

# DÍA INTERNACIONAL IDAHOBIT

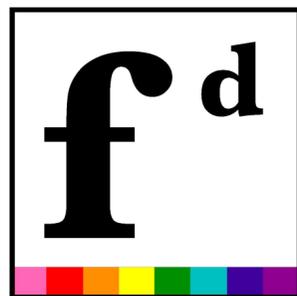
TOOLKIT - 17 DE MAYO

FACTOR DIVERSO 2024



FACTOR DIVERSO

# ¿QUIÉNES SOMOS?



Somos una **Agencia de Cambio**. Transformamos las culturas organizacionales para convertirlas en diversas e inclusivas. Vinculando los valores de la empresa con el valor de la diversidad.

# Nuestra Experiencia

**+95%**

Satisfacción de  
nuestros clientes.

**+80.000**

Personas intervenidas en  
distintas empresas.

**+240**

Asesorías entregadas.

**14 países**

**+130**

Espacios de  
trabajo intervenidos.

IDAHOBIT - 17 MAYO

# ¿QUÉ ES IDAHOBIT?

El Día Internacional contra el Homo-odio, la Bi-odio y la Trans-odio (IDAHOBIT por sus siglas en inglés) se conmemora el 17 de mayo de cada año con el propósito de visibilizar la discriminación que enfrentan las personas de la comunidad LGBTI+ debido a su orientación sexual e identidad de género, y cómo esto afecta sus vidas diarias.

---

TOOLKIT 2024



Esta fecha se recuerda porque el 17 de mayo de 1990 la Organización Mundial de la Salud (OMS) eliminó la homosexualidad la lista de Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE).

# LA DISCRIMINACIÓN LGBTI+

Según el estudio exploratorio de discriminación hacia personas LGBTI+ de la Subsecretaría de la Prevención del Delito (2021) se planteó:

01

**89,3%** de las personas LGBTI+ ha estado **expuesta a experiencias de discriminación en su vida.**

02

**62,5%** de las personas LGBTI+ ha sufrido **experiencias de delito y acoso** alguna vez en su vida.

03

Un **90,8%** de las personas LGBTI+ que han experimentado discriminación **no ha realizado denuncias ni ha reportado la situación.**



# Discriminación LGBTI+ en el ámbito laboral

Según el estudio de la situación sociolaboral de la población LGBTI+ en Chile, se destaca que la discriminación laboral varía entre las personas LGBTI+, siendo la identidad de género, la principal causa de discriminación en entornos laborales.

Fuente MUMS, OIT, USACH (2020)



Según el Proyecto ADIM (2023) que recoge una de las mayores muestras disponibles a nivel mundial hasta la fecha sobre las experiencias del colectivo en sus entornos de trabajo se destaca que:

- **36% de las personas LGBTI+ aseguran escuchar a menudo rumores** sobre la identidad sexual o de género de alguna otra persona.
- **13% reporta presenciar a menudo burlas** hacia una persona LGBTI+.
- **2% ha visto a alguien perder su trabajo** por su orientación sexual o de género.

Fuente Proyecto ADMIN (2023)

# Guía de acción para tu organización.



## Crea una cultura inclusiva

Fomenta un ambiente donde se valoren las diferencias y se respeten las opiniones y experiencias de todas las personas de la organización.

01



## Diversidad de talento

Muestra a tu organización como aliada de la comunidad LGBTI+ para atraer talento diverso.

02



## Formación y sensibilización

Proporciona capacitación y sensibilización continua sobre temáticas LGBTI+ en todos los niveles de la organización..

03



## Fomenta la participación

Fomenta la participación activa de las personas de la organización en actividades pro- LGBTI+

04



## Evalúa los avances

Implementa encuestas de cultura organizacional para evaluar los progresos dentro de tu organización en la promoción de la igualdad

05

# Ejemplos, prácticas positivas y casos de éxito



IBM

IBM permite que su fuerza de trabajo en 40 países (el 87% de su fuerza laboral global) identifique por sí mismos su orientación sexual e identidad de género. (Con 8 categorías disponibles)

Se están destinando recursos en diferentes organizaciones para entender mejor a su personal LGBTI+, con el objetivo de determinar áreas que requieran mayor apoyo, reclutamiento y oportunidades de crecimiento.

Bayer

Estableció una Política de Derechos Humanos que establece explícitamente que la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad y expresión de género no será tolerada en todas las operaciones

Se están generando documentos y elementos para monitorear y abordar los problemas en todas las operaciones. Es importante identificar hasta qué punto están cumpliendo con sus compromisos de seguridad e inclusión LGBTI+ de manera interna y externa.

Wisteria

Wisteria es una marca de ropa chilena que busca crear prendas de vestir sin distinción de género. El objetivo de esta organización es inspirar a las personas a ser auténticas y a expresarse con plenitud y a abrazar tu individualidad con orgullo.

En el ámbito de productos y servicios, las empresas tienen una gran oportunidad de comprender a consumidores LGBTI+ y ajustar sus ofertas para satisfacer sus necesidades. Esto implica invertir en comprender las identidades individuales y las interseccionales dentro de la comunidad LGBTI+, así como buscar inspiración y asociaciones con liderazgos y emprendimientos LGBTI+

# Ejemplos, prácticas positivas y casos de éxito



## Pride Connection

**Pride Connection es una red de organizaciones que buscan promover espacios de trabajo inclusivos con la Diversidad Sexual y de género.**

En la **promoción y el compromiso público**, las organizaciones deben emplear una variedad de estrategias, incluyendo la formación y participación en alianzas estratégicas. Estas permiten una contribución efectiva entre empresas y sociedad civil, ampliando las opciones de relacionamiento de la organización con la sociedad.

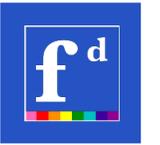
## LEVI STRAUSS & CO

**LEVI STRAUSS & CO ha estado presente durante todo el año con marketing inclusivo LGBTI+ durante más de 30 años. Su colección Pride de 2023 incluyó nueva ropa de género neutro que no solo incorporó marketing inclusivo y productos, sino también narrativas LGBTI+ intencionales.**

En el **marketing**, las organizaciones tienen una larga historia utilizando historias LGBTI+ para cambiar percepciones y construir marcas. Hoy en día, el imperativo es **integrar historias e identidades LGBTI+ como parte de todos los esfuerzos de marketing**, en lugar de en campañas únicas o solo durante el Mes del Orgullo. Esto debe ir acompañado a políticas internas LGBTI+.

Las organizaciones deben asegurarse de que las voces LGBTI+ estén empoderadas y presentes en la organización. Políticas de tolerancia cero, alianzas estratégicas con organizaciones, vinculación con el medio a través de la participación en actividades de visibilización de temas LGBTI+, entre otros. Estos son elementos esenciales del **compromiso corporativo con la seguridad LGBTI+**

# Recomendaciones personales para promover la igualdad LGBTI+ en el trabajo



01

## ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN PASIVA

Cuando escuches chistes homo-lesbo-bi-odio no te calles, frena esas instancias e interviene explicando que es una discriminación.

03

## PROMUEVE LOS CANALES DE DENUNCIA Y DE COMENTARIOS

Anima a tu equipo a utilizar los canales de denuncia si ven discriminación y explícales cómo hacerlo. También habilita canales para poder hacer comentarios que no te atreves a denunciar.

02

## PARTICIPACIÓN ACTIVA

Busca información y participa activamente en capacitaciones y sensibilizaciones en temas LGBTI+. Fomenta el diálogo o la participación en tu organización.

04

## SÉ CONSCIENTEMENTE INCLUSIVA

Trata a todas las personas de la organización con igualdad y respeto, independientemente de su orientación sexual o identidad de género.

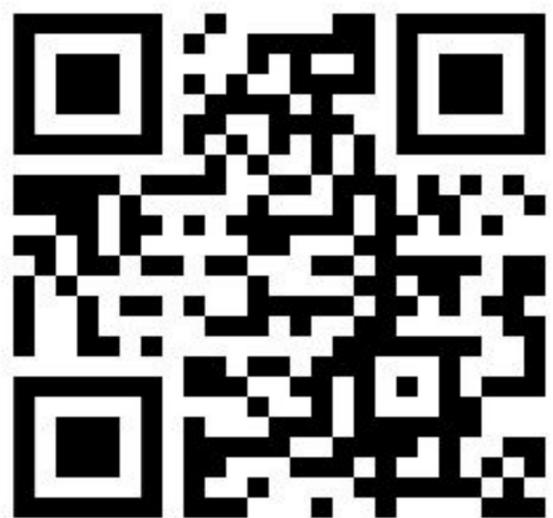


**Recuerda que cada pequeña acción cuenta para crear un ambiente más inclusivo y libre de discriminación. Todas las personas podemos trabajar para promover la igualdad y el respeto para todas las personas, independientemente de su orientación sexual.**



# Contáctanos

Para más información:



**LinkedIn**  
Factor Diverso



**Página web**  
[www.factordiverso.cl](http://www.factordiverso.cl)



**Correo electrónico**  
[javiera.hernandez@factordiverso.cl](mailto:javiera.hernandez@factordiverso.cl)