



acción
empresas |  wbcSD

CIERRE PROGRAMA IMPULSO TRANSFORMADOR

Línea temática Personas y Trabajo

2 años y medio marcados por desafíos

- Estallido social
- Pandemia
- Mundo del trabajo en constante cambio → VUCA

PROGRAMA IMPULSO TRANSFORMADOR

PROPÓSITO

Promover prácticas empresariales concretas para instalar una cultura organizacional participativa, equitativa, inclusiva, meritocrática y socialmente justa frente a los desafíos del trabajo del futuro.



DESAFÍOS DEL TRABAJO DEL FUTURO

**TRANSFORMACIÓN
DIGITAL**

**DIVERSIDAD E
INCLUSIÓN**

**RELACIONES
LABORALES**





PROGRAMA

PERSONAS Y TRABAJO

- IMPULSO TRANSFORMADOR – (2020 - 2022)



PARTICIPAN



ALIANZAS



PERSONAS Y TRABAJO

INDICADORES

Transformación digital

- Plan de trabajo para enfrentar desafíos y oportunidades de la transformación digital
- Plan de capacitación y reconversión laboral

Diversidad e inclusión

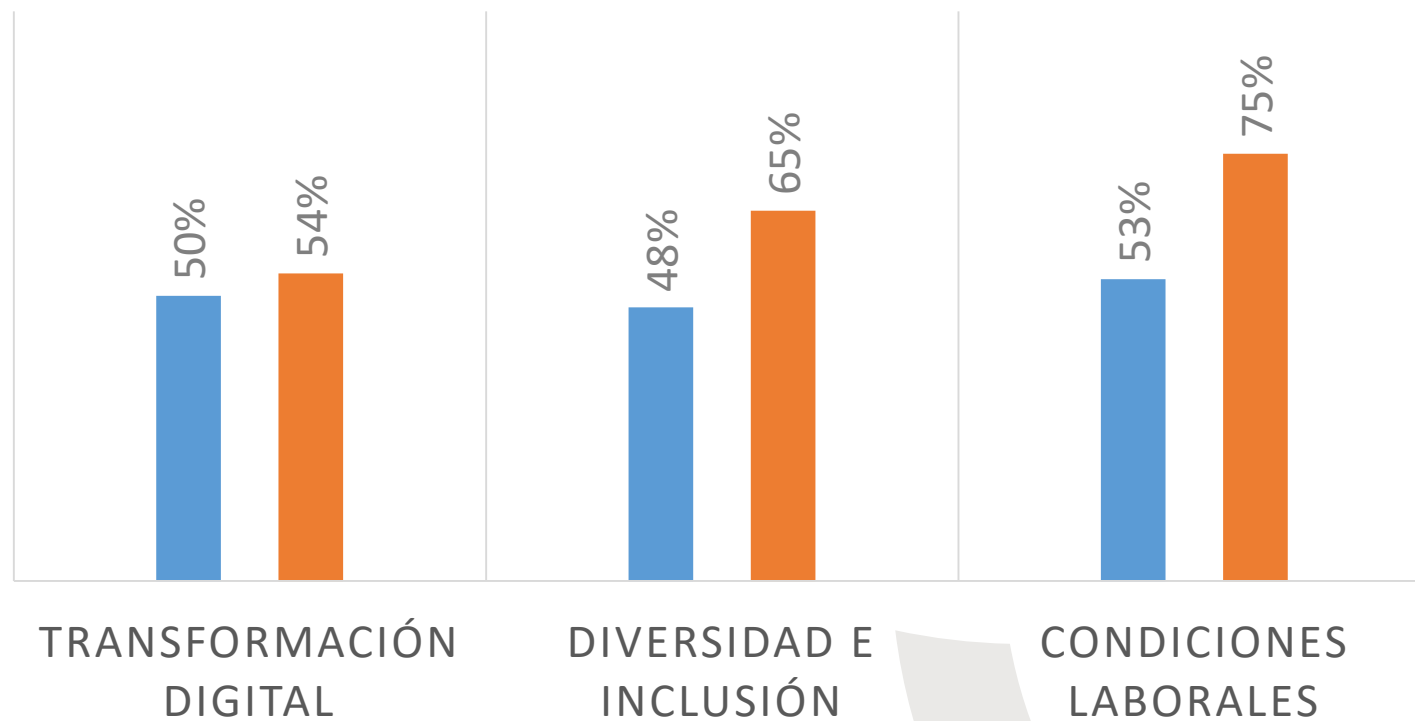
- Metas para la inclusión de grupos prioritarios
- Módulos de capacitación en diversidad y no discriminación
- Políticas/metas respecto a brecha de género

Relaciones laborales

- Políticas de conciliación laboral-personal
- Espacios de diálogo y participación
- Revisión condiciones laborales

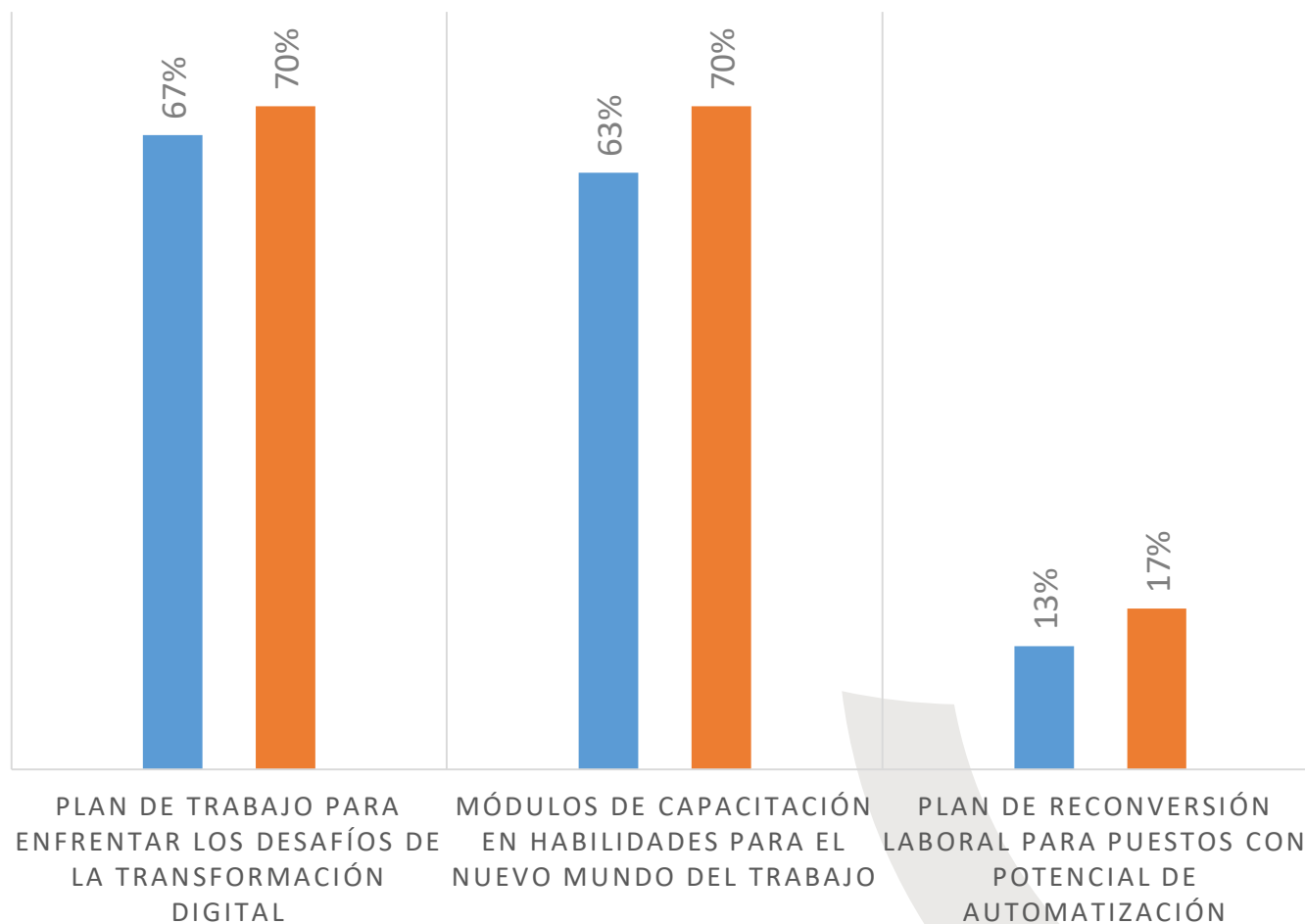
PILARES IMPULSO TRANSFORMADOR

■ Cumplimiento primer año ■ Cumplimiento segundo año



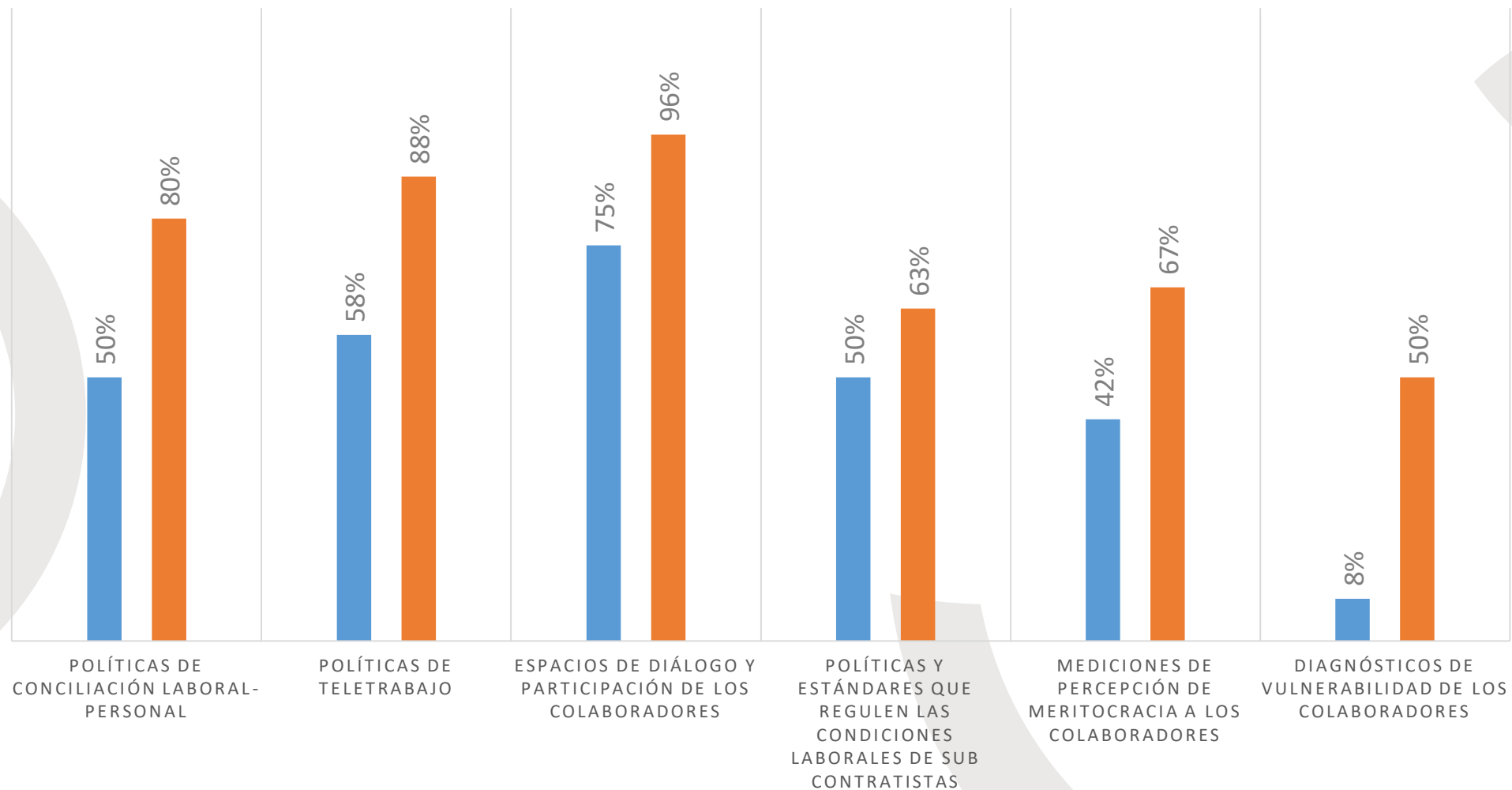
TRANSFORMACIÓN DIGITAL

■ Primer año ■ Segundo año

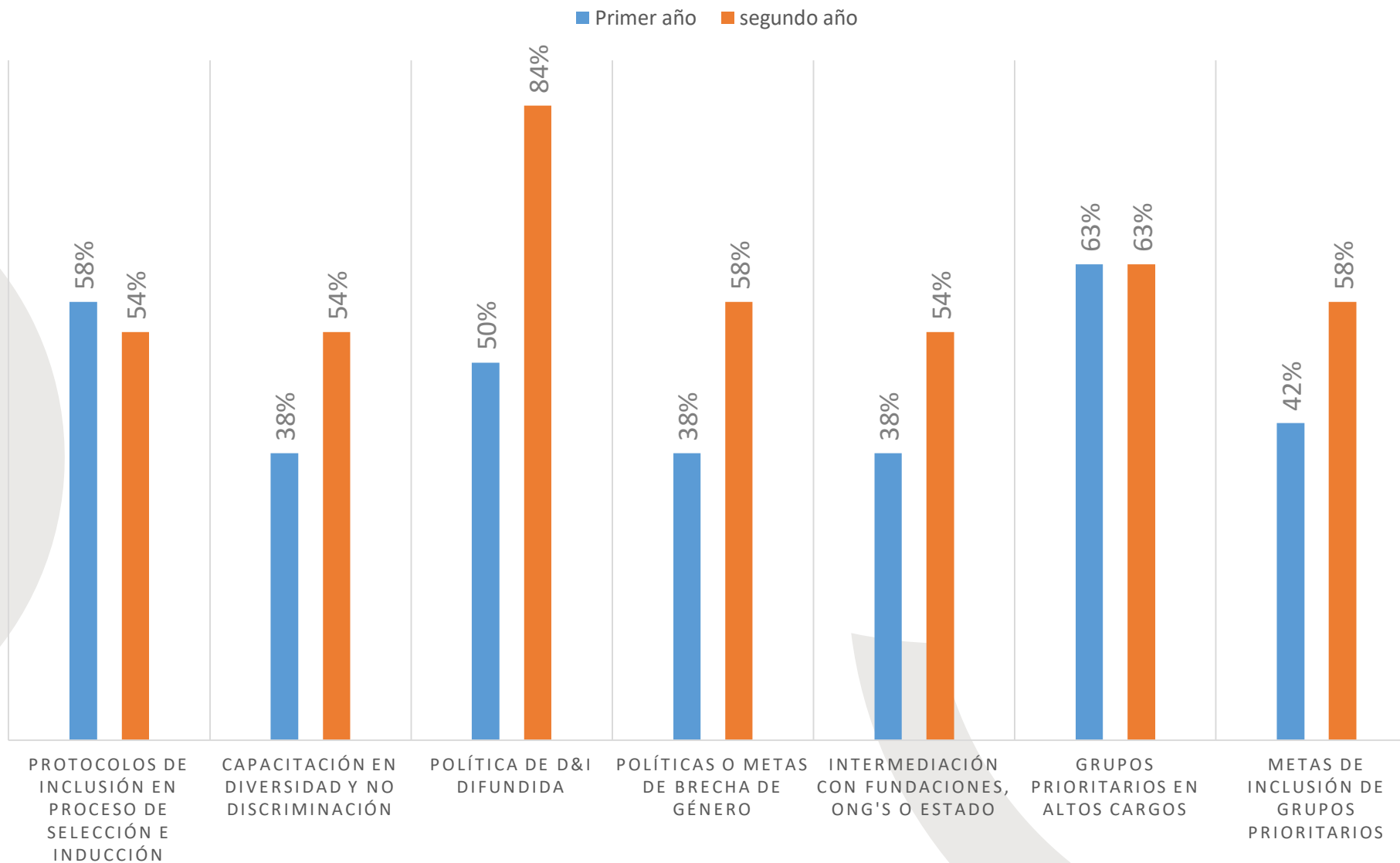


RELACIONES LABORALES

■ Primer año ■ Segundo año

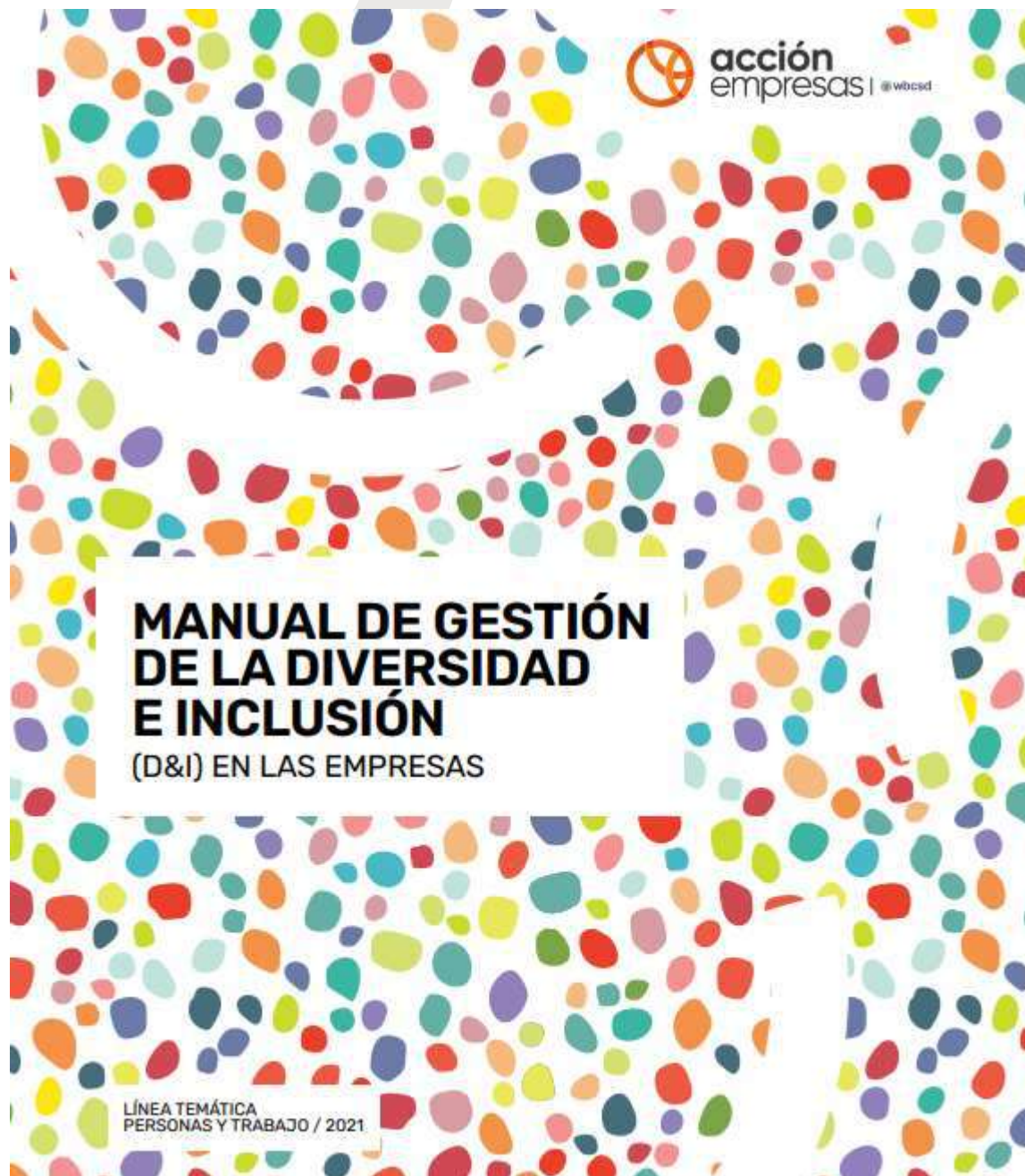


DIVERSIDAD E INCLUSIÓN



GUÍA GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD

/ Herramienta



acción empresas | @wbcsd

/ Herramienta



a. gobernanza
/ 13

b. diagnóstico / línea base
/ 15

c. plan de acción
/ 17

d. seguimiento:
/ 17

género
/ 25

personas con discapacidad
/ 27

personas mayores
/ 29

migrantes
/ 31

diversidad sexual
/ 33

personas con antecedentes penales
/ 35



/ Beneficios de la gestión de la diversidad

reducción de costos

Mayor satisfacción laboral,
mejor compromiso
organizacional, mayor atracción
de talentos, menor rotación

reconocimiento externo

Una buena reputación en
términos de gestión de la
diversidad es atractiva para
posibles colaboradores o
colaboradoras o posibles
clientes.

innovación

La existencia de grupos de trabajo
diversos con multiplicidad de
puntos de vista conlleva mayores
niveles de análisis crítico y permite
tomar mejores decisiones.

rentabilidad

Empresas con una mayor diversidad tienen más
probabilidades de un mejor rendimiento, alcanzando
un 35% más rentabilidad debido a que una mayor
variedad de talento, experiencias y liderazgos, genera
un impacto directo en la toma de decisiones.

/ El ciclo de gestión de la diversidad e inclusión

a) **Gobernanza**

- Compromiso
- Responsables

c) **Plan de acción**

- Objetivos/metas
- Alcance
- Indicadores



b) **Diagnóstico**

- Línea base
- Mapa diversidad

d) **Seguimiento**

- Selección y reclutamiento
- Formación en D&I
- Comunicación
- Alianzas
- Monitoreo y mejora continua

/ Ejemplos y casos

Algunos grupos de la diversidad

Género

Personas con discapacidad

Personas mayores

Migrantes

Diversidad sexual

Personas con antecedentes penales

Casos y buenas prácticas

- **Colbún** – Acortando la brecha de género
- **SB Empresas** – Diversidad e Inclusión con grupos prioritarios
- **Lipigas** – La ruta hacia la equidad de género
- **SMU** - Por una sociedad más inclusiva
- **Walmart** – Mes del orgullo

Panel de conversación

panelistas



Mª José Fuentealba,
Gerenta de Sostenibilidad
y Comunicaciones,
Empresas SB



Mylene Iribarne,
Gerenta de Personas,
Lipigas



Paula Coronel,
Gerenta Corporativo de
Personas y Sostenibilidad,
SMU S.A.



Claudia Aldana,
Periodista y Directora
de Fundación Una
Escuela Para Todos

agenda

- 09:00 - 09:05** Bienvenida
- 09:05 - 09:25** Resultados y presentación guía
- 09:25 - 09:45** Panel
- 09:45 - 10:00** Preguntas



acción
empresas |  wbcSD



www.accionempresas.cl