



acción
empresas |  wbcscd

MANUAL DE GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

(D&I) EN LAS EMPRESAS

LÍNEA TEMÁTICA
PERSONAS Y TRABAJO / 2021

/ índice

01

/ introducción

¿Por qué debemos gestionar la diversidad e inclusión en las organizaciones?

/ 03

02

/ definiciones y conceptos

/ 06

03

/ beneficios de la gestión de la diversidad

/ 10

04

/ pasos para la gestión de la diversidad

/ 12

a. gobernanza

/ 13

b. diagnóstico / línea base

/ 15

c. plan de acción

/ 17

d. seguimiento:

/ 17

05

/ grupos de la diversidad

/ 24

género

/ 25

personas con discapacidad

/ 27

personas mayores

/ 29

migrantes

/ 31

diversidad sexual

/ 33

personas con antecedentes penales

/ 35

06

/ casos prácticos de empresas

/ 37



01

INTRODUCCIÓN

/ introducción

¿Por qué debemos gestionar la diversidad en las organizaciones?

La inclusión y la diversidad, factores clave y diferenciadores en la gestión empresarial moderna, se han visto debilitadas y en retroceso durante la pandemia por Covid-19, a pesar de que son fundamentales para la recuperación de la actividad empresarial, la resiliencia, la reinversión, la innovación y la creación de una cultura organizacional participativa y equitativa.

El actual contexto, que se distingue por cambios sociales y crisis sanitaria, ha obligado a las empresas de todo el mundo a enfrentarse a un escenario de disrupción e incertidumbre, en el que han debido hacerse cargo de asegurar la continuidad operativa. Esto ha provocado que, en muchos rubros, la D&I quedara relegada a una prioridad estratégica, agravando así las desigualdades preexistentes, que afectan especialmente a trabajadores y trabajadoras más vulnerables.

Hoy, es más importante que nunca, generar espacios laborales equitativos, que entreguen oportunidades a todos y a todas. La innovación y la resiliencia, dos de las características de las empresas diversas e inclusivas, son muy necesarias para que las empresas se reorganicen y retomen sus labores. De esta forma, la D&I, es una guía para que los líderes transiten un camino económico y socialmente viable en un escenario de retorno a la normalidad.

/ introducción

¿Por qué debemos gestionar la diversidad en las organizaciones?

Frente a los desafíos del trabajo del futuro, una cultura inclusiva aporta de manera significativa, a la reducción de la desigualdad y permite la construcción de una sociedad más participativa, equitativa y meritocrática a través del aumento en la innovación, adaptabilidad, compromiso, diversidad y mejora la toma de decisiones, lo que sin duda genera mayor rentabilidad, reducción de costos y mejora la reputación.

Para apoyar a las empresas frente a los desafíos que trae la gestión de la diversidad, Acción Empresas junto al comité temático de la línea Personas y Trabajo, que integran representantes de Empresas SB, Lipigas, Arauco, SMU, Walmart y Colbún, ha desarrollado esta guía que contiene los pasos a seguir para gestionar la D&I en las empresas, de manera exitosa.





02

**DEFINICIONES
Y CONCEPTOS**

/ definiciones y conceptos

Diversidad

Diversidad es hablar de diferencias y similitudes individuales que existen entre las personas, las cuales, a su vez, se vuelven características compartidas. Incluye la originalidad y pluralidad de identidades que caracterizan a los grupos y sociedades que componen la humanidad.

Diversidad no es solo hablar de etnias, de personas con discapacidad, migrantes, orientación sexual o género. La diversidad la constituyen todas las personas, con sus semejanzas y diferencias.

Hablar de diversidad es comprender que en una persona se encuentran distintos rasgos a partir de las distinciones que están presentes en el lenguaje: una mujer puede ser migrante y pertenecer a una etnia indígena; un migrante puede a su vez una persona con discapacidad y hombre. En las personas se conjugan diversas características e identidades coexistentes que las hacen únicas e iguales en la diferencia.

Asimismo, existen grupos prioritarios que enfrentan mayores barreras para su inclusión social o que ven vulnerados sus derechos en mayor medida lo que, a todas luces, no es aceptable en la sociedad de hoy, por lo que la comunicación como herramienta que construye realidades, las posiciona, transforma o perpetúa estereotipos, debe considerar estas circunstancias y liderar la disminución y eliminación de esas barreras.

/ definiciones y conceptos

Inclusión

Es una distinción que reconoce la importancia de la diversidad y dignidad de las personas para participar en la sociedad a partir de la igualdad de oportunidades, vinculada al enfoque de derechos humanos, el que sitúa a los individuos al centro del desarrollo, entregando una respuesta política a los problemas de integración de las sociedades modernas.

Desde la perspectiva de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), establecidos por Naciones Unidas en la Agenda 2030, el enfoque de inclusión social se encuentra directamente vinculado con el principio fundamental de que "nadie quede atrás". En otros términos, el concepto de inclusión social se define como un proceso generador de oportunidades para que todas las personas sean partícipes del desarrollo.

Discriminación

Se define como discriminación a cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación (art. 1 Convenio 111, OIT).

Asimismo, señala que las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación (art. 5 Convenio 111, OIT).

/ definiciones y conceptos

Discriminación

Inclusive a nivel laboral, el actual Código del Trabajo desarrolló un catálogo aún más amplio incorporando dentro del concepto de discriminación los actos de distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. Por su parte, la discriminación arbitraria, según la Ley 20.609, es la “distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales”.

Interseccionalidad

Se refiere a que el sexo, el género, etnia, clase social o la orientación sexual, como otras categorías, están interrelacionadas, lo que crea múltiples niveles de injusticia social y una doble discriminación (Platero, 2014).

Los efectos de la interseccionalidad también se sienten en el lugar de trabajo, donde los trabajadores que pertenecen a dos o más categorías subrepresentadas experimentan mayor discriminación y falta de oportunidades para desarrollar sus carreras.



03

***BENEFICIOS DE LA GESTIÓN
DE LA DIVERSIDAD***

/ beneficios de la gestión de la diversidad

reducción de costos

La percepción de los trabajadores y trabajadoras sobre un contexto organizacional que favorece la aceptación de todos sus colaboradores y provee un ambiente en el que las personas pueden usar sus talentos individuales, mejora la satisfacción laboral y favorece el compromiso organizacional, impactando directamente en el aumento de la productividad. También disminuye la rotación, donde la diversidad pasa a ser un factor de atracción y retención de talento.

innovación

El progreso y la innovación al interior de las organizaciones depende de la existencia de grupos de trabajo diversos que reconozcan la multiplicidad de puntos de vista. Esto aumenta los niveles de análisis crítico y permite la toma de mejores decisiones, creando ventajas comparativas para las organizaciones.

reconocimiento externo

Las organizaciones con buena reputación en términos de gestión de la diversidad, serán más atractivas para posibles colaboradores o colaboradoras o posibles clientes y aumentará su productividad.

rentabilidad

Las grandes empresas que cuentan con una mayor representación de diversidad, tienen más probabilidades de un mejor rendimiento, alcanzando un 35% más rentabilidad. Esto se debe a que la generación de una mayor variedad de talento en la empresa, con diferentes experiencias y liderazgos, impacta directamente en un cambio en la toma de decisiones.



04

***PASOS PARA LA GESTIÓN
DE LA DIVERSIDAD***

/ pasos para la gestión de la diversidad

Los siguientes puntos son recomendaciones y sugerencias de acciones que pueden propiciar el éxito de la gestión de la diversidad en las empresas.

Entendiendo que no toda fórmula aplica a la cultura particular de cada organización, invita a las empresas a reflexionar internamente sobre la adopción e incorporación de cada uno de estos pasos para alcanzar el éxito de sus procesos de diversidad e inclusión.

a. gobernanza

1. compromiso

Se recomienda que las empresas puedan expresar su compromiso con el respeto a la D&I mediante una declaración que:

- Sea aprobada por el más alto nivel directivo de la empresa.
- Disponga y defina los recursos necesarios para el desarrollo de acciones relacionadas con la Diversidad e Inclusión, tanto al interior de sus equipos como también de cara a las comunidades en las cuales están insertas.
- Se base en un asesoramiento especializado interno y/o externo.
- Establezca lo que la empresa espera en relación con D&I, de sus trabajadores, socios, accionistas y otras partes directamente vinculadas con sus operaciones, productos o servicios.
- Se haga pública y se difunda tanto interna como externamente a todos los trabajadores, los socios, accionistas y otras partes interesadas.

/ pasos para la gestión de la diversidad

1. compromiso

- Quede reflejada en las políticas y los procedimientos necesarios para inculcar el compromiso asumido a nivel de toda la empresa.
- La declaración en materia de D&I de la alta gerencia y de la empresa en su conjunto forme parte de la cultura y valores corporativos, de cara a todos quienes están llamados a concebirla, implementarla y controlarla.

El compromiso debe ser público, difundido y accesible a todas las personas o partes interesadas. Es importante que se encuentre disponible fácilmente en la página web de la empresa y que se divulgue por otros medios.

Algunos ejemplos:

<https://bit.ly/3JsdJuC>

<https://bit.ly/3mD7QAR>

2. responsables

La alta gerencia será la responsable de establecer y asegurar la difusión de la política a todas y todos los colaboradores de la compañía. Definirá los objetivos e indicadores para darle cumplimiento, las responsabilidades en la materia y asegurará los recursos necesarios para su ejecución. Asimismo, cada colaboradora y colaborador, será responsable de fomentar entre sus equipos de trabajo, la valoración de las diferencias individuales, fomentando un ambiente de respeto y de trato justo.

Se recomienda establecer instancias de coordinación y relacionamiento interno en de la empresa. Por ejemplo, crear un comité de diversidad, en el que participen distintos

/ pasos para la gestión de la diversidad

2. responsables

trabajadores, incluyendo a representantes de(los) grupo(s) prioritario(s) previamente definido(s)– que se encargue de trabajar en la estrategia, la distribución de las obligaciones de cada área involucrada en el programa, y que permita asegurar la correcta comunicación de los avances y compromisos en toda la organización, a la vez que analiza y pacte, de común acuerdo, las medidas y acciones a llevar a cabo en materia de gestión de la diversidad. La idea es que al menos dos veces al año, se emita un reporte con los resultados y avances al directorio y/o gerente/a general, involucrando a los altos ejecutivos/as.

b. diagnóstico → línea base

1. mapa de diversidad

Es esencial elaborar indicadores de diversidad visibles (edad, sexo, país de origen, etc.) e invisibles (experiencia laboral, formación, orientación sexual, etc.) para conocer el grado de heterogeneidad de la organización.

Se recomienda realizar un levantamiento cuali y cuantitativo, a través de encuestas anónimas y confidenciales y focus group, para obtener cifras y datos que permitan profundizar en la materia. También, en caso de ser necesario, se pueden promover espacios de diálogo seguros para los distintos grupos prioritarios con los que van a trabajar – grupos de afinidad, por ejemplo–, que posibilite el levantamiento de temáticas no contempladas. Esto podría convertirse en un canal adicional, que identifique brechas en condiciones laborales o una manera de promover el bienestar en futuras etapas.



/ pasos para la gestión de la diversidad

c. plan de acción

Desarrollar un plan de acción con el propósito de mejorar la gestión de la diversidad generados en el análisis anterior, abordando los puntos críticos y brechas identificadas en el diagnóstico, para avanzar hacia una cultura inclusiva. El plan debe contener indicadores, plazos e iniciativas concretas que aborden las distintas problemáticas, incluyendo todos los procesos y áreas involucrada, entre ellos:

- **Objetivo y alcance del plan**, junto con una o más metas cuantificables sobre la gestión inclusiva.
- **Descripción de las actividades** que se realizarán en la empresa (áreas y/o procesos).
- Identificación de las **oportunidades de mejora** para la gestión de D&I en los procesos y/o áreas previamente caracterizadas, en base a los puntos críticos y brechas identificadas en el diagnóstico.
- **Indicadores** que permitan realizar seguimiento del programa, midiendo los avances en materia de D&I.

d. seguimiento

La calidad del indicador es fundamental para obtener un buen diagnóstico y, a partir de ello, diseñar una política de diversidad y los planes de acción, de acuerdo con los objetivos prioritarios. Ayudan a motivar y alinear a la organización tras la estrategia de D&I, permitiendo establecer un punto de referencia y seguimiento para avances.

/ **pasos para la gestión de la diversidad**

d. seguimiento

Es importante trabajar con metas concretas y plazos específicos, que estén acompañados de un plan acorde que permita llegar a esos resultados en el tiempo definido. En cada etapa del plan, debe haber claridad de los responsables, quienes deberán ser integrantes transversales de la organización, relevando la importancia de que la gestión de la diversidad es un trabajo conjunto, donde todos y todas son responsables del cumplimiento y del avance de una empresa.

Los indicadores de diversidad deben combinar aspectos cuantitativos y cualitativos para ofrecer información relativa a los hechos concretos que están midiendo y respondiendo al porqué y el cómo se producen esas realidades. Con el objetivo de medir los logros y los avances de las acciones implementadas, los indicadores de diversidad se pueden clasificar en indicadores de proceso y/o de resultados.

ejemplo de indicadores

- Cuantitativo: N° de personas en situación de discapacidad.
- Cualitativo: Nivel de conocimiento de la política de D&I.
- Procesos: Cumplimiento del plan de capacitaciones de D&I para colaboradores.
- Resultados: N° de casos de discriminación.

/ **pasos para la gestión de la diversidad**

d. seguimiento

ejemplo de acciones

1. reclutamiento, selección y contratación inclusiva

- Búsquedas laborales con mensajes que afirman compromiso con D&I.
- Evaluar CV y solicitudes sin tener acceso a nombres o características para identificar a los postulantes (CV ciego).
- Fuentes de reclutamiento: alcances hacia la diversidad poblacional. Contratar personal a través de organizaciones, servicios o plataformas que trabajan con grupos prioritarios.
- Generación de redes con fundaciones, organizaciones, que puedan contar con mayor apertura de perfiles laborales a los cuales se puede dirigir la búsqueda.
- Analizar requisitos y lenguaje utilizado en las descripciones de tareas para garantizar que sean equitativos e inclusivos, al igual que el uso de imágenes de forma representativa y sin sesgos.
- Contar con un equipo de reclutamiento y selección con competencias en temáticas de inclusión y sesgos inconscientes, que cuenten con las herramientas adecuadas para evaluar a candidatos diversos. Debe incluir entrenamiento en evaluación para personas con discapacidad que requieran ajustes durante su proceso de evaluación.
- Tener un plan de inducción que contemple necesidades para determinados grupos prioritarios.



/ **pasos para la gestión de la diversidad**

d. seguimiento

2. formación en materia de D&I

- Impartir talleres de liderazgo inclusivo y gestión de la diversidad de manera transversal en la empresa.
- Realizar jornadas de concientización y capacitación relacionadas a la diversidad y a los distintos grupos prioritarios definidos a trabajar para lograr la reducción de sesgos.
- Crear programas de liderazgo/mentorías/promoción de redes internas/planes de desarrollo de carrera o sucesión, orientadas a grupos prioritarios.
- Impartir talleres transversales de sensibilización en cuanto a los sesgos que existen en los distintos grupos prioritarios.
- Establecer la promoción de la participación de los grupos menos representados en tareas que rompan con los estereotipos y sesgos, por ejemplo: incorporar mujeres en labores masculinizadas, como el manejo de grúas de operaciones logísticas.

3. comunicaciones

Plan de comunicaciones: elaborar un mensaje que refuerce el compromiso de la empresa y de la dirección con la inclusión y la diversidad, a través de una perspectiva de diversidad establecida en la estrategia comunicacional de manera transversal. Los procesos de comunicación van a permitir sensibilizar a la organización y generar un impacto en la cultura organizacional sobre los aportes que tiene la diversidad.

Aspectos a considerar:

- El compromiso e interés con la gestión de la diversidad debe ser público y difundido a través de políticas, planes de acción, memorias, página web, publicidad y entre otros.

/ **pasos para la gestión de la diversidad**

d. seguimiento

3. comunicaciones

- Contar con un código ético del uso de lenguaje e imágenes.
- Incorporar distintas estrategias de comunicación, a través de diferentes canales que permitan el ingreso de forma dinámica.
- Tener un canal de denuncias y reclamos para situaciones y tratos de discriminación con procedimientos y sanciones claras y públicas. Fomentar su uso para las y los colaboradores, otorgando garantías de confidencialidad, transparencia, efectividad y no represalias, que genere confianza en quienes deseen ocuparlo. Las políticas y protocolos deben actualizarse según los resultados de la investigación de las denuncias.
- Promover la comunicación inclusiva:
 - Generar conciencia sobre la creación de estereotipos, barreras y/o distinciones, hacer visibles prejuicios y sesgos inconscientes de manera que puedan ser trabajados.
 - Comunicar, desde un enfoque de respeto, características como la edad, género, raza, etnia, religión, clases sociales, sexualidad, discapacidad, nacionalidad y todas aquellas particularidades que hacen únicas a las personas e iguales en la diferencia.
 - Utilizar lenguaje inclusivo en las diferentes comunicaciones, materiales, documentos e imágenes que muestran la diversidad dentro de la organización, para incluir a la gran mayoría de personas.

Ejemplo:
Guía comunicación inclusiva
de Acción Empresas y
Fundación Descúbreme
<https://bit.ly/3pAyxYW>

/ pasos para la gestión de la diversidad

d. seguimiento

4. alianzas estratégicas en el plan de trabajo

- Las alianzas estratégicas son determinantes en el desarrollo de una iniciativa de diversidad eficaz para acceder a conocimientos y recursos. Estas se pueden realizar con el sector público, academia y organizaciones de la sociedad civil, etc.
- El objetivo es establecer un compromiso sólido, por ambas partes, que permitan vías de colaboración, espacio para compartir buenas prácticas, asesoramiento y apoyo en la gestión de la diversidad y la inclusión.

5. seguimiento: monitoreo, evaluación y mejora continua

Para asegurar el avance en el cumplimiento de metas de la estrategia de D&I, es fundamental monitorear y revisar la efectividad de las iniciativas y trazar el progreso, así como mantener a los trabajadores informados de los avances.

El seguimiento se basa en el levantamiento, análisis y - de ser necesario - actualización de los indicadores definidos como claves con la colaboración del comité de D&I y debiera incluir encuestas y focus group con los trabajadores y las trabajadoras para medir la percepción respecto a gestión de D&I y/o encuestas anónimas al personal perteneciente a los grupos prioritarios definidos para evaluar la percepción de inclusión.



05

GRUPOS DE LA DIVERSIDAD

A continuación, se revisarán algunos de los grupos de la diversidad para abordar en la organización y su contexto en Chile. Hay que precisar que existe una mayor variedad de grupos para incluir en la gestión de la diversidad, en caso de que se quiera profundizar.



/ género

/ grupos de la diversidad

género

**¿Cómo trabajar con el
grupo prioritario de género
en la empresa?**

**Revisa los siguientes
documentos de Comunidad
Mujer y del Ministerio de
la Mujer y la Equidad de
Género.**

**<https://bit.ly/3px3Fbt>
<https://bit.ly/3exs5eE>**

El COVID-19 impactó profundamente en las economías y sociedades, afectando de manera desproporcionada a mujeres, lo que provocó un aumento en las brechas de género global, pasando de 99,5 años a 135,6 años, según el Global Gender Gap Report del World Economic Forum.

Junto a ello, la salida de la fuerza de trabajo en Chile es mayoritariamente femenina (54% del total), a lo que se sumó el peso del cuidado de los miembros del hogar durante el confinamiento.

Tras estos efectos, se debe potenciar la equidad de género y la reactivación económica con perspectiva de género como factor clave para la superación de las diversas crisis, pues existe una fuerte correlación entre la diversidad de género y el bienestar organizacional, lo que, a su vez, se asocia a un mejor desempeño empresarial. También se ha observado que las ciudades y países con mujeres líderes están enfrentando la pandemia de COVID-19 con mayor éxito que aquellos sin liderazgos femeninos, constatando que este aspecto podría ser decisivo a la hora de gestionar situaciones difíciles.

De esta manera, reintegrar y aumentar la participación laboral de las mujeres, se transforma en una oportunidad y un desafío para adaptarse a nuevas realidades.



/ personas con discapacidad

/ grupos de la diversidad

personas con discapacidad

¿Cómo trabajar con el grupo prioritario de personas con discapacidad en la empresa?

Revisa los siguientes documentos de Empresas Inclusivas (ReIN) de Fundación Descúbreme y de Fundación ConTrabajo.

**<https://bit.ly/3JmXKxM>
<https://bit.ly/3sBGyyA>
<https://bit.ly/3Hfhguc>**

En Chile hay 2.606.914 personas con discapacidad mayores de 18, es decir, un 20% de la población nacional de adultos tiene algún grado de discapacidad.

A tres años de vigencia de la Ley 21.015, en la que las empresas con 100 o más trabajadores deben contar con inclusión laboral de personas con discapacidad, sólo se han registrado 20.076 personas con discapacidad con un contrato laboral vigente, lo que corresponde a un 33,9% de la cuota legal de contratación establecida a todas las empresas con 100 o más trabajadores, según el “Informe de Evolución de la Ley N°21.015”.

Tomando en cuenta la normativa, 12.202 empresas tienen la obligación de cumplir con la norma en nuestro país, abriendo, potencialmente, 59.203 cupos laborales a personas con discapacidad (**Fundación Contrabajo, 2021**). Se evidencia así, la falta de herramientas que permitan realizar procesos de inclusión laboral que sean exitosos y sostenibles en el tiempo, limitando el real valor que pueden entregar al mundo laboral.

Esto no sólo se debe a cómo las diferentes crisis han afectado el proceso de consolidación de la ley debido al fuerte impacto en la generación de empleo y al desarrollo de proyectos de D&I en las organizaciones, sino que también a importantes barreras actitudinales debido a una visión estereotipada de las personas con discapacidad.



/ **personas mayores**

/ **grupos de la diversidad**

personas mayores

¿Cómo trabajar con el grupo prioritario Personas Mayores en la empresa?

Revisa los siguientes documentos de Fundación Casa de la Paz y TRAVESÍA 100

**<https://bit.ly/3sFmThI>
<https://bit.ly/3FBh3kC>**

Chile se encuentra en una transición demográfica caracterizada por el envejecimiento de la población. Según el INE 2019, las personas mayores de 60 años representan el 12,5% del total del país y se prevé que para 2050, este grupo etario alcanzará más de un tercio del total (INE 2019). Además, en este momento, el país presenta una de las fuerzas laborales más envejecidas de Sudamérica.

Este fenómeno, sumado a que las personas mayores son consideradas estereotipadamente como un “grupo vulnerable”, porque son susceptibles de enfrentar diversas situaciones de discriminación por edad y por las condiciones asociadas a ella, impone a este grupo etario importantes desafíos para encontrar empleo o mantenerse en él, pero también presenta oportunidades (Casa de la Paz, 2019).

Por otra parte, la silver economy o economía plateada, ha logrado capturar la atención entre aquellas sociedades que tienen una población que se mantiene en envejecimiento creciente y progresivo. Se refiere a un subconjunto de la economía global, enfocada en las necesidades y demandas de las personas mayores, apuntando a una convergencia entre lo social y lo medioambiental.

Considerando lo anterior, la economía plateada se configura como una oportunidad y desafío para las empresas, permitiéndoles realizar las cosas de forma distinta, considerando mercados para y con las personas mayores (BID, 2020). Esto supone un aporte a la innovación en procesos intergeneracionales, ya que introduce en la conversación de experiencias que representan nuevos insumos y miradas.



/ migrantes

/ grupos de la diversidad

migrantes

**¿Cómo trabajar con el
grupo prioritario Migrantes
en la empresa?**

**Revisa los siguientes
documentos de Fundación
Casa de la Paz / Guías
Fundación Servicio Jesuita
a Migrantes (SJM)**

**<https://bit.ly/3qvV0ix>
<https://bit.ly/3mAyavd>**

La migración ha tenido un crecimiento inédito en Chile en los últimos años. La población extranjera residente llegó a 1.531.391, de las cuales 1.325.740 son personas en edad de trabajar. Además, la participación en el mercado laboral de las personas migrantes, ha sido positiva (77%), siendo mayor al de la población nacional (57%) (INE, 2021)

A pesar de esto, aún existe una importante brecha en relación al acceso a empleo decente en función de sus calificaciones y aspiraciones, lo que restringe la integración y reduce el empleo. Si para 2020, el 21% de la población local que había cursado estudios superiores se desempeñaba en empleos de menor calificación a su nivel educacional, la cifra ascendía al 44% en la población migrante con igual nivel educativo (SJM, 2021).

La inclusión de personas migrantes abre un mundo de oportunidades: incorporación de nuevos talentos y capacidades, aumento de la fuerza laboral y el tamaño de los mercados, compensa el envejecimiento de la población nacional y enriquece la cultura, entre muchas otras.



/ diversidad sexual

/ **grupos de la diversidad**

diversidad sexual

¿Cómo trabajar con el grupo prioritario Diversidad Sexual en la empresa?

Revisa la guía de Pride Connection y el trabajo de Walmart como recurso de aprendizaje.

**<https://bit.ly/3ew42Nu>
<https://bit.ly/3ey382l>**

Cada vez más, las empresas de todo el mundo están adoptando la inclusión LGBTQ+ en sus políticas y prácticas. La quinta versión de la radiografía Pride Connection reveló que el 74% de las empresas cuenta con una política de D&I y de ellas, el 82% contempla la diversidad sexual y un 80% de las organizaciones incluyeron temáticas para evitar la discriminación por orientación sexual, transformándose en un eje prioritario para las grandes y medianas empresas del país.

Si bien se muestran avances sustanciales, aún hay importantes desafíos: el 62% de las empresas de la red Pride Connection, no cuentan con protocolos de transición de género y sólo el 44% de las empresas cuenta con encuestas de clima organizacional relacionadas con temática LGBTQ+.

A nivel mundial, sólo el 31% de los empleados LGBTQ+ son completamente abiertos sobre su identidad / expresión de género u orientación sexual en el trabajo. Esta cifra cae a sólo el 21% entre los que ocupan puestos de liderazgo (Accenture, 2020.)



/ **personas con antecedentes penales**

/ grupos de la diversidad

personas con antecedentes penales

¿Cómo trabajar con el grupo Personas Infractoras de Ley en la empresa?

Revisa la guía de Fundación Proyecto B

<https://bit.ly/3euKLf0>

Se entiende la reinserción social como aquel “proceso mediante el cual una persona que ha infringido la ley logra alcanzar una participación activa y pro social en su entorno comunitario, la satisfacción de sus necesidades a través de medios lícitos y el ejercicio pleno de sus derechos sociales” (Proyecto B, 2014).

La capacitación laboral es uno de los elementos más eficaces que se utilizan actualmente para facilitar los procesos de reinserción de las personas infractoras de ley, incidiendo positivamente en disminuir la posibilidad de reincidencia.

Sin embargo, incluso teniendo las competencias necesarias para insertarse laboralmente, se ha observado que las personas que han cumplido alguna condena, se enfrentan a un sinnúmero de barreras a la hora de conseguir empleo.



06

**CASOS PRÁCTICOS
DE EMPRESAS**

/ casos prácticos de empresas

6.1 COLBÚN

CASO DIVERSIDAD E INCLUSIÓN COLBÚN

**“Trabajando para acortar
la brecha de género en el
sector eléctrico”**

En Colbún creemos en el valor de la diversidad como un motor de cambio que genera innovación y mayor productividad, que conecta a la empresa con nuestra sociedad y permite generar mayor compromiso y sentido de pertenencia con nuestros trabajadores y trabajadoras para alcanzar el logro de nuestros objetivos de negocio.

Buscamos garantizar que nuestros todas las personas en Colbún se desarrollen en espacios laborales de cuidado y respeto, promoviendo entornos inclusivos, igualdad de oportunidades, diversidad y, por sobre todo, que cada persona sienta que puede ser realmente quien es.

Uno de nuestros focos en materia de diversidad, equidad e inclusión, dada la baja participación femenina en el sector eléctrico, es la equidad de género. Tenemos la convicción de que la participación laboral de mujeres en un contexto de equidad, no es sólo un imperativo ético, sino que es también una oportunidad para fortalecer nuestra empresa. Contar con equipos diversos en términos de género promueve la innovación, la colaboración, una mayor resiliencia y capacidad de enfrentarse a cambios, cercanía y empatía con los clientes.

La industria eléctrica es un sector en el que existen brechas históricas en términos de representación de mujeres en los equipos de trabajo y en posiciones de liderazgo. La experiencia nos dice que esta realidad no va a cambiar a la velocidad que nos gustaría en forma espontánea. Por lo mismo, hace algunos años que en Colbún estamos trabajando con metas concretas que nos

/ casos prácticos de empresas

6.1 COLBÚN

CASO DIVERSIDAD E INCLUSIÓN COLBÚN

**“Trabajando para acortar
la brecha de género en el
sector eléctrico”**

permitan avanzar en estas materias, y acelerar los cambios. Uno de los compromisos que hemos adquirido públicamente a partir de 2021, es subir el porcentaje de mujeres en la dotación total de Colbún de 20% a 25% al año 2025, priorizando la contratación en áreas y roles masculinizados para promover la diversidad en los equipos.

Para ello, debemos asegurar la presencia femenina en los procesos de reclutamiento, intencionando ternas con equidad de género y contratación preferente de mujeres en igualdad de condiciones. Esta es una meta ambiciosa toda vez que implica que cerca de un 40% de todas las contrataciones que haga la empresa en los próximos años corresponda a mujeres.

Además de asegurar la equidad salarial en cargos comparables, realizando estudios en profundidad para conocer si existen brechas que no estén asociadas al rol/ cargo o a la antigüedad, buscamos promover la participación femenina en roles de toma de decisiones, ya que mientras más mujeres se encuentren en altos cargos, más oportunidades se abren para otras mujeres. Es así como hemos generado un programa de liderazgo femenino interno y participamos de un programa de mentorías interempresas con mentores, mentoras y guiadas, lo que ha permitido que más mujeres puedan avanzar en sus planes de desarrollo en Colbún.

Todos estos desafíos tienen también un fuerte componente cultural. Sabemos que cualquier acción puede caer en terreno infértil si como compañía no trabajamos las conductas y creencias

/ casos prácticos de empresas

6.1 COLBÚN

CASO DIVERSIDAD E INCLUSIÓN COLBÚN

**“Trabajando para acortar
la brecha de género en el
sector eléctrico”**

asociadas a respeto, trato, sesgos, valor de la diversidad y la corresponsabilidad, entre otros. Por ello, realizamos talleres sobre buen trato y convivencia respetuosa, charlas sobre equidad de género, hemos participado activamente en estudios sobre sesgos en la industria, y buscamos involucrar en esta estrategia a todas las jefaturas.

Hasta ahora, estas medidas nos han mostrado que vamos por buen camino. En 2020 logramos que un 33% de las contrataciones recayeran en mujeres (un 31% en áreas masculinizadas), reforzando una tendencia al alza que nos ha permitido ir aumentando de manera sostenida la presencia de mujeres en la Compañía en los últimos años: mientras hace una década cerca de un 12% de la dotación de Colbún eran mujeres, hoy esa cifra prácticamente se ha duplicado hasta llegar a un 20%.

6.2 EMPRESAS SB

CASO DIVERSIDAD E INCLUSIÓN EMPRESAS SB

Desde 2015, Empresas SB cuenta con una **política de inclusión, diversidad y no discriminación** con el fin de gestionar de manera sistemática la diversidad en la empresa, impulsar el valor de las diferencias y fomentar la inclusión. En ella declara que pondrá foco en 4 grupos: migrantes, personas con discapacidad, adulto mayor y diversidad sexual.

La Política contempla un **sistema de gestión de la diversidad**, con el objetivo de registrar los avances de cada área y sus indicadores ajustados a las necesidades de este proceso de

/ casos prácticos de empresas

6.2 EMPRESAS SB

CASO DIVERSIDAD E INCLUSIÓN EMPRESAS SB

inclusión, con plazos de ejecución progresivos y metas concretas de cumplimiento, que permitan a la organización alcanzar avances concretos en cada uno de los grupos foco.

La política considera además una campaña de sensibilización permanente para todos los colaboradores, talleres de sesgos inconscientes para los equipos, herramientas educativas como el manual de lenguaje inclusivo o la guía de acogida para el migrante, y apoyo constante de profesionales especialistas en los procesos de intermediación laboral.

Empresas SB ha formalizado a partir de su política una serie de protocolos y documentos que complementan y fortalecen ejes de su estrategia de D&I:

- **Manual de lenguaje inclusivo:** entrega lineamientos básicos de cómo debemos comunicarnos de manera respetuosa e inclusiva, tanto en Empresas SB como en nuestra vida diaria, derribando paradigmas frente a la diversidad.
- **Protocolo de transición de género:** establece los pasos a seguir y el acompañamiento que se debe brindar a una persona en proceso de transición de género.
- **Guía de acogida al migrante:** explica los pasos a seguir de los principales trámites nacionales para diferentes asuntos de interés que influyen en la permanencia de los migrantes en nuestro país.
- **Manual de 60 años y +:** entrega información sobre que significa ser una persona con más de 60 años, que es un envejecimiento saludables, que beneficios estatales hay disponibles, como promover el autocuidado y prevención, y como aprender a reinventarse.

/ casos prácticos de empresas

6.2 EMPRESAS SB

CASO DIVERSIDAD E INCLUSIÓN EMPRESAS SB

El equipo a cargo de impulsar el programa y su plan de acción radica en la gerencia de sostenibilidad y comunicaciones que se presenta a continuación:



- **Protocolo de transición y salida para personas de**

60 años y +: beneficios corporativos y adecuaciones disponibles para el correcto desempeño de funciones de las personas de 65 años y más.

Este equipo pertenece a la gerencia de personas que tiene dependencia directa del gerente general. Esto permita coordinar las acciones del programa de diversidad con las subgerencias temáticas de formación, bienestar y oferta de valor, compensaciones, procesos, relaciones laborales, prevención de riesgos y selección.

Prácticas destacadas:

1. Comité de Diversidad: espacio que busca contribuir en el desarrollo de un entorno laboral más diverso e inclusivo, comprometido con potenciar el talento, a través de las diferencias y el sello propio de cada colaborador. Lo constituyen:

- Sponsor: 4 gerentes
- Embajador: 4 rostros de la campaña diversidad
- Asesor: personas que en su rol, deben apoyar en la difusión y logística de las actividades propuestas por el comité.

/ casos prácticos de empresas

6.2 EMPRESAS SB

CASO DIVERSIDAD E INCLUSIÓN EMPRESAS SB

2. Campaña de Difusión: campaña anual que busca sensibilizar a todas la organización sobre un concepto de diversidad, anclando la campaña en rostros reales de la empresa que son representativos de los 4 grupos foco.

3. Semana de la Diversidad: instancia anual que busca unificar a toda la empresa entorno a la celebración de la diversidad. Se comparten testimonios, historias, se recomienda, películas, libros o influencers, y se promueven concursos en relación a temáticas de diversidad.

4. Redes de Diversidad: redes en que participan voluntariamente colaboradores voluntarios que pueden pertenecer al grupo o ser aliados. Es liderada por el embajador (rostro de la campaña de diversidad), que lleva las propuestas al comité.

Procesos inclusivos:





/ casos prácticos de empresas

6.3 LIPIGAS

CASO DIVERSIDAD LIPIGAS

“La Ruta hacia la Equidad de Género”

Para Empresas Lipigas construir espacios laborales que promuevan la diversidad y el desarrollo con perspectiva de género es fundamental y constituye un compromiso. Por ello, se llevan a cabo acciones sistemáticas que buscan distintos tipos de inclusión y que promueven la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, convencidos de que ambientes laborales que respetan la diferencia y donde las personas y equipos alcanzan su máximo potencial desde una mirada compartida, son lugares propicios para lograr un crecimiento sostenible, tanto para la organización como los individuos que la componen.

Si bien este desafío en los últimos años ha tomado mayor fuerza con la implementación en 2015 de una **política de diversidad e inclusión**, la incorporación a la **Iniciativa de Paridad de Género (IPG Chile)** en 2017 y la materialización de la **política de paridad de género** en 2020, el trabajo en esta materia se inicia mucho antes con prácticas y políticas concebidas bajo el concepto de entregar mayores condiciones y facilidades para el desarrollo personal y profesional de las trabajadoras de Lipigas. Es así como nace la **política de conciliación vida-trabajo** (que 2018 se extiende trabajadores y padres de la compañía), el programa de liderazgo femenino, y la aplicación anticipada a diversas normativas dictadas en el país para garantizar la equidad de género, tales como la ley de igualdad salarial, permiso postnatal extendido y otras.

En una industria tradicionalmente masculina, y en el marco del compromiso de Lipigas con el incremento de participación laboral femenina y de la presencia de mujeres en puestos de liderazgo,

/ casos prácticos de empresas

6.3 LIPIGAS

CASO DIVERSIDAD LIPIGAS

“La Ruta hacia la Equidad de Género”

la empresa ha implementado un plan de acción con metas concretas de la mano de la IPG, que ha permitido que el **32% de la dotación esté conformada por mujeres** (al primer semestre del 2021) y que éstas, por primera vez, hayan podido cumplir funciones históricamente realizadas por hombres (operarias de envasado, encargadas de producción y otras). También se ha registrado un **incremento en las mujeres que ocupan cargos de liderazgo**, tanto a nivel de **jefaturas** (32% en primer semestre 2021 versus 26% en 2016) como de **cargos ejecutivos** (27% en primer semestre 2021 versus 13,9% en 2016).

Ello ha sido posible gracias a prácticas simples, pero que han resultado altamente efectivas, como **búsquedas que consideran ambos géneros para todos los cargos** (ej. Encargado/a; Ingeniero/a, Supervisor/a, etc), y **exigir la presencia de mujeres entre las personas que participan en los procesos de selección** (requisito que también es exigido a head hunters y empresas de servicios transitorios). Esto ha permitido que el **89% de los procesos de selección** hayan contado con mujeres como finalistas. Adicionalmente, se **prioriza la contratación de mujeres en áreas críticas** con más de 60 integrantes, donde menos de 40% de la dotación sea femenina, llegando a un **50% de contrataciones femeninas en áreas tradicionalmente masculinizadas** durante el primer semestre del 2021.

Lo anterior ha implicado la sensibilización y formación de los equipos a través diversas capacitaciones y talleres para reducir o eliminar sesgos inconscientes de género en las diversas gerencias, y en particular en áreas como marketing,

/ casos prácticos de empresas

6.3 LIPIGAS

CASO DIVERSIDAD LIPIGAS

“La Ruta hacia la Equidad de Género”

comunicaciones y otras relacionadas, con el fin de promover el **uso de un lenguaje, campañas y mensajes internos o externos que no discriminen** ni asignen como propias funciones de un determinado género, entre otras prácticas.

También ha significado la necesidad de **modificar infraestructura** en instalaciones donde antes no había mujeres y que, por lo tanto, no estaban adaptadas, tales como baños y camarines. Asimismo, asegurar herramientas y ropa de trabajo de talla y características adecuadas para garantizar la comodidad y seguridad de las trabajadoras.

Lipigas hoy y su mirada hacia el futuro: la crisis sanitaria y sus consecuencias económicas, han sido devastadoras, y han tenido un impacto negativo particularmente en las mujeres. Se ha detectado un retroceso de más de una década en los niveles de participación laboral femenina en América Latina y el Caribe. En este contexto, la compañía, impulsada por su Política de Paridad de Género, ha logrado continuar avanzando en la reducción de las brechas de género.

Para continuar en este camino, el año 2020, **Lipigas renovó su compromiso con IPG Chile**, que avanza fortalecida a un segundo período, donde el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género asume la Secretaría Ejecutiva. Para este nuevo ciclo, se apertura un Plan de Acción proyectado hacia los próximos cinco años, con enfoque en **seis objetivos estratégicos:** aumentar la participación laboral femenina, aumentar la presencia de mujeres en altos cargos (ejecutivas), reducir la brecha salarial de género,

/ casos prácticos de empresas

6.3 LIPIGAS

CASO DIVERSIDAD LIPIGAS

“La Ruta hacia la Equidad de Género”

la transformación cultural en el mundo del trabajo, promover la conciliación y corresponsabilidad entre el trabajo y la vida familiar y personal, y avanzar en la detección, prevención y derivación de situaciones de violencia contra la mujer.

Cada objetivo enunciado, cuenta con una estrategia diseñada para caminar hacia las metas de la compañía y en el trayecto, hacer protagonistas a sus colaboradoras y colaboradores, aumentando el compromiso con la construcción de una sociedad más justa, inclusiva y con igualdad de derechos y oportunidades, sin distinción de género.

6.4 SMU

CASO DIVERSIDAD SMU

“Por una sociedad más inclusiva”

SMU es una red de supermercados con la mayor cobertura en Chile y Perú. Somos empleadores relevantes a nivel nacional e intensivos en relación con nuestros clientes, proveedores, con más de 25.000 trabajadores y trabajadoras, siendo el 3er actor del mercado nacional, Contamos con más de 500 locales distribuidos en todo Chile con presencia en las 16 regiones y 165 comunas. En el caso de Perú nuestra dotación alcanza a cerca de 700 colaboradores(as) distribuidos en 29 locaciones, esta gran presencia conlleva un rol y compromiso social como empresa, generando valor compartido en las comunidades donde estamos insertos.

En SMU estamos comprometidos a contribuir al desarrollo de una sociedad más diversa e inclusiva. Nuestro **código de ética y conducta de negocios es la base cultural de SMU**, a través del cual declaramos y transmitimos el compromiso de nuestra empresa por respetar y cuidar las relaciones con trabajadores

/ casos prácticos de empresas

6.4 SMU

CASO DIVERSIDAD SMU

**“Por una sociedad más
inclusiva”**



y trabajadoras, clientes, accionistas, proveedores y comunidad en general, estableciendo nuestro **marco valórico arraigado en nuestro sello CERCA**, a través del cual vivimos nuestro modelo de cultura y liderazgo, con nuestro **sello cultural CERCA** (Cercanía, Excelencia, Respeto, Colaboración y Agilidad) articulamos e impulsamos de manera consistente, nuestros valores con acciones alineadas con el valor corporativo por el **respeto y cercanía**.

Nuestro código de ética y conducta forma parte de nuestro **reglamento interno** de la empresa, esto con la finalidad de hacerlo parte del contrato laboral de todos quienes trabajan en SMU, velando así por su difusión, cumplimiento y conocimiento de los deberes, obligaciones y prohibiciones, así como también de los canales establecidos para efectuar denuncias y consultas.

A partir de esta estructura y del compromiso del directorio, de la alta gerencia, y en general de todos los colaboradores/as que trabajan en SMU, es que la diversidad e inclusión, ha sido definida como un eje estratégico de la compañía.

Así a través de nuestro plan estratégico 2020-2022, en el marco del eje de organización alineada y comprometida, SMU definió iniciativas estratégicas específicas orientadas a la gestión de la diversidad, y es dentro de este eje que se ha actualizado el modelo de diversidad e inclusión de nuestra compañía, definiendo actualmente 4 grupos de interés: Género, Migrantes,

/ casos prácticos de empresas

6.4 SMU

CASO DIVERSIDAD SMU

“Por una sociedad más inclusiva”

Generaciones y Discapacidad, dentro de los cuales se trabajan 7 ejes de acción, orientados a:

- Programa de formación y desarrollo de líderes y fomento de liderazgo inclusivo al interior de nuestros equipos,
- Inclusión laboral de personas
- Programa de personas cuidadoras
- Realización de acciones orientadas a reducir los sesgos y estereotipos,
- Agenda de charlas de expertos y líderes en la materia.
- Trabajo colaborativo con fundaciones y organizaciones del ámbito de la inclusión.
- Programa comunicacional que hemos denominado #QueNoSeaTema y el desarrollo de guías de corresponsabilidad, de prevención de la violencia, de derechos humanos, de lenguaje inclusivo, entre otras.
- Programa de fomento e inclusión de mujeres en tareas masculinizadas (por ejemplo: formación de gueras en centros logísticos).
- Implementación de un modelo de gestión diferenciada de desempeño, a través del cual nos ha permitido asegurar la incorporación de al menos un 44% de participantes mujeres.
- Programa “100% Nuestro”, a través del cual se desarrollan proveedores locales, donde el 30% de ellos son emprendimientos liderados por mujeres.

Estas iniciativas asociadas a nuestra dimensión de género, son el fiel reflejo de los indicadores alcanzados donde el directorio está integrado por 3 mujeres, y una de ellas es quien lo preside,

/ casos prácticos de empresas

6.4 SMU

CASO DIVERSIDAD SMU

**“Por una sociedad más
inclusiva”**

el 28% de los cargos ejecutivos de primera línea son ocupados por mujeres y el 65% de nuestra fuerza laboral son mujeres. Estas cifras nos han valido el reconocimiento a través del premio Impulsa Talento Femenino, reconocimiento de nuestra presidenta de directorio como la Ejecutiva del año 2020 y reconocimiento el Ranking IMAD al estar posicionados como la principal empresa supermercadista en materia de participación femenina.

Como se puede apreciar a través de este modelo y con una mirada más amplia e integral, nos ha permitido avanzar en diversidad e inclusión, apalancados en prácticas que buscan involucrar no solo a quienes conforman el directorio, a trabajadores(as) sino que también a sus familias, clientes, proveedores y la comunidad en general. SMU: “Por una sociedad más inclusiva.

6.5 WALMART

CASO DIVERSIDAD WALMART CHILE

“Mes del orgullo”

En Walmart Chile creemos firmemente en los principios de la diversidad y la inclusión, y estamos comprometidos con seguir promoviendo el respeto dentro de nuestra compañía, es por eso que -en este contexto- desde hace varios años venimos impulsando iniciativas que refuercen estos propósitos en nuestro ADN.

Desde el 2014 contamos con un protocolo de acompañamiento de transición de género, y en 2016 fuimos una de las 10 empresas fundadoras de la red Pride Connection Chile, grupo de compañías que busca promover espacios de trabajo inclusivos para la diversidad sexual, red en la que seguimos trabajando actualmente desde su comité estratégico.

/ **casos prácticos de empresas**

6.5 WALMART

CASO DIVERSIDAD WALMART CHILE

“Mes del orgullo”

En 2019 nos convertimos en el primer retail del país en participar en la Marcha del Orgullo, y al año siguiente, debido a la pandemia, realizamos una marcha virtual con más de 500 participantes de distintas filiales de Walmart Latinoamérica, con el fin de sensibilizar y celebrar la diversidad sexual.

Ese mismo año fundamos nuestro grupo de afinidad que desde junio 2021 tiene una nueva dinámica de trabajo reuniéndose semanalmente a diseñar las iniciativas que buscan impulsar espacios inclusivos para la diversidad sexual.

Este año fuimos reconocidos por tercer año consecutivo por Equidad CL como uno de los mejores lugares para trabajar para el Talento LGBTQ+.

En todos estos años hemos realizado más de 550 talleres en nuestros locales a lo largo de todo el país, con la intención de sensibilizar la temática LGBTQ+ entre nuestros colaboradores.

Actualmente contamos con una comunidad de aliados de cerca de 2000 coloradores internos que tienen por misión visibilizar la causa y apoyo a las personas LGBTI+ por medio de una lanyard o pin que alude a los colores de la bandera del orgullo.

Mes del orgullo

Durante un par de meses previos al mes internacional del orgullo en junio, como compañía venimos preparándonos para conmemorarlo acorde a nuestras convicciones, organizando diferentes actividades. Tuvimos una marcha virtual para nuestros colaboradores de la región que reunió a más de 2500 colaboradores de Walmart Chile, México y Centroamérica; organizamos una Pride Week entre el 21 y 25 de junio, en conjunto con Pride Connection con distintas actividades por día.

/ casos prácticos de empresas

6.5 WALMART

CASO DIVERSIDAD WALMART CHILE

“Mes del orgullo”

Además, hemos aprovechado nuestra presencia geográfica en todo el país por medio de nuestros supermercados Lider para realizar campaña “Comparte tu Orgullo”, una campaña educativa para nuestros clientes entregando de información respecto a la comunidad LGBTQ+ y de las iniciativas de diversidad que hemos realizado estos últimos 3 años. Hemos disponibilizado información educativa en todos los supermercado Lider y también por medio de <https://diversidad.walmartchile.cl/>

Los rostros de esta campaña fueron los colaboradores de Walmart Chile que son parte de la comunidad LGTBQ+, lo que lo hace que el mensaje que estamos entregando sea aún más potente.

Y, por último, una de nuestras iniciativas más visibles a los clientes fue que en varias de nuestras tiendas Lider, la spark o chispa de Walmart adoptó los colores de la bandera LGTBQ+, apoyada de una potente campaña digital en todas las redes sociales y en Lider.cl.

**¿Cómo, desde las
empresas, se puede aportar
a la construcción de una
sociedad más diversa?**

En Walmart Chile estamos convencidos de que tener equipos diversos y un ambiente laboral inclusivo nos permite contar con equipos más creativos, más comprometidos y que sintonizan mejor con el cliente. De hecho, llevamos más de una década desarrollando un modelo de compañía sobre los pilares de la diversidad y la inclusión. Esto nos ha llevado a conformar equipos de trabajo donde se incorporan distintas visiones y se generan las discusiones necesarias, lo que nos ha permitido seguir evolucionando para entregar un mejor servicio a los chilenos. Por lo que esperamos que cada día seamos más los que se sumen a esta tendencia, ya que significaría dar un paso adelante en términos tanto de productividad como de encuentro social en el país.

/ referencias

Accenture (2020). Visible Growth: Invisible Fears Getting to Equal 2020: Pride. <https://accentu.re/3zbs6h0>

Acción Empresas y Fundación Descúbreme (2019). ¿Cómo construimos realidad?. <https://bit.ly/32MsPtH>

Banco Interamericano de Desarrollo (BID). (2020). La economía plateada en América Latina y el Caribe. <https://bit.ly/3FHdWHN>

Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN) (s.f). LEY 20609 Establece medidas contra la discriminación. <https://bit.ly/3eA3pIV>

Casa de la Paz (2019). Guías Chile Derechos Humanos y Empresas: Personas Mayores. <https://bit.ly/3mGZecw>

Fundación Contrabajo. (2021). La discapacidad y sus cifras en Chile. <https://bit.ly/3HIAcY7>

Fundación Contrabajo. (2021). Ley de Inclusión laboral alcanza un 33,9% de cumplimiento. <https://bit.ly/3mHEEIM>

Instituto Nacional de Estadísticas (INE). (2019). Estimaciones y proyecciones de la población de Chile en 2002-2035: Totales regionales, población urbana y rural. <https://bit.ly/3eyDj2K>

Instituto Nacional de Estadísticas (INE). (2021). Población extranjera residente en Chile llegó a 1.462.103 personas en 2020, un 0,8% más que en 2019. <https://bit.ly/3FKaDj7>

Mckinsey & Company. (2020). Diversity wins: How inclusion matters. <https://mck.co/3EG1kQ1>

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (s.f). C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación). <https://bit.ly/3HnGkPL>

/ referencias

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2020). Panorama Laboral en tiempos de la COVID-19 Chile: Impacto de la COVID-19 sobre los mercados de trabajo y la generación de ingresos.

<https://bit.ly/3pG2PJH>

Platero, R. (2014). Metáforas y articulaciones para una pedagogía crítica sobre la interseccionalidad. Quaderns de Psicologia| 2014, Vol. 16, No 1.

<https://bit.ly/3sQhdBf>

Pride Connection (2021). Radiografía D&I Pride Connection Chile.

<https://bit.ly/32KhkDd>

Proyecto B (2014). Manual de apoyo a la contratación de personas que han infringido la ley.

<https://bit.ly/3Jxsw6Y>

Servicio Jesuita Migrante (SJM). (2021). Informe CASEN y Migración: Educación, formación y acceso a oportunidades: Desafíos aún pendientes.

<https://bit.ly/3EN5Egw>

World Economic Forum. (2021). Global Gender Gap.

<https://bit.ly/32zPcTD>

+ información:

Natalie Trajtman

Jefa de Proyectos de Acción

natalie.trajtman@accionempresas.cl

Kathi Müller

Gerenta de Desarrollo de Acción

kathi.muller@accionempresas.cl



**acción
empresas** |  wbcscd

/ accionempresas.cl