



PERSONAS AL CENTRO

LÍNEA TEMÁTICA
PERSONAS Y TRABAJO/ 2022

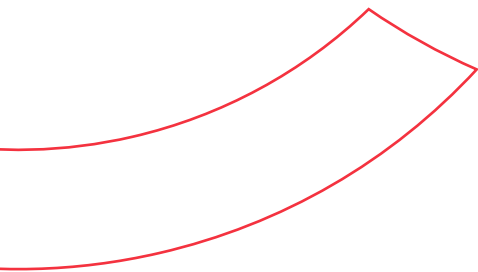
/ contexto

Las crisis declaradas a nivel global, han evidenciado con fuerza que hoy el rol de una empresa, va mucho más allá de su actividad productiva.

Los impactos del quehacer empresarial en el bienestar general de las personas que se vinculan a ella a lo largo de toda la cadena de valor, especialmente sus trabajadores, es determinante para el éxito de los negocios y las sociedades en las que opera. **Ya no es posible trabajar desde enfoques aislados**, y el paradigma de la sostenibilidad demanda nuevas formas de gestionar los cambios sociales, comprendiendo que la inacción en estas materias, repercute de manera directa en el desempeño integral de una compañía.

Según el informe estadístico, **¿Cómo es la Vida?** que cada dos años publica la OCDE, once aspectos dan forma al bienestar de las personas: **ingresos y riqueza; empleos y ganancias; vivienda; salud; educación; equilibrio entre vida laboral y personal; medio ambiente; conexiones sociales; compromiso cívico; seguridad, y bienestar subjetivo**. Casi todas ellas están ligadas al mundo del trabajo, **lo que reafirma la influencia de las empresas en la promoción de sociedades sanas**.

Por su parte, el World Economic Forum (WEF) en su informe de **Riesgos Globales 2022**, destaca la erosión de la cohesión social, la crisis en los medios de vida y el deterioro de la salud mental, como tres de las cinco principales nuevas amenazas mundiales. La investigación realizada por **The Lancet** en 204 países, y que indica que la pandemia habría provocado, al menos, 53 millones de casos adicionales de depresión, transformándola en la principal causa mundial de discapacidad laboral, ejemplifica el riesgo de no comprender el vínculo entre economía y bienestar social.



/ contexto

Chile no está exento. Los resultados de la primera **Encuesta de Bienestar Social**, realizada en 2021 por el Ministerio de Desarrollo Social, identificó **la salud mental como factor transversal en el bienestar de los chilenos**, es decir, cualquier deterioro en las otras dimensiones consideradas, como la económica, acceso a oportunidades, vivienda, inseguridad, redes y trato, significa una mayor prevalencia de problemas de salud mental.

Estos antecedentes, hacen evidente las implicancias para las empresas. Las consecuencias derivadas del deterioro de la salud mental en los trabajadores provocan importantes alzas de ausentismo, rotación, baja innovación, aumento de accidentes, conflictos laborales y, por ende, empresas menos preparadas para enfrentar el contexto cambiante.

Este desafío emergente sumado al surgimiento de nuevas identidades sociales que exigen reconocimiento, aceptación y valoración de la diferencia, desafían aún más al sector empresarial, **demandando condiciones de trato digno y equitativo -hacia y entre- sus trabajadores**, y mandatando a las empresas a asegurar **entornos laborales inclusivos y libres de cualquier forma de discriminación**.

Los beneficios de la gestión de la diversidad e inclusión al interior de las organizaciones, son conocidos. El desarrollo de una cultura diversa y que brinda ambientes en los que las personas se sienten bien siendo quiénes son, eleva los niveles de pertenencia, genera confianza, aumenta la innovación, permitiendo a los equipos enfrentarse mejor a posibles crisis.

/ contexto

Mayor bienestar para las personas y más cohesión social al interior de la empresa, generan condiciones para enfrentar de manera más coherente y sólida las transformaciones organizacionales, sobre todo en materia de sostenibilidad. En un estudio realizado en 2021 por Acción Empresas y la OIT, sobre el desarrollo de las áreas de sostenibilidad en las empresas nacionales, se detectaron brechas importantes en cuanto a la **transversalización de las estrategias de sostenibilidad**: sólo el 33% de las compañías aseguró que sus trabajadores/as conoce y maneja los desafíos organizacionales en materia de sostenibilidad.

Dado que son las personas y principalmente los trabajadores, quienes ejecutan dicha estrategia al interior de las empresas, surge **la necesidad y la oportunidad de hacerlos parte de este proceso**. El diálogo y la generación de planes conjuntos, son herramientas que permiten que las empresas desarrollen una visión más sensible al entorno, así como también las capacidades que requiere para enfrentar los actuales desafíos.

En línea con la **"Visión 2050"**, la estratégica agenda empresarial elaborada por el World Business Council for Sustainable Development (WBCSD), organización que Acción representa en Chile, y que incluye el bienestar y la salud como uno de los nueve caminos de transformación que las empresas deben liderar en la nueva era, hemos diseñado **"Personas al Centro"**, un programa de vanguardia, que busca impulsar una cultura de sostenibilidad basada en un enfoque de Derechos Humanos, principalmente en trabajadores/as, entendiendo que las organizaciones tienen gran poder de influencia para generar condiciones de bienestar social y cohesión que nos permita "vivir bien".



/ objetivo general

***Impulsar una cultura
empresarial sostenible
basada en las personas,
el bienestar y el valor que
genera la diversidad.***



/ pilares

PILAR 1:
**BIENESTAR
SOCIAL**

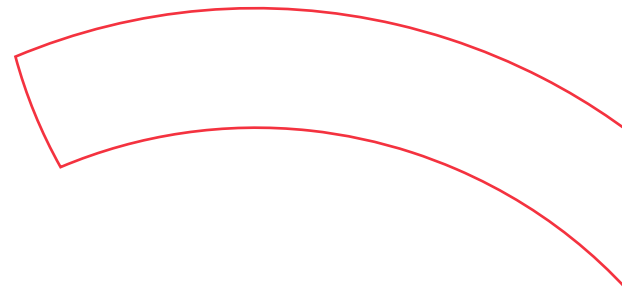
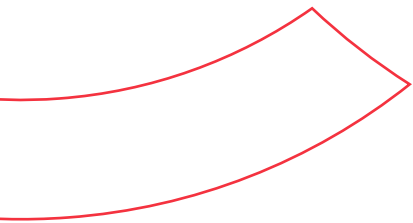
Contempla la realización de un Diagnóstico de Bienestar Social de los trabajadores/as, adicional a la Encuesta de Clima, que incluya nuevas dimensiones en materia emocional, física, educacional, económica, de vivienda, entorno y redes. Incorpora el desarrollo de iniciativas que aborden las brechas detectadas, junto a la identificación y desarrollo de acciones ante posibles riesgos en materia de salud mental que el entorno laboral pueda generar.

PILAR 2:
**DIVERSIDAD,
EQUIDAD,
INCLUSIÓN, NO
DISCRIMINACIÓN
Y PERTENENCIA**

Considera el compromiso público y permanentemente visible de la empresa con la Diversidad, Equidad, Igualdad y No Discriminación. Incluye la aplicación de herramientas que midan la cohesión social y el desarrollo de planes que aborden las brechas detectadas.

PILAR 3:
**CULTURA DE
SOSTENIBILIDAD**

Comprende el desarrollo de iniciativas que comuniquen y sensibilicen a todos los colaboradores, incluyendo directorio y gerencias, sobre los alcances de la estrategia de sostenibilidad que la empresa impulsa, involucrando directamente a los sindicatos en el diseño y la gestión de ésta y vinculando las metas de sostenibilidad con incentivos concretos para todas las áreas de la compañía.



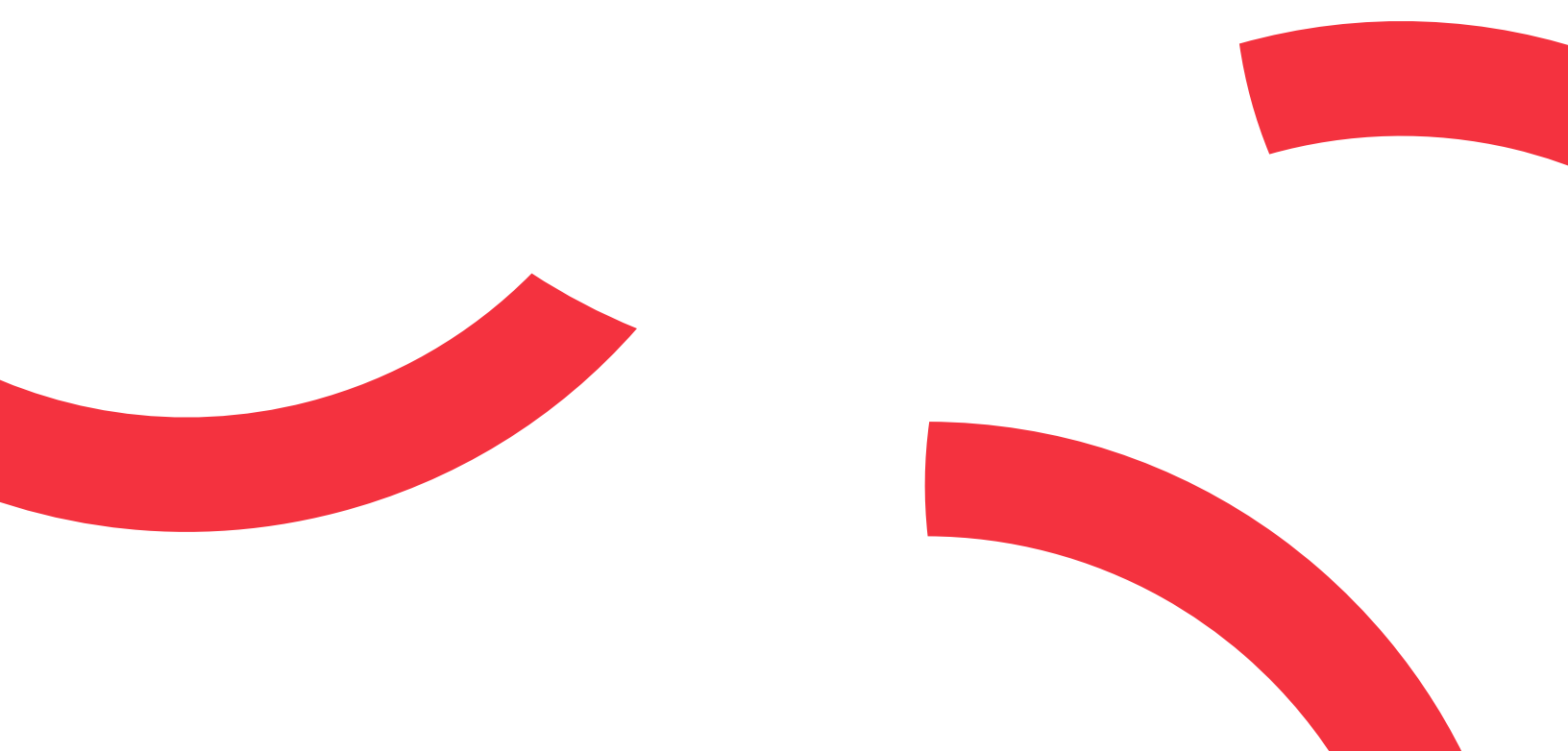
**/ aspectos
de la
Visión 2050
recogidos**

Parte Uno:
Visión Compartida

Parte Tres:
Cambio de Mentalidad

Parte Cuatro:
Hora de Liderar

Séptimo Camino:
Salud y Bienestar



/ ODS vinculados a este programa



3
SALUD Y BIENESTAR

5
IGUALDAD
DE GÉNERO

8
TRABAJO DECENTE

10
DESIGUALDAD

16
PAZ, JUSTICIA E
INSTITUCIONES SÓLIDAS

17
ALIANZAS

/ metodología de trabajo

- 1.** Sesiones mensuales en un espacio colaborativo y de aprendizaje.
- 2.** Desarrollo de línea base con indicadores claves y monitoreados en todo el proceso.
- 3.** Integración de experiencias, tendencias y marcos de referencia internacionales.
- 4.** Análisis temático de vanguardia con destacados expositores.
- 5.** Presentación de casos empresariales concretos de los participantes del programa.
- 6.** Utilización de herramientas de gestión.

/ beneficios para mi empresa

- 1.** Comprender el impacto directo de las empresas en el bienestar social y su relación con el éxito del negocio.
- 2.** Conocer experiencias y casos a través de expositores multisectoriales y otros actores vinculados al mundo del trabajo.
- 3.** Elaborar diagnósticos y planes de cohesión social para los/las trabajadores/as, incorporando variables no tradicionales en su medición y gestión.
- 4.** Aprender e implementar procesos de debida diligencia que identifiquen riesgos reales o potenciales, alineando la estrategia de sostenibilidad con los Principios Rectores de Derechos Humanos y Empresas.

/ beneficios para mi empresa

5.

Mejorar la medición y gestión de la diversidad e inclusión al interior de la empresa.

6.

Acceder a herramientas de diálogo social y trabajo conjunto con sindicatos.

7.

Conocer nuevas tendencias globales en materia de salud y bienestar a través de actores relevantes en la materia.

8.

Intercambiar experiencias, aprendizajes y desarrollo entre empresas.

/ compromiso de mi empresa

1.

A que gerentes de primera o segunda línea, se involucren activamente en el desarrollo del programa.

2.

A participar al menos en 75% de las reuniones y actividades realizadas en el programa.

3.

A responder la línea base y las mediciones de avance.



/ requisitos para participar

- 1.**
Ser empresa socia de
Acción.
- 2.**
Contar con el compromiso
de la más alta autoridad o
responsable del área.
- 3.**
Enviar la carta de adhesión
firmada.

/ duración

2 años

/ colaboradores





+ información: **jefa de proyectos / Ángeles Bustamante**
angeles.bustamante@accionempresas.cl



acción
empresas |  wbcscd

[/ accionempresas.cl](http://accionempresas.cl)