

+ DIVERSIDAD

Un programa de: **ACCION**
EMPRESAS
Por un Desarrollo Sostenible

PILARES DEL PROGRAMA

EXPLOSIÓN DE LA CALLE

“Nada sobre
nosotros sin
nosotros”

MARCO NORMATIVO

- Ley 20.609
- Ley 20.422
- Agenda 2030
- Principios rectores de DD.HH. Y Empresas

APUESTA POR LA COMPETITIVIDAD

“No podemos
responder a la
diversidad de nuestro
entorno si es que no
la incorporamos en la
empresa”

PROPÓSITO

Promover entornos laborales inclusivos y meritocráticos basados en la valoración de la diversidad como un activo para el negocio desde el enfoque de derechos.

FLUJO DEL PROGRAMA

01

FIRMA DE
CARTA DE
COMPROMISO

02

LÍNEA BASE

03

MESAS
TÉCNICAS

INDICADORES DEL PROGRAMA

- 01.** CONTAR CON UNA POLÍTICA DE NO DISCRIMINACION, INCLUSIÓN Y/O GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD.
- 02.** DIFUNDIR ESTA POLÍTICA A TODOS LOS TRABAJADORES.
- 03.** CONTAR CON UN DOCUMENTO OFICIAL QUE PROMUEVA LA CONTRATACIÓN DE DISTINTOS GRUPOS PRIORITARIOS.
- 04.** CONTAR CON PROTOCOLOS DE INCLUSIÓN DE GRUPOS PRIORITARIOS EN LOS PROCESOS DE INDUCCIÓN.
- 05.** CONTAR CON PROTOCOLOS DE INTERMEDIACIÓN CON FUNDACIONES, ESTADO U ONGs PARA ACCEDER A FUENTES DE DIVERSIDAD LABORAL.
- 06.** CONTAR CON MÓDULOS DE CAPACITACIÓN EN DIVERSIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.
- 07.** CONTAR CON UN CANAL DE DENUNCIAS INTERNAS Y PROCEDIMIENTOS ADECUADOS A CASOS DE DISCRIMINACIÓN.
- 08.** APLICAR MEDICIONES DE PERCEPCIÓN DE MERITOCRACIA/INCLUSIÓN A LOS TRABAJADORES.

EMPRESAS COMPROMETIDAS

 N°1 en prevención						 Siempre con Chile
						 Outsourcing Tecnológico
						
						

+DIVERSIDAD
EN NÚMEROS

198.448

TRABAJADORES
impactados



92%

DE LAS EMPRESAS

Al primer año de programa lanzó
su política de diversidad e
Inclusión



65

MESAS TÉCNICAS

realizadas hasta la fecha



PRODUCTOS





PRODUCTOS

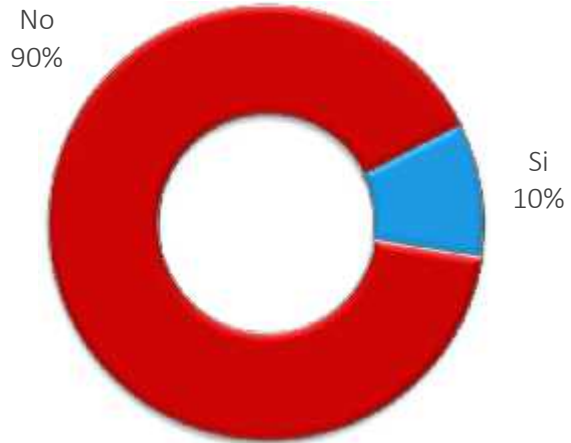
ACCIÓN EMPRESAS

ESTUDIOS Y SONDEOS



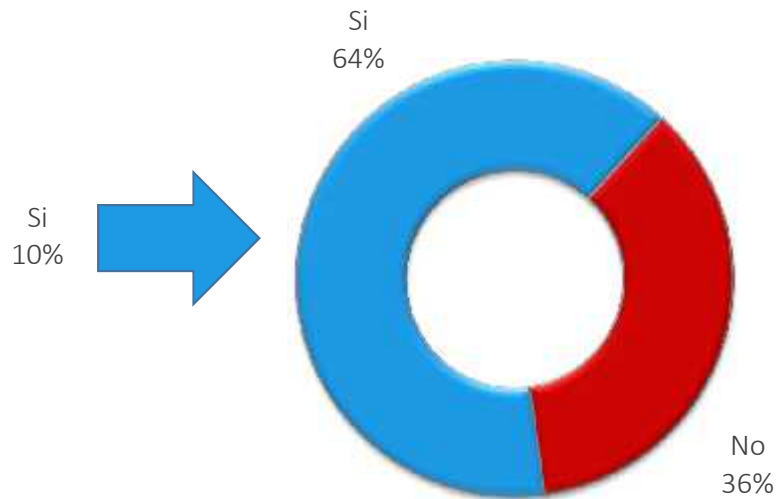
PRINCIPALES RESULTADOS SONDEO: INCLUSIÓN LABORAL DE PcD

¿Tú personalmente consideras que tienes algún tipo de discapacidad?



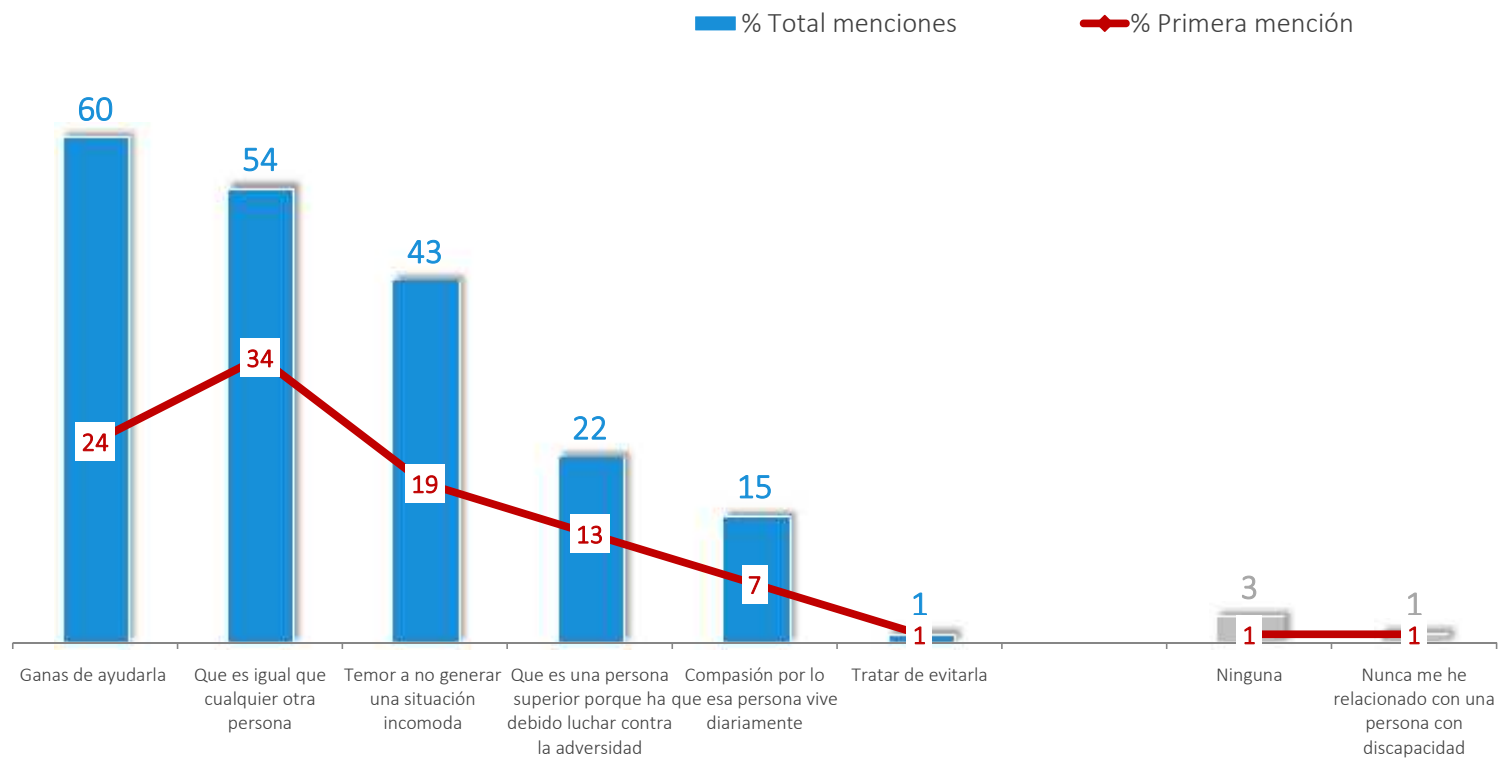
Casos: 925.

¿Te has sentido discriminado por tu discapacidad?



Casos: Quienes consideran tener algún tipo de discapacidad (10%).

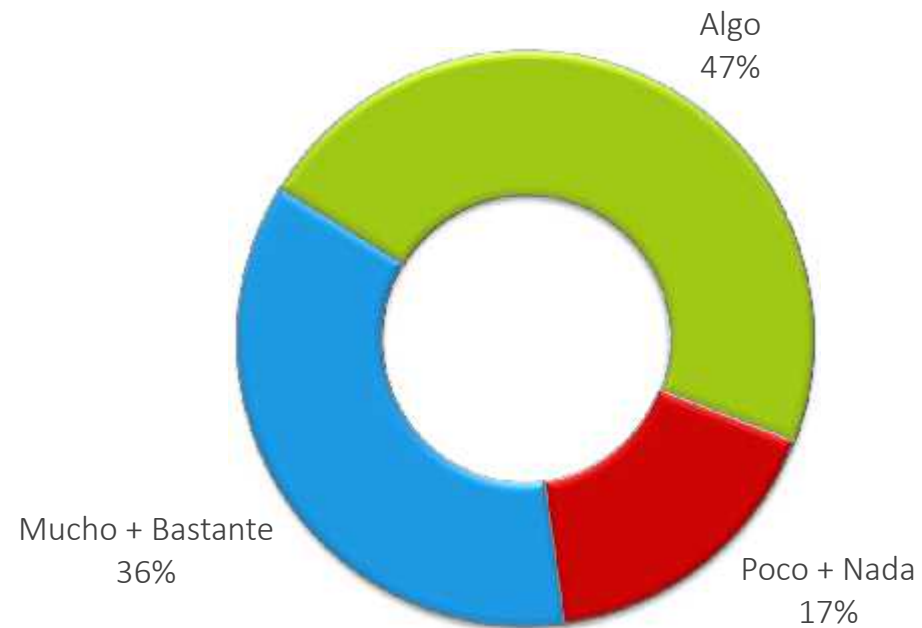
Cuando te relaciones con una persona con discapacidad, ¿cuál es la primera sensación que se te viene a la mente? ¿y en segundo lugar?



En relación a la discapacidad en el país, ¿estás de acuerdo o en desacuerdo con las siguientes frases...?



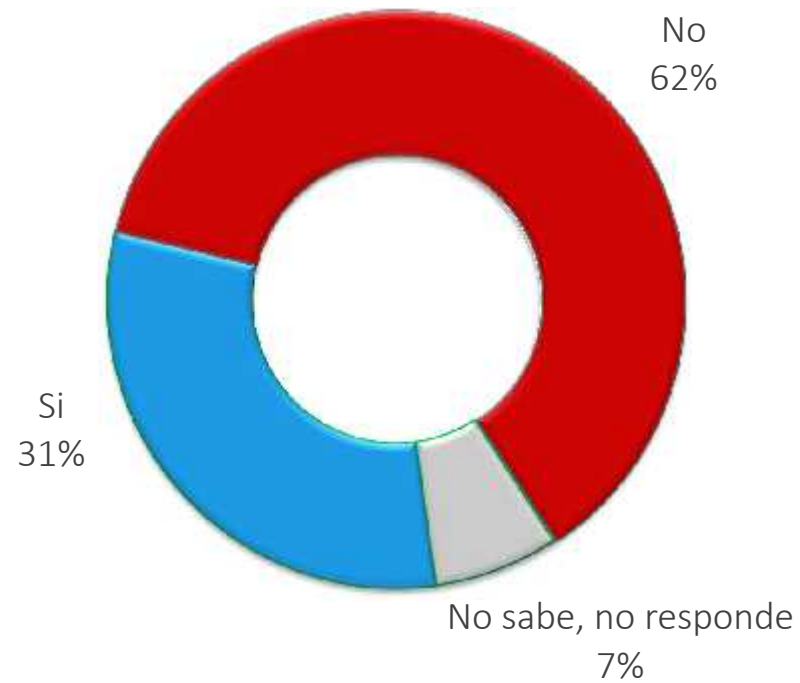
En general, ¿cuánto crees que se ha avanzado en inclusión de las personas con discapacidad en Chile en los últimos 10 o 15 años?



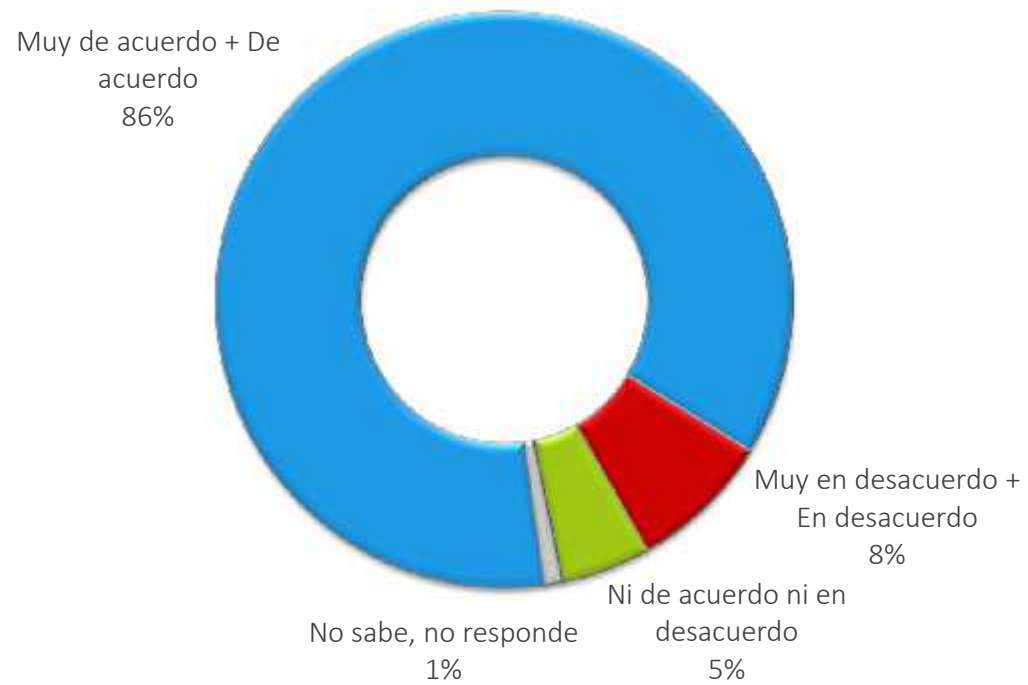
Independiente de lo anterior, ¿crees que las oportunidades para las personas con discapacidad en el futuro van a aumentar, se van a mantener igual que ahora o van a disminuir?



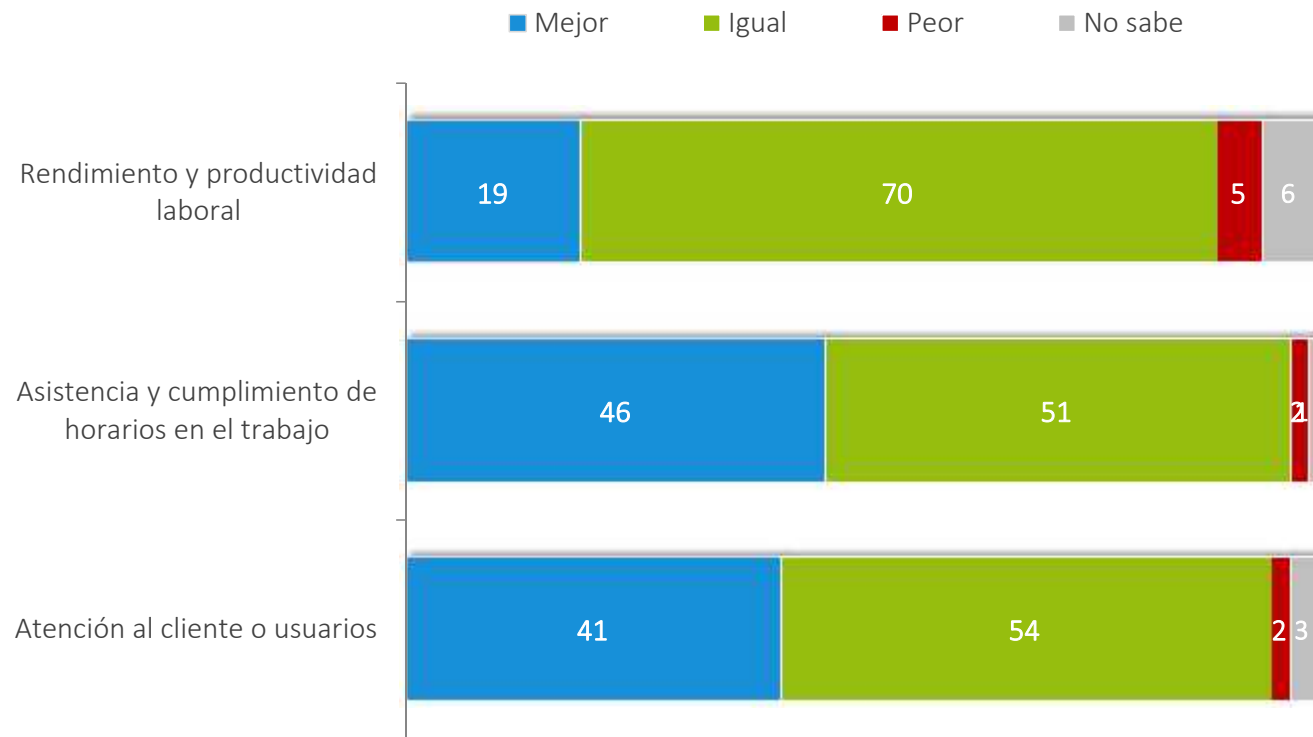
¿Sabías que entrará en vigencia una ley que permite la reserva del 1% de empleos para las personas con discapacidad en organismos del Estado y empresas privadas que tengan 100 o más trabajadores?



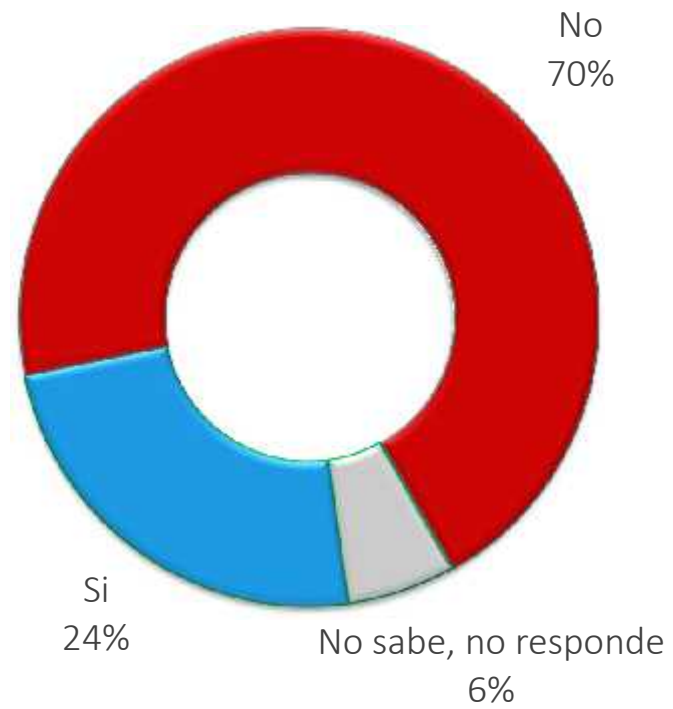
¿Cuán de acuerdo estas con que esta ley podría contribuir a la inclusión e igualdad de las personas con discapacidad?



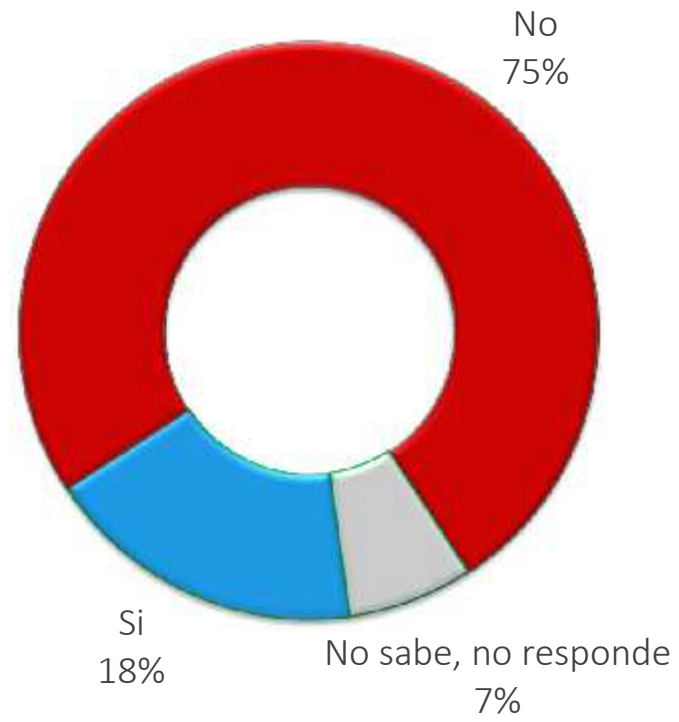
¿Crees que las personas con discapacidad se desempeñan mejor, igual o peor que el resto de los trabajadores en los siguientes aspectos? %



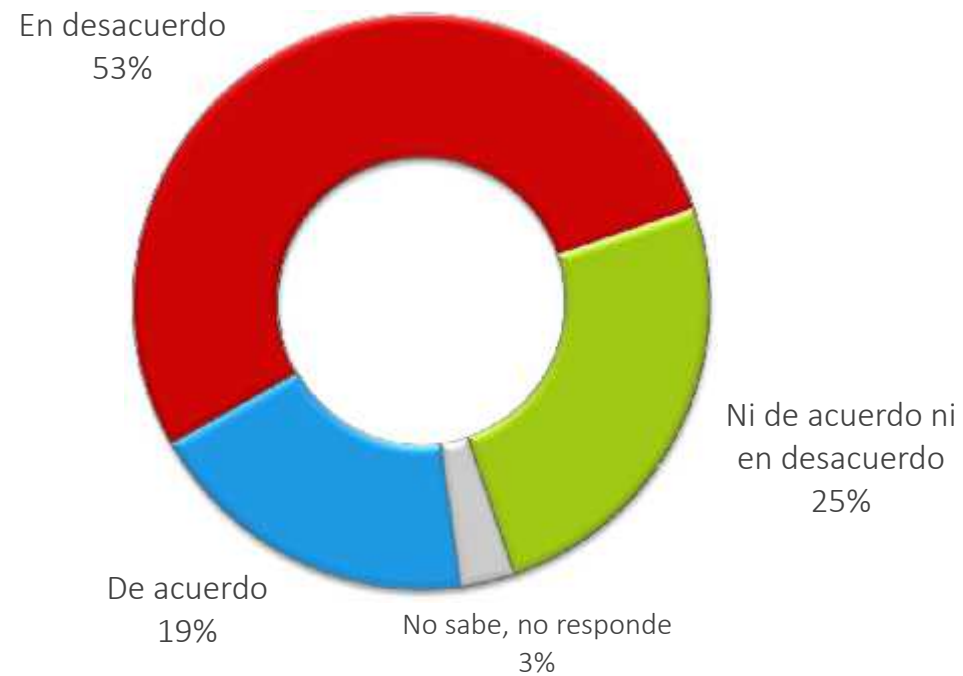
¿Hay actualmente personas con discapacidad contratados en tu empresa/trabajo?



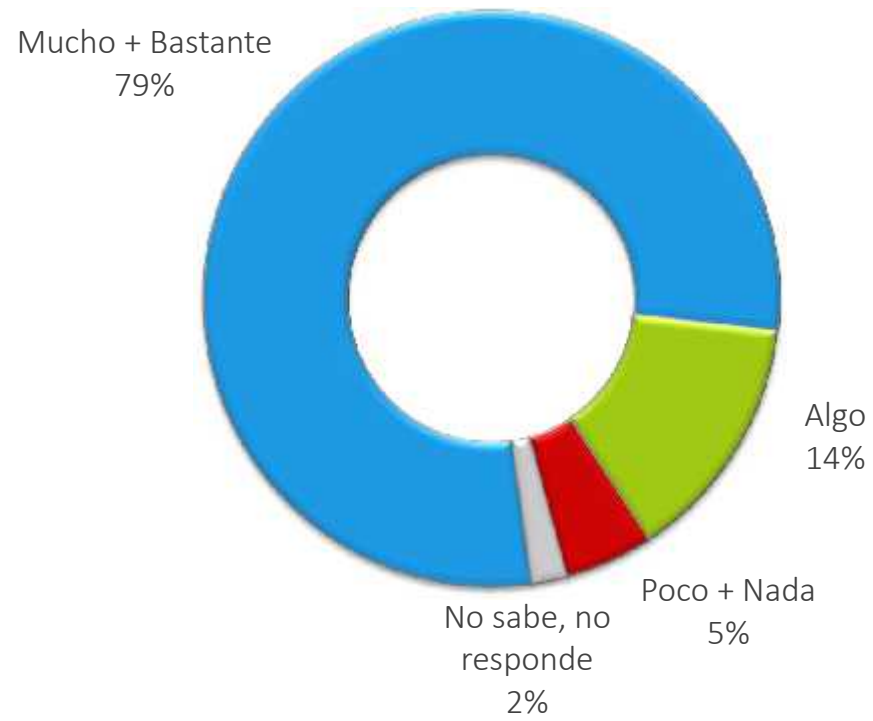
¿Crees que las empresas están preparadas para incluir a trabajadores con discapacidad?



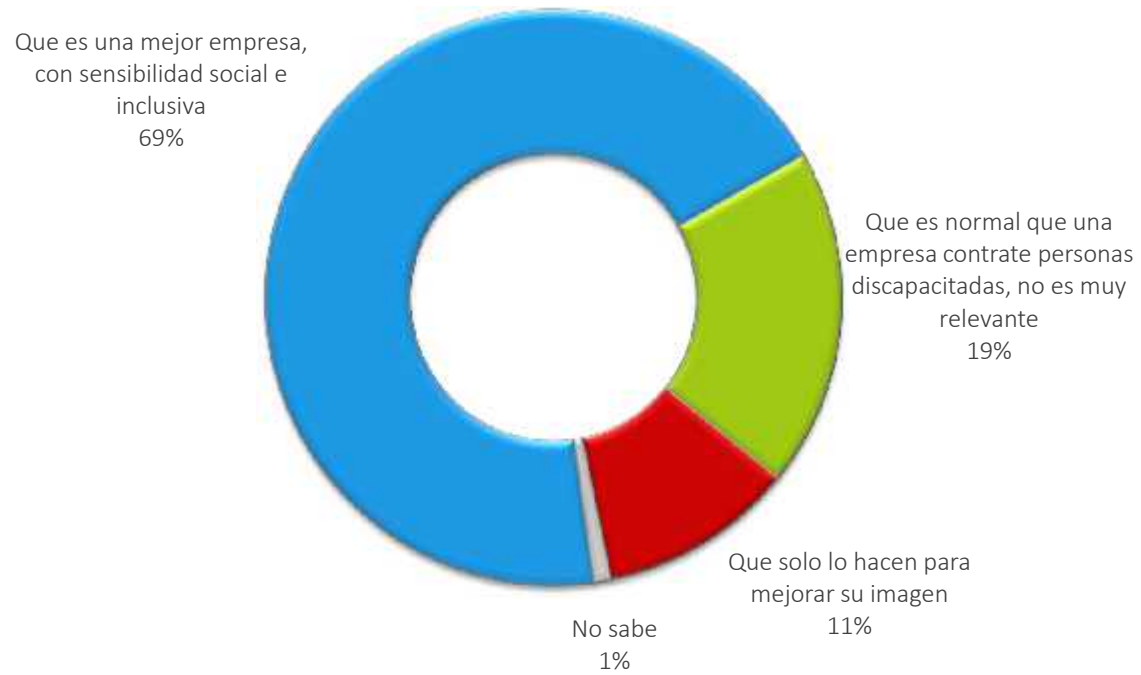
¿Me podría decir si estás de acuerdo o en desacuerdo con que las empresas tienen la disposición y voluntad de contratar personas con discapacidad?



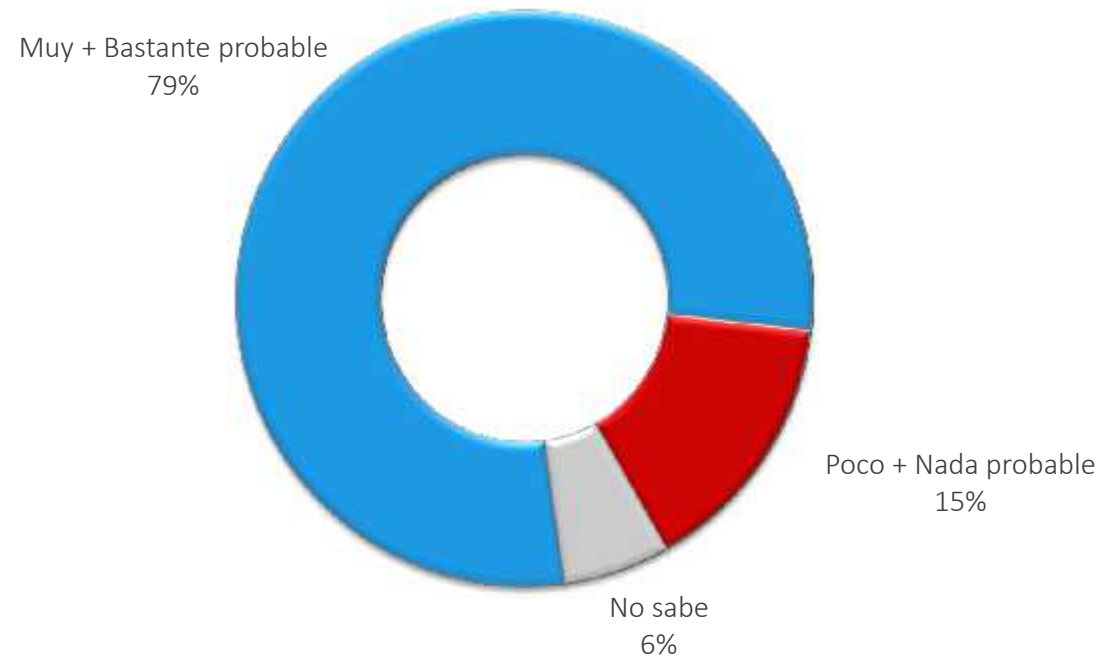
¿Contratar a personas con discapacidad aporta a la reputación de una empresa?



¿Qué piensas principalmente de una empresa cuando tiene trabajando a una persona con discapacidad?



¿Cuán probable es que prefieras comprar algún producto o servicio en una empresa o marca que tiene trabajadores con discapacidad por sobre otra que no lo tienen?



CONCLUSIONES

- 1. Las ciudadanía se encuentra abierta a la inclusión de PcD:** consideran que son igual o mejores en: rendimiento, productividad, cumplimiento de horarios y atención a clientes.
- 2. Los trabajadores declaran una alta disposición a trabajar con PcD:** Sin embargo señalan que sus compañeros no tendrían la misma disposición (yo sí, el otro no)
- 3. Las empresas no están dispuestas a trabajar con PcD:** la mayoría considera que no están preparadas para la inclusión, no tienen disposición y no han realizado los esfuerzos necesarios.
- 4. Hay una oportunidad en la gestión de PcD:** Aportaría a la reputación, se verían como empresas con sensibilidad social y serían más atractivas para los consumidores/clientes.



ACCION EMPRESAS

Por un Desarrollo Sostenible

Somos una red de empresas que trabajamos por la gestión de la colaboración para promover el desarrollo sostenible

“ CREEMOS QUE EL DESARROLLO SOSTENIBLE
SOLO PUEDE SER INCLUSIVO.

Camila Ramos V.
Coordinadora programa +Diversidad
Camila.ramos@accionempresas.cl