



UNIVERSIDAD DE CHILE
FACULTAD DE CIENCIAS FÍSICAS Y MATEMÁTICAS
DEPARTAMENTO DE INGENIERÍA INDUSTRIAL

RECOMENDACIONES PARA LA INCORPORACIÓN DE LA
DIVERSIDAD E INCLUSIÓN EN LAS EMPRESAS CHILENAS

MEMORIA PARA OPTAR AL TÍTULO DE
INGENIERA CIVIL INDUSTRIAL

KATHERIN BELÉN RAMÍREZ RAMÍREZ

PROFESORA GUÍA
MARÍA PÍA MARTIN MUNCHMEYER

MIEMBROS DE LA COMISIÓN
CARLOS EDUARDO CASTRO GONZÁLEZ
MARÍA FERNANDA MELIS JACOB

SANTIAGO DE CHILE

2022

RESUMEN DE LA MEMORIA PARA OPTAR AL
TÍTULO DE: Ingeniera Civil Industrial
POR: Katherin Belén Ramírez Ramírez
FECHA: 2022
PROFESORA GUÍA: María Pía Martin Munchmeyer

PROPUESTAS PARA LA INCORPORACIÓN DE LA DIVERSIDAD E INCLUSIÓN EN LAS EMPRESAS CHILENAS

Los Principios Rectores de la ONU (Naciones Unidas, 2011) sobre empresas y Derechos Humanos insta a los Estados a crear políticas que regulen e incentiven a las empresas en la responsabilidad empresarial respecto de la inclusión y resguardo de los derechos de las personas. Siguiendo estos principios es que este trabajo busca presentar recomendaciones para impulsar la creación de políticas de diversidad e inclusión en las empresas en Chile. Para esto se presenta un diagnóstico sobre la situación actual en Chile en materia de diversidad e inclusión, respecto de tres grupos donde se expresan desigualdades como son: mujeres, personas con discapacidad y comunidad LGBTIQ+. A partir de este diagnóstico y desde la revisión de datos y literatura, se observa que el grupo más avanzado en inclusión laboral son las mujeres para las cuales la problemática actual es la brecha salarial (PNUD, 2019), sin embargo, se exponen las dificultades de instalar una cultura de responsabilidad empresarial inclusiva y que resguarde los derechos de la comunidad LGBTIQ+ y personas con discapacidad. Se establece la falta de conocimientos y evidencia para fomentar la inclusión de estos grupos, así como el incumplimiento de las leyes de inclusión.

El propósito de este trabajo es elaborar recomendaciones para fomentar la diversidad e inclusión en empresas en Chile, focalizadas en mecanismos de inclusión de personas con discapacidad y de la comunidad LGTBIQ+. La metodología utilizada es cualitativa en base al análisis de documentación y entrevistas semi estructuradas. Se realizó un mapeo de las iniciativas que propenden a la diversidad, inclusión y no discriminación en empresas, identificando que las medidas más recomendadas son: la implementación de una política de diversidad e inclusión que nazca desde los cargos altos y; en capacitaciones a todo el personal. Se elaboró un Benchmark internacional sobre políticas de diversidad e inclusión en empresas, que identifica los 7 países con mayores tasas de inclusión de personas con discapacidad, destacándose México y Suecia, que precisamente no cuentan con Ley de cuotas, sino que impulsan diversas iniciativas enfocadas generar espacios inclusivos.

Respecto a la inclusión de personas con discapacidad, se elaboraron lineamientos para mejorar la Ley 21.015, que deja la responsabilidad de inclusión solo en las empresas. Las recomendaciones se centran en una mayor regulación desde el Estado asumiendo su responsabilidad en la temática. Respecto de la inclusión de la comunidad LGBTIQ+ se recomienda impulsar iniciativas como creación de políticas y capacitaciones en la materia a todo el personal y especialmente, tener una institución que realice estadísticas acerca de la situación nacional que permita a las empresas tener metas de logro al respecto.

Para los más pequeños de mi familia, nunca duden de ustedes, son capaces de hacer todo lo que se propongan y más, persigan sus sueños sin importar lo que diga el resto.
Y para mi Paty, besos al cielo.

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar, quiero agradecer a mi profesora guía María Pía Martín, por guiarme en este proceso y sobre todo entenderme y apoyarme en los momentos más inciertos, donde no sabía cómo proseguir, por creer en mí y apoyarme en este desafío.

En segundo lugar, a mi amiga de toda la vida, Consuelo, por acogerme en su hogar en varias oportunidades, incluyendo estos últimos meses y soportar mi estrés y frustraciones, pero siempre estar ahí para acompañarme, escucharme y compartir nuestras locuras.

También quiero agradecer a mi comadre Estefanya y a mi ahijado Agustín, por llenarme de amor y cariño sincero todos estos meses, que era cuando más lo necesitaba.

Y como no, a mis amigas Florencia, Carolina y Catalina, por estar en todo momento, en las buenas y en las malas, por guiarme, ayudarme, aconsejarme y acompañarme estos 8 años, por las risas, los perreos en bella, los viajes y cada uno de los momentos que hicieron que la vida universitaria tuviera valor y sentido.

Por su puesto a mi gran amigo José Paz, por acompañarnos en este proceso de cierre tan complejo para ambos, por darnos siempre apoyo y alentarnos a seguir adelante.

También a mi gran amigo Matías, por siempre hacerme reír, ayudar a bajar mi ansiedad y estar presente cada día, aunque sea para molestarme, pero estar.

Como no agradecer a amigos, amigas, parejas, compañeros y compañeras de universidad y trabajo, personas que pasaron por toda mi etapa universitaria, Denisse, Natalia, José, Albert, Alfredo, Tomito, Seba, Renato, Fabián, Fran, al CEIN 2019, cada uno y una fue parte de este proceso y me dejó una enseñanza para el futuro o un aprendizaje sobre mí misma, a todos les guardo un cariño enorme y un agradecimiento infinito.

Por otra parte, quisiera agradecer a la escuela de burlesque Natalia Dufuur, de la cual soy alumna, pues me ayudó a creer en mí, a valorarme y potenciar mis habilidades. Ese empuje me ayudó a avanzar estos últimos 2 años, a darme cuenta de que puedo lograr todo lo que me proponga tanto personal, como académica y laboralmente.

Por último y más importante, a mi familia, mis primos, que más que primos son hermanos y hermanas, Lalo, Naty, Jorge, Cristian, Rodo, Erick, que siempre estuvieron para mí, para ir a verme, acompañarme, escucharme, celebrar, cantar, bailar o simplemente conversar, pero que siempre demostraron apoyarme y estar muy orgullosos de mí. A mis tías, Nena y Lucy, que más que tías son mis madres y siempre están ahí para mí. A todos y todas quienes nombré y no nombré a cada persona que conocí durante estos 8 años, gracias.

Tabla de contenido

1. Introducción	1
2. Antecedentes	2
2.1. Inclusión y mercado laboral en Chile	3
2.1.1. Participación laboral femenina	3
2.1.2. Inclusión de personas con discapacidad	5
2.1.3. Nuevos retos de inclusión: Comunidad LGBTIQ+	10
3. Descripción del proyecto y justificación	12
5. Marco conceptual	16
5.1. Diversidad e Inclusión	16
6. Metodología	18
7. Etapa 1: Mapeo iniciativas públicas y privadas que propendan a la diversidad, inclusión y no discriminación en empresas.....	21
7.1. Análisis de la normativa que regula y fomenta la diversidad e inclusión en Chile	21
7.2. Mapeo iniciativas privadas que propendan a la diversidad, inclusión y no discriminación en empresas	26
8. Etapa 2: Benchmark internacional	32
8.1. Francia	33
8.2. España	34
8.3. Argentina	35
8.4. Suecia.....	36
8.5. Alemania.....	37
8.6. Uruguay	37
8.7. México	38
8.8. Unión de datos	39
9. Etapa 3: Lineamientos de mejora para la implementación de la Ley 21.015.....	41
9.1. Recomendaciones	46
10. Conclusiones	49
Bibliografía.....	52
Anexo	56

Capítulo 1

1. Introducción

Este trabajo de título se origina desde la necesidad de tener empresas más diversas e inclusivas, y la búsqueda de los cambios legales que podrían generarse desde el Estado para lograrlo.

Siguiendo esto, el objetivo principal de este trabajo es elaborar recomendaciones para fomentar la inclusión de la diversidad en empresas en Chile, considerando mecanismos de inclusión laboral y no discriminación de personas con discapacidad e identidad LGTBIQ+.

Para lograr el objetivo la metodología utilizada es cualitativa y se basa en análisis de documentación y entrevistas semi estructuradas. Así para cumplir los objetivos específicos se realizó un mapeo de las iniciativas que propenden a la diversidad, inclusión y no discriminación en empresas, junto con el análisis de las normas nacionales al respecto. Se elaboró un Benchmark internacional sobre políticas actuales de diversidad e inclusión en empresas. Y se elaboraron lineamientos para mejorar la gestión de la Ley 21.015 para la inclusión laboral de personas con discapacidad.

De esta manera el Capítulo 2 corresponde a los antecedentes de la situación actual del mercado laboral en Chile, enfocado en conocer la situación de las mujeres, personas con discapacidad y comunidad LGTBIQ+, y las principales leyes de diversidad e inclusión.

El Capítulo 3 se refiere a la descripción del proyecto y su justificación, donde se define el problema central, sus causas y efectos, para así definir en el Capítulo 4 los objetivos principales y los objetivos específicos.

Luego, el Capítulo 5 es el marco conceptual, donde se presentan los conceptos de diversidad e inclusión.

En el capítulo 6 se presenta la metodología planteada anteriormente, definiendo 3 etapas y la estructuración de entrevistas. Para así en el Capítulo 7 desarrollar la primera etapa que corresponde al mapeo de iniciativas públicas y privadas que propendan a la diversidad e inclusión en las empresas. El capítulo 8 desarrolla la segunda etapa del Benchmark internacional, donde se estudian las iniciativas de 7 países en la materia. Y en el Capítulo 9 se presentan los lineamientos para mejorar la Ley 21.015 junto con las recomendaciones de cambio y los indicadores que deben utilizarse para medir la diversidad e inclusión.

Finalmente, en el Capítulo 10 se presentan las conclusiones del trabajo y las recomendaciones más relevantes en temas de diversidad e inclusión en el campo laboral en el país.

Capítulo 2

2. Antecedentes

Los Principios Rectores de la ONU sobre las Empresas y los Derechos Humanos (Naciones Unidas, 2011), define disposiciones fundamentales sobre la responsabilidad empresarial respecto a políticas de inclusión que resguarden los derechos de las personas y así mismo insta a los Estados a crear políticas y leyes que regulen la creación de empresa en donde se asesore a estas sobre la observancia de los derechos humanos, señalando los resultados esperados y facilitando el intercambio de buenas prácticas, con métodos adecuados y explicando cómo tratar problemas de personas pertenecientes a grupos con mayor vulnerabilidad como los pueblos indígenas, las mujeres; las minorías nacionales, étnicas, religiosas y lingüísticas; los niños, las personas con discapacidad y las y los trabajadores migrantes y sus familias. Siguiendo estos principios se incorporaron nuevos capítulos de Derechos Humanos en la ISO 26.000 y en el Global Reporting Initiative que potencia la contribución de las empresas a la inclusión y no discriminación.

La ONU insta a las empresas a impulsar iniciativas de inclusión y no discriminación, además cuenta con Normas de conducta para que estas aborden la discriminación hacia la comunidad LGBTIQ+ y una estrategia para la inclusión de la discapacidad. Por su parte la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) también ha generado directrices para empresas multinacionales, las cuales se han unido a la coalición Business for Inclusive Growth comprometiéndose a abordar la desigualdad y promover la diversidad en sus espacios de trabajo.

Si bien se ha avanzado hacia una inclusión todavía se observan barreras culturales dentro de las empresas, las que concentran el 62% de la fuerza laboral en el país. Los miedos, prejuicios y mitos frente a la incorporación, por ejemplo, de personas con discapacidad, persisten y sólo a través de la experiencia se pueden cambiar dichas conductas. No obstante, existen iniciativas de inclusión laboral que serán analizadas mostrando propuestas internacionales y nacionales, así como lecciones aprendidas para una mejor gestión de estas.

El presente trabajo de título se desarrolla desde la necesidad de tener empresas más diversas e inclusivas. Para entender de donde nace esta necesidad a continuación, se describirá el mercado laboral en Chile en cuanto a la participación laboral femenina, de personas con discapacidad y de la comunidad LGBTIQ+. De manera que esta memoria se centrará en establecer un análisis de antecedentes de los desafíos de la inclusión laboral en materia de género, diversidades y discapacidad. Específicamente se abordarán estos dos últimos grupos, pues la inclusión de la comunidad LGTBQ+ es un propósito recientemente abordado por las empresas chilenas y en el cual hay amplio trecho por avanzar. Respecto de la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad, se analizarán los desafíos de la implementación de la legislación existente y se propondrán lineamientos que avancen en mejoras para su efectividad.

2.1. Inclusión y mercado laboral en Chile

2.1.1. Participación laboral femenina

A finales del año 2019 la tasa nacional de ocupados, es decir, las personas que trabajaron durante el período encuestado y recibirían una remuneración por dicho servicio, alcanzó un 52,2% y la tasa de desocupación, es decir, quienes no hayan trabajado en el periodo encuestado, pero hayan estado buscando trabajo activamente o disponibles para trabajar alcanzó un 7% (INE, 2020), sin embargo, dada la Pandemia por Covid-19 que se presentó en el mundo, ambas tasas se vieron afectadas.

En la Figura 1 se puede ver la tasa de participación desagregada por género desde el año 2018, la cual históricamente ha sido más alta para hombres que para mujeres, aunque para estas iba en aumento durante el año 2019. Con la Pandemia ambas tasas tuvieron un descenso abrupto desde el trimestre Febrero - Abril hasta el trimestre Mayo – Julio donde comenzó a recuperarse. Se observa que la recuperación en los hombres ha sido más rápida que en las mujeres (INE, 2022).

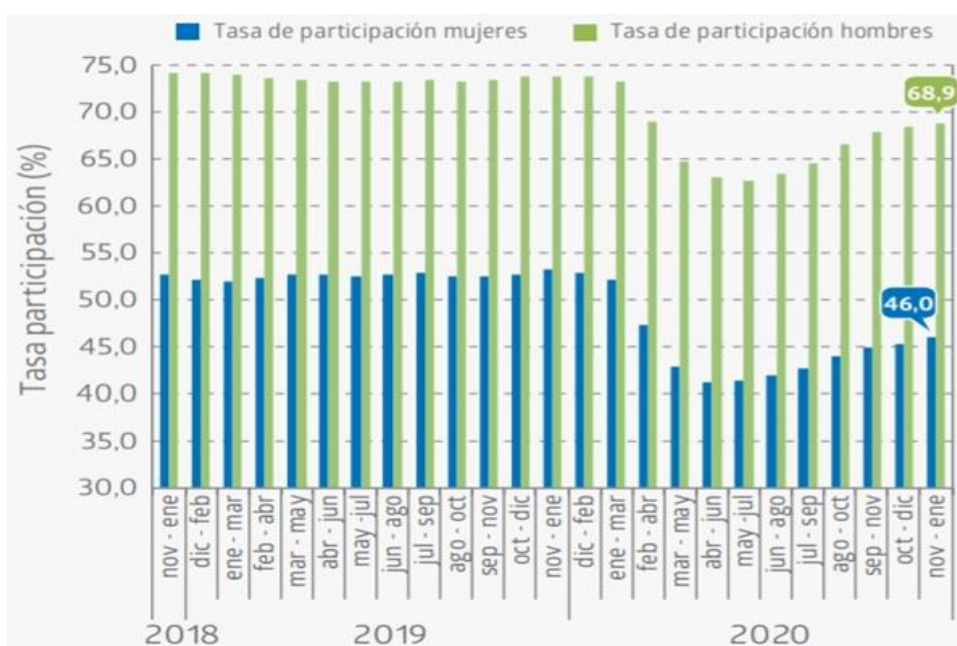


Figura 1: Evolución tasa de participación según sexo, total país, trimestres móviles. Fuente: Elaborado por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE, 2021).

En la Figura 2 se puede observar cómo se han ido recuperando las tasas de empleo logrando alcanzar un 70,3% para los hombres y un 49,2% para las mujeres. Si bien aún falta por recuperar estas están cada vez más cerca de sus índices normales, pero estos índices normales siguen siendo preocupantes. La tasa de ocupación a nivel OCDE para los hombres es de 74,7% muy cercana a la tasa de ocupación en Chile, sin embargo, la tasa de ocupación de mujeres corresponde a un 60,1% muy por encima de la tasa de participación femenina en Chile (OECD, 2021).

Evolución de la tasa de participación, según sexo, total país trimestres móviles

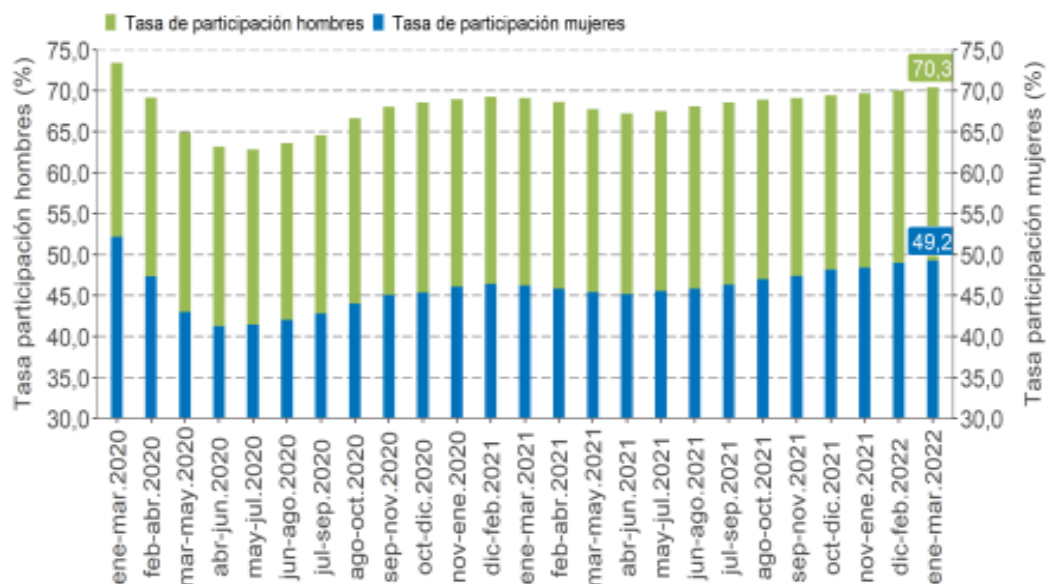


Figura 2: Evolución tasa de participación según sexo, total país, trimestres móviles. Fuente: Elaborado por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE, 2022).

Como se observa en la Figura 3 en el año 2020 la tasa de desocupación tuvo un alza que alcanzó casi el 14% entre el trimestre Mayo - Julio, la tasa más alta en 4 años. Al hacer la diferenciación por género, se aprecia que el mayor impacto fue para los hombres, sin embargo, al comenzar a descender la desocupación en el período de Agosto – Octubre, volvió a ser más alta para las mujeres, alcanzando a principios de este año un 8,7% para estas y un 7,2% para los hombres. En valores generales la tasa de ocupación alcanzó un 54,9% y la tasa de desocupación alcanzó un 7,8% (INE, 2022). Si bien ya se está llegando a niveles normales, las mujeres siguen teniendo la tasa más alta de desocupación.

Evolución tasa de desocupación, según sexo, total país

trimestres móviles

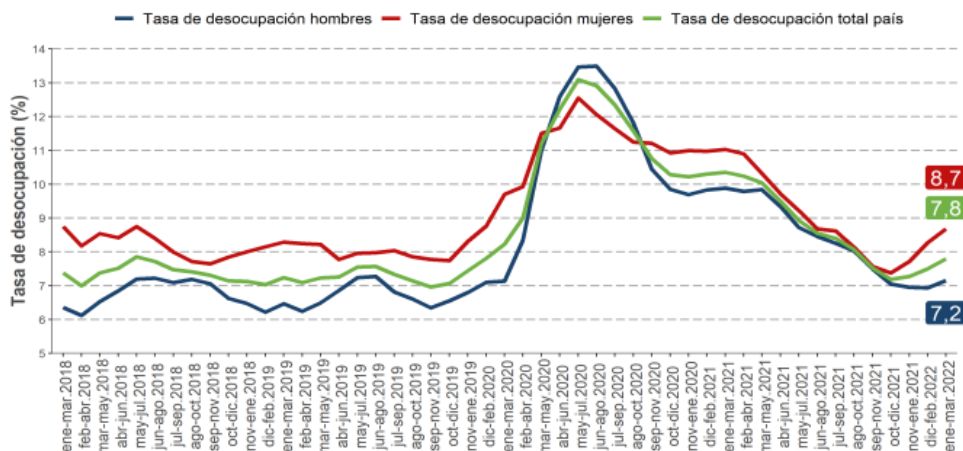


Figura 3: Tasa de desocupación total país, por sexo, trimestres móviles. Fuente: Elaborado por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE, 2022).

En cuanto a la distribución de hombres y mujeres en los distintos sectores industriales, se destaca que los hombres tienen una participación mayor al 80% en actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales, construcción, explotación de minas y canteras, suministro de electricidad, vapor y aire acondicionado, suministro de agua; evacuación de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación, transporte y almacenamiento. Por otro lado, las mujeres tienen un 90,1% de participación en las actividades de los hogares, luego un 71,2% en las actividades de atención de la salud humana y de asistencia social, un 68,8% en la enseñanza y un 58% en actividades de alojamiento y de servicio de comidas, en el resto de los sectores la participación de hombres es mayor (Anexo) (INE, 2021).

2.1.2. Inclusión de personas con discapacidad

Según el segundo Estudio Nacional de Discapacidad en el año 2015, el cual es el más reciente y sus datos están vigentes, habían 2.604.362 de personas en situación de discapacidad de las cuales 1.023.184 (39%) se encontraban ocupadas, 92.602 (3,5%) desocupadas y el resto inactivas (31%). Al hacer la división por género encontró que la tasa de ocupación de los hombres con discapacidad es de un 53,1% y de mujeres con discapacidad es un 37,2% (SENADIS, 2015).

Cabe destacar que el año 2018, 3 años después del último estudio de discapacidad, entró en vigencia la Ley 21.015 de inclusión laboral, la cual establece que todas las empresas públicas y privadas que tengan más de 100 trabajadores y trabajadoras deben tener un 1% de personas con discapacidad. Esta Ley tiene por objeto incentivar, tanto en los organismos del Estado como en empresas privadas, la inclusión laboral de personas con discapacidad en igualdad de condiciones, prohibiéndose todo acto discriminatorio por su condición.

Para llevar a cabo estos objetivos establece que, en caso de existir más de 100 trabajadores y trabajadoras, al menos el 1% de la dotación debe incluir personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez, quienes deberán contar con la calificación y certificación correspondiente. En el caso de la condición de discapacidad esta será certificada por la COMPIN o mediante el certificado de inscripción en el Registro Nacional de Discapacidad. Y la calidad de asignatario de pensión de invalidez a través de un certificado emitido por la institución previsional que otorga dicha pensión.

Sólo por razones fundadas las instituciones públicas o empresas privadas pueden justificar el no cumplimiento total o parcial de esta normativa, las cuales son que las funciones no puedan ser desarrolladas por personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez (que será fiscalizado por la Dirección del Trabajo) o que falten personas interesadas en la oferta, existiendo medidas alternativas. Las medidas alternativas son, por una parte, generar contratos de prestación de servicios con empresas que tengan contratadas a personas con discapacidad o a través de la donación de dinero a asociaciones, corporaciones o fundaciones cuyo objetivo sea la capacitación, rehabilitación, promoción y fomento para la creación de empleos, contratación o inserción laboral de las personas con discapacidad.

Además, la Ley mandata a los Ministerios del Trabajo y Previsión Social y al Ministerio de Desarrollo Social y Familia a evaluar cada cuatro años los resultados de la implementación de esta, informando al Senado y la Cámara. Asimismo, deroga el artículo 16 de la Ley N° 18.600, que permitía una remuneración libremente convenida entre las partes en los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad mental, y que no aplicaba las normas del ingreso mínimo. Por otra parte, faculta a la Superintendencia de Seguridad Social a incorporar información sobre las personas asignatarias con pensión de invalidez en el Sistema Nacional de Información de Seguridad y Salud en el Trabajo, al que tendrán acceso las subsecretarías del Trabajo y de Previsión Social.

Esta Ley entró en vigencia el año 2018 y el año 2020 se promulgó la Ley 21.275 (Biblioteca del Congreso Nacional, 2020), que modifica el Código del Trabajo para exigir a las empresas la adopción de medidas que faciliten la inclusión laboral. Esta modificación indica que al menos un trabajador del equipo de recursos humanos debe contar con conocimientos específicos que fomenten la inclusión laboral de personas con discapacidad. Esta persona debe contar con una certificación otorgada por el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales.

Se señala que las empresas con más de 100 trabajadores y trabajadoras deberán promover políticas en materia de inclusión y que serán informadas a la Dirección del trabajo. Así mismo deberán elaborar y ejecutar programas anuales de capacitación a su personal con el objetivo de otorgarles herramientas para una efectiva inclusión laboral dentro de la empresa. Y también las actividades realizadas durante la jornada de trabajo o fuera de ella deben considerar las normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social. Sin embargo, esta Ley entra en vigencia recién el primero de noviembre del año 2022 (Biblioteca del Congreso Nacional, 2020).

Cabe destacar que esta Ley obliga a las empresas con más de 200 trabajadores a informar el cumplimiento desde el año 2019 y, a las empresas entre 100 y 200 trabajadores las obliga a informar del cumplimiento desde el año 2020. En cuanto a las empresas que informaran que no cumplían por razones fundadas se les dio el primer y segundo año que solo informaran la medida adoptada y recién el año 2021 debían informar las razones. En la Tabla 1 se presentan las empresas que informaron el cumplimiento de la Ley 21.015 por correo electrónico a la Dirección del Trabajo según las que estaban obligadas a hacerlo.

Año	N° empresas que enviaron información	N° total empresas obligadas	% Cumplimiento
2019	1.432	3.184	44,9
2020	1.951	6.655	29,3
2021	1.891	6.211	30,4

Tabla 1: Número de empresas que enviaron información a la Dirección del Trabajo, según obligación por número de trabajadores y año de declaración. (Fuente: Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ministerio de Desarrollo Social y Familia y Ministerio de Hacienda.)

De la tabla anterior se destaca que el porcentaje de empresas que informaron si cumplían o no con la Ley el primer año fue de tan solo el 44,9% y al aumentar la obligatoriedad este porcentaje disminuyó a un 29,3% lo que aumentó levemente el año 2021 (*Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ministerio de Desarrollo Social y Familia, Ministerio de Hacienda, 2021*).

Un estudio de la Fundación ConTRABAJO (Fundación ConTRABAJO, 2022) analizó los contratos vigentes en las empresas privadas con más de 100 trabajadores y trabajadoras entre el año 2019 y el año 2021 para ver el impacto de la Ley 21.015 como se puede ver en la Figura 4, los cuales han aumentado en el tiempo, sobre todo durante el año 2019 y quedando constantes el año 2020 y aumentando levemente el año 2021, algo positivo, ya que, como se mostró anteriormente hubo una disminución de las personas ocupadas a nivel nacional producto del covid-19 y esto refleja que, si bien no se generaron más puestos de trabajo, se conservaron los existentes para este subgrupo. Si bien estos números son mucho menores a los del año 2015 que se mencionan en el párrafo anterior, esto se debe a que solo se analizan las y los trabajadores que tengan contrato laboral vigente en las empresas privadas que tengan más de 100 trabajadores y trabajadoras (que son las que deben cumplir la Ley 21.015), dejando fuera a las personas con discapacidad que trabajan en el sector público, de manera independiente, con boletas de honorarios o informalmente.

Corresponde a personas con discapacidad (RUN únicos) con contratos laborales registrados ante la DT.

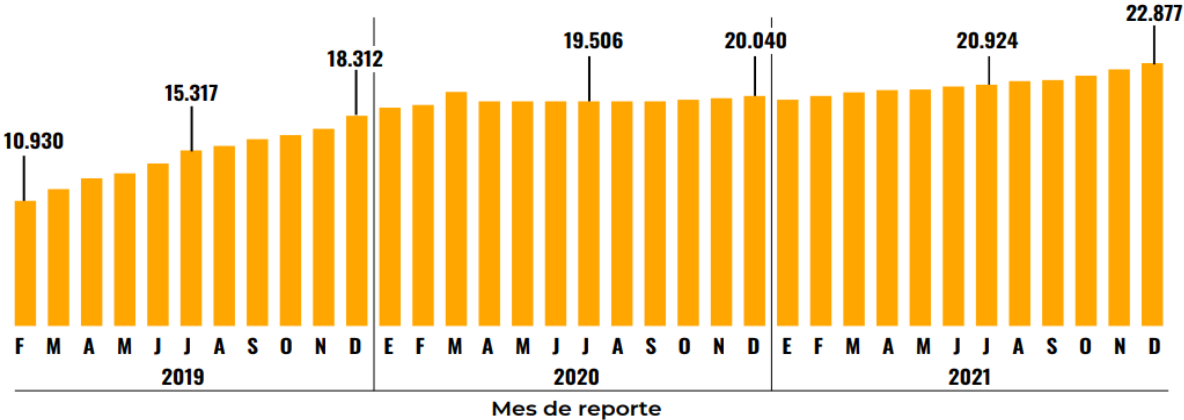


Figura 4: Evolución de número de trabajadores y trabajadoras con discapacidad con relación laboral vigente a nivel país. Febrero 2019 a diciembre 2021. Fuente: Fundación ConTrabajo (Fundación ConTRABAJO, 2022).

Si bien los contratos de las personas con discapacidad han aumentado en el tiempo, también lo han hecho los contratos terminados, como se muestra en la Figura 5, los que han tenido un aumento sostenido el año 2021 por lo tanto se hace relevante analizar las causas de esto (Fundación ConTRABAJO, 2022).

Corresponde a la cantidad de contratos registrados como vigentes¹⁹ y terminados²⁰. Cabe considerar que un/a trabajador/a puede registrar más de un contrato, por lo que cantidad de contratos no es homologable a cantidad de trabajadores/as.

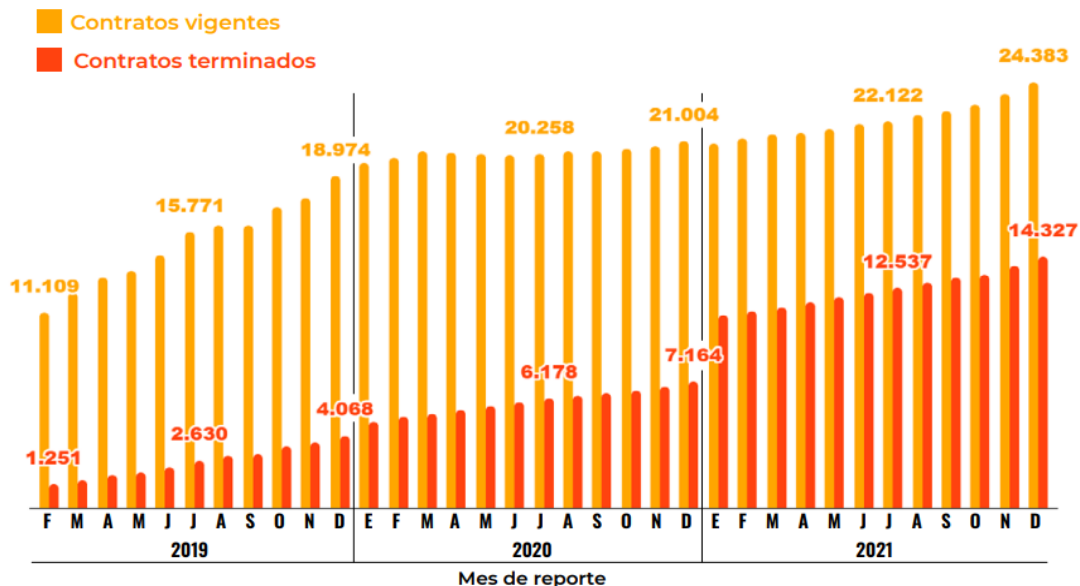


Figura 5: Cantidad de contratos vigentes y terminados bajo la Ley 21.015. Fuente: Fundación ConTRABAJO (Fundación ConTRABAJO, 2022).

Al analizar las causas de término de contratos, que se muestran en la Figura 6, se destaca el vencimiento del plazo del contrato y la conclusión del trabajo o servicio, ya que las empresas contratan a estos trabajadores a plazo fijo. Por otra parte, se ve una gran cantidad de renunciaciones de las y los trabajadores, esto puede significar que, si bien las empresas desean cumplir la Ley 21.015, no tienen las condiciones necesarias para retener al personal (Fundación ConTRABAJO, 2022).

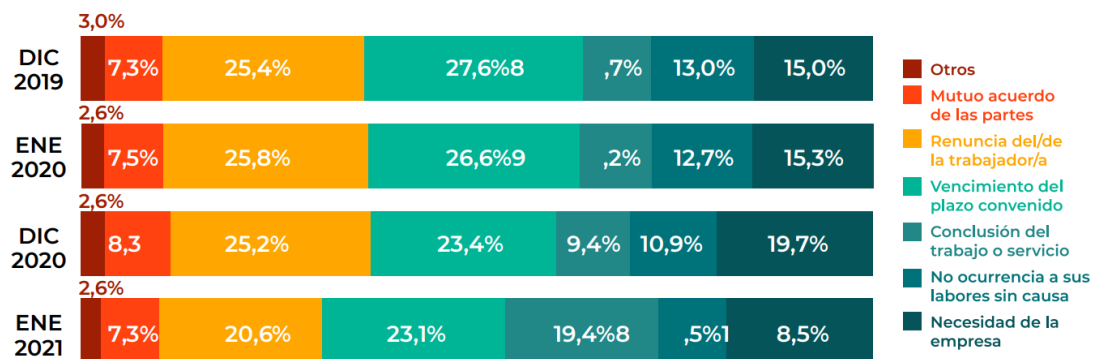


Figura 6: Porcentaje de contratos terminados de personas con discapacidad registrados ante la dirección del trabajo según causal de término del contrato a nivel nacional. Fuente: Fundación ConTrabajo (Fundación ConTRABAJO, 2022).

En cuanto al cumplimiento de la Ley 21.015 en el sector privado, que se muestra en la Figura 7, se destaca que tiene una tasa de cumplimiento de tan solo el 39,5% para las empresas en obligación legal y a la fecha el 3,7% toma medidas alternativas, mientras que el 56,8% sigue incumpliendo la

Ley (Fundación ConTRABAJO, 2022). Cabe destacar que de las 22.877 vacantes ocupadas actualmente, solo 13.808 personas con discapacidad fueron contratadas luego de que la Ley entrara en vigencia.

Considera el promedio anual de empresas que informan cumplimiento, ya sea mediante contratación directa de personas con discapacidad³⁵ o mediante la ejecución de medidas alternativas³⁶, sobre el universo estimado de 11.526 empresas en obligación legal, de acuerdo con la información obtenida del SII. Este cálculo se presenta a continuación en términos porcentuales.

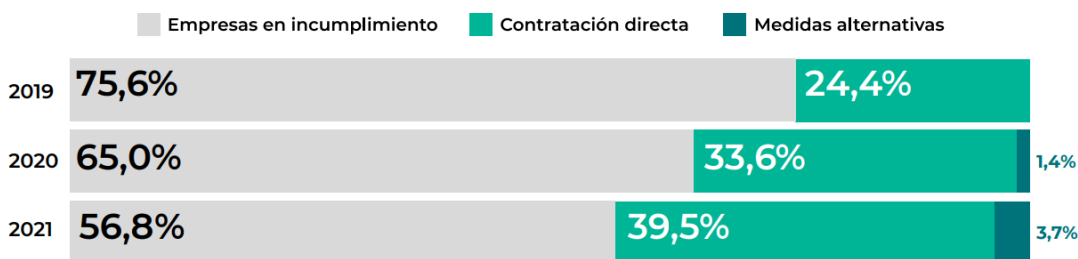


Figura 7: Porcentaje del promedio anual de empresas que informan cumplimiento mediante contratación directa y/o ejecución alternativa sobre el universo de empresas en obligación legal. Fuente: Fundación ConTrabajo (Fundación ConTRABAJO, 2022).

Por el lado del sector público, según el Informe de evaluación sobre la implementación y aplicación de la ley 21.015 realizado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, el Ministerio de Desarrollo Social y Familia y el Ministerio de Hacienda el porcentaje de cumplimiento de las instituciones públicas de la ley 21.015 aumentó de un 11,6% a un 13,1% del año 2018 al 2019 como se muestra en la Tabla 2, y las instituciones que no cumplen cuota y están obligadas disminuyeron del 30,4% al 29,6%, ambos casos son positivos, sin embargo existe un porcentaje alto de instituciones que no entregó su respuesta respecto a la selección preferente y este aumentó de un 35,5% a un 36% (Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ministerio de Desarrollo Social y Familia, Ministerio de Hacienda, 2021).

Etapas cumplimiento contratación	2018		2019	
	N°	%	N°	%
Cumple cuota estando obligada (100 o más funcionarios/as)	70	11.6	80	13.1
Cumple cuota sin estar obligada (menos de 100 funcionarios/as)	30	5.0	21	3.4
No cumple cuota, pero no está obligada (menos de 100 funcionarios/as)	57	9.4	5	8.7
No cumple cuota estando obligada (100 o más funcionarios/as)	184	30.4	180	29.6
Falta información	49	8.1	56	9.2
Sin Respuesta	215	35.5	219	36.0
Total	605	100	609	100

Tabla 2: Cumplimiento cuota de contratación de 1% de personas con discapacidad y/o asignatarias de una pensión de invalidez respecto de la dotación anual en instituciones públicas. (Fuente: Registros administrativos Servicio Civil y SENADIS).

2.1.3. Nuevos retos de inclusión: Comunidad LGBTIQ+

En cuanto al campo laboral para las personas de la comunidad LGBTIQ+, no se tienen antecedentes de cuántas personas se encuentran insertas en el mundo laboral en Chile, ya que no se cuenta con datos oficiales al respecto.

Sin embargo, es importante destacar que las personas que se encuentran trabajando se sienten discriminadas y les cuesta encontrar trabajo. Según un estudio de la fundación Iguales, 1 de cada 6 personas se han sentido ignoradas y/o aisladas en su lugar de trabajo, y al grupo que más les cuesta encontrar trabajo es a las personas Trans de las cuales un 65,9% asegura que le es muy difícil encontrar empleo, en este mismo segmento un 26,3% considera que hay un ambiente fóbico y un 78,9% han sido discriminados por sus jefaturas (Iguales, 2016).

Por otro lado, a la mayoría de las personas de la comunidad LGBT les es muy importante que sus amigos del trabajo sepan de su orientación sexual, como muestra en la Tabla 3, sin embargo, no lo visibilizan como se muestra en la Tabla 4, siendo los grupos más afectados las personas Bisexuales y Trans lo que llevaría a no sentirse cómodas/os en su lugar de trabajo.

Amigos del trabajo sepan	Importante y muy importante	Nada y poco importante
Lesbianas	56.1 %	23.1 %
Gay	49.6 %	20.5 %
Bisexuales	39.3 %	37.9 %
Trans	36.2 %	31.2 %

Tabla 3: Importancia para las personas LGBT de que sus amistades de trabajo conozcan su orientación sexual.

Fuente: Fundación Iguales (Iguales, 2016).

Amigos en el trabajo	Visibiliza	No visibiliza
Lesbianas	56 %	44 %
Gay	58.1 %	41.9 %
Bisexual	35.1 %	64.9 %
Trans	41.4 %	58.9 %

Tabla 4: Visibilización de la orientación sexual de las personas LGBT con sus amigos de trabajo. Fuente:

Fundación Iguales (Iguales, 2016).

Estas estadísticas no están muy alejadas de la situación mundial, según una investigación de la OCDE de más de 50 documentos, se encontró que las personas de la comunidad LGBTIQ+ tienen 7% menos de probabilidad de ser empleados y sus ingresos son 4% inferiores que sus pares heterosexuales. Además, tienen 1,5 veces menos probabilidad de ser llamados a una entrevista si manifiestan su orientación sexual mediante su experiencia laboral en una organización de gays o lesbianas, lo que claramente aumenta en el caso de las personas trans (OECD, 2019).

Por otro lado, según el estudio Getting to Equal 2020: Pride, solo el 40% de los empleados LGBTIQ+ son totalmente abiertos sobre su identidad de género u orientación sexual, pero solamente el 14% se siente apoyado por su empleador. En cuanto a los que no han hablado de su identidad de género u orientación sexual, el 19% teme ser discriminado (Accenture, 2020).

Capítulo 3

3. Descripción del proyecto y justificación

Primero vamos a plantear el árbol de problemas en la Figura 8, donde el problema central es la falta de diversidad e inclusión en las empresas, sobre todo con la población con discapacidad y la comunidad LGBTIQ+. En el caso de las mujeres, según el informe de Desarrollo Humano 2019 del PNUD (PNUD, 2019), Chile es el país que ha avanzado más en el porcentaje de hombres sin sesgos de género y el segundo en las mujeres, sin embargo, en el análisis más profundo existe una brecha muy grande de ingresos económicos por razón de género, en el caso de los hombres los ingresos bruto per cápita es de aproximadamente USD\$29.000 y el de las mujeres USD\$15.200, el resto de los indicadores se encuentran muy similares, por lo tanto, si bien es algo relevante, no se puede abordar de la misma forma, ya que no solo es un tema de inclusión y no se trabajará en esta tesis.

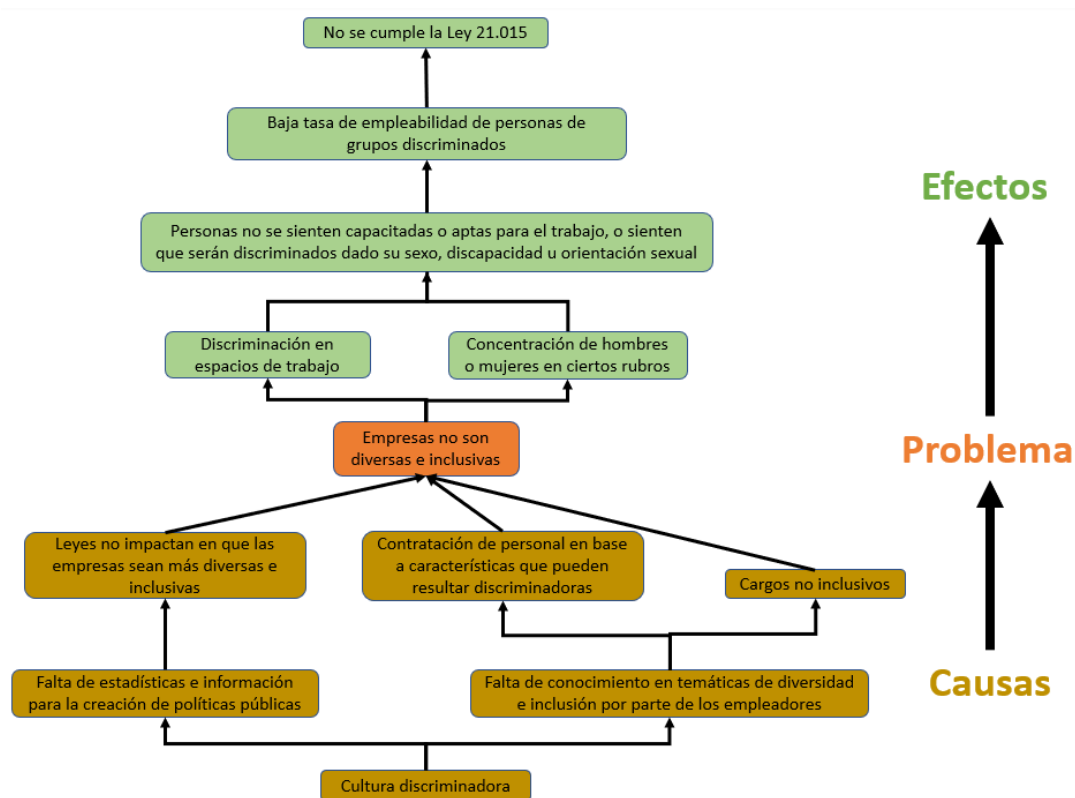


Figura 8: Árbol de problemas. Elaboración Propia.

Como se muestra en la Figura 8, las causas del problema son profundas, en primer lugar, la cultura discriminadora del país, según un estudio realizado por acción empresas el año 2015, existe una autopercepción negativa hacia los chilenos, que son flojos, irresponsables, discriminadores, individualistas, competitivos, entre otros (Acción Empresas, 2015). Esto no es una sorpresa y se

refleja no solo a nivel nacional si no que mundial, cabe recordar que recién el año 2018 la OMS sacó la transexualidad de la lista enfermedades mentales (Benito, 2018). Por otro lado, las personas con discapacidad comenzaron a ser incluidas desde la promulgación de la Ley 20.422 el año 2010, que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad y se crea SENADIS.

Esto genera una falta de conocimiento profunda en general y falta de estadísticas, en el caso de la discapacidad existen tan solo 2 estudios nacionales que nos entregan información sobre la situación en Chile. Esto para las personas de la comunidad LGBTIQ+ es mucho más complejo ya que no existe ningún estudio a nivel nacional, menos aún en el campo laboral, lo que impide tener evidencia para poder formular políticas públicas con un foco claro en la temática.

Esta falta de estadísticas e información para la creación de políticas públicas genera leyes que no impactan en que las empresas sean más diversas e inclusivas. Para las mujeres y personas con discapacidad hay avances, sobre todo en el incentivo a la contratación a través de subsidios o cuotas, pero en el caso de las personas de la comunidad LGBTIQ+ no existen medidas y son las que se encuentran más desfavorecidas.

Por otra parte, la falta de conocimiento en temáticas de diversidad e inclusión provoca que las empresas contraten personal en base a características que pueden ser discriminadoras o que tengan cargos no inclusivos. En una encuesta de Acción empresas, (Acción Empresas, 2015) se destaca que la percepción de las personas es que lo más importante para las empresas son la educación superior o los títulos profesionales, luego la experiencia y en tercer lugar la apariencia, estas son precisamente las características que provocan más discriminación y menos oportunidades laborales.

Esto resulta en que las empresas no sean diversas e inclusivas, tal como se muestra en los antecedentes, donde la mayor tasa de ocupación la concentran los hombres sin discapacidad y heterosexuales.

El efecto que genera que las empresas no sean diversas e inclusivas es la discriminación en los espacios de trabajo, para el año 2015 un 33% de las personas declaraba haber sido discriminado y un 16% haber discriminado a otra persona. (Acción Empresas, 2015). Así mismo, que exista una concentración de hombres o mujeres en rubros determinados como la construcción o las áreas de servicio social, tal como se menciona en los antecedentes.

Al consultar por las 3 características más valoradas que debiese tener un empleo las respuestas son: el trato que debiesen recibir de sus jefaturas, tener buena interacción con los compañeros y compañeras y contar con beneficios laborales (Subsecretaría de evaluación social, 2021). Por lo tanto, al encontrarse discriminación en los lugares de trabajo y concentración de personas con ciertas características en rubros determinados, las personas sienten que serán discriminadas o bien que no será capaz de ejercer el cargo.

Finalmente, esto genera una baja tasa de contratación de los grupos discriminados, sin embargo, según la encuesta ENCLA un 32,2% de las empresas han tomado medidas para favorecer la inclusión de personas de la diversidad sexual y un 29,5% ha tomado medidas para favorecer la inclusión de personas con discapacidad (Dirección del Trabajo, 2019). Por otro lado, según Acción Empresas un 91% de las personas percibe que las empresas han ido incorporando mujeres, pero un 49% cree que no existe integración de personas con discapacidad y un 58% cree que no se está aceptando la diversidad sexual, incluso un 80% cree que a las personas Trans les es muy difícil encontrar empleo, siendo los más afectados en esta discriminación.

Es así como se entiende que no se cumpla la Ley 21.015 ya que no incentiva a las empresas privadas a generar inclusión laboral de personas con discapacidad.

Dado lo anterior, esta memoria viene a encontrar las recomendaciones que permitan generar cambios en las políticas públicas ya existentes de diversidad e inclusión, sobre todo enfocándose en las personas de la comunidad LGBTIQ+ y las personas con discapacidad, ya que las mujeres cuentan con iniciativas mucho más avanzadas en la materia, destacando que estas políticas deben ser sostenibles en el tiempo para que las empresas dediquen sus esfuerzos a la captación y retención de la diversidad e inclusión.

Capítulo 4

4. Objetivos

Objetivo General:

Elaborar recomendaciones para fomentar la diversidad en empresas en Chile, considerando mecanismos de inclusión laboral y no discriminación de personas con discapacidad e identidad LGTBIQ+.

Objetivos Específicos:

- Generar un mapeo de las iniciativas que propendan a la diversidad, inclusión y no discriminación en empresas de personas con discapacidad y de la comunidad LGTBIQ+.
- Elaborar un Benchmark internacional sobre las políticas existentes de diversidad e inclusión de personas con discapacidad y personas de la comunidad LGTBIQ+.
- Establecer lineamientos para mejorar la Ley 21.015 que aborden los principales problemas para la implementación de la inclusión laboral de personas con discapacidad.

Capítulo 5

5. Marco conceptual

Para abordar la inclusión de la diversidad en empresas en Chile, considerando mecanismos de inclusión laboral y no discriminación de personas condición de discapacidad e identidad LGTBIQ+ se identificarán los conceptos de diversidad e inclusión.

5.1. Diversidad e Inclusión

Hasta hace algunas décadas era impensado que una persona con discapacidad estudiara o trabajara ya que a lo largo de la historia han tenido una imagen de persona que no puede valerse por sí misma, que necesita de constantes cuidados. En el caso de las personas trans esto era considerado una enfermedad mental. Con el paso de los años y los movimientos sociales, todo esto ha ido cambiando, se han ido eliminando los estigmas y hoy en día el valor de cada persona no depende de su sexo, raza, orientación sexual o discapacidad, se entiende que cada persona es diferente y que en esas diferencias está su valor, que existe una diversidad de personas y por eso se hace relevante hablar de este tema.

Kreitner define la diversidad como “la colección de muchas diferencias y similitudes individuales que existen entre personas”. (Kreitner, 2001).

Si nos vamos al ámbito laboral, las tendencias exigen productos diferenciados, las empresas compiten para no ser iguales, marcar una diferencia y es ahí donde la diversidad dentro de sus trabajadores y trabajadoras se vuelve relevante.

En un estudio realizado por McKinsey en el año 2015 y ampliado el año 2017 a más de 1.000 empresas en 12 países, las empresas con una alta diversidad (de género, etnia y orientación sexual) en sus cargos directivos tienen un 21% más de probabilidad de obtener una rentabilidad sobre el promedio, que las empresas con menor diversidad (McKinsey, 2018). También en el estudio “Diversity Matters, América Latina” realizado el año 2020 por McKinsey en donde se entrevistó a más de 700 empresas y más de 4.000 trabajadores y trabajadoras, se obtuvo que en compañías diversas 152% de los trabajadores y trabajadoras son más propensos a reportar que pueden proponer nuevas ideas y probar nuevas formas de hacer las cosas. Esto significa que las empresas con diversidad se enfocan más en la innovación, en este mismo estudio se muestra que un 66% afirma que los líderes son más propensos a estimular la innovación. Por otro lado, el 63% afirma que se sienten felices en el trabajo mientras un 31% en las empresas que no tienen un compromiso con la diversidad (McKinsey, 2020).

Hoy en día la diversidad cultural es uno de los pilares para el desarrollo sostenible, es importante promoverla, protegerla y mantenerla, según el sexto principio de la UNESCO para beneficiar a las generaciones actuales y futuras (UNESCO, 2005).

Y aunque la diversidad sea tan necesaria y favorable para todos y todas, aún podemos encontrar muchos espacios no diversos, sobre todo en el ámbito laboral, con los cambios generacionales. Es por esto por lo que se hace relevante hablar del siguiente concepto que es la inclusión.

Según la Consultora Global Diversity Practice, “La inclusión es un esfuerzo organizacional y prácticas en las que diferentes grupos o individuos con diferentes antecedentes son aceptados y bienvenidos cultural y socialmente, y tratados por igual. Estas diferencias pueden ser evidentes, como origen nacional, edad, raza y etnia, religión / creencias, género, estado civil y nivel socioeconómico o pueden ser más inherentes, como antecedentes educativos, capacitación, experiencia en el sector, antigüedad en la organización, incluso personalidad, como introvertidos y extrovertidos” (Global diversity practice, s.f.). Por lo tanto, la inclusión es la manera de obtener la diversidad en las empresas. Estos conceptos van entrelazados y generan beneficios tanto para la sociedad como para las empresas.

Según una encuesta realizada por PwC a más de 10.000 millenials (Personas nacidas entre 1980 y 1995), más de un 80% de estos consideraba relevante a la hora de postular a un trabajo que la empresa tuviera políticas de diversidad e inclusión, lo que refleja la importancia de los valores de las empresas para la nueva fuerza laboral (PwC, 2017).

La inclusión es la parte más relevante a la hora de generar diversidad en una empresa, ya que, si no existe inclusión, estas personas no se aceptarán entre sí y no podrán trabajar en conjunto. Es la parte más compleja y con menos atención ya que requiere un cambio en la cultura organizacional, en los procesos, en el lugar de trabajo, en la forma de relacionarse entre trabajadores y trabajadoras, porque no es la persona que se tiene que adaptar solamente a la empresa, si no que la empresa también debe adaptarse a la persona.

Cabe destacar que la OECD cuenta con una línea de trabajo de crecimiento inclusivo, en la cual se pretende levantar información para ver qué tan inclusivos son los países, destacando que el crecimiento económico debe distribuirse equitativamente en la sociedad y crear oportunidades para todas las personas (OECD, 2021).

Capítulo 6

6. Metodología

Tomando en cuenta el marco conceptual planteado anteriormente, para que se lleve a cabo este trabajo de título y para lograr el objetivo general, la metodología se dividirá en 3 partes, abordando en cada una un objetivo específico, donde las etapas y pasos se presentan en la Figura 9.

- I. Mapeo de las iniciativas públicas y privadas que propendan a la diversidad, inclusión y no discriminación en empresas.
- II. Benchmark internacional
- III. Lineamientos para la Ley 21.015

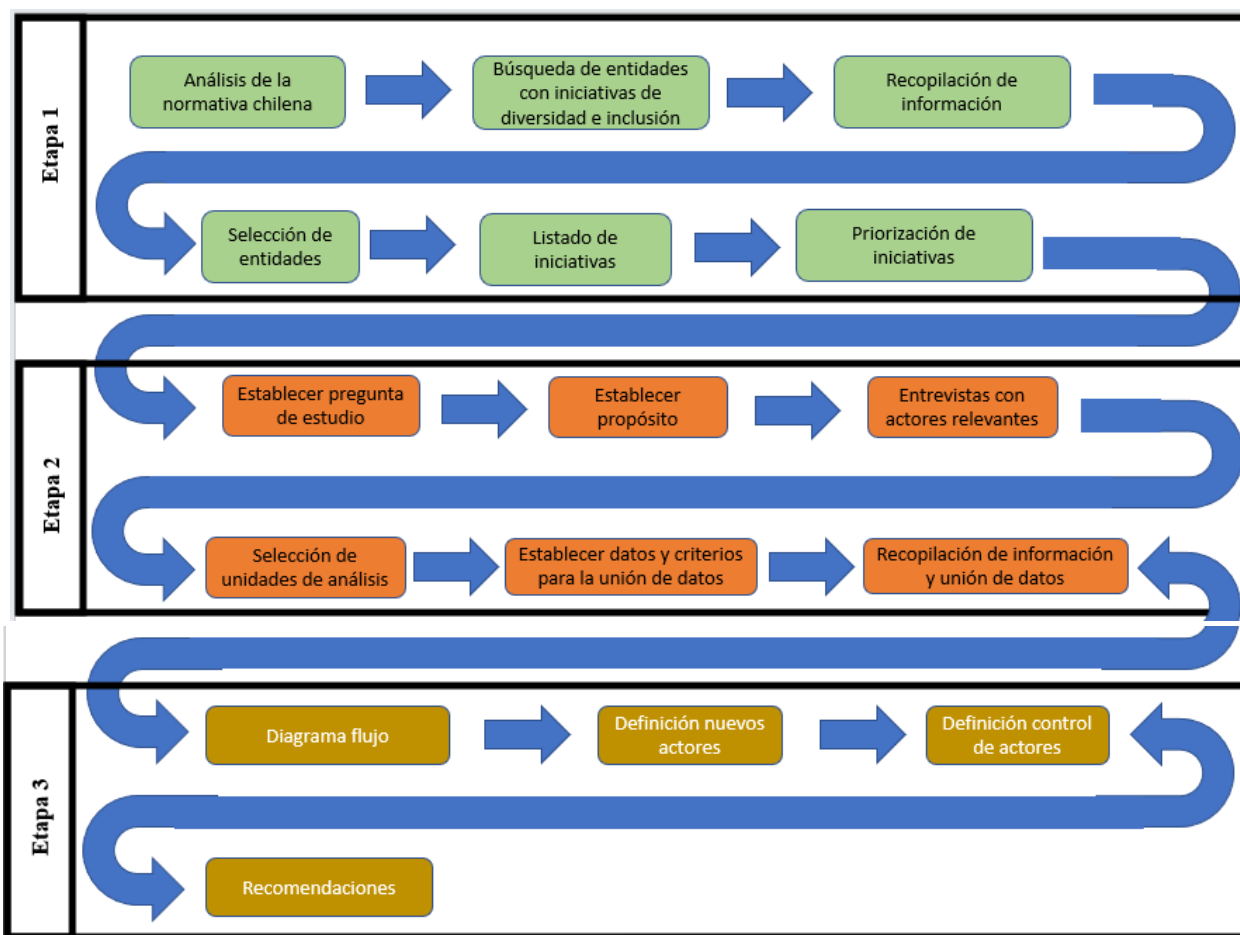


Figura 9: Metodología, Elaboración propia

La Figura 9 parte por el análisis de la normativa chilena en temas de diversidad e inclusión en el campo laboral, luego el mapeo de iniciativas públicas y privadas que propendan a la diversidad, inclusión y no discriminación que comienza buscando entidades con iniciativas y recopilando la

mayor cantidad de información para luego seleccionar las entidades, las entidades se seleccionaron por tiempo y alcance. Ante la disyuntiva de seleccionar empresas grandes, se optó por seleccionar las iniciativas de Pride Connection, ya que agrupa a múltiples empresas, incluidas grandes empresas, por lo tanto, tiene mayor relevancia ya que abarca un universo de mayor alcance.

Para finalizar la etapa, se realizó un listado de las iniciativas propuestas y se comparará entre entidades haciendo una selección de las iniciativas más y menos recomendadas.

En la segunda etapa se realizó el Benchmark de iniciativas internacionales donde primero se establece la pregunta de estudio sobre el qué y el cómo, estableciendo el propósito del estudio, que es buscar buenas prácticas de políticas públicas de diversidad e inclusión. Así se realizaron entrevistas semi estructuradas con actores relevantes del mundo de la diversidad e inclusión, a los cuales se les preguntó sobre su experiencia en la materia y si reconocían países que se destaquen en estas políticas para poder estudiarlas. A continuación, en la Tabla 5 se presenta un resumen con los entrevistados, su cargo y pertinencia y el contenido de las entrevistas.

Entrevistados	Cargo y pertinencia	Contenido de la entrevista
Pedro Goic	Director de SENCE entre el año 2014 y 2018, programas de capacitación y franquicia tributaria.	Antecedentes, funcionamiento de programas de capacitación de SENCE y la franquicia tributaria de capacitación, como incluir diversidad e inclusión en ellos
Juan Enrique Pi	Director Fundación Iguales, comunidad LGBTIQ+	Benchmark internacional, conocimiento de países con políticas públicas de inclusión de personas de la comunidad LGBTIQ+ en el campo laboral
Natalia Sánchez	Experta en políticas públicas de inclusión de personas con discapacidad	Benchmark internacional, conocimiento de países con políticas públicas de inclusión de personas con discapacidad en el campo laboral
Andrea Soto	Jefa de la División Jurídica del Ministerio del Trabajo y Previsión Social entre el año 2014 y 2018, impulsora del proyecto de Ley de inclusión laboral (Ley 21.015)	Justificación del proyecto, conocimiento en la Ley 21.015 puntos de mejora, elementos que no se consideraron y generan conflicto, etc.
Andrea Zondek	Directora Fundación Tacal, inclusión laboral de personas con discapacidad	Antecedentes, Ley 21.015 y realidad de personas con discapacidad al buscar empleo

Tabla 5: Entrevistados, cargos y contenidos de las entrevistas. Elaboración Propia.

Una vez realizadas las entrevistas se establecieron las unidades de análisis que fueron los países recomendados y con información disponible de la materia y se buscó en ellos las iniciativas que tienen en materia de diversidad e inclusión, tanto para las personas con discapacidad como para la comunidad LGBTIQ+. También se catastró si contaban con información sobre el porcentaje de empleo y desempleo en ambas comunidades y los proyectos emblemáticos.

Para finalizar la etapa se recolectó la información de todos los países y se realizó un análisis integrado de los datos obteniendo un mapeo de las iniciativas más efectivas, sobre todo de los países con mayores tasas de empleo para estas comunidades.

La tercera y última etapa fue elaborar lineamientos para mejorar la Ley 21.015, para esto se realizó un diagrama de la situación actual utilizando el lenguaje BPMN, identificando actores, procesos, subprocesos y bases de datos utilizadas. Luego la definición de un nuevo mapa de actores para complementar la Ley.

Y finalizando el trabajo se estableció un control de este nuevo mapa de actores y recomendaciones para extender la inclusión de personas con discapacidad en el mercado laboral a las personas de la diversidad sexual.

Capítulo 7

7. Etapa 1: Mapeo iniciativas públicas y privadas que propendan a la diversidad, inclusión y no discriminación en empresas

Esta etapa contempla en primer lugar, un análisis de la normativa que regula y fomenta la diversidad e inclusión en Chile y, en segundo lugar, una búsqueda exhaustiva en internet de las iniciativas que existan en entidades privadas que tengan por lo menos 2 años de vigencia para poder comprobar si son útiles o no en aumentar la diversidad e inclusión y que puedan arrojar buenas prácticas que se puedan replicar a nivel nacional.

7.1. Análisis de la normativa que regula y fomenta la diversidad e inclusión en Chile

A continuación, se muestra la Tabla 6 con las principales leyes y normas que regulan y fomentan la diversidad y la inclusión en el mercado laboral en Chile.

Ley / Norma	Año publicación	Descripción
Estatuto administrativo	1945	Regula el trabajo asalariado en el sector público. Prohíbe todo tipo de discriminación que anule o altere la igualdad de oportunidades
Decreto Ley 2.251	1978	Bonifica la contratación de trabajadores ciegos y sordomudos
Ley 19.505	1997	Establece que los padres tendrán permiso para ausentarse de su trabajo por el número de horas equivalentes a 10 jornadas ordinarias de trabajo al año, distribuidas a elección de ella en jornadas completas, en el caso de que la salud de un menor de 18 años requiera la atención personal en caso de accidente grave o enfermedad terminal. Este permiso podrá ser extendido a uno de los dos progenitores
Ley 19.611	1999	Reforma a la constitución para establecer igualdad ante la Ley entre hombres y mujeres
Ley 19.670	2000	Introduce modificaciones en el articulado del Código de Trabajo en materia de subsidios por maternidad en casos de adopción

Ley 19.739	2001	Evita discriminación por edad y estado civil en la postulación a empleos
Ley 19.824	2002	Modifica el artículo 203 Código del Trabajo, disponiendo la obligatoriedad de instalar Salas Cuna en establecimientos industriales y de servicios
Ley 20.005	2005	Tipifica y sanciona las situaciones de Acoso Sexual en el trabajo. Modifica el Código Laboral
Ley 20.047	2005	Establece permiso parental de 4 días en el Código del Trabajo
Ley 20.137	2006	Modifica el artículo 66 del Código del Trabajo para disponer que en el caso de muerte de un hijo/a así como en el de muerte del cónyuge, todo trabajador tenga derecho a siete días corridos de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio
Ley 20.166	2007	Establece el derecho de las madres trabajadoras a amamantar a sus hijos/as menores de dos años aun cuando no exista salas cuna
Ley 20.336	2009	Reconoce el derecho a descansar en días festivos a trabajadoras casa particular “puertas adentro”. Se fiscaliza por denuncia de la trabajadora
Ley 20.348	2009	Modifica Código del Trabajo para la Igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres
Ley 20.367	2009	Hace extensivo el permiso paterno de 5 días a la madre en caso de adopción de un menor
Ley 20.399	2009	Otorga derecho a Sala Cuna al trabajador en caso de tuición si la madre fallece. Extiende el derecho de Sala Cuna al padre trabajador y otros/as trabajadores/as que tengan la tuición de un/a niño/a menor de 2 años
Ley 20.255	2008, 2011, actualizada 2016	Establece Reforma previsional que crea un sistema de pensiones solidarias de vejez e invalidez, en adelante “sistema solidario”, complementario del sistema de pensiones. Incluye pensión básica solidaria de vejez e invalidez y la bonificación por hijo para las mujeres
Ley 20.535	2011	Concede permiso a padres de hijos con discapacidad, para ausentarse del trabajo

Ley 20.545	2011	Modifica las normas de protección a la maternidad, y crea el derecho postnatal parental de 12 semanas adicionales al postnatal ya existente para las madres
Ley 20.595	2012	Crea el ingreso ético familiar para familias de extrema pobreza y el subsidio de empleo de la mujer
Ley 20.607	2012	Modifica el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral
Ley 20.609	2012	Establece medidas contra la discriminación
Ley 20.595	2012	Bono para las mujeres que trabajen de manera dependiente (empresas no estatales) o independiente que tengan entre 25 y 59 años que pertenezcan al 40% de las familias más vulnerables. El pago puede ser mensual o anual por hasta 4 años. En el caso de mujeres que ganen una renta anual hasta \$6.018.539 se les otorgará un beneficio entre \$1 y \$534.981 anuales según corresponda. En el pago mensual el beneficio para mujeres que ganen hasta \$501.545 y recibirán un monto entre \$1 y \$33.436 mensuales según corresponda. De este beneficio 1/3 es para el empleador
Ley 20.680	2013	Introduce modificaciones al código civil y a otros cuerpos legales, con el objeto de proteger la integridad del menor en caso de que sus padres vivan separados. Incorpora expresamente el criterio de corresponsabilidad parental en el cuidado de los hijos e hijas
Ley 20.786	2014	Modifica la jornada, descanso y composición de la remuneración de las y los trabajadores de casa particular y prohíbe la exigencia de uniforme en los lugares públicos
Ley 20.957	2016	Permite que personas en situación de discapacidad puedan ser nombradas en cargos de Juez o notario
Ley 21.063	2017	“Ley sana” Licencia a ambos padres en caso de enfermedad grave o terminal de hijos/hijas
Ley 21.015	2018	Establece que toda empresa pública o privada con más de 100 trabajadores debe tener una dotación del 1% de personas con discapacidad o que tengan pensión de invalidez
Ley 21.120	2018	Reconoce y da protección al derecho a la identidad de

		género
Ley 21.275	2020 entra en vigencia el año 2022	Modifica el código del trabajo, para exigir de las empresas pertinentes la adopción de medidas que faciliten la inclusión laboral de los trabajadores con discapacidad
Resolución Exenta 625 que modifica el Decreto Supremo (DS) N° 28	2020	Regresa: Subsidio para empresas que hayan disminuido más del 20% de sus ganancias y que tengan trabajadores que se encuentren con su contrato suspendido por mutuo acuerdo (y que ganen menos de 3 sueldos mínimos), se otorgará \$160.000 por trabajador hombre y \$200.000 por Mujeres, jóvenes entre 18 y 24 y hombres mayores de 55 años, por 6 meses. Contrata: Para empresas de primera categoría que contraten personas con una remuneración menor a 3 sueldos mínimos e incrementen su nómina respecto a Julio del año 2020. Para mujeres, personas en situación de discapacidad, jóvenes entre 18 y 24, pensionados por invalidez y mayores de 55 años, el beneficio será de 65% de la remuneración si ganan menos de \$450.000, si ganan entre \$450.000 y \$979.500 el subsidio será de \$290.000. Para hombres desde los 24 años el subsidio será de 50% si gana menos de \$500.000 y de \$250.000 si gana entre \$500.000 y \$979.500
Resolución Exenta 625 que modifica el Decreto Supremo (DS) N° 28	2020	Este subsidio se entregará directamente a los trabajadores que tengan un nuevo contrato de trabajo con una remuneración mensual menor a \$979.500. El monto del subsidio será de \$50.000 mensuales por hasta 6 meses para hombres mayores de 24 años que ganen más de \$326.500. De \$70.000 para mujeres, jóvenes entre 18 y 24 años y personas en situación de discapacidad. Para quienes ganen menos de \$326.500 el subsidio será del 15% y 20% de su remuneración respectivamente

Tabla 6: Leyes y subsidios que regulan y fomentan la diversidad en Chile. Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Biblioteca del Congreso Nacional, SENCE y Deuman.

Sumada a la tabla anterior, también existe la norma ISO 3262, que propone la creación de un sistema de gestión de igualdad de género y conciliación en las empresas que promueve la igualdad entre hombres y mujeres.

Por otro lado, existe el sello Chile Inclusivo, que va dirigido a organismos del Estado, empresas privadas, fundaciones, corporaciones, organizaciones sin fines de lucro, comunidades, universidades, asociaciones gremiales etc. Este puede ser por la gestión institucional inclusiva, lo que significa que la organización debe presentar un proyecto con responsables que corresponda a un conjunto de medidas y/o acciones innovadoras, estratégicas y continuamente monitoreadas que se desarrollen de forma regular en beneficio de la inclusión de personas con discapacidad. O también puede ser por los espacios públicos inclusivos, en este caso se premia a quienes presenten un proyecto de espacio de uso público y gratuito para la comunidad, que cuente con condiciones de accesibilidad universal, gestionado y financiado (o cofinanciado) por el postulante (Chile Atiende, 2021).

En su mayoría las leyes regulan las condiciones de trabajo para las mujeres que son madres, con leyes que protegen la maternidad, otorgándoles derecho a sala cuna, amamantar, entre otras. También existe el bono al trabajo a la mujer que fomenta la contratación de mujeres entregando una parte a la trabajadora y otra a la empresa.

En el caso de las personas con discapacidad existe el Decreto Ley 2.251 que promueve la contratación de personas ciegas y sordomudas y la ley 21.015 que se explicó previamente. Por otro lado, están los bonos establecidos el año 2021 que, si bien son para la población general, establecen un beneficio mayor para la contratación de personas con discapacidad.

Finalmente, para las personas de la comunidad LGBTIQ+ está la Ley contra la discriminación (que es para todas las personas) y la ley que establece el derecho a la identidad de género.

En cuanto a iniciativas que fomentan la diversidad e inclusión podría considerarse la franquicia tributaria de SENCE, la cual es un incentivo a las empresas que invierten en capacitación para las y los trabajadores, donde se descuenta del monto a pagar de su impuesto. El monto máximo anual es del 1% de las remuneraciones imponibles pagadas por la empresa en el mismo lapso, o de 9 Unidades Tributarias Mensuales (UTM) en el caso que el 1% sea inferior a esa cifra y que la planilla anual de remuneraciones sea igual o superior a 45 UTM. En el caso de empresas con una planilla anual de remuneraciones entre 35 UTM y menos de 45 UTM podrá deducir hasta 7 UTM.

Esta franquicia se gestiona a través de una OTIC, la cual es una entidad sin fines lucro que apoya a las empresas administrando sus recursos de FT y en la búsqueda de la capacitación idónea. Esta capacitación la entrega una OTEC, la cual es una persona jurídica que realiza capacitaciones.

En una entrevista con Pedro Goic, ex director de SENCE, mencionó que la franquicia tributaria puede ser utilizada por cualquier empresa para cualquier trabajador, trabajadora o persona que está ingresando a la empresa, por lo tanto, cubre la falta de conocimientos a la que podría verse enfrentada alguna persona, sin embargo, lo que no cubre la franquicia es el impacto que genera la capacitación en el trabajador o trabajadora y si este es realmente incluido en la empresa. Esto lo rectifica Andrea Zondek, directora de la fundación Tacal, quienes se dedican a capacitar personas

en situación de discapacidad, quien menciona que SENCE queda al debe en la incorporación de las personas, ya que no basta solo con capacitar.

En cuanto a la utilización de la franquicia tributaria, según un estudio de Centro de Sistemas Públicos del departamento de Ingeniería Industrial de la Universidad de Chile, presenta una cobertura del 3,2% del total de empresas beneficiarias y 16% del total de ocupados asalariados en el año 2013 (Centro de Sistemas Públicos, 2015). Al respecto Pedro Goic comentó que a las empresas les dificulta gestionar la franquicia si no tienen un área o personal a cargo que sepa cómo se realizan los trámites.

Según la Encuesta Encla el año 2018 un 62% de las empresas en Chile capacitó a sus trabajadores y trabajadoras, de estos la mayoría fueron personas sin personal a cargo (alrededor de un 75%) luego mandos medios (19,3%) y las jefaturas superiores 6%. Cabe destacar que la mayor cantidad de capacitaciones fueron dentro del horario laboral.

En cuanto al financiamiento de las capacitaciones un 85% de las empresas usa recursos propios y un 30,7% utiliza la Franquicia tributaria de Sence, siendo utilizada un 82.6% por las grandes empresas. (Dirección del trabajo, 2019)

También existe la franquicia tributaria de la Ley de donaciones, las cuales están contenidas en el artículo 46 del D. L. 3.063, sobre Ley de Rentas Municipales, en las que existe un beneficio tributario para que las empresas de primera categoría puedan rebajar dichas donaciones como un gasto necesario para producir la renta, con un tope del 10% de la Renta Líquida Imponible. (SII, 2021)

Esta franquicia se utiliza cada año por las empresas para donar a la Teletón, un evento benéfico televisivo realizado anualmente en Chile para recaudar fondo para la rehabilitación de niños. En la última versión realizada el año 2020 se recaudó \$34.703.593.204. Esta franquicia se gestiona presentando un certificado de donación que lo emite la misma fundación Teletón solo con los datos de la empresa y el comprobante de depósito, por lo tanto, es una franquicia fácil de gestionar y que además otorga un beneficio a la marca al ser un programa televisado, lo que lleva a que las empresas participen y donen.

Cabe recalcar que esta franquicia no aumenta la inclusión de personas con discapacidad, solo es una manera de aportar a la rehabilitación de los niños, niñas y adolescentes que asisten a los centros de la Teletón.

7.2. Mapeo iniciativas privadas que propendan a la diversidad, inclusión y no discriminación en empresas

En cada una de las iniciativas se buscará el objetivo, si este se cumple o no, y las buenas prácticas y lecciones aprendidas para buscar un patrón común entre ellas.

Hoy en día existen diversas iniciativas que han creado empresas y organizaciones que han ayudado a la inclusión y no discriminación. Entre las más destacadas tenemos a las redes Pride Connection, Acción Empresas, Responsabilidad Social Empresarial y Sustentabilidad (RSS) y la Organización internacional de empleadores (OIE).

Pride Connection es una red que hoy en día cuenta con 96 empresas y genera radiografías internas sobre la diversidad e inclusión. En su última radiografía se obtuvo que las empresas con mayor participación en la red son consultoras y retail, principalmente internacionales (Pride Connection Chile, 2021).

En su radiografía cuentan con una clasificación A, B y C, donde las empresas A son las empresas más diversas e inclusivas, las empresas tipo B están desarrollando mecanismos correctos para la diversidad e inclusión y las de tipo C son las que están comenzando el camino. Así cuentan con un 40% de empresas tipo A, 32% de empresas tipo B y 28% de empresas tipo C.

En cuanto a las iniciativas para fomentar la diversidad e inclusión se destaca que cada empresa cuente con una política de diversidad e inclusión, las cuales integren las expresiones de “orientación sexual” e “identidad de género”, y que sus pilares sean la equidad de género, discapacidad y diversidad sexual. Estas políticas se deben integrar en los reglamentos internos, códigos de ética y compartir a través de las páginas web e incluyen un manual de buenas prácticas y antidiscriminación.

Otras iniciativas son contar con redes de trabajadores y trabajadoras LGBTI y aliados, comités integrados por la alta gerencia, con planificación anual y KPI'S para medir avances, y una persona encargada de gestionar la diversidad e inclusión, esto permite espacios respetuosos de la diversidad. También se destacan las capacitaciones y programas de educación / sensibilización sobre la diversidad e inclusión a las y los trabajadores en general de manera online o presencial, enfocadas en evitar la discriminación por orientación sexual o identidad de género, discapacidad y sesgos inconscientes.

Una iniciativa que se hace cada vez más común y la mayoría de las empresas cuenta son los canales de denuncia de conductas discriminatorias con la diversidad sexual y modelos o protocolos de seguimiento de denuncias por violencia, acoso o discriminación.

Y finalmente las 2 iniciativas que estas empresas menos realizan, pero que si generar un impacto positivo son las encuestas de clima organizacional relacionadas con temáticas LGBTIQ+ y beneficios para las y los trabajadores trans en sus tratamientos hormonales, acompañamiento psicológico y/o copagos de cirugía de reasignación de sexo.

En cuanto a Acción Empresas, nos presenta un manual de gestión de la diversidad e inclusión (Acción Empresas, 2021), este manual presenta las principales definiciones y conceptos, los beneficios que trae gestionar la diversidad, los pasos para gestionarla, los grupos de la diversidad y finalmente casos prácticos de empresas.

Tomaremos de este manual los pasos para gestionar la diversidad donde el primero es la Gobernanza, aquí se recomienda que las empresas expresen su compromiso con la diversidad e inclusión mediante una declaración que sea aprobada por el más alto nivel directivo de la empresa, disponiendo recursos, estableciendo metas, reflejándola en las políticas y procedimientos, que sea parte de los valores corporativos y se difunda de manera interna y externa. También se recomienda que sea la gerencia quien difunda esta política a todos y todas las trabajadoras estableciendo objetivos e indicadores a los cuales dar cumplimiento y los responsables, que deben fomentar esta política en sus equipos.

Por otro lado, establecer comités de diversidad que participen y representen a los grupos prioritarios, que permitan distribuir obligaciones, comunicar los avances y compromisos, y analizar y pactar las medidas y acciones para avanzar.

Una de las etapas más relevantes es el diagnóstico donde se conoce el grado de heterogeneidad de la organización y se elaboran indicadores de diversidad visibles, como la edad, el sexo y el país de origen, y los invisibles como la experiencia laboral, orientación sexual y formación. Este diagnóstico debiese ser cualitativo y cuantitativo a través de encuestas anónimas y focus group, pudiendo identificar brechas y temáticas no contempladas.

Luego se debe crear la política mencionada anteriormente con un plan de acción con indicadores y plazos e iniciativas concretas. Este plan debe tener un seguimiento para ver si se cumplen los objetivos y se debe motivar y alinear a las y los trabajadores.

Algunas acciones que se recomiendan son:

- Tener un equipo especializado de reclutamiento con competencias en temáticas de inclusión
- Evaluar CV y solicitudes sin acceso a nombre ni características de identificación
- Generar redes con fundaciones, definir las descripciones de cargo sin sesgos y tener plan de inducción
- Impartir talleres de liderazgo inclusivo y gestión de la diversidad a toda la empresa
- Realizar jornadas de capacitación y concientización
- Hacer alianzas estratégicas con entidades que trabajen estas temáticas
- Generar un plan comunicacional que refuerce el compromiso de la empresa tanto interna como externamente.

La plataforma mexicana de difusión de temas de Responsabilidad Social empresarial y Sustentabilidad (RSS) une a organizaciones, fundaciones, empresas, voluntariados etc.

Recomienda varias acciones para promover la diversidad, equidad y la inclusión laboral (RSS, 2021). La primera al igual que acción empresas es comunicar el compromiso de los altos directivos. La segunda es adoptar un enfoque de atracción de talento que dé prioridad a las habilidades, sobre todo a la experiencia y no solo los estudios. En esta misma línea se propone diversificar las fuentes de talento a través de prácticas profesionales que den la oportunidad de aprender y luego de acceder al empleo y ofrecer salarios y beneficios que apoyen a las familias.

Por otro lado, se propone ofrecer formación sobre la temática para todas y todos los trabajadores, escuchar las experiencias de estos y desarrollar una cadena de suministros diversa enfocándose en empresas que tengan este tipo de iniciativas.

En cuanto a la Organización Internacional de Empleadores (OIE) quienes son los representantes en los debates de la OIT, las naciones unidas, el G20 y otros foros, con más de 150 miembros en el mundo, destaca cuatro iniciativas (IOE, 2021). En primer lugar, buscar liderazgo consciente, esto quiere decir, definir responsables comprometidos con mejorar los indicadores de diversidad e inclusión, que pueda aportar claridad respecto al tema, que fomenten la rendición de cuentas, comuniquen los avances y se dediquen a capacitar y capacitarse.

En segundo lugar, analizar las políticas de contratación y recursos humanos, identificando los sesgos en las publicaciones, descripciones de cargo y procesos de contratación, centrándose en las competencias.

En tercer lugar, se recomienda la obtención de datos a través de encuestas internas o asociaciones con redes externas que se dediquen a esto, esto significa analizar la composición de la empresa, en cuanto género, etnia, raza, edad, discapacidad, orientación sexual y ver si los porcentajes son similares a la realidad nacional.

En cuarto lugar, está el estar informado y difundir el mensaje, donde se recomienda contar con una persona a cargo de la diversidad e inclusión que impulse estos temas y a su vez genere redes con otras entidades que promuevan la diversidad e inclusión y realicen actividades en conjunto.

A continuación, en la Tabla 7 se recopilan las medidas de cada una de las redes y cuáles son las que se repiten que podrían ayudar a mejorar la diversidad e inclusión si se replicaran en la mayor cantidad de empresas.

Si bien todas las medidas recopiladas son relevantes, hay dos que se identifican en todas las organizaciones que se deben ejecutar, la primera es que los lineamientos vengan desde los cargos más altos, que sean claros y se difundan por toda la empresa, esto significa tomarlo desde la perspectiva estratégica y generar acciones para que la organización completa sea más diversa e inclusiva y dándole la relevancia necesaria. En segundo lugar, es la capacitación a todo el personal en la temática, incluyendo sesgos y actitudes que puedan afectar al clima laboral.

Luego hay un grupo de seis iniciativas que se repite en la mayoría de las recomendaciones, estas son diagnosticar la diversidad e inclusión interna, algo sumamente relevante si se quieren tomar decisiones al respecto y que va de la mano con establecer indicadores y metas de diversidad e inclusión y hacerle seguimiento cada cierto tiempo. Para definir estos indicadores y metas se propone establecer la política de diversidad e inclusión, con un encargado y objetivos claros, por lo tanto, estas medidas son un paquete completo que se deben añadir a cualquier política que trabaje estas temáticas.

Medidas para la diversidad e inclusión	Pride Conection	Acción empresas	RSS	IOE
Diagnosticar la diversidad e inclusión interna	SI	SI		SI
Establecer de indicadores de diversidad e inclusión	SI	SI		SI
Andrea Zondek	SI	SI		SI
Establecer presupuesto para trabajar la diversidad e inclusión	SI	SI		
Establecer metas de diversidad e inclusión	SI	SI		SI
Crear una política de diversidad e inclusión	SI	SI	SI	
Difundir el mensaje por toda la empresa desde los cargos más altos	SI	SI	SI	SI
Crear comités de diversidad e inclusión	SI	SI		
Hacer seguimiento a las metas de diversidad e inclusión	SI	SI		SI
Capacitar a las y los trabajadores en diversidad e inclusión	SI	SI	SI	SI
Establecer un equipo de contratación especialista para evitar sesgos		SI		
Establecer procesos de contratación sin sesgos y basados en capacidades		SI	SI	
Unirse a redes de empresas que estén trabajando en la materia	SI			SI
Difundir la diversidad e inclusión externamente		SI		SI
Protocolo de denuncia ante violencia de género, acoso y/o discriminación	SI			
Encuestas de clima laboral sobre temática LGBTIQ+	SI			
Beneficios para las y los trabajadores	SI		SI	
Añadir a los seguros de salud beneficios para las y los trabajadores Trans	SI			

Tabla 7: Medidas que utilizan las empresas para ser más diversas e inclusivas. (Elaboración propia).

El resto de iniciativas si bien no son recomendaciones de todas las redes, si son medidas que las empresas deberían tomar y por lo tanto se podrían establecer de manera voluntaria como grupo de acciones para llevar a cabo y mejorar los índices de diversidad e inclusión, pero no de manera obligatoria ya que por ejemplo, establecer un presupuesto para trabajar la temática, o establecer un

equipo de contratación sin sesgos son actividades que no todas las empresas pueden llevar a cabo rápidamente, pero que en un largo plazo si se lo proponen lo podrían realizar.

Capítulo 8

8. Etapa 2: Benchmark internacional

Para realizar el Benchmark internacional se realizará un estudio de casos, el cual según Robert Yin es una investigación de un fenómeno contemporáneo en el contexto del mundo real, con límites difusos entre el fenómeno y el contexto. Se utiliza para responder las preguntas de ¿Cómo? y ¿por qué? (Yin, 2003) En este caso el fenómeno son las políticas públicas que fomentan la diversidad e inclusión en el Mundo.

Para llevar a cabo el estudio de caso primero se debe definir el diseño de este, para esto Yin proporciona cuatro componentes necesarios que se mencionan a continuación.

1. Pregunta de estudio.
2. Propósitos.
3. Unidades de análisis.
4. Lógica con la que se unen los datos a los propósitos y criterio para interpretar los resultados.

El primer paso corresponde a definir la pregunta del estudio en torno al fenómeno de las políticas públicas para fomentar la diversidad e inclusión en el ámbito laboral, la cual es: ¿Cómo se ha fomentado, a través de las políticas públicas, la diversidad e inclusión en las empresas en el mundo y por qué estos han tenido éxito o han fracasado? de esta pregunta se define el propósito de cada una de las exploraciones de caso, el cual es encontrar buenas prácticas de políticas públicas que puedan llevarse a cabo en Chile, otorgando un marco de referencia para saber si la exploración es exitosa o no (Yin, 2003).

En cuanto a la unidad de análisis, corresponde a definir cuáles son los “casos” (Yin, 2003). En este trabajo los casos son las políticas públicas que generan los países en el mundo en materias de diversidad e inclusión en el ámbito laboral. Para definir los países y políticas de incentivo relevantes que deben analizarse se realizarán entrevistas con actores relevantes en materia de discapacidad, mujeres y comunidad LGBTIQ+ que tengan conocimiento sobre la situación nacional e internacional y puedan orientar la búsqueda de información al respecto.

Por un lado, se entrevistó a Juan Enrique Pi, director de la Fundación Iguales, quien comentó que las personas más discriminadas en el ámbito laboral dentro de la comunidad LGBTIQ+ son las personas Trans, y un ejemplo a seguir es Argentina, quienes tienen una Ley de cuota que promueve que el 1% de personas contratadas en el sector público sean personas trans.

Por otro lado, se entrevistó a Natalia Sánchez, experta en políticas públicas relacionadas a discapacidad se obtuvo el documento “Promoting Employment Opportunities for People with

Disabilities” (Gender, Equality and Diversity & ILOAIDS Branch, 2019) el cual presenta un resumen de los 103 países que implementan sistemas de cuotas para la contratación de personas con discapacidad de los cuales 39 implementan otras políticas públicas además de las cuotas. Junto con esto se identificó el documento “Promoción del empleo de personas con discapacidad. Recopilación de normativas y buenas prácticas en algunos países de Europa y América Latina”, el cual entrega información de 10 países con iniciativas destacadas en la materia.

Cruzando la información anterior se decide evaluar los países con mayores tasas de empleo de personas con discapacidad, además de argentina identificando sus prácticas relevantes, logrando así analizar 7 países que se describen a continuación.

8.1. Francia

Si bien las cifras de las personas con discapacidad no son exactas, se estima que aproximadamente el 5,8% de la población francesa tiene una discapacidad, de las cuales según la encuesta empleo de 2015, el 35% se encuentra empleada y un 8% desempleada. (Ministerio del Trabajo y Economía Social, 2019)

Este país cuenta con una cuota de personas con discapacidad del 6% para los empleadores públicos y privados con más de 20 trabajadores y brinda subvenciones a los empresarios que contraten a una persona con discapacidad durante más de 12 meses consecutivos y para el coste de los equipos y la formación específica, además de brindar apoyo a la accesibilidad (Gender, Equality and Diversity & ILOAIDS Branch, 2019).

Las iniciativas que destacan en este país son HandiMOOC, que se dedican a buscar empleos para personas con discapacidad, además de ofrecer capacitaciones gratuitas para esta. En la misma línea existe la Red de discapacidad, la cual es la primera red social de empleo y discapacidad. (Androdiaz, 2020)

También cuentan con empleo con apoyo, que consiste en iniciativas de Apoyo médico social y Apoyo a la inclusión profesional, esto se puede solicitar al empleador, como la Delegación General para el Empleo y la Formación Profesional que se encarga de asistir al beneficiario en su búsqueda de empleo.

Si bien existen muchos avances en la materia, los mayores problemas que han tenido en Francia es en la contratación ya que las empresas siguen realizando solicitudes centradas en los cargos y no en competencias por lo que terminan discriminando de todas maneras.

En cuanto a la comunidad LGBTIQ+ no existen iniciativas específicas e incluso sigue habiendo empresas que discriminan a los trabajadores por su sexualidad, en este sentido el diario Le Monde destaca que “Una empresa que desea realmente avanzar en materia de diversidad e inclusión forma

a sus directivos, después de haber diagnosticado el tema internamente, y luego es capaz de encontrar candidatos diversos por sí misma”. (Rodier, 2021)

8.2. España

En España un 6,3% de la población son personas con discapacidad en edad de trabajar, de estas un 34,3% se encuentra empleada y un 22.2% desempleados. (INE, 2022)

En este país existe una cuota de personal con discapacidad del 2% sector privado y 5% sector público para empleadores de los sectores público y privado de 50 o más empleados. Además, entrega subvenciones para los contratos de duración indeterminada, bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social, que varía según el tipo de contrato (indefinido o temporal), el grado de discapacidad y el sexo del trabajador, subvenciones para la adaptación del puesto de trabajo y para la formación de trabajadores con discapacidad y desgravaciones fiscales (Gender, Equality and Diversity & ILOAIDS Branch, 2019).

Las iniciativas destacadas en esta materia son los Centros Especiales de Empleo (CEE) los cuales tienen por objetivo realizar un trabajo productivo, participando regularmente en las operaciones de mercado, asegurando un empleo remunerado, donde el 70% de la plantilla de los trabajadores debe estar constituida por trabajadores con discapacidad. El trabajo debe ser tal que la persona con discapacidad pueda incluirse posteriormente en el mercado laboral ordinario.

Si bien este programa es muy beneficio es importante destacar que las empresas pueden acceder a beneficios generando contratos con CEE lo cual produce que el trabajo de las personas con discapacidad se concentre en estos centros y no se inserten en el mercado laboral regular.

Por otro lado, existen los programas de empleo con apoyo, financiados 100% por el Estado, que consiste en el acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo para personas con discapacidad que tengan dificultades en su inclusión laboral en el mercado laboral ordinario, como por ejemplo las personas con parálisis cerebral, con discapacidad psicosocial, o con una discapacidad intelectual igual o superior al 33% y personas con discapacidad física o sensorial igual o superior al 65%. Este empleo con apoyo lo pueden ejercer personas que tengan título de formación profesional y experiencia en actividades de inclusión que les permita realizar las funciones necesarias. (Androdiaz, 2020)

Por otra parte, cuenta con el programa Inserta Empleo que tiene el fin de incluir a las personas con discapacidad en el entorno laboral, la cual fomenta el empleo de las personas con discapacidad, desarrolla sistemas de formación flexibles y dinámicos, apoya iniciativas generadoras de empleo y desarrolla acciones de difusión y cambio cultural. Este es un programa gratuito que trabaja tanto con empresas como con personas con discapacidad asesorándolas en la búsqueda de un empleo.

Si bien España cuenta con muchas iniciativas para las personas con discapacidad, para la comunidad LGBTIQ+ se quedan al debe, según el informe “Las personas LGBT en el ámbito del empleo en España: Hacia espacios de trabajo inclusivos con la orientación sexual e identidad y expresión de género” se debe avanzar en la formación y sensibilización para lograr entornos inclusivos, esta formación debe ser transversal para alcanzar a todos los niveles que actúan en el ámbito laboral, desde las direcciones de las empresas, responsables de la gestión de personal, inspectores de trabajo o representantes sindicales. Además, se debe concienciar a las empresas en que la inclusión LGBT es de interés para ellas, es rentable al ayudar a optimizar la capacidad de atraer y retener el mejor talento y sensibilizar sobre las situaciones de discriminación que aún sufren las personas LGBT y que debe ser "global", incluyendo al propio colectivo LGBT, de cara a su empoderamiento en el espacio laboral (Ministerio de sanidad, servicios sociales e igualdad, 2017).

8.3. Argentina

En Argentina según el Estudio Nacional del Perfil de las Personas con Discapacidad, se estima que el 10,2% de la población de 6 años o más son personas con discapacidad. Este mismo estudio señala que la tasa de actividad de esta población es de un 35,9% y la tasa de inactividad de un 64,1%. En cuanto a la tasa de empleo esta corresponde a un 32,2% y la de desempleo a un 10,3%. Además, es relevante destacar que el 66% de quienes se encuentran en calidad de empleados lo hacen en el sector privado y un 34% en el sector público (INDEC, 2018).

Este país establece una cuota del 4% de personas con discapacidad para el sector público. Además, cuenta con iniciativas como un Plan Nacional de discapacidad 2017/2022 que tiene el objetivo de construir propuestas para la plena inclusión de las personas con discapacidad en todos los ámbitos. Por otro lado, existe el programa PROMOVER la igualdad de oportunidades de empleo que desarrolla la Red de Oficinas de Empleo con la Gerencia de Empleo y Capacitación Laboral, que realizan talleres de orientación laboral, cursos de formación, procesos de certificación de estudios formales obligatorios, acciones de entrenamiento para el trabajo y asistencia para el desarrollo de emprendimientos independientes, en los cuales los participantes perciben un subsidio hasta por 24 meses (Androdiaz, 2020).

Por otro lado cuenta con una articulación institucional para la equidad de género y diversidad sexual en la cual se trabaja con distintas áreas del Gobierno nacional y gobiernos provinciales y municipales para que los avances en política pública sean correlativos en función del contexto social y cultural, esto también trabajando con el sector sindical y empresarial para incorporación de pautas de equidad en convenios colectivos y estatutos empresariales (Gobierno Argentina, 2022)

Además, el Ministerio del Trabajo implementa políticas y acciones para promover el acceso equitativo al mercado laboral y revertir las desigualdades entre hombres, mujeres y personas de la comunidad LGBTIQ+, velando por que sean espacios respetuosos, libre de violencia y discriminación. (Gobierno Argentina, 2022)

En materia de inclusión laboral para personas travesti-trans, Argentina es uno de los más avanzados, cuenta con una cuota del 1% de personas travestis, transexuales y transgéneros en el sector público, que se hace seguimiento por parte del Ministerio de las mujeres, géneros y diversidad, además de un registro voluntario para aspirantes que deseen ingresar a trabajar al sector público. En el caso que los aspirantes no tengan la educación secundaria completa, podrán ingresar y completar el nivel educativo faltante. Y finalmente para asegurar la inclusión, el respeto y la seguridad de las personas travestis, transexuales y transgéneros, el Ministerio y el Instituto Nacional de la Administración Pública deben capacitar al personal del Poder Ejecutivo Nacional. (Gobierno Argentina, 2022)

Cabe destacar que el gobierno cuenta con estudios desde el año 2012 sobre la población Trans y se ha articulado con diversas organizaciones de la sociedad civil, lo cual permite un mayor involucramiento y mejores soluciones a los problemas que enfrentan.

8.4. Suecia

El caso de Suecia se vuelve el más relevante ya que cuentan con una tasa de empleo del 62% para las personas con discapacidad, la más alta a nivel mundial, lo cual sorprende puesto que no tienen ley de cuotas o reserva de puestos. En cuanto a la tasa de desempleo esta ronda el 6%, destacando que un 10% de su población cae en el rango de persona con discapacidad.

Para alcanzar estos niveles Suecia se centra en crear campañas de toma de conciencia y un marco institucional basado en la implementación de los puntos de la convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad aplicado a través del Ministerio de Salud y Asuntos Sociales en conjunto con el resto de los ministerios y organizaciones de personas con discapacidad.

Cuenta con la agencia gubernamental “Swedish Agency for Participation” la cual se encarga de que las personas con discapacidad se involucren totalmente en la comunidad, además de promover y monitorear la puesta en marcha de la política de discapacidad Sueca, realizando seguimiento a los municipios y los planes de acción que deben tener al respecto.

Otra agencia en este ámbito es el “Defensor del Pueblo Sueco para la Igualdad” la que se encarga de combatir la discriminación, sobre todo gestionando litigios de denuncias por discriminación, realizando seguimiento a las medidas activas de los empleadores para prevenir la discriminación, proporcionar información al respecto y proponer medidas. Combate la discriminación por sexo, identidad o expresión transgénero, origen étnico, religión u otras creencias, discapacidad, orientación sexual o edad.

En cuanto a las iniciativas que se destacan en este país se encuentra la Asistencia Personal (AP) la cual se reconoce como un derecho social para las personas con discapacidad con necesidades de apoyo integrales en la Ley de apoyo y Servicios para Personas con determinadas Discapacidades funcionales. Estas personas reciben pagos directos y el usuario tiene derecho a elegir a su asistente

personal, también cuándo, cómo y dónde recibirá la asistencia y quien empleará al asistente, los cuales pueden ser empleados por su municipio, empresas privadas, de forma individual o a través de una cooperativa de usuarios.

Y finalmente Suecia cuenta con la empresa estatal Samhall, dedicada a producir bienes y servicios, la cual tiene el propósito de promover el desarrollo de personas con discapacidad.

8.5. Alemania

En Alemania alrededor de 1.6 millones de personas tienen discapacidad, de estas un 35% se encuentra en situación de empleo y un 12% en situación de desempleo. (Androdiaz, 2020)

Este país cuenta con una cuota del 5% para personas con discapacidad severa en organizaciones con más de 20 empleados. Además, cuenta con distintas iniciativas destacadas como talleres de formación profesional destinados a jóvenes con discapacidad severa, donde los preparan para desempeñar una profesión y también rehabilitación profesional.

Por otro lado, cuentan con un diagnóstico de la capacidad laboral de personas con discapacidad especialmente afectadas, esto consiste en un diagnóstico médico para ver si los jóvenes que finalizan su periodo escolar pueden trabajar en una empresa convencional o si deben trabajar en un taller para personas con discapacidad.

También existen las oficinas de inclusión que otorgan puestos de trabajo a personas con discapacidad severa donde puedan desarrollar sus capacidades y conocimientos, estas oficinas se financian con recursos de las empresas que no cumplen con la cuota de contratación.

En cuanto a la comunidad LGBTIQ+ no existen medidas específicas para la inclusión al campo laboral, pero si hay muchas medidas para la igualdad de derechos entre matrimonios homosexuales y medidas en contra la discriminación y la homofobia.

8.6. Uruguay

En Uruguay se estima que el 15,8% de la población declara tener alguna limitación para ver, oír, caminar y/o comprender. De estas personas el 36.89% está empleada y un 7.26% se encuentran desempleadas.

En cuanto a las cuotas Uruguay tiene una cuota del 4% para el sector público y un sistema progresivo para el sector privado que va de un 2% a un 5% en función de la cantidad de trabajadores. Para acceder a la reserva de cuotas las personas con discapacidad deben estar inscritas en la Comisión Nacional Honoraria de la Discapacidad. Además, cuenta con una institución que se

encarga de monitorear el cumplimiento de las cuotas en el sector público llamada Observatorio de la Gestión Humana del Estado.

En este país se destacan 2 iniciativas importantes, por una parte, el programa “Uruguay Trabaja” que ofrece formación y acompañamiento para la inclusión laboral y otorga un subsidio de apoyo en trabajos transitorios de valor público, reservando 4% de los puestos de trabajo para personas con discapacidad en el programa. Por otro lado, se encuentra el programa “Yo estudio y trabajo” a cargo del Ministerio de Trabajo y seguridad social que al igual que Uruguay trabaja, reserva un cupo del 4% para personas con discapacidad, ofreciéndoles una primera experiencia laboral a los estudiantes entre 16 y 20 años. (Androdiaz, 2020)

En cuanto a la comunidad LGBTIQ+ Uruguay es uno de los países más avanzados en la inclusión Trans, por una parte, cuenta con la Tarjeta Uruguay Social para personas Trans que permite llevar un seguimiento y clasificación de las personas Trans, además tal como para las personas con discapacidad cuenta con cupos en el programa “Uruguay Trabaja”.

Cabe destacar que las iniciativas nacen desde el Ministerio de Desarrollo Social (MIIDES) el cual realiza campañas de sensibilización y conocimiento de la diversidad sexual, además de hacer llamados laborales exclusivos para personas Trans en la Oficina Nacional de Servicio Civil (ONSC). (Ministerio de Desarrollo Social, 2015)

8.7. México

Según el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) al año 2014 un 6.4% de la población tenían algún tipo de discapacidad. De estas personas un 40% (de los mayores de 15 años) participa de alguna manera en el mercado laboral.

En cuanto a las iniciativas destacadas en este ámbito se encuentra el Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad, que tiene 5 objetivos, en primer lugar, conciliar la normatividad, las políticas públicas y los programas institucionales para lograr un trabajo digno para las personas con discapacidad. En segundo lugar, fortalecer la inclusión basándose en habilidades y competencias. En tercer lugar, crear las condiciones de acceso a la formación y capacitación para el trabajo. En cuarto lugar, garantizar un entorno laboral con acceso, permanencia y sin discriminación y, por último, facilitar la cooperación internacional para la investigación y el conocimiento.

Por otro lado, existe la Red Nacional de Vinculación Laboral, la cual promueve acciones de asesoramiento para crear entornos de inclusión en general y trabaja en conjunto con la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

También cuentan con un incentivo no monetario que corresponde al Distintivo Empresa Incluyente, que tiene una vigencia de 3 años y evalúa las condiciones físicas de los espacios de trabajo que ofrecen las organizaciones.

Por último, cuentan con la estrategia “Abriendo Espacios” que funciona como intermediación laboral, identifica los perfiles necesarios, capacita para las ofertas laborales y ofrece una red de servicios para asegurar la correcta inclusión en el campo laboral de las personas con discapacidad.

Para la comunidad LGBTIQ+ además de contar con estadísticas de cuantas personas son, alrededor del 11% de la población, también se utilizan la Red Nacional de Vinculación Laboral y el Distintivo Empresa Incluyente, el cual ya ha beneficiado a casi 2.000 personas de la comunidad. (CIDH, 2018)

8.8. Unión de datos

Se define la lógica con la que se unirán los datos a los propósitos mencionados anteriormente y los criterios para interpretar estos resultados.

Para esto se presenta en la Tabla 8, un cuadro resumen de los 7 países seleccionados, indicando el país, el porcentaje de personas en situación de discapacidad que se encuentran empleadas y desempleadas, un resumen de los incentivos en este ámbito, como cuotas u otros y también si es que tienen avances con respecto a las personas de la comunidad LGBTIQ+.

País	PcD con trabajo	PcD sin trabajo	Cuota	Otros Incentivos	Iniciativas LGBTIQ+
Francia	35%	8%	6%	Formación, empleo con apoyo	No
España	34.3%	22.2%	2% privado 5% público	Centros especiales de empleo, empleo con apoyo, asesoría	No
Argentina	32.2%	10.3%	4% público	Orientación, capacitación y asistencia	Cuota personas Trans, políticas y acciones pro comunidad LGBTIQ+
Suecia	62%	6%	No	No	No
Alemania	35%	12%	5%	No	Ley contra discriminación
Uruguay	36.89%	7.26%	4% público 2% - 5% privado	No	Cupos reservados personas trans
México	40%	No disponible	No	No	Sello y capacitaciones

Tabla 8: Resumen países con porcentaje de empleo, desempleo de personas con discapacidad, utilización de cuotas, otros incentivos y acciones para la comunidad LGBTIQ+ (Elaboración propia: en base a “Promoting Employment Opportunities for People with Disability”).

Cabe destacar que quienes no usan incentivos ni cuotas, como lo son Suecia y México, tienen un mayor porcentaje de personas con discapacidad empleadas por lo tanto se hace sumamente relevante analizar sus experiencias para avanzar en inclusión.

Por otro lado, es curioso que España, que es el país que tiene mayor cantidad de iniciativas, sea uno de los que tiene la mayor tasa de desempleo, esto nos invita a reflexionar sobre donde se están enfocando las iniciativas para ver si es efectivo.

Capítulo 9

9. Etapa 3: Lineamientos de mejora para la implementación de la Ley 21.015

Tal como se identificó en los antecedentes de este trabajo, existe una Ley en Chile que es la 21.015 que nos habla de inclusión en el mercado laboral, esta ley es la que puede permitir mejoras culturales en las empresas para que sean más diversas e inclusivas tomando en cuenta el mapeo de las iniciativas y el benchmark internacional. Si bien existen otras leyes e iniciativas se decide tomar esta por el escenario internacional, donde se ve que una ley de cuotas no impacta realmente tener buenos índices de contratación de personas con discapacidad, pero si a esta ley le sumamos iniciativas y recomendaciones de las empresas y países que realmente son diversos e inclusivos, podemos obtener una versión mejorada.

Para lograr esta etapa en primer lugar se realizará un levantamiento de información de la situación actual a través de fuentes secundarias, definiendo los actores relevantes dentro del proceso y cada una de las actividades que deben realizar. Esta información se obtiene con el estudio de la misma ley e informes de los actores involucrados, con la cual se construirá un diagrama utilizando el lenguaje BPMN, identificando la existencia de software o bases de datos de apoyo.

Actualmente el proceso pasa por actores diferentes si la entidad es pública o privada, como en este trabajo se está viendo el sector privado solo se analizará esa línea. En este caso los actores relevantes del proceso son las empresas con 100 trabajadores o más, las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN) quienes califican a las personas con discapacidad; la Dirección del Trabajo, que recibe la información de los contratos celebrados con personas con discapacidad y de las medidas alternativas tomadas en caso de no cumplir la Ley, además de la fiscalización del cumplimiento de la misma.

En la Figura 10 se presenta el diagrama en lenguaje BPMN, donde se identifican los actores, los procesos y la base de datos. Cabe destacar que dentro de este flujo no se incluye la modificación realizada al Código del Trabajo donde se añade la política de inclusión, la contratación del trabajador o trabajadora especializado(a) en el tema ni el plan anual de capacitación, ya que no han entrado en vigencia.

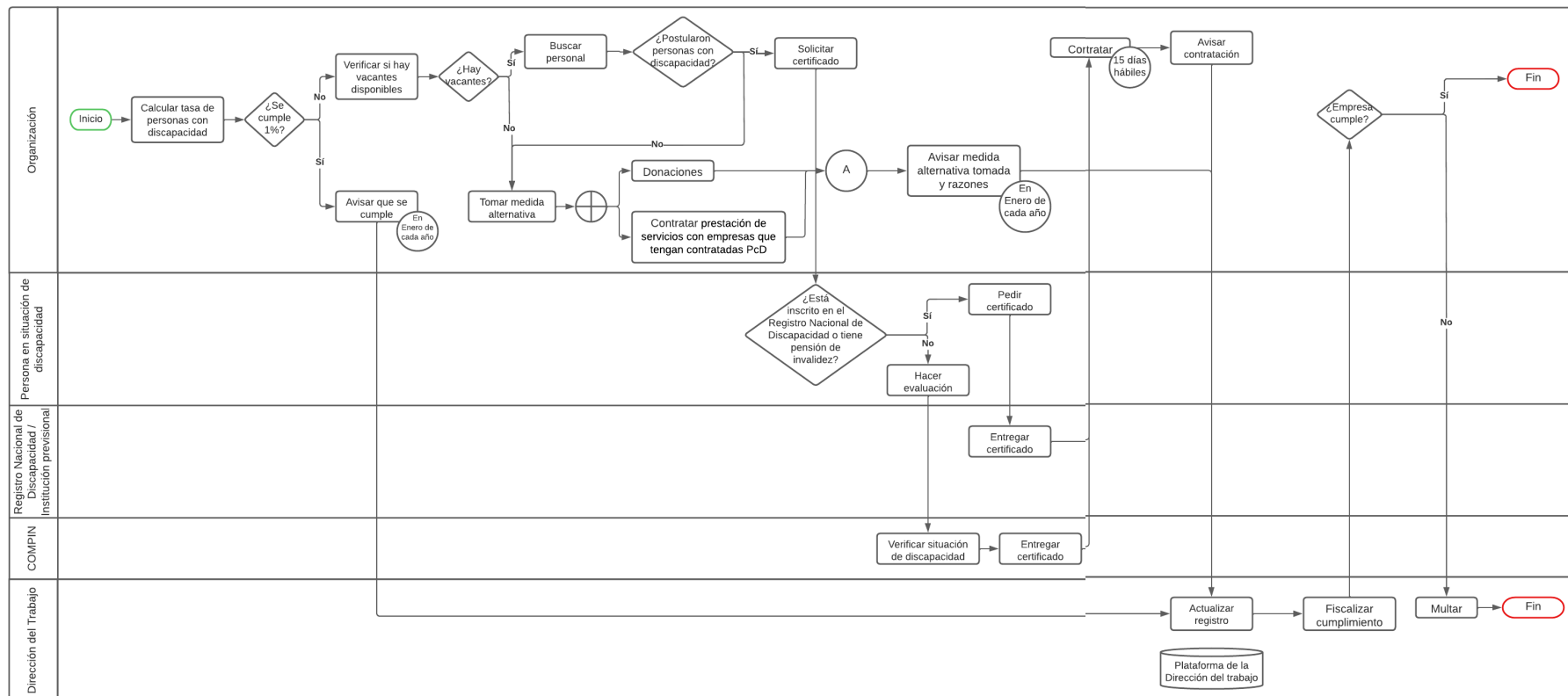


Figura 10: Diagramación del proceso de implementación de la Ley 21.015, a partir de fuentes secundarias. Elaboración propia.

El proceso comienza en las empresas, las que deben calcular si cuentan con el 1% de dotación de personas con discapacidad; Si estas cumplen con la Ley solo deben informar en enero del año siguiente a través de la plataforma de la Dirección del trabajo; si no cumplen y no hay vacantes disponibles, deben tomar medidas alternativas; si hay vacantes deben iniciar el proceso de contratación. Cuando inicia el proceso de contratación deben dar prioridad al personal con discapacidad si se encuentran bajo las mismas condiciones que el resto de los postulantes; si no hay postulantes, deben tomar medidas alternativas; si hay postulantes se le solicita el certificado de discapacidad.

Los postulantes si son beneficiarios de una pensión de invalidez deben solicitar un certificado a la entidad previsional correspondiente y presentarlo frente al empleador; en el caso de personas que se encuentren inscritas en el Registro Nacional de Discapacidad, deben solicitar el certificado a este; Si la persona no se encuentra en estos registros debe dirigirse a la COMPIN, quienes verificarán su condición y emitirán un certificado para presentar.

Una vez finalizado el proceso se contrata la persona y el empleador tiene 15 días hábiles para ingresar a la plataforma de la dirección del trabajo el contrato celebrado.

En el caso de las medidas alternativas, la empresa puede optar por un contrato de prestación de servicios, ya sea a través de un subcontrato, como a un trabajador suministrado por una empresa de servicios transitorios. Esta medida debe suplir al total de empleado que debía contratar la empresa y el valor del contrato anual debe ser por mínimo 24 ingresos mínimos por cada trabajador que debía contratar la empresa. La empresa también puede optar a una donación a asociaciones, corporaciones o fundaciones cuyo objeto social incluya la capacitación, rehabilitación, promoción y fomento para la creación de empleos, contratación o inserción laboral de las personas con discapacidad, esta donación debe ser por mínimo 24 ingresos mínimos por cada trabajador que debía contratar la empresa, estos proyectos o programas deben estar aprobados en el Banco de Proyectos de la Ley N° 21.015 del Ministerio de Desarrollo Social. La empresa decidirá si opta por una u otra medida o si mezcla ambas y debe dar aviso en enero de cada año junto con los certificados correspondientes y las razones que justifican esto a la Dirección del Trabajo, quien decidirá si corresponde o no.

Finalmente, la Dirección del Trabajo debe fiscalizar si las empresas están cumpliendo con la Ley y a quienes no lo hagan se les aplicarán multas que van de 2 a 60 UTM dependiendo del tamaño de la empresa.

Se debe tener en cuenta que, una vez entrada en vigencia la modificación al Código del trabajo, la política y el plan anual de capacitación deben avisarse en enero de cada año a la Dirección del Trabajo. Y la contratación del personal de recursos humanos certificado en temáticas de inclusión de personas con discapacidad debe informarse antes de 15 días hábiles desde que se inicie su contratación al igual como los contratos celebrados con personas con discapacidad.

En una entrevista con Andrea Soto, quien fue Jefa de la división jurídica del Ministerio del Trabajo y Previsión Social entre el año 2014 y 2018, y una de las impulsoras del proyecto de Ley de inclusión laboral que fue promulgada el año 2017, comentó que lo más complejo de esta Ley es que las personas con discapacidad no son competitivas, por lo tanto, aunque las empresas quieran contratar a alguien, les es muy difícil que cumpla el perfil requerido para el cargo, por lo que también debe ser un foco importante que las empresas capaciten a sus equipos de recursos humanos para poder brindar un puesto de trabajo y condiciones que verdaderamente sean inclusivas.

Al analizar el proceso existen varias alarmas que no quedan del todo claras en estas leyes, sobre todo el rol que cumplen algunas entidades públicas, como lo es SENADIS. Este servicio tiene el mandato de crear programas, estudiar la inclusión de personas con discapacidad, velar por el cumplimiento de los derechos de las personas con discapacidad, elaborar y ejecutar planes de acción de la política nacional para personas con discapacidad, entre otras. Por lo tanto, se le debiese mandar tener un catastro a realizarse al menos 2 veces al año de la situación contractual de las personas con discapacidad, cabe recordar que el último informe es del año 2015, hace 7 años atrás, lo que no permite analizar de manera correcta si la Ley ha tenido efecto en el empleo o desempleo de las personas con discapacidad o en su desarrollo personal, más aún ni siquiera se puede verificar el número total de personas con discapacidad en el país.

Esto es sumamente relevante ya que de esta misma manera se debiese tener el Registro Nacional de Discapacidad actualizado, logrando un trámite más expedito para que las empresas encuentren candidatos y candidatas para los puestos de trabajo que ofrecen y se analizaría el aumento o disminución de las cuotas de contratación.

Por otra parte, SENADIS debiese ser la entidad encargada de facilitar asesorías para las empresas, esto a través de un catastro de fundaciones, organizaciones, etc, que permita que todas las empresas puedan orientarse en la inclusión de personas con discapacidad, sobre todo los altos mandos para lograr cambios significativos y así tener una red completa de actores trabajando por la inclusión. Esto permitiría tener un seguimiento en cuanto a la creación de políticas de inclusión y la contratación de personal de recursos humanos aptos.

Otra entidad que no aparece en estas Leyes es SENCE quienes son los principales encargados de capacitar a las empresas privadas. Se debiese instruir que SENCE cree programas específicos para la capacitación sobre la inclusión de personas con discapacidad, que permita tener un control sobre los planes anuales de capacitación, si se cumplen y con indicadores de cumplimiento, o conocimiento de las entidades que imparten estas capacitaciones, ya que no basta solo con tener un plan si no que este debe cumplirse y contener las materias necesarias. Y, por otro lado, planes de capacitación de personas con discapacidad enfocándose en las ofertas de trabajo que no hubo postulantes.

De esta manera se opta por plantear un mapa de actores en la Figura 11 ya que se genera una red enfocada en la inclusión de personas con discapacidad y no deja esta responsabilidad solo en las empresas y un proceso único.

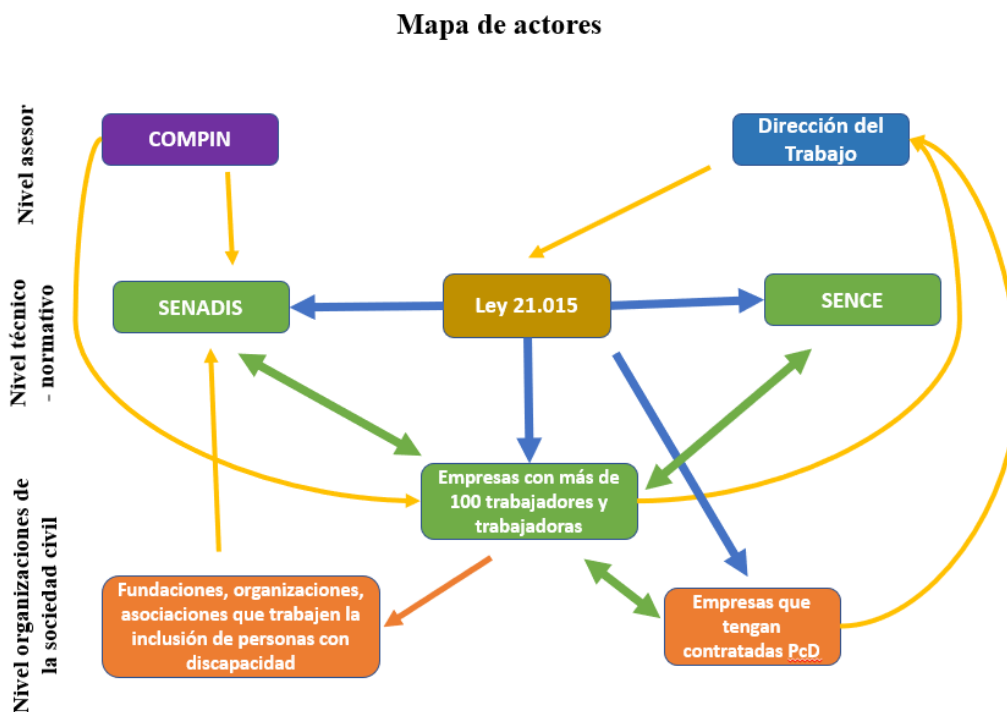


Figura 11: Mapa de actores al incluir recomendaciones. Elaboración Propia.

El mapa de actores nos muestra que la Ley 21.015 debe otorgar los lineamientos tanto para SENADIS como para SENCE y para las empresas con más de 100 trabajadores y trabajadoras. Las empresas a su vez si cumplen la Ley debiesen comunicarse tanto con la Dirección del trabajo como con SENADIS para solicitar asesoría y con SENCE para organizar las capacitaciones a sus trabajadores, y en caso de que no cumplan se deben relacionar con empresas que tengan contratadas a personas con discapacidad o con fundaciones, organizaciones o asociaciones que trabajen la inclusión de personas con discapacidad. De esta manera las empresas que tengan contratos con personas con discapacidad también deben informar a la Dirección del trabajo y por otro lado las fundaciones, organizaciones y fundaciones debiesen relacionarse con SENADIS para estar en el listado oficial. Y el COMPIN vendría a conectarse de manera externa tanto con las empresas al otorgarles la información de que la persona corresponde a una persona con Discapacidad y con SENADIS para enviar la información del Registro Nacional de Personas con Discapacidad actualizada.

Finalmente se propone un control de la modificación propuesta que debiese llevarse por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, estableciendo indicadores a cada una de las entidades:

- Empresas con más de 100 trabajadores y trabajadoras:

- Se les solicitará tener una Política de Discapacidad
 - Se verificará que tengan metas considerando plazos, recursos e indicadores de logro
 - Porcentaje de personas con discapacidad diferenciado por género
 - Porcentaje de trabajadores capacitados en inclusión de personas de discapacidad
 - Porcentaje de trabajadores de recursos humanos con competencias en discapacidad e inclusión
- SENADIS:
 - Porcentaje de empresas que solicitaron asesoría
 - Porcentaje de empresas que solicitaron asesoría en la contratación de personal de recursos humanos especializado en inclusión de personas con discapacidad
 - Porcentaje de empresas que solicitaron asesoría en la creación de su política de discapacidad
 - $(\text{Número de personas en el Registro Nacional de Discapacidad} / \text{Total de personas con discapacidad}) * 100$
 - Cantidad de fundaciones, organizaciones, asociaciones, que prestan orientación a empresas.
- SENCE:
 - Porcentaje de empresas que solicitan capacitación en inclusión de personas con discapacidad
 - Cantidad de trabajadores capacitados anualmente
 - Porcentaje de asistencia a las capacitaciones
 - Porcentaje de trabajadores capacitados que son jefes, supervisores o coordinadores
- Dirección del Trabajo:
 - Porcentaje de empresas que cumplen la Ley
 - Porcentaje de empresas que toman medidas alternativas
 - Porcentaje de empresas que cumplen la Ley sin estar obligadas
 - Porcentaje de empresas con plan de inclusión de discapacidad
 - Porcentaje de empresas que cuenta con persona de recursos humanos con conocimiento en inclusión de personas con discapacidad
 - Porcentaje de empresas que cuenta con un plan anual de capacitación
 - Porcentaje de empresas multadas
 - Porcentaje de empresas que pagan y no pagan las multas
 - Porcentaje de mujeres con contratos celebrados desde el inicio de la ley
 - Porcentaje de hombres con contratos celebrados desde el inicio de la ley

9.1. Recomendaciones

Tanto la nueva interacción entre actores propuesta en el mapa anterior como los indicadores vienen a crear un sistema integral de inclusión de personas con discapacidad que no deje la responsabilidad

solo en las empresas, si no que la distribuya tanto en las empresas como en el Estado, tomando las experiencias de Suecia y México, ya que como se identificó en el benchmark internacional, la Ley de cuotas no sirve por si sola y los lineamientos deben venir desde arriba.

Tomando como referencia la Ley 21.015 se puede establecer una nueva Ley para inclusión de la comunidad LGBTIQ+ en las empresas. Esto sin necesariamente establecer una cuota, sino más bien enfocándose en las propuestas de la red de inclusión.

En este sentido se recomienda ampliar las modificaciones al Código del Trabajo para añadir la diversidad quedando "Al menos uno de los trabajadores que se desempeñe en funciones relacionadas con recursos humanos dentro de las empresas contempladas en el supuesto del artículo 157 bis deberá contar con conocimientos específicos en materias que fomenten la inclusión laboral de las personas con discapacidad y de las personas de las diversidades sexuales. Se entenderá que tienen estos conocimientos los trabajadores que cuenten con una certificación al respecto, otorgada por el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales establecido en la ley N° 20.267.

Las empresas señaladas en el inciso anterior deberán promover en su interior políticas en materias de diversidad e inclusión, las que serán informadas anualmente a la Dirección del Trabajo, de conformidad al reglamento a que se refiere el inciso final del artículo 157 bis. También deberán elaborar y ejecutar anualmente programas de capacitación de su personal, con el objeto de otorgarles herramientas para una efectiva inclusión laboral dentro de la empresa.

Las actividades realizadas durante la jornada de trabajo o fuera de ella deberán considerar las normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad a que se refiere la ley N° 20.422, como también los principios de no discriminación contenidos en las demás normas vigentes sobre la materia."

Esto sumándole la creación de un servicio enfocado a la diversidad sexual, que pueda avanzar en materia de estudios, análisis y proyectos de inclusión y no discriminación para la comunidad LGBTIQ+, tal como SENADIS, incluso se pueden unificar creando un gran servicio de diversidad e inclusión que permita avanzar en la materia, pero es sumamente relevante entregar esta responsabilidad a una entidad.

Esta misma podrá estudiar los avances en el campo laboral y en coordinación con SENCE crear programas de capacitación de diversidad e inclusión para las empresas, junto con un listado de fundaciones y organizaciones que trabajen en la capacitación de estas.

En este caso no se propone tener una cuota de contratación, pero sí que las empresas estén obligadas anualmente a presentar un índice de diversidad e inclusión que, sin necesidad de identificar a las y los trabajadores, permita conocer que tan heterogénea es una empresa. Para este índice se propone la captación de la siguiente información:

- Porcentaje de hombres
- Porcentaje de mujeres
- Porcentaje de personas que se identifican con la comunidad LGBTIQ+
- Porcentaje de personas en situación de discapacidad
- Porcentaje de personas migrantes

Los valores que debiesen tener estos índices deben responder a la situación nacional, por eso se hace relevante tener estadísticas actualizadas, por ejemplo, según el INE el 48,9% de la población son mujeres, por lo tanto, la meta de cada empresa debiese ser tener un 48,9% de mujeres trabajando y dependiendo de la situación interna se debiese establecer el plazo para lograrlo en la política de diversidad e inclusión.

Capítulo 10

10. Conclusiones

El presente trabajo logra el propósito del objetivo específico de generar un mapeo de las iniciativas que propendan a la diversidad, inclusión y no discriminación de personas con discapacidad y de la comunidad LGBTIQ+, en el Capítulo 7 en donde se analiza la normativa nacional respecto a la diversidad e inclusión y por otra parte experiencias de grupos de grandes empresas en donde se identifican diversas iniciativas que son necesarias para lograr la diversidad e inclusión en los espacios de trabajo iniciando con que los lineamientos vengan desde los cargos más altos, que sean claros y se difundan por toda la empresa. En segundo lugar, que exista capacitación para todo el personal en la temática, incluyendo sesgos y actitudes que puedan afectar al clima laboral. En tercer lugar, diagnosticar la diversidad e inclusión interna estableciendo indicadores y metas de diversidad e inclusión y hacerle seguimiento. Y por último establecer una política de diversidad e inclusión, con un encargado y objetivos claros.

Luego se logra el propósito del objetivo específico de elaborar un Benchmark internacional sobre las políticas existentes de diversidad e inclusión de personas con discapacidad y personas de la comunidad LGBTIQ+ en el Capítulo 8 donde se obtuvieron experiencias de 7 países destacando las experiencias de Suecia y México quienes tienen un porcentaje bastante alto de participación laboral de personas con discapacidad y tienen iniciativas enfocadas a generar espacios diversos e inclusivos y no Leyes de cuotas.

Posteriormente se logra el propósito del objetivo específico de establecer lineamientos para la Ley 21.015 que aborden los principales problemas para la implementación de la inclusión laboral de personas con discapacidad en el Capítulo 9, el cual establece un mapa de actores otorgando una responsabilidad más amplia al estado y que no recaiga la responsabilidad solo en las empresas y se proponen indicadores para llevar un seguimiento a cada una de las entidades.

Así este trabajo logra el propósito del objetivo general de elaborar recomendaciones para fomentar la diversidad en empresas en Chile, considerando mecanismos de inclusión laboral y no discriminación de personas con discapacidad e identidad LGTBIQ+ estableciendo estas recomendaciones en dos ámbitos de acción, por una parte mejoras a la Ley 21.015 otorgando responsabilidades a SENADIS y SENCE y estableciendo una red de inclusión de personas con discapacidad, que no haga recaer la responsabilidad de la contratación solo a las empresas, tomando como referencia las iniciativas de México y Suecia y que permitirían un aumento de las personas con discapacidad insertas en el mercado laboral y espacios menos discriminadores a través de planes de capacitación que enseñen sobre el tema y expliquen cómo se deben manejar diversas situaciones a las que el personal no está acostumbrado o no tiene conocimiento. Así como asesorías de parte del Estado haciéndose responsable de la situación nacional.

El segundo ámbito es la comunidad LGBTIQ+ quienes se encuentran mucho más atrasados en temas de inclusión y se propone como punto inicial la creación de una entidad que se encargue de realizar estudios y estadísticas nacionales sobre la situación de este grupo para así poder entender la magnitud del problema, sin embargo esto no es lo único ya que se puede avanzar en ampliar la creación de políticas de discapacidad establecidas en el Código del Trabajo a políticas de diversidad e inclusión que abarquen a todos los grupos discriminados y también las capacitaciones a todo el personal de las empresas.

Esto podría eventualmente fusionarse y lograr una entidad enfocada a la inclusión y no discriminación que solicite indicadores al respecto a las empresas y entregue información sobre las metas que pueden ponerse, por ejemplo, alcanzar el mismo porcentaje de diversidad que el país lo que mejoraría significativamente las condiciones actuales.

Este levantamiento sobre todo en la comunidad LGBTIQ+ sería sumamente innovador si se añade en el CENSO nacional y se toma como política de Estado, ya que es muy difícil encontrar países que realmente tengan avances significativos en la materia.

Se debe tener en consideración que la estadística es sumamente relevante para la toma de decisiones, por lo que se propone que una vez identificado los universos de personas se evalúe la pertinencia de los indicadores y medidas propuestas, pudiendo hacerlos más específicos y que aborden temas puntuales que se deban mejorar, ya que en este trabajo la estadística fue sumamente escasa.

En cuanto a otras líneas que se podrían trabajar se propone extender este trabajo a las entidades públicas, estableciendo estos indicadores y dando el ejemplo a la ciudadanía en la temática, ya que no es posible que quien mandata no cumpla su propia ley ni genere los espacios de mejora en esta temática. En este sentido cada órgano del Estado debiese considerar una unidad a cargo de la diversidad e inclusión y entregar el seguimiento de estos a la entidad correspondiente mostrando así el compromiso del Estado.

Cabe destacar que este trabajo tiene un alcance específico que es respecto a la documentación y entrevistas a expertos siendo deseable en futuras investigaciones profundizar en un mayor número de entrevistas, no obstante, lo conseguido es fruto de la falta de información pertinente respecto de la comunidad LGBTIQ+ y de las personas con discapacidad.

Es relevante destacar que hay un trabajo hecho por parte de las propias empresas con sistematización de experiencias que podría servir de insumo para establecer una mesa de trabajo público – privada de manera de poder enfrentar los desafíos que estas iniciativas involucran para obtener mejores resultados respecto a la diversidad e inclusión y poder hacer frente a los principios que establece la ONU.

Finalmente se plantea que la diversidad e inclusión es tarea de todos y todas y no solo de las autoridades, por lo que se invita al lector a cuestionarse a sí mismo y los espacios en los que se involucra, ver que tan diversos e inclusivos son y aportar en la medida de lo posible a que sean más amables con quienes viven constantemente siendo discriminados o discriminadas.

Bibliografía

- Accenture. (2020). *Getting to Equal 2020: Pride*. Obtenido de https://www.accenture.com/_acnmedia/PDF-128/Accenture-Ireland-Getting-to-Equal-Pride-2020.pdf
- Acción Empresas. (2015). *¿Qué tan discriminador es el mercado laboral chileno?* Obtenido de <https://accionempresas.cl/content/uploads/estudio-diversidad-y-meritocracia.-marzo-2015.pdf>
- Acción Empresas. (2021). *Manual de Gestión de la Diversidad e Inclusión*. Obtenido de <https://accionempresas.cl/content/uploads/manual-de-gestion-de-la-diversidad-e-inclusion-en-las-empresas-2021.pdf>
- Androdiaz, R. M. (2020). *Promoción del empleo de personas con discapacidad*. Obtenido de https://eurosocial.eu/wp-content/uploads/2020/03/32_PROMOCION_DEL_EMPLEO-1.pdf
- Aylwin. (2017). *Bono al trabajo de la Mujer y su impacto en la ocupación laboral femenina*. Tesis para optar al grado de magister en análisis económico. Obtenido de <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/144310/Larra%C3%ADn%20Aylwin%20Juan.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=Con%20esto%20encontramos%20evidencia%20de,incremento%20de%201%2C5%25>
- Benito, E. d. (2018). La OMS saca la transexualidad de la lista de enfermedades mentales. *El País*. Obtenido de https://elpais.com/internacional/2018/06/18/actualidad/1529346704_000097.html
- Biblioteca del Congreso Nacional. (2020). *LEY 21275: MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO, PARA EXIGIR DE LAS EMPRESAS PERTINENTES LA ADOPCIÓN DE MEDIDAS QUE FACILITEN LA INCLUSIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD*. Obtenido de <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1150763&idParte=10168242>
- CEA. (2022). *Centro de Estudios de la Administración del Estado*. Obtenido de <https://www.ceacgr.cl/CEA/#>
- Centro de Sistemas Públicos. (2015). *Estudio sobre la organización, estructura y funcionamiento del mercado de la capacitación en Chile*.
- CEPAL. (2019). *Los incentivos fiscales a las empresas en América Latina y el Caribe*.
- Chile Atiende. (05 de Octubre de 2021). *Sello Chile Inclusivo*. Obtenido de <https://www.chileatiende.gob.cl/fichas/16316-sello-chile-inclusivo>
- CIDH. (2018). *Reconocimiento de derechos de personas LGBTI*. Obtenido de <http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/LGBTI-ReconocimientoDerechos2019.pdf>
- Dirección del trabajo. (2019). *ENCLA: Informe de resultados novena encuesta laboral*. Obtenido de https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-119454_recurso_1.pdf
- FMI, OCDE, ONU, y Banco Mundial. (2015). *Opciones para el uso eficaz y eficiente de los incentivos fiscales a la inversión en países de ingreso bajo*. Obtenido de <https://www.imf.org/external/spanish/np/g20/pdf/101515s.pdf>
- Fundación ConTRABAJO. (2022). *Informe de la evolución de la ley 21.015*.

- Gender, Equality and Diversity & ILOAIDS Branch. (2019). *Promoting Employment Opportunities for People with Disabilities Volume 2*.
- Global diversity practice. (s.f.). *What is diversity and inclusion?* Obtenido de <https://globaldiversitypractice.com/what-is-diversity-inclusion/>
- Gobierno Argentina. (2022). *Argentina.gob.ar*. Obtenido de Articulación institucional para equidad de género y diversidad sexual: <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/generoydiversidadsexual/articulacion>
- Iguales. (2016). *Chile no sabe: primer estudio sobre diversidad sexual y trabajo dependiente*. Obtenido de <https://www.iguales.cl/pride/encuesta-nacional-diversidad-en-trabajo.pdf>
- INDEC. (2018). *Estudio Nacional sobre el Perfil de las Personas con Discapacidad*. Instituto Nacional de Estadística y Censos. Obtenido de <https://www.indec.gob.ar/indec/web/Nivel4-Tema-2-21-143>
- INE. (2020). *Separata Técnica Anual*. Obtenido de https://www.ine.cl/docs/default-source/ocupacion-y-desocupacion/publicaciones-y-anuarios/separatas/anuales/separata-2019.pdf?sfvrsn=4a7591c2_4
- INE. (2021). *Banco de datos de la Encuesta Nacional de Empleo*.
- INE. (2022). *Boletín Estadístico: Empleo Trimestral Enero 2022 - Febrero 2022 - Marzo 2022*. Obtenido de https://www.ine.cl/docs/default-source/ocupacion-y-desocupacion/boletines/2021/pa%C3%ADs/bolet%C3%ADn-empleo-nacional-trimestre-m%C3%B3vil-enero-2021-febrero-2021-marzo-2021.pdf?sfvrsn=f377f8fa_10
- INE. (2022). *Epdata*. Obtenido de Empleo de personas con discapacidad: <https://www.epdata.es/datos/empleo-personas-discapacidad/243#:~:text=La%20tasa%20de%20paro%20entre,puntos%20m%C3%A1s%20que%20en%202019.>
- IOE. (2021). *International Organisation of Employers*. Obtenido de Cinco medidas para mejorar la diversidad y la inclusión en el trabajo: <https://www.ioe-emp.org/es/noticia/detalles/cinco-medidas-para-mejorar-la-diversidad-y-la-inclusion-en-el-trabajo>
- Kreitner. (2001). *Organizational Behavior*.
- McKinsey. (2018). *Delivering through diversity*. Obtenido de <https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/delivering-through-diversity>
- McKinsey. (2020). *Diversity Matters, America Latina*.
- Ministerio de Desarrollo Social. (2015). *Diversidad sexual en Uruguay*. Obtenido de <https://rm.coe.int/168069661a>
- Ministerio de Sanidad, Servicios sociales e Igualdad. (2017). *Las personas LGBT en el ámbito del empleo en España: Hacia espacios de trabajo inclusivos con la orientación sexual e identidad y expresión de género*. Obtenido de <https://www.inmujeres.gob.es/actualidad/NovedadesNuevas/docs/2017/2017LGBTAmbitodelEmpleo.pdf>
- Ministerio del Trabajo y Economía Social. (2019). Actualidad Internacional Sociolaboral n° 229. *Revista AIS*.

- Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ministerio de Desarrollo Social y Familia, Ministerio de Hacienda. (2021). *Informe de evaluación sobre la implementación y aplicación de la Ley 21.015, incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral*. Obtenido de <https://www.mintrab.gob.cl/wp-content/uploads/2021/06/INFORME-LEY-N-21.015-PDF.pdf>
- Naciones Unidas. (2011). *Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos*. Obtenido de https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_sp.pdf
- OECD. (2019). *Society at a Glance 2019*. Obtenido de https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/soc_glance-2019-en.pdf?expires=1659917546&id=id&accname=guest&checksum=27370FCC1387D6BA49B9F1E36A430241
- OECD. (2021). *Datos OECD*. Obtenido de <https://data.oecd.org/emp/employment-rate.htm#indicator-chart>
- OECD. (2021). *Inclusive Growth*. Obtenido de <https://www.oecd.org/inclusive-growth/#introduction>
- Organización Internacional del Trabajo. (2014). *Negocios Inclusivos: Creando lugares de trabajo accesibles para personas con discapacidad*. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_590466.pdf
- Pedrosa, S. J. (2017). *Subsidio*. Obtenido de Economipedia.com: <https://economipedia.com/definiciones/subsidio.html>
- PNUD. (2019). *Brecha de Desarrollo Humano entre mujeres y hombres evidencia alta desigualdad de género*. Obtenido de PNUD Chile: <https://www.undp.org/es/chile/news/brecha-de-desarrollo-humano-entre-mujeres-y-hombres-evidencia-alta-desigualdad-de-g%C3%A9nero>
- Pride Connection Chile. (2021). *Radiografía D&I Pride Connection Chile*. Obtenido de <https://www.prideconnection.cl/wp-content/uploads/2021/03/Radiografi%CC%81a-Pride-Connection-2021.pptx.pdf>
- PwC. (2017). *Diversity and inclusion reputation 2017*. Obtenido de <https://www.pwc.co.uk/human-resource-services/assets/documents/diversity-and-inclusion-reputation-2017.pdf>
- Real Academia Española. (2021). *Diccionario de la lengua española*. Obtenido de Capacitar: <https://dle.rae.es/capacitar>
- Rodier, A. (19 de Octubre de 2021). Contratación para la diversidad. *Le Monde*, págs. 14-15.
- RSS. (2021). *Responsabilidad Social Empresarial y Sustentabilidad*. Obtenido de 10 acciones para promover la diversidad, la equidad y la inclusión laboral: <https://responsabilidadsocial.net/10-acciones-para-promover-la-diversidad-la-equidad-y-la-inclusion-laboral/?amp>
- Rus, G. d. (2021). *Análisis Coste-Beneficio: Evaluación de políticas públicas y proyectos de inversión, 2021*. Obtenido de

- https://www.researchgate.net/publication/325181368_Analisis_Coste-Beneficio_Evaluacion_de_politicas_publicas_y_proyectos_de_inversion_2021
- SENADIS. (2015). *II Estudio Nacional de la Discapacidad*. Obtenido de https://www.senadis.gob.cl/pag/355/1197/ii_estudio_nacional_de_discapaci%20dad
- SENCE. (2003). *Glosario técnico de términos de capacitación y empleo*. Obtenido de http://empresas.sence.cl/documentos/estudios/glosario_tecnico.pdf
- Servicio Nacional de la Discapacidad. (2022). *Sello Chile Inclusivo*. Obtenido de <https://www.sellochileinclusivo.cl/sello/sello.html>
- SII. (2021). *Diccionario básico tributario contable*. Obtenido de https://www.sii.cl/diccionario_tributario/dicc_a.htm
- Subsecretaría de Evaluación Social. (2021). *Encuesta de bienestar Social*.
- UNESCO. (2005). *La convención de 2005 sobre la protección y la promoción de la diversidad de las expresiones culturales*. Obtenido de https://en.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/2811_16_passport_web_s.pdf
- Yin, R. K. (2003). *Case study research design and methods (Vol. V)*.

Anexo

Sector Industrial	Hombres	Mujeres
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	76,7%	23,3%
Explotación de minas y canteras	89%	11%
Industrias manufactureras	68,4%	31,6%
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	88,3%	11,7%
Suministro de agua; evacuación de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación	84,7%	15,3%
Construcción	91,8%	8,2%
Comercio al por mayor y menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas	54,8%	45,2%
Transporte y almacenamiento	84,4%	15,6%
Actividades de alojamiento y de servicio de comidas	41,8%	58,2%
Información y comunicaciones	72,8%	27,2%
Actividades financieras y de seguros	50,1%	49,9%
Actividades inmobiliarias	57,7%	42,3%
Actividades profesionales, científicas y técnicas	60,8%	39,2%
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	49,6%	50,4%
Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria	53,4%	46,6%
Enseñanza	31,2%	68,8%
Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	28,8%	71,2%
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas	58,9%	41,1%
Otras actividades de servicios	54,9%	45,1%
Actividades de los hogares	9,9%	90,1%
Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales	100%	0%
No responde	61,4%	38,6%

Tabla 9: Participación de hombres y mujeres por sector industrial, trimestre enero a marzo 2021. Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) (INE, 2021).