGBTI+, para ello conversa con las personas de la organización y líderes con el fin de comprender las necesidades existentes en relación a la formación de este grupo o red de colaboradores/as.

**b) Define los objetivos y el alcance:** Establece objetivos claros, además de qué actividades y eventos se llevarán a cabo. Establece el alcance: ¿será un ERG exclusivo para colaboradores/as LGBTI+ o permitirá la participación de aliad@s? También es útil establecer un presupuesto anual asociado al grupo.

**c) Consigue apoyo:** Es importante asegurar el apoyo de la alta dirección de la organización. Para ello, resulta clave la participación de un ejecutivo senior líder como sponsor del grupo ERG. En relación a quiénes participarán, identifica a las personas estén interesadas en

formar parte de este ERG, también puedes generar convocatorias mediante anuncios en los diversos espacios de trabajo.

**d) Estructura de liderazgo:** ¿El grupo contará con un/a líder o varios/as líderes?, ¿cuáles serán los roles y responsabilidades de las otras personas que forman parte del ERG? Con los roles bien definidos aseguramos una mejor convivencia dentro del grupo.

**e) Seguimiento:** Evalúa regularmente el impacto y logro de objetivos de este ERG. También es importante conocer el grado de integración y satisfacción de las personas que componen el grupo. Para ello, se pueden implementar reuniones de KPI o una planificación anual.

**f) Comunicar y promover el ERG:** El grupo ERG, actividades e iniciativas que realizan deben ser promovidas en toda la organización. Estos anuncios pueden ser mediante correos electrónicos, newsletter, intranet, etc.





# Planificación anual ERG

Modelo de cascada para planificación anual de ERG

Misión y objetivos a desarrollar anualmente

- Haz una lista de hitos que permitan cumplir con la misión y objetivos establecidos anualmente por el ERG

Hito

- ¿Cuándo? (Plazos)
- ¿Cuánto? (Presupuesto)
- ¿Quiénes? (Responsables)

Objetivo hito a desarrollar por ERG

- ¿Cuál es el objetivo del hito a desarrollar?
- ¿Se encuentra alineado con la misión y objetivos anuales?

KPI

Ejemplos de indicadores:

- Participación.
- Retención y satisfacción de integrantes de ERG.
- Impacto en la cultura y clima organizacional.
- Colaboración y relaciones entre áreas.
- Reconocimiento y participación externa de ERG.



## 2 Comité de Diversidad, Equidad e Inclusión

Tanto los comités de diversidad, equidad e inclusión como los ERG son herramientas de gran relevancia para promover la diversidad e inclusión dentro de la organización, y que pueden resultar muy similares; sin embargo, presentan algunas diferencias:

Si bien ambos tienen por objetivo promover la diversidad, equidad e inclusión (DEI), este resulta ser el objetivo principal del comité de diversidad, equidad e inclusión, de esta manera se posiciona como un organismo estratégico. Por otro lado, el ERG se centra en la promoción de grupos de colaboradores/as LGBTI+, además de proporcionar un espacio seguro y de apoyo para ellos/as.

Las funciones de un comité de diversidad, equidad e inclusión se centran en evaluar las necesidades de todos los pilares definidos como estratégicos por la organización y plasmados en su política DEI. Promueve la búsqueda de nuevas acciones a implementar dentro de la organización en todas las materias, incluyendo LGBTI+, además de proponer actividades y desarrollar planes anuales en torno a la inclusión de personas LGBTI+ en la organización. Tiene también como función alinear las acciones relacionadas a diversidad, equidad e inclusión con la estrategia organizacional; de esta forma, se establecen acciones que potencian los resultados de la organización por medio de la gestión de la diversidad, equidad e inclusión. Un comité DEI se encarga de capacitar y comprometer

a los equipos de trabajo en materias de inclusión LGBTI+.

En relación a cómo se conforman: las personas que integran un comité DEI han sido designadas por la organización y/o también se recomienda pasar por un proceso de selección para aquellas personas que deseen conformarlo, a diferencia de las personas que participan en un ERG, cuya conformación nace de manera espontánea.

Para una adecuada gestión del comité DEI es importante contar con una planificación anual e implementar reuniones de KPI para medir avances en torno a su funcionamiento.

Con el propósito de lograr mayor impacto y apoyo, se sugiere que este comité se encuentre integrado por la alta gerencia.





### III. Entrenamientos

Los entrenamientos en materia de Inclusión LGBTI+ ayudan a que colaboradores/as y líderes puedan comprender de mejor manera la experiencia de las personas LGBTI+, mediante la entrega de herramientas que buscan educar, formar y sensibilizar a todos/as los/as colaboradores/as en temáticas relacionadas con personas LGBTI+, para comprender mejor y evitar discriminaciones. Estas instancias son una herramienta importante para crear ambientes de trabajo más seguros e inclusivos con la comunidad LGBTI+.

**Para diseñar un plan de entrenamientos en materia LGBTI+, te recomendamos lo siguiente:**

- 1 ¿Qué es lo que buscamos con el programa?:** Los objetivos pueden ser diversos, lo importante es visualizar qué es lo que necesita tu organización de acuerdo al grado de apertura con el se cuente en relación a este pilar. ¿Se busca educar en torno a la diversidad sexual e identidad de género?, ¿entregar herramientas para abordar situaciones de acoso y discriminación?, ¿sensibilizar o aumentar la conciencia en torno a la comunidad LGBTI+? La definición clara de objetivos permitirá orientar los esfuerzos de mejor manera dependiendo del grado de madurez con el que cuenta la organización.
- 2 Investiga para tener información actualizada:** Es importante contar con un manejo de los conceptos asociados a la comunidad LGBTI+, contar con información actualizada en torno a los marcos legales que regulan los derechos LGBTI+ y conocer sobre buenas prácticas. De esta forma se entregará una información más precisa, actualizada y detallada.
- 3 Diseña un plan de capacitación:** Puedes implementar diversos planes de capacitación, como por ejemplo: para las nuevas personas contratadas durante el proceso de onboarding y para aquellas que ya se encuentran trabajando en la organización. También en este punto debes considerar la modalidad del taller: presencial, a través de talleres, cursos o manuales; o virtuales: webinars, e-learning, cursos en línea, etc. Otro aspecto a considerar es quiénes serán las personas quiénes impartirán los entrenamientos, las que pueden ser personal interno de la organización, fundaciones especializadas en la materia, consultoras o personas naturales.
- 4 ¿Cuál será tu audiencia?:** Debes adaptar el programa a la audiencia objetivo, teniendo en consideración las necesidades y características del público objetivo. Para orientar el programa puedes comenzar preguntándote ¿quiénes componen mi audiencia? y ¿cuál es el nivel de conocimiento de mi público objetivo en relación al pilar LGBTI+?, de esta manera puedes adaptar el programa para que resulte atractivo y comprensible para quiénes reciben el entrenamiento. Sin embargo, te recomendamos comenzar siempre con una introducción a conceptos básicos de orientaciones sexuales e identidades de género, incluir ejemplos de tipos de discriminación y desafíos que deben afrontar las personas LGBTI+ en los espacios de trabajo y buenas prácticas que promuevan un ambiente inclusivo.
- 5 Capta la atención:** Para realizar una presentación interesante y más fácil de comprender, incorpora gráficos, videos e imágenes que apoyen la información que transmites.



**6 Fomenta la participación:** Puedes incluir actividades prácticas que fomenten el aprendizaje interactivo como juegos de roles o estudios de casos. Crear instancias de intercambio de ideas, de preguntas e intercambio de experiencias. Procurando siempre la promoción de un ambiente seguro y respetuoso cuyo objetivo sea fomentar el aprendizaje, comprensión y respeto. También puedes fomentar instancias autodidactas recomendando recursos adicionales que permitan a las personas participantes profundizar en torno a la temática. Estos recursos pueden ser libros, documentales, páginas web, etc. Desarrolla programas de train the trainers, capacitando a personas claves dentro de la organización para que estos formen a otros a futuro.





## IV. Compromiso público

Los compromisos públicos son todas aquellas acciones que realiza la organización con el propósito de mostrarse como una organización aliada de la comunidad LGBTI+. Dentro de los compromisos públicos se pueden encontrar campañas de marketing, publicidad, participaciones en redes como Pride Connection, patrocinio a eventos LGBTI+, filantropía hacia organizaciones LGBTI+, etc.

**A continuación te presentamos algunos puntos que podrías considerar al momento de diseñar tu compromiso público.**

**1 Comprende las necesidades:** Antes de comenzar a diseñar tu campaña, comprende las necesidades, valores y preocupaciones de las personas pertenecientes a la comunidad LGBTI+. Es importante que la información a la que recurras sea actualizada y confiable tales como encuestas, estudios de mercado y análisis de datos que puedes encontrar en nuestro portal de estudios (<https://www.prideconnection.cl/estudios/>) y lo más importante: involucra a la comunidad LGBTI+.

**2 ¿Cuáles serán los objetivos de la campaña?:** ¿Buscas promover la inclusión, visibilizar tu marca entre la comunidad LGBTI+ o apoyar una causa en torno a la diversidad sexual e identidad de género? Un objetivo claro, permitirá alinear los esfuerzos con el propósito de la campaña.

**3 El mensaje:** En este punto es clave la autenticidad, ya que el objetivo elegido para el compromiso público debe estar enmarcado en el respeto y la representación de las personas LGBTI+, de esta forma se naturaliza la presencia de la diversidad. Considera también el tono en el que se situará la campaña ¿será a través del humor, la emocionalidad o será informativo?

**4 Evita los estereotipos y el Pinkwashing:** Tal como planteamos en el punto n°1, la información en la que te basarás es primordial para no transmitir mensajes que contengan estereotipos. Debes ser coherente con los valores de tu

organización con el fin de evitar el Pinkwashing, por lo que en este punto te recomendamos no realizar campañas de marketing o en redes sociales si es que tu organización no cuenta con una política de diversidad inclusión LGBTI+ o un plan de inclusión para sus colaboradores/as.

**5 Genera alianzas:** Puedes asociarte con otras organizaciones que cuenten con mayor experiencia en este tipo de instancias y aprender de las buenas prácticas que han implementado. También puedes unirse a redes de organizaciones como Pride Connection para ampliar tu mensaje y ganar credibilidad en tu marca, a través de mensajes que tengan respaldo en acciones concretas.

**6 La creatividad:** Haz que tu mensaje sea fácilmente reconocible y que las personas puedan recordar. Utiliza elementos representativos tales como colores, imágenes y símbolos con el fin de acompañar tu mensaje y desarrollar una identidad visual que refleje el compromiso de tu organización con la comunidad LGBTI+.

**7 Alinear los esfuerzos al propósito de marca:** Si el propósito está orientado a favorecer la inclusión y los derechos LGBTI+, se debe desarrollar una parrilla comunicacional en el que se dé visibilidad a la comunidad LGBTI+ durante todo el año, de esta manera también generas naturalidad, puesto que la visibilidad se vuelve algo permanente.



**8** **Mide y evalúa:** Establece indicadores clave de rendimiento para medir el impacto de tu campaña que abarquen aspectos como la participación, el alcance, la percepción de la organización y el retorno de la inversión. Los resultados permitirán aplicar mejoras a tus próximos compromisos públicos.





## V. Iniciativas con foco LGBTI+

Las iniciativas con foco LGBTI+ son todos aquellos sistemas que puede implementar una organización para hacer efectiva la inclusión de la comunidad LGBTI+. A continuación te presentamos algunas iniciativas con foco LGBTI+:

### 1 Sistemas de beneficios.

#### a) Beneficios para la comunidad Trans.

Dentro de estos beneficios podemos encontrar: **cobertura médica** para atenciones especializadas y propias de la transición de género en las que se encuentran las terapias hormonales y cirugías tanto para colaboradores/as que inicien su proceso de transición, como para sus hijos/as. **Licencia por transición** con el objetivo de que las personas puedan centrarse únicamente en este proceso. **Apoyo psicológico para personas de la comunidad LGBTI+** para brindar un espacio seguro en el que las personas puedan abordar sus inquietudes en torno al proceso, o cubrir los tratamientos psicológicos propios de este proceso tanto para colaboradores/as que inicien su proceso de transición, como para sus hijos/as. **Asistencia judicial** con el fin de entregar un acompañamiento y asesorías para todos los aspectos legales que conlleva el proceso de transición. Desarrollar un **Protocolo Trans** en el que se proteja expresamente la identidad de género mediante el reconocimiento y respeto de la identidad de género expresada por los/as colaboradores/as.

#### b) Beneficios para parejas del mismo género que convivan.

Ampliar el sistema de beneficios para que, al igual que las parejas heterosexuales que conviven (que no se encuentren bajo AUC o matrimonio), las parejas homosexuales puedan acceder a poner como carga a su pareja y contar, por ejemplo, con seguros de salud.

### 2 Sistemas de denuncias.

#### a) Sistemas confidenciales de denuncia.

Estas herramientas proporcionan un canal seguro y protegido para aquellas personas que sufran algún tipo de violencia, discriminación o acoso dentro de la organización por su identidad de género, orientación sexual o expresión de género. Esta iniciativa debe estar respaldada por una política y procedimientos que garanticen un trato justo imparcial y eficiente.

#### b) Plan de acción establecido para actos de discriminación, violencia o acoso.

Establecer un plan de acción permitirá tomar las medidas adecuadas cuando se presenten actos de discriminación dentro de la organización, de acuerdo a la gravedad y naturaleza de los hechos ocurridos. Es importante que toda la organización cuente con conocimiento sobre las etapas asociadas a una denuncia. Sugerimos seguir estos pasos:

1. Coordinar y comunicar internamente sobre el hecho ocurrido.
2. Tomar contacto con la/s persona/s afectada/s.
3. Tomar contacto con la/s persona/s involucrada/s en la denuncia.
4. Iniciar una investigación.
5. Difundir (en caso de ser necesario) información sobre el proceso de investigación.
6. Pedir disculpas públicas.
7. Mantener el contacto con la persona afectada.



3

## Caracterización de la comunidad LGBTI+

Para levantar este tipo de instancias, se debe tener en cuenta el estado actual de la organización en relación al pilar LGBTI+ que está dado por el tiempo de implementación del compromiso de diversidad, equidad e inclusión, nivel de socialización y percepción por parte de sus colaboradores/as. Este proceso debe ser una instancia de participación inclusiva para todas las personas, por lo que se debe evitar el uso de categorías restrictivas o binarias. El anonimato y la confidencialidad son elementos de especial cuidado, por lo que se debe revisar si existe algún punto en el que este aspecto puede verse afectado, en muchos casos, se recomienda recurrir a entidades externas con el objetivo de asegurar la confidencialidad. Una vez finalizado el proceso de recolección y posterior análisis de los datos, se deben tomar acciones concretas en base a estos resultados.

### A continuación presentamos algunas herramientas que permiten levantar información sobre colaboradores/as LGBTI+.

#### a) Encuestas de caracterización sobre población LGBTI+

Una encuesta de caracterización anónima y voluntaria permitirá recopilar información sobre la población de colaboradores/as LGBTI+ presentes en la organización, de esta forma puedes conocer las necesidades específicas que puedan presentar, lo que permitirá que desde la organización se puedan diseñar estrategias que respondan a estas necesidades, como por ejemplo instalaciones de género neutro, sistemas de beneficios específicos para colaboradores/as trans, acompañamiento

psicológico y sistemas de asesoría legal, desarrollo de políticas e instancias de entrenamientos/mentorías, creación de programas de desarrollo profesional, etc.

#### b) Encuestas anónimas relacionadas a la comunidad LGBTI+

Incluir preguntas relacionadas con la comunidad LGBTI+ en encuestas anónimas tales como las encuestas de clima organizacional, lo que contribuirá a generar participación y representación de los/as colaboradores/as LGBTI+. Esta iniciativa también reconoce el potencial de liderazgo de personas LGBTI+ y su contribución dentro de los equipos. Algunos ejemplos de preguntas que puedes incluir:

¿Existe un ambiente seguro y respetuoso para las personas LGBTI+ en tu organización?

¿Consideras que se entregan oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional equitativas para colaboradores/as LGBTI+ en tu organización?

¿Sientes que líderes y compañeros/as de trabajo respetan tu orientación sexual, identidad de género o expresión de género?

¿Consideras que la política DEI es efectiva en la protección de los derechos de los/as colaboradores/as LGBTI+?

¿Consideras que la organización promueve y respeta la diversidad sexual, identidades de género y expresiones de género?

¿Crees que se brinda el apoyo y recursos suficientes para colaboradores/as LGBTI+ en la organización?



¿Has presenciado o experimentado acoso o discriminación basado en tu orientación sexual, identidad de género o expresión de género?

### c) Grupos focales

Para identificar personas interesadas en participar se puede recurrir a encuestas anónimas o convocatorias mediante el ERG. Las preguntas deben ser relevantes para fomentar la participación y levantar data relevante, sin descuidar el respeto y privacidad de quiénes participan.

¿Cuál es tu experiencia personal en relación a tu identidad de género u orientación sexual dentro de la organización? ¿Ha habido momentos en los que te hayas sentido discriminado/a o excluido/a?

¿Cuáles son las principales preocupaciones o desafíos que enfrentas como persona LGBTI+?

¿Qué factores influyen en la forma en que te percibes a ti mismo/a y cómo te relacionas con los demás colaboradores/as? ¿Cómo afecta esto tu bienestar emocional y mental?

¿Qué apoyos o recursos has encontrado útiles que brinda la organización para enfrentar los desafíos que has experimentado como persona LGBTI+? ¿Existen barreras o limitaciones para acceder a estos recursos?

¿Qué cambios o mejoras te gustaría que sean incorporados en la organización para que sea más inclusiva y respetuosa con las personas LGBTI+? ¿Cómo crees que podrían lograrse esos cambios?

¿Cómo percibes la representación de personas LGBTI+ en la organización? ¿Hay aspectos que consideres problemáticos?

¿Has experimentado algún tipo de violencia o discriminación basada en tu identidad de género, orientación sexual o expresión de género dentro de la organización? ¿Cómo te has sentido al respecto y cómo has enfrentado estas situaciones?

¿Cuál es tu visión de futuro de la organización en relación a la inclusión de personas LGBTI+?

## 4 Reclutamiento y selección

Un proceso de reclutamiento y selección inclusivo garantiza que todas las personas tengan oportunidad de acceder a un determinado puesto de trabajo independientemente de su orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género. Para ello, la organización puede participar en eventos de reclutamiento LGBTI+ tales como: ferias laborales, realizar charlas fuera de la organización sobre las buenas prácticas implementadas, postear en sitios de reclutamiento o en portales de empleo diversos como el de Pride Connection. Otra acción que puede implementar la organización dentro de los procesos de reclutamiento es el uso de lenguaje inclusivo y/o neutral para atraer el talento LGBTI+. Es importante que dentro del proceso de reclutamiento, las personas candidatas sean informadas sobre el compromiso adquirido por la organización en materias de diversidad, equidad e inclusión. Para llegar al talento diverso, es importante conocer sus necesidades, temores, qué es lo que busca y cuál es la percepción actual de la marca, puesto que lo que se busca es indagar sobre qué mueve y motiva al talento LGBTI+ y en base a ello desarrollar una propuesta de valor que permita atraer y retener al talento diverso.



## 5

## Iniciativas orientadas a personas no binarias



La inclusión de personas no binarias dentro de la organización puede llevarse a cabo mediante el respeto a los pronombres sociales con los que se identifica la persona, para ello, la organización puede promover e incorporar de manera cotidiana el preguntar por el nombre social y los pronombres con los que se identifican las personas de la organización, además del uso de un lenguaje neutro o inclusivo. Es importante que dentro de los formularios y registros las personas puedan elegir entre opciones de género no binario.

En relación a las instalaciones, una buena práctica a desarrollar es la habilitación de baños de género neutro. Otro aspecto a considerar radica en los códigos de vestimenta dentro de la organización, para ello, una medida inclusiva con las personas no binarias es la flexibilización de los códigos de vestimenta, esto quiere decir, que los conjuntos de vestuario no estén determinados por el género. Si bien la

Dirección del Trabajo, en el ORD. N°823/26, establece que no cuenta con las

facultades concretas para disponer sobre la entrega de uniformes o vestimentas de trabajo, al tratarse de una medida de administración interna, sí tiene la facultad de fiscalizar y denunciar ante los Tribunales de Justicia los casos en los que no se esté respetando la identidad de género de los/as colaboradores/as. (Dirección del Trabajo, 2017)

# TRABAJANDO EN DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN: PREGUNTAS FRECUENTES





## ¿Cuáles son los desafíos que podemos encontrar al momento de trabajar en diversidad, equidad e inclusión?

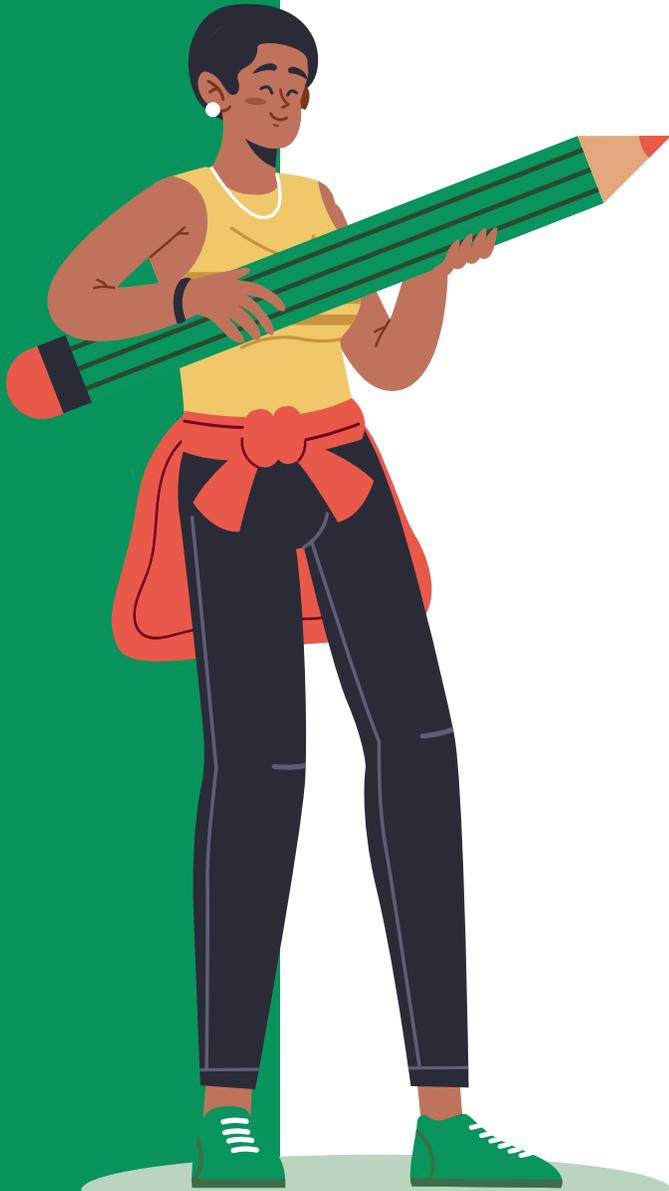
- Enfrentar una inclusión forzada cuyo único objetivo es el cumplimiento de las cuotas de inclusión, sin contar con las estructuras organizacionales necesarias para que sea efectiva.
- Llevar a cabo una gestión que permita el equilibrio entre los pilares de diversidad, equidad e inclusión con los que cuenta una organización y la generación de programas transversales que, a su vez, puedan responder a las necesidades propias de cada grupo.
- Enfrentar resistencias por parte de ciertas personas que pueden resultar violentas hasta el punto de rechazar abiertamente la diversidad.
- El diseño de nuevas alternativas y soluciones que respondan a las diversas demandas organizacionales impulsadas por los cambios sociales del entorno en el cual se desenvuelven.
- La falta de referentes en temáticas que aún resultan poco conocidas.

## ¿Cuáles son las barreras que enfrentamos al momento de trabajar en diversidad, equidad e inclusión?

- Prejuicios y sesgos inconscientes que portan los/as colaboradores/as que dificultan la inserción laboral de la diversidad.



- La falta de infraestructura y accesibilidad que impiden una inclusión efectiva.
- Barreras actitudinales que dificultan la retención del talento diverso.
- Falta de educación en relación a la importancia del espacio laboral y desconocimiento de la realidad en el trabajo de las diversidades debido a la falta de actualización de datos que logren visibilizar la discriminación en este tipo de espacios, lo que genera una minimización del trabajo realizado desde diversidad, equidad e inclusión.
- Las resistencias internas derivadas de la cultura organizacional que dificultan el diseño o el avance de proyectos en materia de diversidad, equidad e inclusión.
- La minimización del trabajo realizado desde diversidad, equidad e inclusión se ve reflejado en la falta de asignación de presupuesto, puesto que en muchas organizaciones no es posicionado como un pilar estratégico.



## ¿Cuáles son los facilitadores del trabajo en diversidad, equidad e inclusión?

- Ganas y voluntad de las organizaciones en trabajar y preparar a sus equipos para la incorporación de la diversidad.
- Contar con los conocimientos y preparación profesional necesarios para llevar a cabo labores en temáticas de diversidad, equidad e inclusión.
- Contar con un equipo que se apoye entre sí para enfrentar los problemas del día a día.
- Cambios legislativos que facilitan la discusión e implementación de iniciativas en materia de diversidad, equidad e inclusión.
- Mayor cuestionamiento de las organizaciones en relación a sus prácticas y formas de trabajo.
- La implementación de programas que orientan a las organizaciones sobre las acciones que debiesen tomar para avanzar en inclusión, de esta forma, se va dando respuesta a los requerimientos derivados de los cambios sociales.
- La motivación que suscita el interés por seguir aprendiendo sobre diversidad, equidad e inclusión, lo que permite conocer nuevos campos de acción.

# RECOMENDACIONES





Es importante generar constante innovación y eficiencia en la gestión de programas de inclusión LGBTI+, por lo que la recomendación es que siempre se pueda realizar un diagnóstico rápido que considere a los actores beneficiarios de la solución.

El trabajo en diversidad, equidad e inclusión implica un enorme esfuerzo emocional, ello implica un trabajo en el desarrollo de la tolerancia a la frustración, ya que es un camino difícil, lleno de obstáculos pero no imposible de superar y también, gratificante. Es por ello que desde Pride Connection Chile seguimos impulsando ambientes laborales que tengan como principios la no discriminación, el respeto, la aceptación y el trato igualitario de los/as colaboradores/as, lo que tiene como beneficio fundamental visibilizar a todas las personas, y desplegar su potencial y talento, porque la diversidad sexual está presente en todos los ambientes en los que se desenvuelve el ser humano y este toolkit es una guía que pueda ayudarte a orientar los esfuerzos de tu organización para que también sean parte del cambio.



# REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

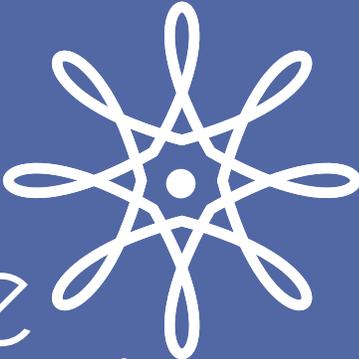




- American Psychological Association. (2013). Orientación sexual e identidad de género. <https://www.apa.org/topics/lgbtq/sexual>
- Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. (2023). Ley de Antidiscriminación. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. <https://www.bcn.cl/portal/leyfacil/recurso/undefined>
- Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. (2020). Ley de Acuerdo de Unión Civil. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. <https://www.bcn.cl/portal/leyfacil/recurso/undefined>
- Código del Trabajo, artículo 2. (s. f.). DT - Normativa 3.0. <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-propertyvalue-145759.html>
- Diaz, I. C., y Cisterna, K. (2016). Beneficios de la inclusión: una perspectiva organizacional. Experiencias y desafíos sobre educación superior inclusiva (pp. 100-117). Centro de Estudios Latinoamericanos de Educación Inclusiva (CELEI).
- Dirección del Trabajo. (2017). ORD. N°823/26 DT - Normativa 3.0. <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-111255.html>
- Dirección del Trabajo. (2020). ORD. N°3088/32 DT - Normativa 3.0. <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-119319.html>
- Dirección del Trabajo. (2022). ORD. N°147 DT - Normativa 3.0. <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-121817.html>
- Dirección del Trabajo. (2022.). ORD. N°1533 DT - Normativa 3.0. <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-122709.html>
- Dirección del Trabajo. (2022). ORD. N°1582/32 DT - Normativa 3.0. <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-122688.html>
- Fundación Iguales (2022) Glosario de conceptos sobre Diversidad Sexual y de Género. <https://www.prideconnection.cl/archivos/GLOSARIO-2022.pdf>
- Gestión Social y Fundación Iguales (2015). Chile No Sabe: Primer Estudio sobre Diversidad Sexual y Trabajo Dependiente. Iguales.cl. <https://www.iguales.cl/pride/encuesta-nacional-diversidad-en-trabajo.pdf>
- Gil, I. (2018). Diferencias entre diversidad e inclusión. Diversidad e inclusión. <https://fundacionadecco.org/azimut/diferencias-diversidad-inclusion/>



- ICBF (2018). ¿Qué significa salir del closet? - Instituto Colombiano de Bienestar Familiar ICBF. <https://www.icbf.gov.co/que-significa-salir-del-closet>
- Ley de identidad de género. (2019). <https://www.bcn.cl/portal/leyfacil/recurso/ley-de-identidad-de-genero>
- Pride Connection Chile (2023). Radiografía Pride Connection - Equidad CL 2023 <https://www.prideconnection.cl/wp-content/uploads/2023/04/Radiografia-Pride-Connection-2023-Publica.pptx.pdf>
- UN Free & Equal. (2017). UN Free & Equal. <https://www.unfe.org/es/definitions>



Pride  
Connection<sup>Chile</sup><sup>®</sup>



El éxito está en la **diversidad**