

PROMOCIÓN PARA UNA MAYOR PARTICIPACIÓN LABORAL DE GRUPOS VULNERABLES EN EL ESTADO DE CHILE.

Daniela Ruth Alejandra Triantafilo Torres

1. Presentación Ponencia

La sociedad chilena en las últimas décadas ha experimentado diversos cambios tanto a nivel social, cultural, político, educacional, entre otros. Esto ha provocado que distintos grupos sociales, tomen fuerza y emerjan adquiriendo protagonismo, y de esta forma instalando como parte del debate público las restricciones, dificultades y discriminaciones que han sufrido por sus pares y la sociedad en general. De esta forma, el statu quo al que estábamos acostumbrados comienza a romper su inercia y por tanto a cuestionarse lo que “normalmente” era aceptado.

Lo anterior va generando y visibilizando nuevas demandas que el Estado y la sociedad en general deben hacerse cargo desde sus diversos ámbitos de gestión, ya sea mediante nuevas leyes, políticas, reformas, acciones o incluso modificaciones en el uso de las palabras.

En esta ponencia se revisará las acciones que se han realizado en Chile a través de los servicios públicos y la instalación de servicios de calidad, como también de las empresas privadas cumpliendo normativas y generando buenas prácticas, con lo cual se pretende entregar espacios que protejan la dignidad de grupos vulnerables como jóvenes trabajadores, personas en situación de discapacidad, mujeres que salen de los típicos estereotipos establecidos, población LGTBI, entre otros, en pro de lograr una mayor participación laboral de grupos vulnerables, con el fin de buscar la igualdad y sus consecuentes resultados en impulsar la justicia social en la sociedad que queremos construir.

2. La sociedad civil y el contexto social en Chile

En las últimas décadas, latinoamérica se ha marcado fuertemente por el posicionamiento y la visibilización de nuevas demandas de la ciudadanía, a lo cual la sociedad civil de manera formal e informal se va manifestado de diversas formas para instalar las demandas de una nueva ciudadanía, representando a minorías o grupos a los cuales se les ha vulnerado en sus derechos fundamentales, a veces de forma directa u otras simplemente con la omisión o invisibilización como sujetos de derechos.

Desde la sociedad chilena, se han ido articulando diferentes movimientos según grupos de interés, uno de ellos es el Movimiento de Integración y Liberación Homosexual (Movilh), creado el 28 de junio de 1991 como un organismo defensor de los derechos humanos de lesbianas, gays, bisexuales y trans e intersex (LGBTI), quienes a través de intervenciones sociales, culturales, políticas, económicas, jurídicas y legislativas han logrado visibilizar la realidad de la población LGBTI realizando diversas acciones con el fin de erradicar la violación hacia sus derechos fundamentales y generando más espacios libres de discriminación en todas las esferas de la vida tanto pública como privada. La labor del Movilh ha sido reconocida en el ámbito internacional por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), por la Oficina Regional de América del Sur del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los DDHH y por Amnistía Internacional.

Entre los logros más importantes sobre la gestión desarrollada por el Movilh, fue la participación que tuvieron desde un inicio como representantes de la sociedad civil en la ley 20.609 sobre discriminación o ley Zamudio, generando amplia discusión y aportando datos relevantes al proceso parlamentario. Así también y nuevamente protegiendo los derechos fundamentales de la población LGBTI, se presentó en el año 2003 un proyecto de ley en materia de matrimonio igualitario, teniendo como resultado en el año 2015 la promulgación de la ley Acuerdo de Unión Civil. Por otro lado, en el área de estudios e información, esta organización desarrolla año a año el "Informe Anual de Derechos Humanos de la Diversidad Sexual en Chile", el cual a la fecha ya registra su versión número diecisiete y que tiene por objetivo entregar datos cualitativos y cuantitativos sobre la discriminación que afecta a lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersex (LGBTI) en Chile e identificando los avances legislativos en la materia.

En este ámbito, en el año 2017 se realiza la primera encuesta para personas trans y de género no conforme en Chile, más conocida como Encuesta T, desarrollada por Linker, D., Marambio, C. y Rosales, F. y financiada por la Embajada de Estados Unidos a través de su programa Grand Equality Fund, con el fin de evidenciar los problemas y desafíos con los cuales debe vivir esta población, y que actualmente está invisibilizada en nuestra sociedad, siendo fuertemente violentada y discriminada, y por tanto dificultando el acceso y pleno goce de sus derechos fundamentales. En esta encuesta se señala que un 40% de los entrevistados sufrió discriminación en su lugar de estudio, siendo ignorados o agredidos verbalmente por sus compañeros e incluso profesores, y luego al momento de ingresar a espacios laborales el 53% de las personas que participaron en la encuesta, indican que esconden su identidad de género en el proceso de reclutamiento y selección, y un 12% ha desarrollado estrategias para que no le pregunten sobre su identidad de género. Estos datos, entre otros, evidencian las dificultades que tiene la población LGBTI tanto para

completar sus estudios, como para ingresar a espacios formales de trabajo, y por tanto poder tener autonomía financiera.

Por otro lado, respecto a la inclusión de personas en situación de discapacidad, en el año 2004 se realiza el primer estudio nacional de la discapacidad en Chile, desarrollado por el Fondo Nacional de la Discapacidad (FONADIS) con apoyo del Instituto Nacional de Estadísticas (INE), teniendo a la base la metodología de la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF), desarrollada por la OMS en el año 2001. Este estudio tiene un gran impacto a nivel social y de políticas públicas, pues es la primera instancia donde formalmente se obtiene información sobre el tipo de discapacidad, las barreras que existen y el número la población chilena en situación de discapacidad en todo el territorio nacional, entre otras.

En este estudio se identifican a más de dos millones de personas en situación de discapacidad de diversos tipos ya sea leve, moderada o severa, representando el 12,9% del total la población chilena, concentrándose en su mayoría en la región Metropolitana. Algunos de los datos que arroja este estudio, refiere sobre el nivel de escolaridad que alcanzan las personas en situación de discapacidad, donde se evidencian importantes brechas, ya que solo 1 de cada 10 personas termina la enseñanza media, y 1 de cada 20 ingresa a la educación superior, impactando directamente en sus oportunidades de empleo, pues en este ámbito se señala que solo 1 de cada 3 personas con edad para trabajar en el año 2004 cuenta con un trabajo remunerado logrando así un sustento económico autónomo.

Es importante señalar que la Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, que fue suscrita por Chile en el año 2008, mandata a los países el contar con información estadística que les permita diseñar e implementar políticas públicas en beneficio de personas en situación de discapacidad. Es por ello que en el año 2016, se realiza el II Estudio Nacional de la Discapacidad, diagnóstico generado por el Ministerio de Desarrollo Social, a través del Servicio Nacional de la Discapacidad (Senadis) que tiene entre sus objetivos el caracterizar y evaluar las brechas a las que se enfrentan las personas en situación de discapacidad a nivel nacional. A modo general, como resultado del estudio se indica que la situación de discapacidad está altamente relacionada con el envejecimiento de las personas y a su vez que afecta en mayor proporción a las mujeres. En este estudio, se señala que el 20% de la población adulta se encuentra en situación de discapacidad, siendo cercano a 2.606.914 personas. De ellas, el grupo de mayor representación corresponde a personas de 60 años y más siendo un 38,3%. Por otro lado, se

debe considerar que el 61% de la población en cuestión no participa en el mercado laboral y el 40.4% está en situación de dependencia.

En Chile se han formado distintas organizaciones en favor de erradicar las barreras con las que se enfrentan las personas en situación de discapacidad, entre ellas la Fundación Ronda, una organización sin fines de lucro fundada en el año 2014 que tiene como propósito generar interacciones para que la sociedad reconozca y valore las diferencias, involucrando tanto al Estado como a las empresas privadas. Para ello realiza capacitaciones, asesorías y acompañamiento, tanto en el proceso de diseño de perfiles de cargo, desarrollo y gestión del reclutamiento y selección, como también en el espacio físico donde se incorpora la persona en situación de discapacidad a la organización, entre otras acciones.

En cuanto a la población femenina, un 49.3% participa de la fuerza laboral chilena, estando bajo del promedio de los países de la OCDE que alcanzan un 61% y a su vez del promedio en Latinoamérica que representa un 55%. Sin embargo y concentrándose en la Administración Central del Estado, a diciembre del año 2017 la dotación alcanzó un total de 262.753 personas, de ellas 154.319 son mujeres siendo un 59% del total, y a su vez son quienes ocupan en mayor proporción los estamentos profesionales (43%), técnicos (31%) y administrativos (18%) teniendo una baja participación en el estamento directivo, con solo un 2,2%.

Otra de las características de la población laboral femenina, y de acuerdo a la Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo (ENUT, 2015), es que las mujeres dedican menos tiempo a actividades de ocio y vida social que los hombres, y en este sentido se genera una sobrecarga de trabajo doméstico y de cuidado específicamente en las mujeres, teniendo como una de sus causas la distribución poco equilibrada de las responsabilidades laborales y reproductivas, es decir con baja o nula existencia de corresponsabilidad. Por tanto, y como resultado de una distribución no equitativa entre hombres y mujeres, se han producido grandes tensiones conciliatorias y a su vez sesgos de género al momento de abordarlas.

Recientemente y a partir de los diversos movimientos sociales vinculados a los derechos de las mujeres y a la violencia a la cual se ven enfrentadas en diversos espacios públicos y privados, es que el 26 mayo 2018 se forma la Asociación de Abogadas Feministas de Chile (ABOFEM), como una respuesta para capitalizar y formalizar el movimiento feminista que surgió desde las universidades, específicamente en el área del

Derecho. Esta asociación tiene como objetivo el generar en los diversos canales públicos un enfoque feminista de la mano del Derecho erradicando toda violencia de género.

Con todo, año a año nuestra sociedad se ve inmersa en rápidos cambios y generando variadas demandas con mayor fuerza hacia el Estado y al mundo privado, existiendo cada día una gran cantidad de grupos organizados con alto conocimiento para generar instancias de conversación y discusión, como también más y mejores datos que van caracterizando a la población nacional, con el propósito de diseñar e implementar políticas públicas acordes a ello.

3. Leyes, Instructivos Presidenciales y Normativas en el Estado Chileno.

La Modernización del Estado tiene entre sus objetivos el ofrecer mejores servicios a la ciudadanía, para lo cual año a año ha ido invirtiendo recursos económicos para incrementar la cantidad y calidad de los servicios entregados, ya sea con el desarrollo de soluciones tecnológicas, transformación digital, big data y otros que ha impuesto la globalización. Sin embargo la globalización de tecnologías no es lo único que el Estado ha debido tener presente al momento de entregar mejores servicios, pues es necesario contar con equipos de trabajo con las competencias necesarias para enfrentar estos cambios, como también considerar la diversidad de las demandas que solicita la actual ciudadanía chilena.

En este contexto, desde el Estado se han desarrollado diversos instrumentos, leyes y normativas que entregan un marco de gestión y van modelando las culturas organizacionales. Entre ellas encontramos:

a. Ley 20.609 Establece medidas contra la discriminación

La legislación chilena el 24 de julio del año 2012 publica en el Diario Oficial la Ley 20.609, más conocida como Ley Zamudio, la cual establece medidas contra la discriminación modificando el Estatuto Administrativo, Municipal y el Código Penal. En ella se instruye a los órganos de la Administración del Estado desarrollar e implementar políticas que garanticen para todas las personas la no discriminación arbitraria, como también el goce y pleno ejercicio de sus derechos y libertades que se indican en la Constitución Política, los tratados internacionales y las propias leyes chilenas.

Esta Ley inicia como proyecto en marzo del año 2005, teniendo como base la inexistencia de una especial protección o acciones específicas en ámbitos de no discriminación. En ese entonces, y gracias a la ratificación de distintos tratados internacionales respecto a la no discriminación, en Chile se crean instituciones públicas como el Fondo Nacional de Discapacidad, actual SENADIS, el Servicio Nacional del Adulto Mayor, Instituto Nacional de la Juventud, entre otras instancias que apalancan la importancia de este desafío como sociedad.

En el año 2012 y posterior a la muerte de un joven llamado Daniel Zamudio por motivos de discriminación sexual, se torna de suma urgencia legislar en la materia. En este contexto, en plena discusión parlamentaria algunos legisladores indicaron que su muerte representa una manifestación de repudio contra un asesinato por odio y que por tanto logró despertar la conciencia de la sociedad chilena, la necesidad imperante de tener instrumentos que permitan poner freno a toda forma de discriminación arbitraria.

En específico y luego de varias intervenciones de los grupos de interés que asistían al Congreso, la ley indica lo siguiente: "Para los efectos de esta ley, se entiende por discriminación arbitraria toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad."

b. Ley 21.015 Incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral

La ley 21.015 publicada el 15 junio del año 2017, hace referencia a que aquellos organismos del Estado y empresas privadas que tienen una dotación anual de 100 o más funcionarios o trabajadores, cuenten con a lo menos el 1% de cargos para personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional. Para ello será necesario que las personas con discapacidad cuenten con la calificación y certificación que establece esta ley.

En este mismo ámbito se dicta el Decreto N° 65 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, publicado en el Diario Oficial el 01 de Febrero de 2018, que Aprueba Reglamento del Artículo 45 de la Ley N° 20.422, estableciendo normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad para las instituciones pertenecientes a la Administración del Estado. El reglamento mencionado en su artículo 2do indica: "Se entenderá por persona con discapacidad aquella que, teniendo una o más deficiencias físicas, mentales, sea por causa psíquica o intelectual, o sensoriales, de carácter temporal o permanente, al interactuar con diversas barreras presentes en el entorno, ve impedida o restringida su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás. Para los efectos de este reglamento, las personas con discapacidad deberán contar con la calificación y certificación previstas en el artículo 13 de la ley N° 20.422, que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad."

Por su parte la jefatura máxima del órgano, servicio o institución correspondiente deberá desarrollar las medidas necesarias para el cumplimiento de la ley en cuestión, y si ello no fuese posible, tendrá que emitir un informe a la Dirección Nacional del Servicio Civil y al Servicio Nacional de la Discapacidad, con las razones fundadas respectivas considerándose como a aquellas según las funciones que desarrolla la institución, el no contar con cupos disponibles en la dotación del personal y la falta de postulantes que cumplan con los requisitos respectivos.

En el marco de la promulgación de esta ley, la Dirección Nacional del Servicio Civil, en conjunto con la Subsecretaría del Trabajo y la Subsecretaría de Servicios Sociales, determinaron elaborar un diagnóstico para establecer el número de personas con discapacidad que actualmente se desempeñan en instituciones públicas de la Administración Central del Estado, permitiendo obtener una línea base del nivel de cumplimiento de la ley. La consulta para el levantamiento de la información se realizó a través de la Plataforma de Información del Servicio Civil, donde se solicitó información a 264 instituciones públicas dependientes de la Administración Central de Estado (ACE), la cual estuvo dirigida a las Jefaturas de las áreas de Gestión y/o Desarrollo de las Personas de los servicios públicos. Se debe considerar que en el caso de las instituciones públicas que poseen una dotación menor a 100 personas, de igual forma contestaron esta consulta, con el objetivo de contar con información relevante que permita identificar buenas prácticas laborales e incentivar la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral en el Estado.

De la información entregada por los servicios públicos se desprende lo siguiente:

- a) Considerando el universo de 264 instituciones públicas, se registró una participación de 251 servicios, correspondiente al 95% de la ACE.
- b) Se informó un total de 854 personas con discapacidad que se encuentran trabajando actualmente al interior de los servicios públicos.
- c) Del total de PeSD (854), es posible señalar que 409 corresponden a mujeres, mientras que 418 corresponden a hombres. No se informa este dato en el caso de 27 personas.
- d) Del total de PeSD (854), es posible señalar que sobre la calidad jurídica, 547 corresponden a contrata, 192 Planta, 61 Honorarios y 30 a Código del Trabajo. No se informa sobre este dato en el caso de 24 personas.

c. Instructivo Presidencial n° 006 sobre Igualdad de oportunidades y prevención y sanción del maltrato, acoso laboral y sexual

Desde el año 2006 a la fecha se han instruido distintos instrumentos de gestión que han permitido a los servicios públicos avanzar en el desarrollo de metodologías de trabajo en temáticas de Prevención y sanción de la violencia organizacional, que han considerado el seguimiento estratégico y operativo de su implementación, registro de información, establecimiento de líneas base/diagnósticos, planes de implementación e informes de avances de los servicios públicos para mejorar la calidad del empleo en el Estado. Entre ellos, el Instructivo referido a Código de Buenas Prácticas Laborales del 2006 y el Instructivo Presidencial sobre Buenas Prácticas Laborales en Gestión de Personas del 2015 han sido parte de estos instrumentos.

Siguiendo el mismo camino, en el contexto de la Agenda Mujer impulsada por el gobierno del Presidente de la República, Sebastián Piñera, el 23 de mayo de 2018, se firmó el Instructivo Presidencial sobre Igualdad de oportunidades y prevención y sanción del maltrato, acoso laboral y sexual, Gab. Pres. N° 006 del 2018, mandatando así a todos los servicios públicos a revisar los contenidos de sus procedimientos de denuncia, investigación y sanción del maltrato, acoso laboral y sexual, definiendo contenidos mínimos transversales de dichos procedimientos para todos los servicios de la administración central del Estado. Junto con esto, se instruyó reportar a la Dirección Nacional del Servicio Civil el estado actual de estos documentos, y el avance de la implementación de dicho Instructivo Presidencial.

En enero de 2019, se recibieron 191 procedimientos de Procedimientos de Denuncia, Investigación y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Acoso Sexual que representan a 259 servicios públicos, ante ello Servicio Civil en conjunto con

Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género realizaron un proceso de revisión durante el periodo febrero – marzo 2019 el cual arrojó los siguientes resultados globales:

- a) 259 instituciones públicas cuentan con Procedimientos de denuncia, investigación y sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual, representando al 99.6% de las instituciones de la Administración Central de Estado.
- b) El 64% de los servicios públicos actualizó o se encuentran en proceso de actualización de sus procedimientos en función del Instructivo Presidencial de mayo de 2018.
- c) Por su parte, todos los procedimientos revisados incluyen las temáticas de acoso laboral y sexual y sólo un 7% no incluye al maltrato como una conducta a sancionar, porcentaje menor respecto al 18% de servicios que no lo incluía en el reporte de junio de 2018.
- d) Sólo un 9% de los servicios continúa considerando métodos alternativos de resolución para estas temáticas, lo que disminuye considerablemente respecto a la medición de junio de 2018 que arrojó un 40% que contemplaba medidas alternativas (medidas conciliatorias que no se ajustan a lo dictaminado por la ley).
- e) Respecto a la recepción de las denuncias, un 62% incluye personas individualizadas como receptores de dichas denuncias.

Del proceso de revisión mencionado y a partir de los resultados obtenidos, se elaboraron Informes de Retroalimentación para cada uno de los Servicios Públicos, en pos de mejorar la calidad y contenidos mínimos de estos instrumentos, generando un estándar en la Administración Central del Estado. Para entregar estos informes, se organizaron diecisiete (17) jornadas de retroalimentación sectoriales para 180 servicios públicos, donde participaron 368 profesionales. Estas reuniones tuvieron por finalidad compartir con los servicios de cada sector la revisión realizada de sus procedimientos, las brechas detectadas en materia de los elementos constitutivos de la prevención, denuncia y sanción del maltrato, acoso laboral y sexual, así como los elementos que deben estar presente en dicho procedimiento, desde el principio de igualdad de género con el objetivo de los servicios públicos actualicen los procedimientos, logrando así una calidad mínima transversal en cuanto a sus contenidos para cada una de las Instituciones de la Administración Central del Estado.

Otro aspecto consultado en enero de 2019, hace referencia al número de denuncias formales recibidas en el año 2018, teniendo como resultado un total de 1.345 denuncias. De ellas se desprende los siguientes datos:

- a) 444 denuncias fueron realizadas para la conducta de maltrato, 76% realizadas por mujeres y 24% por hombres. Del total de denuncias recibidas, se observa un aumento de 146% respecto a lo reportado al 30 de mayo de 2018, fecha en que se habían recibido 180 denuncias.
- b) 795 denuncias de acoso laboral fueron recepcionadas en el 2018, 69% realizadas por mujeres y 31% por hombres. Del total de denuncias recibidas para esta conducta, se observa un aumento de 109% respecto a lo reportado al 30 de mayo de 2018, fecha en que se habían recibido 379 denuncias.
- c) 106 denuncias de acoso sexual, 93% realizadas por mujeres y 7% por hombres. Del total de denuncias recibidas, se observa un aumento de 116% respecto a lo reportado al 30 de mayo de 2018, fecha en que se habían recibido 49 denuncias.

Este aumento entre mayo a diciembre, se puede explicar debido al trabajo realizado durante el segundo semestre de 2018 por las instituciones públicas en la difusión y sensibilización de los contenidos de los procedimientos de Denuncia, Investigación y Sanción de estas conductas, dando cumplimiento a lo mandado en el Instructivo Presidencial, indicando que 5.547 personas participaron en acciones de formación en estas temáticas impartidas por los servicios públicos, 3.274 de ellas son mujeres (59%) y 2.273 son hombres (41%). De esta misma forma, 36.731 personas participaron en acciones de sensibilización impartidas por los servicios públicos, 23.243 de ellas son mujeres (63%) y 13.488 son hombres (37%).

d. Proyecto de Ley que crea un Estatuto Laboral para jóvenes que se encuentren estudiando en la educación superior.

Este proyecto inició su tramitación el 18 de junio del año 2013, volviendo nuevamente a conversación en la Comisión de Trabajo y Seguridad Social en abril de 2018, espacio donde se propone crear un nuevo contrato laboral especial para jóvenes, que tiene como objetivo generar una nueva regulación según las necesidades de los estudiantes/trabajadores entre 18 a 28 años de edad, y posterior a ello trabajarán con el tipo de regulación laboral que indica el Código del Trabajo o Estatuto Administrativo/Municipal según corresponda. Este proyecto tiene como foco a los estudiantes trabajadores y trabajadoras que cursen estudios o se encuentren próximos a titulación, ya sea de instituciones de educación superior universitaria o técnica reconocida por el Estado o en entidades ejecutoras de programas de nivelación de estudios, que quieran compatibilizar sus responsabilidades académicas con una actividad laboral.

Ante ello, se propone establecer un contrato de trabajo con jornada reducida que no podrá exceder las 30 horas semanales, con la posibilidad de discontinuarla durante el día para adaptarse a los horarios de clases, sin embargo, entre su inicio y su término no podrán transcurrir más de doce horas, sumados los períodos trabajados y los períodos de interrupción, dentro de un lapso de veinticuatro horas. La distribución de las horas de trabajo deberá quedar por escrito en el contrato de trabajo, en el cual se acuerde de forma mensual las diferentes alternativas de jornadas diarias y semanales. Además, según a esta iniciativa, las remuneraciones obtenidas de este contrato no se considerarán para efectos de determinar la condición socioeconómica del estudiante o de su grupo familiar con el objetivo de acceder a financiamiento de los estudios en una institución de educación superior o los gastos asociados a ellos.

Por otro lado y respecto a los feriados legales, se propone que para los períodos en los que el estudiante trabajador se encuentre en receso de las actividades académicas por vacaciones, se podrá acordar algunas acciones alternativas, tales como el suspender el contrato por hasta dos meses, el mantener la jornada laboral las mismas condiciones pactadas en un inicio o pactar una nueva jornada de hasta 45 horas semanales.

Finalmente, la iniciativa señala que el estudiante que sea carga en algún plan de salud previamente no pierda tal calidad, aun cuando sea trabajador remunerado, y sólo le será obligatorio cotizar cuando este no cuente con cobertura en esta materia.

4. Nuevos desafíos y buenas prácticas.

Hemos revisado cómo el Estado ha generado acciones para fortalecer y potenciar diversos grupos vulnerables tales como discapacitados, población LGBTI+, jóvenes y mujeres trabajadoras, definiendo leyes y normativas que faciliten su ingreso como también su estabilidad al mundo laboral. Sin embargo, uno de los desafíos más importantes en nuestra sociedad es modificar las culturas organizacionales, pues aun cuando se gestionen un sin fin de leyes y normativas, si no existe un cambio profundo de la manera en cómo nos desenvolvemos en el día a día entre trabajadoras y trabajadores, podrán seguir desarrollándose sesgos de género y de discriminación en todas sus formas. Para ello es fundamental contar con estrategias focalizadas y presenciales de sensibilización, difusión y formación, donde se garantice la comprensión e integración de los principios de igualdad y respeto mutuo entre hombres y mujeres, y de esta manera ir generando y compartiendo

acciones en pro de erradicar permanentemente cualquier conducta de discriminación en la organizaciones y en los espacios de la esfera pública y privada.

Es por ello, que se requiere integrar la perspectiva de género a las diversas normativas y estudios que se realicen desde el Estado como también desde el ámbito privado, pues solo con ello podremos equilibrar el espacio laboral, dejando de lado el famoso llamado “techo de cristal” para la mujeres y así mismo, incorporar el principio de igualdad y no discriminación que diversos convenios internacionales nos mandatan, para lograr un trabajo decente y de calidad para cada uno de los trabajadores y trabajadoras.

En este ámbito, resulta fundamental conocer buenas prácticas que han desarrollado empresas privadas y servicios públicos, quienes van dibujando la ruta a seguir por el resto de las organizaciones. Entre ellas, y gracias a la ley sobre inclusión de personas en situación de discapacidad al mundo laboral, es que las instituciones públicas deben adecuar sus procesos de reclutamiento y selección según las directrices del Servicio Civil, para que sean libres de toda discriminación, generando a su vez selección preferente cuando exista igualdad de condiciones del mérito, a personas en situación de discapacidad. A diciembre del año 2018, solo en 11 concursos realizados por ocho instituciones públicas, Servicio Nacional de Pesca y Acuicultura, Servicio de Salud Concepción, Comisión Nacional de Investigación Científica y Tecnológica, Servicio Local de Educación Pública Costa Araucanía, Servicio de Salud Maule, Fondo Nacional de Salud, Unidad Administradora de los Tribunales Tributarios y Aduaneros y Consejo de Defensa del Estado, seleccionaron a personas en situación de discapacidad al ser presentados como finalistas de cada proceso.

Otra buena práctica a realizar por servicios públicos y empresas privadas, es incorporar el “nombre social” para ser utilizado por personas trans o de género no conforme, para así poder completar formularios o fichas que requieren de información personal, presentándose no sólo con el nombre indicado en la cédula de identidad, en el caso de que no puedan realizar el cambio legal, sino con aquel que se sienten identificados.

Finalmente una tarea fundamental es el promover más y mejores instancias de participación de todos los grupos de nuestra sociedad, con el objetivo de ampliar y conocer los desafíos y brechas a los que se ven enfrentados diariamente, como así también las soluciones que se pueden desarrollar desde diferentes miradas.

5. Bibliografía

- **Biblioteca Nacional del Congreso de Chile (2012)** "Ley 20.609 Establece medidas contra la discriminación". <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1042092> 01-07-2019.
- **Biblioteca Nacional del Congreso de Chile (2017)** "Ley 21.015 Incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral." <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1103997> 01-07-2019.
- **Instituto Nacional de Estadísticas (2019).** "Boletín empleo nacional trimestre móvil febrero abril 2019". https://www.ine.cl/docs/default-source/boletines/empleo/2019/espanol/bolet%C3%ADn-empleo-nacional-trimestre-m%C3%B3vil-febrero-abril-2019.pdf?sfvrsn=85e35dd2_2 01-07-2019.
- **Linker, D., Marambio, C. y Rosales, F (2017).** Primera encuesta para personas trans y de género no conforme en Chile. <http://nuevo.encuesta-t.cl/2017/09/03/informe-encuesta-t/> 01-07-2019.
- **Ministerio de Desarrollo Social (2016).** Segundo Estudio Nacional de la Discapacidad. http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/endisc/docs/Libro_Resultados_II_Estudio_Nacional_de_la_Discapacidad.pdf 01-07-2019.
- **Piñera, Sebastián (2018)** "Instructivo sobre igualdad de oportunidades y prevención y sanción del maltrato, acoso laboral y acoso sexual en los ministerios y servicios de la Administración Central del Estado", <https://transparenciaactiva.presidencia.cl/Otros%20Antecedentes/Inst-Pres-N006.pdf>, 01-07-2019.
- **Dirección de Presupuestos (2018).** "Estadísticas de Recursos Humanos del Sector Público 2008-2017". http://www.dipres.gob.cl/598/articles-176466_doc_pdf.pdf 01-07-2019.
- **OECD 2018.** "Estudios Económicos de la OCDE: Chile 2018". <https://www.oecd.org/eco/surveys/Chile-2018-OECD-economic-survey-Spanish.pdf> 01-07-2019.

- **Instituto Nacional de Estadísticas. (2016).** "Encuesta Nacional sobre uso del Tiempo 2015 - Síntesis de Resultados La dimensión personal del tiempo". http://historico.ine.cl/enut/files/principales_resultados/sintesis-enut-2018.pdf 01-07-2019.

RESEÑA BIOGRÁFICA AUTORA

Daniela Triantafilo Torres. Psicóloga Clínica Mención en Neurociencias de la Universidad Adolfo Ibáñez y Diplomada en Gestión de Personas de la Universidad Alberto Hurtado, con estudios de especialización en Género impartido por ONU Mujeres.

Entre el año 2014 al 2017 responsable del desarrollo, coordinación e implementación del Programa Prácticas Chile, el cual tiene por finalidad ofrecer a estudiantes de educación superior el realizar sus prácticas profesionales en ministerios y servicios públicos del Estado chileno. Coautora de ponencia "Talento joven y Estado. Desafío de revalorización de la función pública: experiencias prácticas en Chile", presentado en el Congreso CLAD 2017 Madrid.

Desde el año 2015 ha prestado asesoría en materia de capacitación y formación como en la implementación del Modelo de Transferencia de la Capacitación a servicios públicos chilenos y a delegaciones internacionales de organismos públicos y educacionales de Perú, Brasil, Paraguay, El Salvador y Costa Rica. Desde el año 2016 desarrolla trabajos colaborativos en actividades de capacitación online y Webinar con el Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (CLAD) sobre gestión y evaluación de acciones de capacitación en el sector público chileno. Durante el 2017 participó en el desarrollo del "Análisis Descriptivo Gestión Capacitación en Servicios Públicos 2012-2016".

En materia de Ambientes Laboral y Calidad de Vida ha asesorado y realizado espacios de formación a los servicios públicos pertenecientes a la Administración Central del Estado, y desde el 2018 realizando un trabajo en conjunto con el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género respecto al Instructivo Presidencial n° 006 sobre Igualdad de oportunidades y prevención y sanción del maltrato, acoso laboral y sexual. En este mismo ámbito, es Coautora de ponencia "Promoción del buen trato y protección a la

dignidad en las instituciones públicas chilenas.”, presentado en el Congreso CLAD 2018 México.

En 2018 se desempeña como docente del “Third Country Training Programme (TCTP): Transparency and Good Governance in Public Policy” desarrollado en Singapur, en el marco de las acciones de cooperación que realiza AGCID con países del ASEAN.

Actualmente es Consultora Especialista en materias de gestión y desarrollo de personas de la Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas del Servicio Civil de Chile, desempeñándose como formadora, facilitadora y asesora para servicios públicos y generando orientaciones técnicas en las materias de inducción, formación, capacitación, ambientes laborales y calidad de vida.

RESUMEN

Esta ponencia aborda una parte importante de la población chilena, teniendo foco en aquellos grupos vulnerados a lo largo de los años en nuestra sociedad, como han sido las mujeres trabajadoras, personas en situación de discapacidad, personas LGBTI y jóvenes. Para ello se presentan datos cuantitativos relacionados a su caracterización, mediante estudios y encuestas que ha desarrollado el Estado a través de sus Ministerios, como también organizaciones privadas de acuerdo a sus grupos de interés.

La información que recogen estas encuestas y estudios, han ido entregando antecedentes suficientes que ayudan a fundamentar y validar la importancia de desarrollar leyes y normativas con el objetivo de eliminar diversas barreras y discriminaciones conscientes como también ciertos sesgos más inconscientes de nuestra sociedad. Entre ellas se mencionan la ley 20.609 que establece medidas contra la discriminación, la ley 21.015 que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral, el Instructivo Presidencial n° 006 sobre Igualdad de oportunidades y prevención y sanción del maltrato, acoso laboral y sexual, y finalmente el proyecto de ley que crea un Estatuto Laboral para jóvenes que se encuentren estudiando en la educación superior.

Sin embargo, y a pesar de los diversos instrumentos que ha desarrollado y pueda seguir instalando el Estado, un factor crítico al interior de las organizaciones son las personas que la componen, pues son los responsables de asegurar la puesta en práctica de las políticas públicas destinadas a garantizar los derechos fundamentales de sus trabajadores y trabajadoras, sin dejar de lado la responsabilidad de

Directores, Jefaturas de Servicios, Gerentes, como también jefaturas intermedias, que deben constantemente promover en cada acción, documento, procedimiento, lineamientos la visibilización de estos grupos de interés, incorporándose de forma transversal en la gestión.

Palabras claves: Inclusión, Igualdad, No Discriminación, población LGBTI, Jóvenes, Gestión y Desarrollo de Personas, Prevención maltrato y acoso laboral y sexual, Chile.