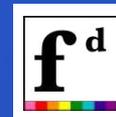


INCLUSIÓN LGBTI+: BENEFICIOS PARA LA MARCA EMPLEADORA

CÁMARA DE COMERCIO DE SANTIAGO - JUNIO 2024



¿QUIÉN SOY?

Emilio Maldonado Quevedo

Periodista de la Pontificia Universidad Católica de Chile y estudios posteriores en administración de empresas y finanzas corporativas en la Universidad de Chile y Universidad Adolfo Ibáñez. Fui director ejecutivo de Fundación Iguales y fundador de Pride Connection en 2016, red que agrupa a más de 130 empresas que juntas trabajan por espacios inclusivos para el talento LGBTI+.

Desde 2018 soy implementador del programa Equidad CL, primera certificación en Sudamérica para los buenos espacios laborales para la atracción del talento LGBTI y desde 2019 creador de Factor Diverso, consultora en diversidad e inclusión y que ha asesorado a más de 100 empresas con base en Chile y Argentina.



RAZONES PARA UNA ORGANIZACIÓN INCLUSIVA.

01

Talento comprometido

Nuevas generaciones y el valor atribuido a empleadores inclusivos. Mejores prácticas para transformar la organización.

02

Beneficios en el negocio

El impacto de los liderazgos inclusivos en la retención, utilidad y cultura organizacional.

03

Marca empleadora destacada

Cómo queremos que nos vea la comunidad y los futuros postulantes.

**CLIENTES Y |
CONSUMIDORES
>AL CENTRO**



f^d



Potencial fuga de talento joven.



Una nueva investigación ha revelado que el **66%** de la población LGBTI+ Gen Z (estudiantes universitarios y graduados en el Reino Unido y EE. UU.) dejarían su trabajo si no pudieran estar allí, mostrándose tal cual son.





EL NEGOCIO

EL IMPACTO DEL LIDERAZGO INCLUSIVO



www.factordiverso.cl



El caso de negocio

¿Por qué ser líder D&I?



111%

LIBERTAD PERSONAL

Mayor probabilidad de que los colaboradores actúen con naturalidad en sus trabajos, teniendo impacto en la innovación.

+36%

RETENCIÓN

Trabajadores en empresas diversas son un 36% más propensos a permanecer 3 ó más años en la compañía.

+59%

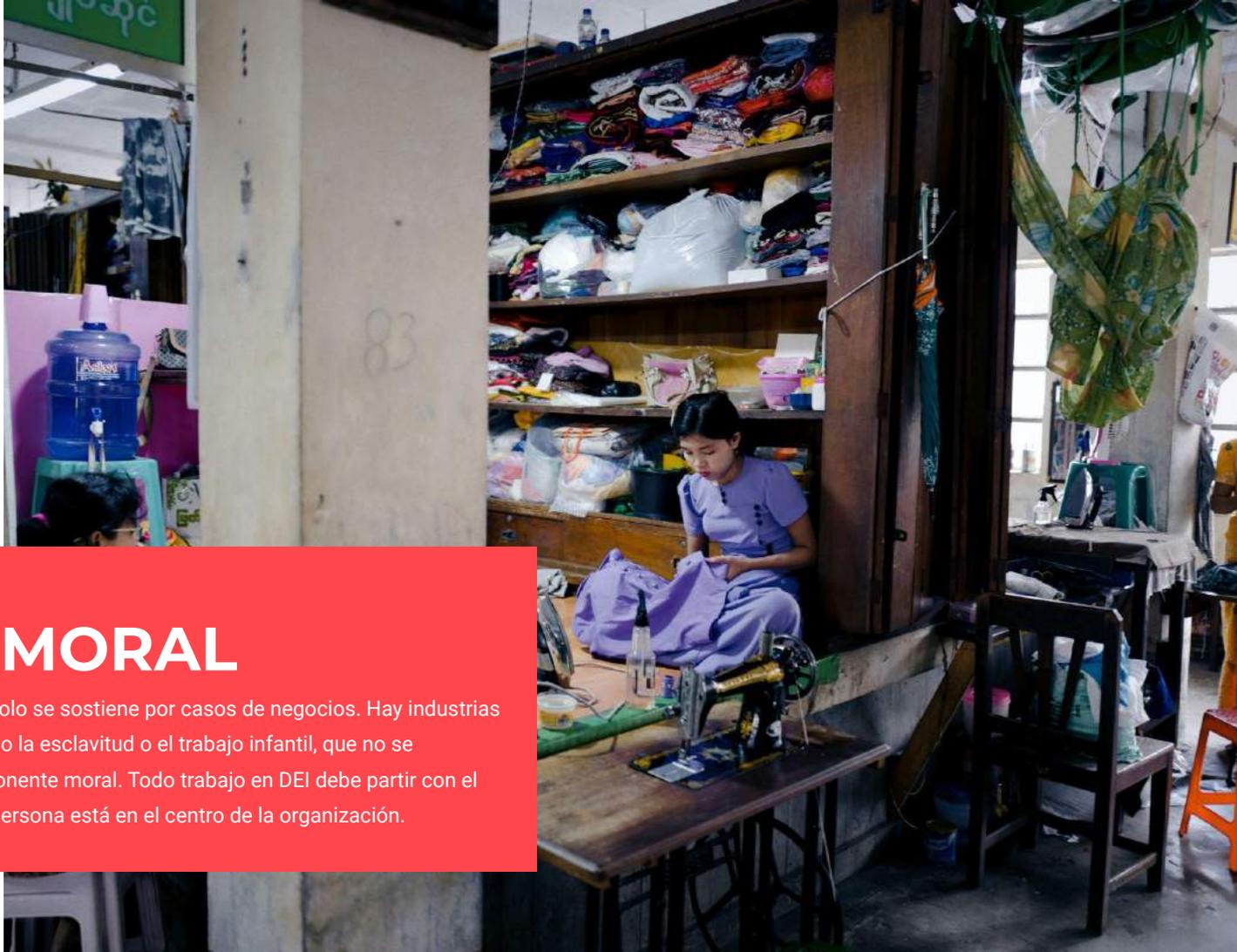
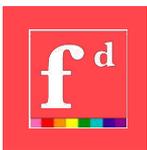
MAYOR EBITDA

Mejores puntajes de inclusión laboral LGBTI+, tienen 59% mayor chances de superar a su competidor.

76%

LIDERAZGO INCLUSIVO

Un 76% de los líderes influyen en los valores que se practican en la compañía, versus un 48%.



EL CASO MORAL

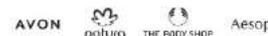
La transformación cultural no solo se sostiene por casos de negocios. Hay industrias muy lucrativas y rentables, como la esclavitud o el trabajo infantil, que no se sostienen porque hay un componente moral. Todo trabajo en DEI debe partir con el caso moral: hacerlo porque la persona está en el centro de la organización.

¿EN QUÉ ESTÁN LAS EMPRESAS?

Gracias al trabajo de la red Pride Connection y de los programas HRC Equidad se han podido identificar las mejores prácticas para **retener y atraer** talento LGBTI+. Los datos a continuación se levantaron entre **151 grandes empresas** entre octubre 2023 y enero 2024.



CONSUMO MASIVO: LA CARRERA POR EL TALENTO



CAMBIOS EN EL ENFOQUE CULTURAL: TEMAS D&I TRABAJADOS

EQUIDAD DE GÉNERO

96%

DISCAPACIDAD

99%

NUEVAS GENERACIONES

57%

DIVERSIDAD SEXUAL

98%

MIGRANTES/INTERCULTURALIDAD

85%

PERSONAS +50

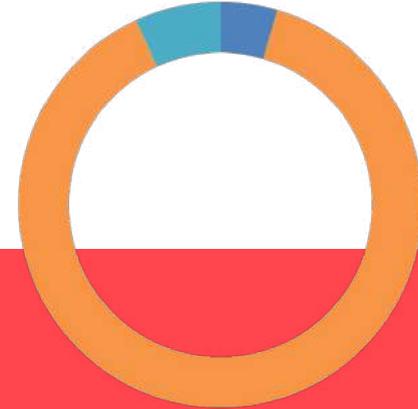
58%

EL ROL DEL LIDERAZGO.

Una tendencia entre grandes empresas es contar con comités de diversidad, equidad e inclusión (DEI) que sean integrados por la alta gerencia. En promedio, casi 9 de cada 10 empresas en Chile cuentan con comités, de los cuales el 92% están integrados por primera línea gerencial. Estos comités tienen, en su mayoría, planificación anual y presupuesto asignado a las iniciativas en DEI.

Comités de D&I

● NO (5%) ● SÍ (88%) ● EP (7%)



El **92% de los comités** están integrados por la alta gerencia, quienes dan seguimiento a las iniciativas de diversidad e inclusión, y un 3,4% está En Proceso de incorporar a estos cargos en dichos organismos.



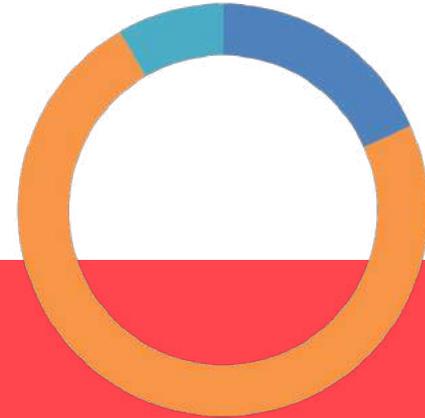
EL ROL DEL LIDERAZGO.

Los grupos de afinidad, redes de embajadores o ERG (Employee Resource Group) son mecanismos para bajar a acciones los lineamientos de la política de diversidad e inclusión y la planificación del comité DEI.

Son integrados por personas LGBTI+ y aliados y realizan actividades, capacitaciones, comunicaciones y visibilizan el pilar LGBTI+ tanto dentro como fuera de la organización.

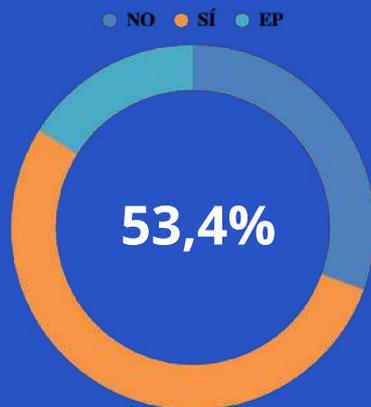
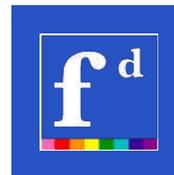
Grupos de Afinidad (ERG)

● NO (18%) ● SÍ (73%) ● EP (9%)



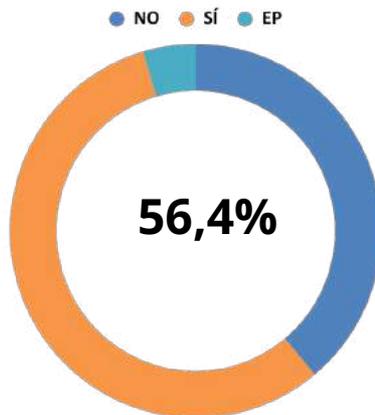
El **95%** de las organizaciones tiene un Sponsor Ejecutivo Senior de la red/grupo LGBTI+. Casi el 99% de los ERG están integrados por personas LGBTI+ y por aliados. Solo el 1% es exclusivamente para personas LGBTI+. El budget promedio anual de un ERG es \$11 MM.

Beneficios al talento trans



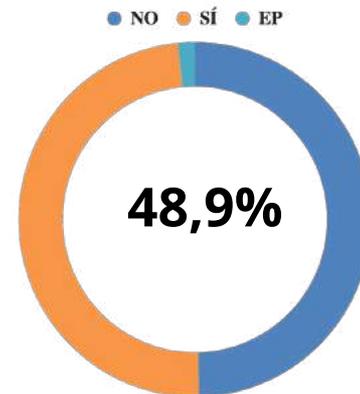
Protocolo Transición de Género

En cuanto a esta variable, el 53,4% de las organizaciones cuenta con un protocolo en transición de género, mientras que 30,5% no lo tiene y el otro 16,1% está en proceso de elaboración.



Beneficios a personas trans

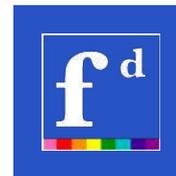
En cuanto a esta variable, el 56,4% de las organizaciones cuenta con beneficios para personas trans, mientras que 38,9% no tiene y el otro 4,6% está en proceso de tener beneficios.



Beneficios a Hijos/as trans

En cuanto a esta variable, el 48,9% de las organizaciones cuenta con beneficios para hijos/as trans, mientras que 49,6% no tiene y el otro 1,5% está en proceso.

Beneficios al talento trans



Tipo de Beneficio	Porcentaje de aplicación
Acompañamiento legal y administrativo (Registro Civil)	54,1%
Días administrativos adicionales (cambio de sexo, nombre registral o terapias)	21,4%
Acompañamiento psicológico y/o psiquiátrico	90,5%
Gastos médicos de hospitalización	68,9%
Gastos médicos ambulatorios	68,9%
Gastos médicos por terapias hormonales	63,5%

*Refieren a pregunta condicional. En este caso, las organizaciones que efectivamente declararon tener beneficios para colaboradores trans.

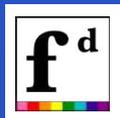


IMAGEN INCLUSIVA

LA MARCA EMPLEADORA

www.factordiverso.cl



Marca Inclusiva.

Qué buscan quienes miran mi empresa

La Generación Z es la fuerza laboral que más busca el compromiso de la empresa con la inclusión LGBTI (porcentaje de trabajadores que Sí revisan el contenido de diversidad en la web de la organización)*

Gen Z

40%

Millennials

38%

92%

De los consumidores deciden su opción por recomendación de alguien de confianza (Nielsen).

+50%

De los contratados en IBM tienen como contacto de primer grado en LinkedIn a un trabajador de IBM.

-25%

Un solo acto de discriminación o exclusión puede llevar a una baja de 25% de rendimiento de los trabajadores en un equipo.**



¡Gracias!

