UNIVERSIDAD DE VALPARAÍSO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS INTERNACIONALES

PROGRAMAS EMPRESARIALES DE INCLUSIÓN: UNA NUEVA FORMA DE GANAR COMPETITIVIDAD INTERNACIONAL

Autor(es)
SOFÍA PAOLA BELÉN GONZALEZ BARRUETO
CONSTANZA FRANCISCA OLIVARES ORTIZ

INFORME DE TESIS PRESENTADA A LA
ESCUELA DE NEGOCIOS INTERNACIONALES
DE LA UNIVERSIDAD DE VALPARAÍSO PARA OPTAR AL
GRADO DE LICENCIADO DE NEGOCIACIONES INTERNACIONALES
TÍTULO PROFESIONAL DE ADMINISTRADOR DE NEGOCIOS
INTERNACIONALES

PROFESOR GUÍA: FERNANDO VALDÉS A.

VIÑA DEL MAR, 10 DE ENERO 2020

UNIVERSIDAD DE VALPARAÍSO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS INTERNACIONALES

PROGRAMAS EMPRESARIALES DE INCLUSIÓN: UNA NUEVA FORMA DE GANAR COMPETITIVIDAD INTERNACIONAL

Autor(es)
SOFÍA PAOLA BELÉN GONZALEZ BARRUETO
CONSTANZA FRANCISCA OLIVARES ORTIZ

INFORME DE TESIS PRESENTADA A LA
ESCUELA DE NEGOCIOS INTERNACIONALES
DE LA UNIVERSIDAD DE VALPARAÍSO PARA OPTAR AL
GRADO DE LICENCIADO DE NEGOCIACIONES INTERNACIONALES
TÍTULO PROFESIONAL DE ADMINISTRADOR DE NEGOCIOS
INTERNACIONALES

PROFESOR GUÍA: FERNANDO VALDÉS A.

VIÑA DEL MAR, 10 DE ENERO 2020

Agradecimientos

Constanza Olivares:

Primero quiero agradecer a mi familia, quizás no lo saben, quizás nunca se los dije, pero son la razón por la que terminé la carrera. Pusieron su fe en mí y no les podía fallar. A mis padres, Doris y Francisco, quiero agradecerles la paciencia infinita que han tenido y todo el apoyo que me han entregado, saben que no fue fácil y estuvieron conmigo en cada momento.

Quiero agradecer a mis amistades, a Valeska por estar en mi vida desde hace ya 20 años y ser la primera en escuchar y aconsejar cada dramático episodio de esta etapa y de todas las anteriores. A las amistades que hice en la Universidad, quienes fueron los/as que me retaban y aconsejaban cada vez que intenté darme por vencida, dándome el empujoncito que faltaba. A las amistades que me entregó la vida por ser en muchas oportunidades mi cable a tierra, mis compañeros de andanzas, mi segunda familia.

Cómo no agradecer y reconocer a mi pareja y amigo, quién me regaloneó en cada momento de estrés, nunca dejó de creer en mí, me retaba cuando me desconcentraba de la meta, ayudándome a volver a la carrera.

Me nace agradecer a mis profesores, quienes han dado su voto de confianza en mí en varias ocasiones, permitiéndome llegar a este punto. A nuestro profesor guía Fernando Valdés por acogernos y aceptarnos cuando ya estábamos en contra del tiempo, por darnos ánimo y tener la certeza de que lo íbamos a lograr.

Finalmente y no menos importante, reconocer y agradecer el apañe máximo entregado por mi compañera de tesis Sofía.

Sofía González:

Sin el apoyo incondicional de mi familia, nada de esto hubiera sido posible. Mis padres, Carmen y Miguel, mis queridos hermanos, Andrea y Felipe, y mis apoyos emocionales, Agustín, Martina y Juanito, todos jugaron un rol imprescindible en mi desarrollo universitario y profesional.

A mis padres, quienes me dieron las herramientas para ser la persona que soy hoy en día, para que confiara en mi misma, a pesar de todas las caídas y obstáculos. Esto es por ellos.

A mis hermanos, los humanos más inteligentes que conozco, quienes me ofrecieron su apoyo y amor. Porque el éxito de uno es el éxito de todos. Esto es por ellos.

A mis apoyos emocionales, quienes me contuvieron tal vez sin saberlo, que me distrajeron, quienes me recordaron las simplezas de la vida y me enseñaron a amar más allá. Esto es por ellos.

A mi compañera y amiga, Constanza, quien fue mi pilar en esta etapa. Por lo jugada, paciente, por ser la mejor compañera de tesis que pude tener. Esto es por nosotras.

Y finalmente, y no menos importante, quiero agradecer inmensamente a nuestro profesor guía, Fernando Valdés, quien nos motivó y exprimió para que lográramos terminar en tiempo record. Sentir que un profesor cree en ti y en tus capacidades es algo que he valorado muchísimo y es una característica que me ha tocado pocas veces encontrar, pero él me recordó lo que era. Esto es por él.

La Universidad y el sistema educacional actual dejan mucho que desear, pero las personas como mis amigas y compañeras Cony, Magda, Shany, mis profesores Fernando Valdés, Adriana Latorre, Teresa Pino, María Jesús Miranda, entre otros, hicieron que valiera la pena vivir el proceso. Esto es por ellos.

Gracias.

Abstract y Resumen

Resumen

En el último tiempo han ganado mayor visibilización grupos de personas que históricamente han sido marginalizadas de la sociedad y del ámbito laboral, como lo son las personas en situación de discapacidad, las mujeres y la comunidad LGBTQ+. Estas comunidades y la sociedad en general a nivel global, han demandado acciones concretas de los gobiernos y las empresas para poner fin a la discriminación. Chile no está ajeno a estas demandas y tampoco lo están las empresas que se han establecido en el país. La presente investigación busca dilucidar los factores que hacen que la inclusión y diversidad en las empresas sean beneficiosos, no solo para sus empleados, sino también para la empresa en temas de competitividad a nivel nacional e internacional.

Palabras clave: Inclusión, Diversidad, Legislación, Competitividad.

Abstract

In recent times, groups of people who have historically been marginalized from society and the workplace have gained greater visibility, such as people with disabilities, women and the LGBTQ+ community. These communities and society in general at a global level have demanded concrete actions from governments and companies to end discrimination. Chile is no stranger to these demands and neither are the companies that have established themselves in the country. This research seeks to elucidate the factors that make inclusion and diversity in companies beneficial, not only for its employees, but also for the company in matters of national and international competitiveness.

Keywords: Inclusion, Diversity, Legislation, Competitiveness.

Índice

Capítulo 1: Introducción **8**

1.1. Planteamiento del problema **8**

1.2. Objetivo General y Específicos **8**

1.2.1. Objetivo General 8

1.2.2. Objetivos Específicos 8

1.3. Preguntas y/o Hipótesis **9**

1.4. Justificación **9**

1.5. Marco Teórico **10**

1.6. Marco Metodológico **11**

Capítulo 2: Marco teórico **13**

2.1. Inclusión 13

2.1.1. Reseña histórica de la inclusión 13

2.1.1.1. Historia de la fuerza de trabajo femenina 13

2.1.1.2. Personas en situación de discapacidad 15

2.1.1.3. Comunidad LGBT+ 18

2.1.2. Concepto de Inclusión 22

2.1.2.1. Inclusión de la fuerza laboral femenina 23

2.1.2.2. Inclusión laboral personas en situación de discapacidad 25

2.1.2.3. Inclusión laboral de la Comunidad LGBTQ+ 27

2.1.3. Inclusión y Diversidad 28

2.1.4. Organizaciones que participan en la inclusión laboral 29

2.1.4.1. Organizaciones en Chile: 29

2.1.4.2. Organizaciones Internacionales 32

2.2. Ley 33

2.2.1. Definición de Ley 33

2.3. Tipos de leyes: 35

2.2.3. Pasos para la Formación de una Ley 36

2.2.4. Cronograma de la Ley 21.015 38

2.3. Competitividad a nivel empresarial 39

2.3.1. Concepto de Competitividad 39

2.3.2. Chile y estudios de Competitividad 42

Capítulo 3: Marco Metodológico 46

Capítulo 4: Investigación y Resultados 49

4.1. Factores claves para la inclusión y diversidad: Discapacidad 49

4.1.2. Guía práctica para empresas: Integración laboral de personas con discapacidad 50

4.1.3. Incentivos en la legislación Chilena a la Inclusión laboral de personas en situación de discapacidad. 54

4.1.4. Caso de éxito: Walmart Chile 56

4.1.4.1. Reseña histórica 56

4.1.4.2. Inclusión y Diversidad en Walmart Chile 56

4.2. Factores claves para la inclusión y diversidad: Fuerza laboral femenina 58

4.2.1. Ranking IMAD empresas 2018 58

4.2.2. Legislación Chilena 59

4.2.3. Caso de Éxito: Bayer S.A. 60

4.2.3.1. Reseña histórica 60

4.2.3.2. Empoderamiento laboral femenino 61

4.3. Factores claves para la inclusión y diversidad: Comunidad LGBTQ+ 64

4.3.1. Radiografía a Pride Connection Chile 65

4.3.2 Legislación Chilena en el ámbito laboral de la comunidad LGBTQ+ 67

4.3.3. Caso de Éxito: IBM Chile 69

4.3.3.1. Reseña Histórica 69

4.3.3.2. Inclusión y Diversidad 70

Conclusión y discusión **74**

Bibliografía **86**

Anexos **103**

Anexo N°. 1 103

Anexo N°. 2 106

Anexo N°. 3 111

Anexo N°. 4 115

Anexo N°. 5 118

Tabla de Figuras

Figura 1: Línea de tiempo sobre la inclusión femenina 15
Figura 2: Línea de tiempo inclusión de personas en situación de discapacidad 18
Figura 3: Línea de tiempo de inclusión de comunidad LGBTQ+ 21
Figura 4: Resumen de pasos para la formación de una Ley 37

Capítulo 1: Introducción

1.1. Planteamiento del problema

En la década de los 80’ y 90’, las personas con capacidades diferentes, las minorías sexuales o adultos mayores eran temas abarcados sólo en campañas sociales. A partir de esto, la sociedad chilena ha ido evolucionando, mostrándose más receptiva hacia la inclusión y la diversidad.

Las empresas no están ajenas a este fenómeno, ya que, al estar formadas por personas, deben lidiar con sus diferencias en distintos aspectos, como su género, orientación sexual, cultura, condiciones físicas, entre otros. Por otro lado, a nivel social, las necesidades provenientes de los grupos “diversos” también generan presiones externas en las organizaciones, por lo que se vuelve una necesidad sobresaliente que las empresas reconozcan, validen y gestionen la inclusión y la diversidad como parte de su filosofía. Del mismo modo, es importante mencionar que, al abordar estos temas de manera adecuada, las empresas podrían encontrar una nueva fuente de ventaja competitiva[1]. Con el fin de motivar a las empresas a ensancharse en esta materia, la investigación pretende mostrar cómo influyen la diversidad y la inclusión en el ambiente laboral.

1.2. Objetivo General y Específicos

1.2.1. Objetivo General

Identificar cuáles son los beneficios de las empresas que adoptan la filosofía de inclusión y diversidad en su estrategia competitiva.

1.2.2. Objetivos Específicos

- Observar los factores claves que se deben considerar en la formulación de políticas de inclusión al interior de la empresa.
- Identificar en la legislación de Chile los incentivos para que las empresas consideren la inclusión y diversidad como una política.
- Evaluar casos de éxitos nacionales e internacionales reconociendo las políticas adoptadas que influyen en la competencia de la empresa.

[1] Ventaja competitiva entendida como una característica diferencial respecto a sus competidores que ayude a crear un mayor valor comparativamente.

1.3. Preguntas y/o Hipótesis

Las empresas con políticas de inclusión muestran mejoras en su imagen organizacional y competitividad tanto a nivel nacional como internacional.

1.4. Justificación

En el año 2019, para medir el desarrollo de políticas, programas e iniciativas de diversidad e inclusión en Chile, se realizó un estudio a 37 empresas chilenas, dentro de las cuales el 77% forma parte de la red Pride Connection Chile[2]. En sus principales hallazgos se asegura que más del 60% de las empresas tienen políticas de diversidad e inclusión, el 51% cuenta con programas de diversidad e inclusión y el 73% tiene al menos iniciativas (Pride Connection Chile, 2019). Frente a esto Emilio Maldonado, coordinador de Pride Connection Chile, en una entrevista al diario El Mostrador, explica que:

«Aún falta llegar al mundo de las finanzas con políticas de inclusión, así como también, a las empresas de capital chileno, pues son más reacias a estos cambios, no ven la inclusión como un valor agregado al negocio» y agrega que otra barrera es *«el centralismo que tiene nuestro país (Chile), ya que las empresas que están haciendo estas políticas las hacen desde las matrices que tienen en Santiago, y muy pocas veces esto se expande a otras regiones»* (Maldonado, 2019).

En contraste a esto, en el segmento de la inclusión a las personas en situación de discapacidad, el diario El Economista América - Chile, en un artículo publicado luego de la promulgación de la Ley de Inclusión en Chile, habla sobre la inclusión laboral en las empresas, dando a conocer distintas opiniones sobre el lento avance de adaptación a este proceso social obtenida al año 2019. La Diputada de Renovación Nacional y Presidente de la Bancada transversal de la discapacidad en el año 2019, Catalina del Real, explica su parecer:

«E*sto significa un cambio de cultura, las empresas no estaban acostumbradas a tener personas con discapacidad ni en lo cultural ni en la infraestructura, lo vemos en el hecho de que aún hay personas que no tienen accesos adecuados a baños o empresas que no tienen las condiciones adecuadas para que una persona con discapacidad trabaje en ella*» (El Economista América - Chile, 2019).

Además, agrega:

[2]Red de empresas que busca promover espacios de trabajo inclusivos para la diversidad sexual y generar lazos para la atracción de talento LGBT a las distintas organizaciones que la componen.

«A *veces las personas con discapacidad no están preparadas para realizar ciertas labores o los ponen a realizar trabajos menores en relación a sus competencias. Esto es un desafío que tenemos que enfrentar y entregar herramientas de capacitación a personas con discapacidad para que puedan ejercer funciones de mejor grado y que puedan ir subiendo en los tipos de labores que desempeña*» (El Economista América - Chile, 2019).

De su opinión podemos deducir que las jefaturas de las empresas deben hacerse responsables del proceso de adaptación, utilizando más recursos, y limitando cualquier distracción que provoque estrés a la nueva fuerza laboral.

Al hablar de fuerza laboral, también se incluye la participación de la mujer en el mundo laboral. Últimas cifras del Instituto Nacional de Estadísticas (INE) exponen que durante el año 2017, el 48,5% de las mujeres chilenas tienen participación activa en el mercado laboral, mientras que el 71,2% de los hombres participan en el mercado laboral. Esta no es la única gran diferencia que existe, pues al hablar de ingresos, la Encuesta Suplementaria de Ingresos (ESI) refleja que durante el año 2016 el ingreso medio mensual[3] de una mujer activa en el mundo laboral era 31,7% menor que el de los hombres y el ingreso mediano mensual[4] de la mujeres fue un 25% más bajo que el de los hombres (INE, 2018). Estas alarmantes cifras indican que Chile desvaloriza el trabajo del sexo femenino, ¿Cuál es el motivo de esta brecha?

Este estudio busca indagar en la realidad de Chile frente a inclusión laboral. Pretende encontrar una posible relación entre la inclusión de diversos tipos de personas y su efecto en la imagen empresarial actual de quienes implementen este proceso, lo cual podría ser el inicio de futuros programas de inclusión a desarrollarse en empresas que busquen tener mayores beneficios, ya sea a nivel de imagen como de competitividad.

1.5. Marco Teórico

Esta investigación abordará los siguientes temas relacionados a la inclusión: primero se definirán conceptos claves relacionados con el proceso de inclusión, así como los tipos de inclusión y cómo surge el concepto de inclusión y diversidad. En un artículo titulado "¿Es importante la inclusión laboral en tu empresa?" (2018), la revista Forbes dice: «*Para muchas empresas puede resultar una obligación*» haciendo referencia a la inclusión laboral, y continúa:

[3] Cantidad de dinero promedio que recibe un conjunto de trabajadores/as en un periodo de tiempo determinado.

[4] Cantidad de dinero que recibe el/la trabajador/a que se encuentra al medio de quienes ganan más dinero y quienes ganan menos.

«*no se dan cuenta de que la única forma de mantenerse competitivos al día de hoy es captando al mayor número de talentos posible*» (Forbes, 2018). Pero entonces cabe preguntarse, ¿Por qué es tan lento el proceso de inclusión laboral? La revista Forbes responde: «*El problema de todo esto es que no existen suficientes cursos dentro de las empresas, por lo tanto, las personas no tienen el conocimiento que deberían acerca de la diversidad y de la inclusión*» (Forbes, 2018). Entonces, ¿Cuál es su importancia a nivel empresarial en la actualidad? Podemos deducir que es de vital importancia en el mundo empresarial, conocer las medidas que se deben tomar al momento de ser inclusivos, así como también, reconocer las organizaciones que participan de alguna manera en la inclusión laboral para así tomar conocimiento de los planes de inclusión que se están llevando a cabo a nivel nacional.

Otro tema que se tratará, es el proceso de ley en Chile, así como también qué es una ley, y cómo se clasifica la ley de inclusión laboral. ¿Es la ley actual lo suficientemente clara?

Finalmente, se mencionará el concepto de competitividad, concepto indispensable para desarrollar los beneficios que obtiene la empresa al momento de crear filosofías inclusivas tanto para la fuerza laboral femenina, los discapacitados y la comunidad LGBTQ+.

1.6. Marco Metodológico

Con tal de llevar a cabo este estudio, y para recopilar la información necesaria, es preciso que se cumplan las siguientes etapas:

Se construirá un marco teórico, el cual nos permite establecer el concepto de inclusión y diversidad y los alcances de estos en la investigación. A modo de complementar, se realizará un análisis cualitativo, donde se mostrarán datos secundarios que reflejan el estado entre 2018 y 2019 como referencia, de algunos grupos catalogados como diversos en Chile, que son personas con diferentes capacidades, mujeres y comunidad LGTBQ+[5], para establecer posteriormente la importancia de estos en la organización.

A continuación, se da lugar a una investigación de tipo exploratoria, donde se observarán estudios realizados por distintas organizaciones dedicadas a la Diversidad e Inclusión en Chile, tales como Pride Connection para la comunidad LGBTQ+, Red de Empresas Inclusivas junto con Sello Chile para la discapacidad y por último Ranking IMAD[6] para el estudio sobre la fuerza

[5]La sigla LGBTQ significa lesbiana, gay, bisexual, transgénero, y queer (en proceso de averiguarlo).
[6] Informe de Mujeres en Alta Dirección de Empresas.

laboral femenina. De estos se extraerán los factores más importantes que cada empresa debe considerar al adoptar políticas de inclusión. Luego, se revisará la legislación chilena y los incentivos que esta da para cada tipo de inclusión. Para terminar, se revisarán casos de éxito de empresas en Chile que también son destacadas a nivel internacional, como lo son Walmart, Bayer e IBM. De aquí se estudiará cómo estas empresas aplican la diversidad e inclusión en sus políticas y filosofía para un grupo en específico, para luego realizar un análisis sobre las similitudes de las empresas que obtuvieron una mejor evaluación en temas de I&D. Esta información será procesada con el fin concluir qué aspectos ayudan a las empresas que integran I&D[7]en su filosofía para ser competitivas.

[7]Inclusión y Diversidad: I&D (o D&I) se basa en el objetivo de garantizar la presencia de diversidad y diferencias mediante el aumento de la representación de grupos sub-representados, como Mujeres, comunidad LGBTQ+, en situación de discapacidad, etc.

Capítulo 2: Marco teórico

A continuación, se desarrollará el concepto de la inclusión, ya sea de personas en situación de discapacidad, mujeres y comunidad LGBTQ+. De este modo se podrá apreciar con mayor claridad el avance de cada temática hasta llegar a la situación de Chile en el año 2019. Luego se revisarán conceptos claves para el desarrollo de la tesis como lo son, ley y competitividad, con el objetivo de aprender a diferenciar entre ellos y así no causar confusión.

2.1. Inclusión

2.1.1. Reseña histórica de la inclusión

La inclusión desde hace muchos años ha estado presente en la sociedad, pero el concepto como tal tiene un desarrollo relativamente nuevo. A continuación, se presentará una breve reseña histórica para los grupos en estudio.

2.1.1.1. Historia de la fuerza de trabajo femenina

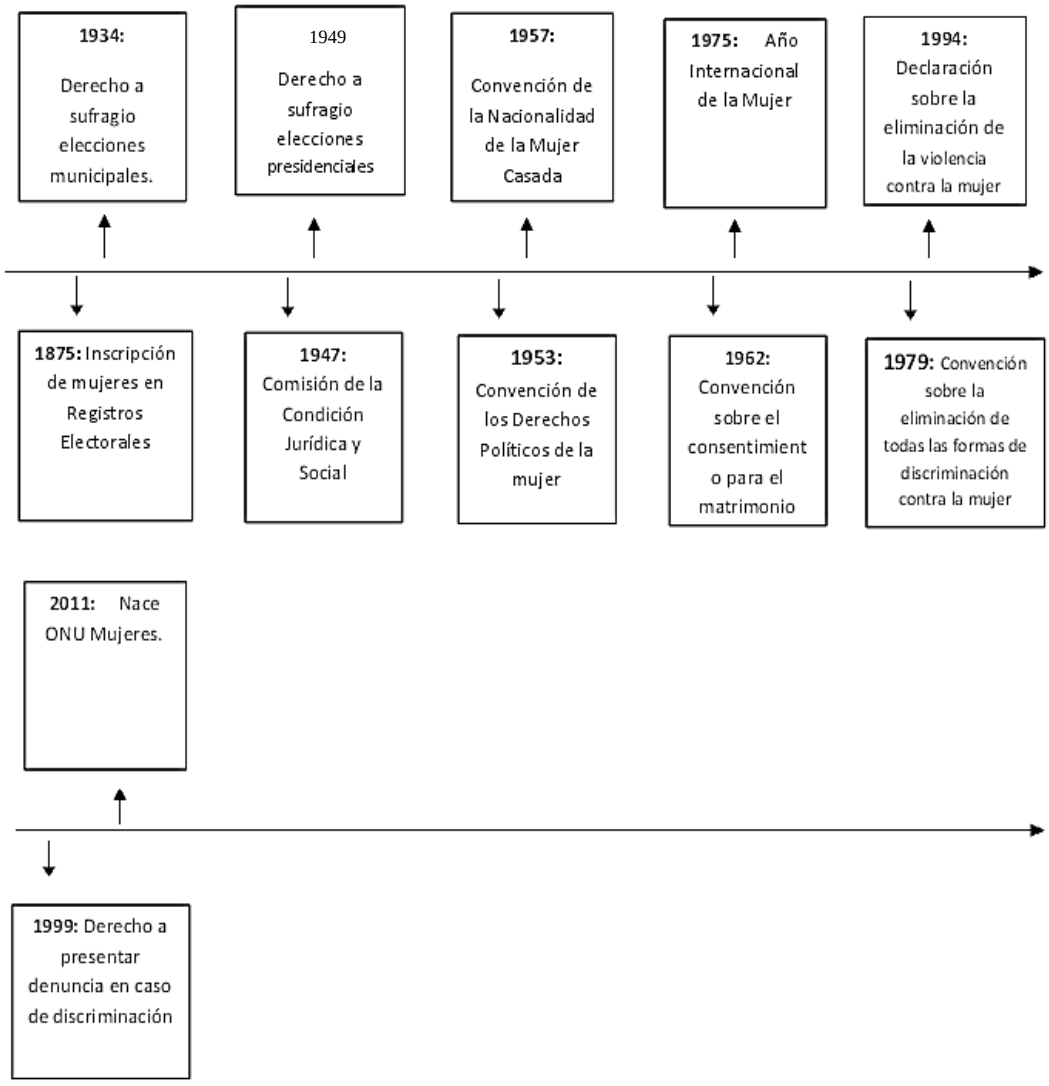
Desde el año 1875 las mujeres chilenas intentaron acercarse a la inclusión social y política al inscribirse en los registros electorales argumentando que la ley no expresaba el sexo de los votantes, por lo que los legisladores cambiaron la ley por una que dejaba en claro que las mujeres no tenían derecho a sufragar Es recién en el año 1935 que la mujer tuvo derecho a voto en las elecciones municipales, ese mismo año salió electa la primera alcaldesa a nivel nacional, Lily Wallace de La Calera, V región. (Museo Histórico Nacional) (s.f.). En el año 1947 se reúne por primera vez la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la mujer, en aquel momento representado por 15 mujeres y con el apoyo de una dependencia de las Naciones Unidas. A partir de este año hasta 1962, la Comisión se centró en formular convenciones internacionales para cambiar leyes discriminatorias y aumentar la sensibilización a nivel mundial sobre la equidad de género. En el año 1951, la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer participó junto con las Naciones Unidas bajo el nombre de Convención, relativo a la igualdad de remuneraciones entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor para la Organización Internacional de Trabajo. Por su parte en Chile, en el año 1952 las mujeres participaron por primera vez en las elecciones presidenciales, esto fue un gran avance puesto que solo habían logrado participar en las elecciones municipales del año 1934. En el año 1953, la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer creó la primera

Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer, este fue el primer instrumento de derecho internacional que pretendía proteger los derechos políticos de las mujeres. Nuevamente la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer fue la responsable de redactar en el año 1957 la Convención de la Nacionalidad de la Mujer Casada y en 1962 la Convención sobre el consentimiento para el matrimonio, donde se tocan temas como la edad mínima para contraer matrimonio y el registro de los matrimonios. El año 1975, es considerado como el Año Internacional de la Mujer, esta idea la postuló la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer y la secundó la Asamblea General y con objetivo de llamar la atención sobre la igualdad entre mujeres y hombres y sobre la contribución de aquellas al desarrollo de la paz. En el año 1979, la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer crea la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, y en el año 1999 se le agrega el derecho de presentar una denuncia a todas las mujeres que sean víctimas de discriminación. En 1993 la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer contribuyó a que por primera vez, el problema de violencia contra la mujer figurara en primer plano en las reuniones internacionales. Esto se vio reflejado en la Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer aprobada por la Asamblea General nombrándose al siguiente año, una relatora especial sobre la violencia contra la mujer, teniendo por obligación la investigación de todos los aspectos de la violencia contra la mujer, sus causas y sus consecuencias. En el año 2011, la División para el Adelanto de la Mujer, el Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación para la Promoción de la Mujer, la Oficina del Asesor Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer, y el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer, se fusionaron, convirtiéndose en ONU Mujeres, que hoy es la Secretaría de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (ONU Mujeres, 2019). Pese a todos los procesos y esfuerzos realizados por distintas instituciones, al año 2019 en Chile aún existe una amplia diferencia de sueldos entre hombres y mujeres, convirtiendo a Chile en el 5° país en el mundo con mayor diferencia de sueldo entre sexos, llegando a una diferencia de casi $200.000 pesos chilenos (CNN Chile, 2019), es decir, US$767,7[8].

En la siguiente figura se puede observar una línea de tiempo en la que se entiende mejor la información:

[8] Promedio mes Noviembre del 2019 registrado en Servicio de Impuestos Internos.

Figura 1: Línea de tiempo sobre la inclusión femenina



(Fuente: Elaboración propia, 2019)

2.1.1.2. Personas en situación de discapacidad

La primera vez que se realiza un esfuerzo por llegar a quienes tengan impedimentos para comunicarse fue en el año 1620, cuando Juan Pablo Bonet publica el libro "Reducción de las letras y arte para enseñar a hablar a los mudos", con el objetivo de enseñar la lengua de señas a

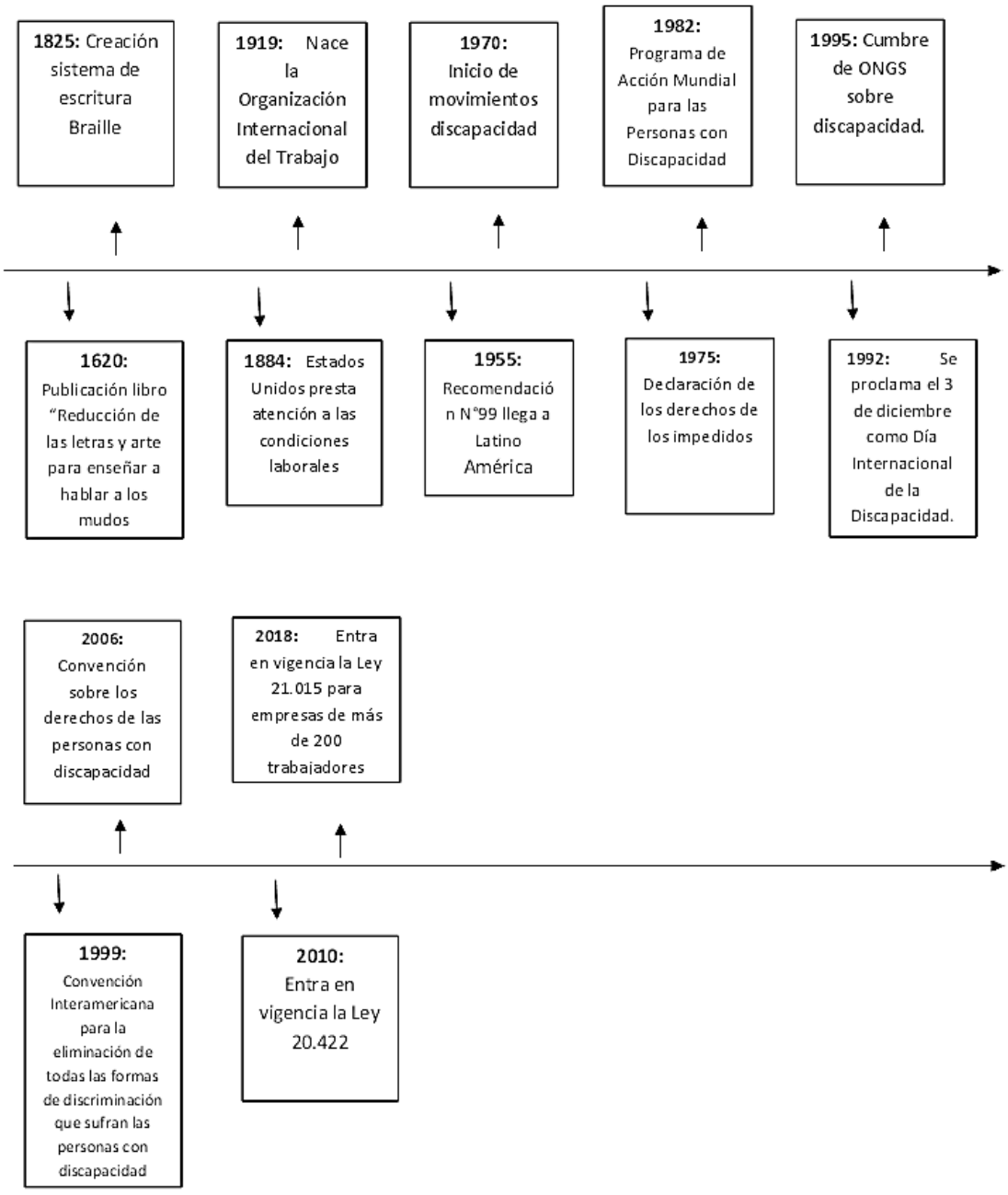
personas sordas e hipoacúsicas[9] (National Geographic, 2019). Tiempo más tarde, en el año 1825, Louise Braille inventa el sistema de lectura y escritura táctil, para que personas que viven en situación de discapacidad de origen visual tuviera acceso a aprendizajes de la época. Es recién en el año 1884 que en el ambiente laboral norteamericano se comienza a considerar a los discapacitados por parte del gobierno y se le presta atención a las condiciones laborales (ONCE) (s.f.). Es decir, en este año es cuando se habla de la inclusión laboral por primera vez. 35 años más tarde, se crea la Organización Internacional del Trabajo (OIT), época en la que se aprueban normativas que protegen los derechos de las personas con discapacidad congénita y adquirida, también se desarrollan programas de rehabilitación (Organización Internacional del Trabajo) (s.f.). A Latinoamérica, llega a inicios del año 1955 la Recomendación N°99 sobre "Rehabilitación y empleo de los inválidos" publicado por la Organización Internacional de Trabajo, la cual planteaba la necesidad de poner a disposición los medios para adaptación profesional independientemente su origen, naturaleza y edad. El objetivo de esta recomendación siempre fue la inclusión social y laboral de personas con capacidades distintas (ONCE) (s.f.). En 1970 comienzan movimientos sociales por parte de las personas con discapacidad, para mejorar su calidad de vida, la accesibilidad al medio físico y social, y por el derecho a una "vida independiente", lo cual involucraba inclusión laboral. En 1975 la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas aprueba la declaración de los derechos de los impedidos. En 1982 las Naciones Unidas aprueban el Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad, donde en el artículo 21° establecen los criterios de los objetivos de igualdad y plena participación. En 1983 se forma un convenio sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas. Con el objetivo de sensibilizar la opinión pública frente a la discapacidad, en 1992, se proclama el 3 de diciembre como día internacional de la discapacidad. En el año 1995, ocurre la Cumbre de ONGS sobre discapacidad, conocida también como la Declaración de Beijing sobre los derechos de las personas con discapacidad. En el año 1999 hubo una Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación que sufran las personas con discapacidad. Para el año 2006 se crea la "Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad" aprobada por las Naciones Unidas , la cual, recién para el año 2008 fue aceptada en Chile junto con su protocolo facultativo, dando pie para la Ley 20.422 sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad (Defensoría de la

[9]Disminución de la capacidad auditiva.

Discapacidad) (s.f.). Luego de la Convención Internacional por los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas, se estableció que los únicos términos para referirse correctamente serían: Personas con Discapacidad o Personas en Situación de Discapacidad. En Chile el Servicio Nacional de Discapacidad establece que se debe ocupar "Persona en Situación de Discapacidad" (Ministerio de Cultura, las Artes y el Patrimonio, 2017). Al utilizar este término queda claro que: *«la discapacidad no está en la persona, sino en las barreras del entorno»* (Servicio Nacional de la Discapacidad) (s.f.). Es decir, la discapacidad no forma parte de la definición como ser humano de una persona que vive esta situación. Para el actual año 2019, la discapacidad ya no se define como un problema de salud o que necesite rehabilitación, más bien, como un asunto de Derechos Humanos, lo que conlleva a buscar una visión positiva al enfrentar el tema (Ministerio de Cultura, las Artes y el Patrimonio, 2017).

Para una comprensión más rápida, en la siguiente figura se resumirán los acontecimientos recién mencionados.

Figura 2: Línea de tiempo inclusión de personas en situación de discapacidad.



(Fuente: Elaboración propia, 2019)

2.1.1.3. Comunidad LGBT+

En el mundo Occidental, durante los años '70 comienza la liberación del movimiento homosexual. Principalmente en la búsqueda del reconocimiento, el primer acontecimiento conocido internacionalmente es lo sucedido el 28 de junio de 1969 en el bar Stonewell de New York, lugar en el que activistas homosexuales cansados de las redadas policiales a los bares

alternativos de la época hicieron frente a la situación de discriminación, lo cual llegó a provocar la muerte de algunos participantes (CNN Español, 2019). En aquellos años los homosexuales eran criticados, sus prácticas eran consideras ilegales, eran excluidos de actividades sociales y día a día vivían abusos por parte de la policía, es por esto, que cada 28 de junio se celebra el Día Internacional del Orgullo LGBT, siglas que significan: Lesbianas, Gays, Bisexuales y Transexuales, concepto que se popularizó a partir de esta fecha para hacer referencia al grupo (Red Iberoamericana de Educación LGBTI) (s.f.). En los años '80 en América Latina, se comienzan a promocionar los derechos antidiscriminación, derechos sociales y de salud. En Chile, la primera vez que se habla sobre la comunidad homosexual, bisexual y transexual fue en el año 1973 cuando en la Plaza de Armas jóvenes se prostituían. Para el año 1977 se crea la primera agrupación chilena de hombres homosexuales, cuyo único fin era conciliar su ideología cristiana con su orientación sexual. Luego, en 1984, durante el período de dictadura militar nace el primer grupo lésbico y feminista llamado Colectivo Ayuquelén, este grupo tenía un sentido político definido. Independiente al Colectivo Ayuquelén nace el Movimiento de Liberación Homosexual o MOVILH en el año 1991 (Galaz, 2018). Dicho organismo se dedica a defender los derechos humanos de lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersexuales (LGBTI), y nace con «*demandas sistematizadas, con un discurso político-cultural reivindicativo coherente y con proyecciones*» (MOVILH) (s.f.). Es importante mencionar que en esa época la homosexualidad y sus derivados eran considerados como delitos al Estado, muy pocas personas apoyaban el movimiento, muy pocas personas asumían y vivían su homosexualidad. En Chile, mediante una modificación al artículo 365 del Código Penal, el año 1999 fueron derogadas las leyes que penaban la sodomía[10]. En el año 2012 entró en vigencia una ley que establece medidas anti-discriminación, la Ley 20.609 conocida como Ley Zamudio, la cual protege la orientación sexual, la identidad de género, y desde el año 2019, la orientación sexual (Véase Anexo N° 3). En el mismo 2012, las Fuerzas Armadas chilenas eliminaron todas las normas que prohibían a los homosexuales ingresar al ejército, lo cual entrega una oportunidad laboral libre de discriminaciones de índole sexual. En el año 2015, entró en vigencia la Unión Civil, esta norma reconoce a parejas del mismo sexo dentro del Derecho Civil chileno, por lo cual, quienes contraigan esta unión, son considerados como familia (Biblioteca del Congreso Nacional de

[10]La sodomía se encarga de castigar, y muy duramente, aquellas conductas sexuales que se separan de la ortodoxia cristiana y de la moral católica, tales como la homosexualidad femenina y masculina, y aquellas relaciones heterosexuales que no vayan encaminadas a la procreación.

Chile, 2015). El año 2016 se agrega a la Ley que Moderniza el Sistema de Relaciones Laborales, Ley 20.940, la orientación sexual y la identidad de género como categorías protegidas de la discriminación. Aquel mismo año, la Ley 20.968, describe los delitos de tortura y de tratos crueles, es editada al agregar la orientación sexual y la identidad de género como categorías protegidas (MOVILH) (s.f.). Finalmente, el año 2019, entra en vigencia la Ley de Identidad de Género, la cual permite el cambio de nombre y sexo a personas mayores de 14 años (Dos Manzanas, 2018). Pese al avance que se muestra legalmente hacia la comunidad LGBT, socialmente hablando los casos de homofobia y transfobia aumentan; tan sólo en el año 2016 se presentaron 332 casos de discriminación denunciados (MOVILH, 2017). Al año 2019 el concepto LGBT ha tenido modificaciones, se han agregado letras que vuelven la sigla más amplia, como al hablar de LGBTI, LGBTQ, LGBTA, incluso se puede usar todos juntos como; LGBTQIA, lo que significa: Lesbianas – Gays – Bisexuales – Transgénero[11] – Queer[12] – Intersexo[13] – Aliados que no son LGBTQI pero que los/las apoyan (Lambda Legal, 2013).

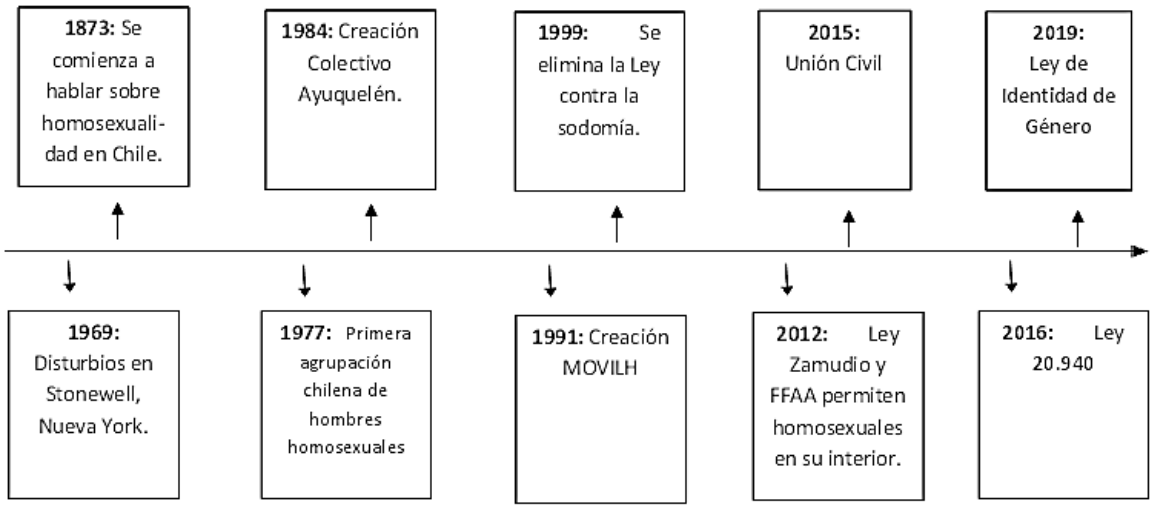
En la siguiente figura se muestra un resumen de los acontecimientos dichos anteriormente.

[11]Define a personas cuya identidad de género, expresión de género o conducta no se ajusta a aquella generalmente asociada con el sexo que se les asignó al nacer.

[12]Personas que rechazan ser clasificadas por sus prácticas sexuales o su género, quieren vivir sin que les etiqueten, al no identificarse, no limita su experiencia como persona.

[13] Presencia en un mismo individuo de características sexuales de hombre y de mujer en proporción variable.

Figura 3: Línea de tiempo de inclusión de comunidad LGBTQ+



(Fuente: Elaboración propia, 2019)

Cabe destacar uno de los hitos históricos más importantes y que unifica a los temas tratados anteriormente, es que en el año 1948 se lleva a cabo la Asamblea Universal de Derechos Humanos, donde por primera vez quedan estipulados 30 Derechos Humanos universales, dentro de los cuales se habla de trabajo, cultura, orientación sexual, educación, entre otros. Estos principios no han dejado de tener vigencia, más aún, cada día se concientiza más sobre ellos.

«Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derecho y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros» (Naciones Unidas) (s.f.). Esta frase es el primer derecho humano acordado en la Resolución 217 A (III) de aquella asamblea, la cual fue uno de los hitos más importantes en la historia (Véase Anexo 1). En la redacción de los derechos, la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, defendió la necesidad de eliminar las referencias masculinas como sinónimos del concepto de humanidad, de este modo, el lenguaje fue más inclusivo (Naciones Unidas) (s.f.).

2.1.2. Concepto de Inclusión

Según la UNESCO[14] «*la inclusión es un enfoque que responde positivamente a la diversidad de las personas y a las diferencias individuales, entendiendo que la diversidad no es un problema, sino una oportunidad para el enriquecimiento de la sociedad, a través de la activa participación en la vida familiar, en la educación, en el trabajo y en general en todos los procesos sociales, culturales y en las comunidades*» (Red PaPaz, 2018). Por otro lado, la diversidad de la fuerza de trabajo es definida como: «*similarities and differences among employees in terms of age, cultural background, physical abilities and disabilities, race, religions, sex and sexual orientation*» (Business Dictionary) (s.f.), es decir, similitudes y diferencias de los empleados en términos de edad, cultura, habilidades físicas y discapacidades, raza, religión, sexo y orientación sexual.

Dentro del concepto y teorización sobre la inclusión hay diversas aristas, de las cuales encontramos:

- Inclusión educacional: Según la Organización de Estados Iberoamericanos para la educación, la ciencia y la cultura conocida como OEI por sus siglas, la inclusión educacional refiere a un proceso dedicado a certificar el derecho a una educación de calidad, manteniendo la igualdad de condiciones, con gran atención a quieres se encuentran excluidos/as o marginados/as del sistema educativo. Dentro de las herramientas que utilizan para mejorar la calidad de la educación se encuentra: «*El desarrollo de escuelas inclusivas, que acojan a todos los estudiantes, sin ningún tipo de discriminación, y favorezcan su plena participación, desarrollo y aprendizaje*». Menciona en su página web la Organización de Estados Iberoamericanos para la educación, la ciencia y la cultura (OEI) (s.f.).

- Inclusión Social: La Unión Europea define la inclusión social como un «*proceso que asegura que aquellas personas que están en riesgo de pobreza y exclusión social, tengan las oportunidades y recursos necesarios para participar completamente en la vida económica, social y cultural disfrutando un nivel de vida y bienestar que se considere normal en la sociedad en la que ellos viven*» (Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social del Gobierno de España) (s.f.).

[14]United Nations Educational, Scientific and cultural organization.

- Inclusión Cultural: La cultura se considera como el «*conjunto de los rasgos distintivos espirituales y materiales, intelectuales y afectivos que caracterizan a una sociedad o a un grupo social y que abarca, además de las artes y las letras, los modos de vida, la manera de vivir juntos, los sistemas de valores, las tradiciones y las creencias*» (UNESCO) (s.f.). La inclusión cultural vendría siendo vivir en armonía entre todos quienes tengan distintas características, sin prejuicios, sin burlas, en un ambiente de respeto.

- Inclusión Sexual: En el XIII Congreso Mundial de Sexología celebrado en Valencia en 1997 se declaran los derechos sexuales de cada persona; afirmando que estos buscan que toda persona sea libre de manifestar sus emociones y preferencias sexuales, siendo respetado, valorado y aceptado más allá del género que lo represente, respetando los principios de igualdad y no discriminación (Código Nuevo, 2017).

- Inclusión Laboral: «La inclusión laboral significa ofrecer trabajo de forma activa a las personas con discapacidad, dejando atrás la discriminación, e intentando que las vidas de estos trabajadores se normalicen en todos los ámbitos.» Explica Manuel Xirau para la Revista Forbes (Forbes, 2018).

Pero, en referencia a este último concepto, inclusión laboral, ¿Es solo eso? Cuando hablamos de inclusión nos referimos a las minorías en general, añade la revista Forbes. En el año 2019 algunas de estas minorías en el ambiente laboral son las mujeres, las personas en situación de discapacidad y la comunidad no heterosexual.

2.1.2.1. Inclusión de la fuerza laboral femenina

En el mismo artículo recientemente citado se habla sobre la igualdad laboral de sexos. En la actualidad las mujeres siguen luchando día a día para lograr esta equidad en las condiciones de trabajo. De acuerdo a la nota publicada en el Diario El País del presente año, se identifican 3 aspectos base que constituyen diferencias laborales entre géneros (Diario El País, 2019):

1.- Existe un grupo de mujeres que no trabaja ni busca empleo y que se dedica al cuidado de la familia y del hogar. Siendo que la mujer realiza el doble de horas en trabajos no remunerados, en comparación con el sexo masculino en el trabajo remunerado.

2.- La proporción de mujeres en edad de trabajar que, si bien desean un empleo, no lo tienen e ingresan en la categoría de personas desempleadas es mayor en comparación con la cantidad de hombres que viven dicha situación.

3.- La brecha entre salarios por hora trabajada de hombres versus mujeres suele ser muy grande.

Históricamente existieron dos filósofos quienes resaltaron por sus aportes a la igualdad entre mujer y hombre: Platón y Hobbes. El primero, en su libro "La República" publicado en el año 381 A.C., que fundamentalmente versa sobre la búsqueda de la sociedad perfecta, presenta a la mujer como un objeto de razón, es decir, si bien considera que tanto hombres como mujeres merecen recibir educación igualitaria. Esta preparación es solo para estar a la altura de un hombre en términos educacionales, sin producir ninguna diferencia en sus Derechos Civiles y mucho menos en el nivel de participación laboral. Muchos siglos después, Thomas Hobbes, en su libro "Elements of Law", publicado en 1640, expone los planteamientos iníciales en torno a la igualdad, cuestionando la autoridad patriarcal, ya que cuestiona el rol del hombre como dominador por sobre la mujer y deja de justificar esta situación como una ley natural. Se puede deducir que el ser humano siempre ha tenido conciencia de la desigualdad laboral entre hombres y mujeres.

Aunque para el año 2019 se han conseguido avances en la integración de las mujeres al mundo laboral, en Chile este proceso ha sido tardío y con un resultado bajo en comparación a otros países de América Latina. El Instituto Nacional de Estadísticas revela datos preocupantes del tema. Durante el año 2017, la tasa de participación laboral femenina nacional alcanzó un 48,5%, a diferencia de los hombres, cuya tasa de participación llegó a 71,2%, lo que implicó una brecha de 22,7%. Para el mismo año, 45% de las mujeres se encontraban ocupadas laboralmente, presentando una brecha de 21,7 % respecto a la tasa de ocupación masculina que alcanza 66,7% en igual período. La tasa de ocupación informal[15] femenina nacional fue de 31,9% en el último trimestre de 2017, es decir, 3,3% más que los hombres, cuya tasa se ubicó en 28,6%. La cantidad de mujeres inactivas, o fuera de la fuerza de trabajo durante 2017, sumó 3.881.508 a nivel nacional, mientras que el número de los hombres inactivos alcanzó 2.103.550. En relación a este último dato, 4 de cada 10 mujeres que están fuera de la fuerza de trabajo, a nivel nacional,

[15]La informalidad laboral alude a todas las actividades económicas y ocupaciones que -en la legislación o en la práctica- no están cubiertas o están insuficientemente contempladas por sistemas formales (Organización Internacional de trabajo,2017)

manifestaron estar en esta situación por razones familiares permanentes. Las brechas se dan también en el ámbito del micro-emprendimiento, pues de las 1.992.578 personas micro-emprendedoras que se registraron en 2017, solo un 39,2% fueron mujeres (INE, 2018).

Es a partir del año 2018 que las empresas han ido tomando mayor conciencia en la igualdad de género, es decir, la discriminación basada en el sexo de la persona en materia de oportunidades, asignación de recursos y beneficios o acceso a los servicios ha disminuido (Organización Mundial de la Salud, 2018). La Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres dice que *«la igualdad de género no significa que hombres y mujeres deban ser tratados como idénticos, sino que el acceso a oportunidades y el ejercicio de los derechos no dependan del sexo de las personas. La igualdad de oportunidades debe incidir directamente en el ejercicio efectivo de los derechos de las mujeres»* (ONU Mujeres, 2016). Se reconoce la distinción entre géneros, ya que no deben ser tratados de la misma manera, pero por otro lado se afirma que las oportunidades sociales, laborales, educacionales, entre otros, no deben ser definidas por el sexo de la persona.

¿Qué otra minoría se debe incluir en las políticas del mundo laboral actual chileno?

2.1.2.2. Inclusión laboral personas en situación de discapacidad

Para conocer bien el concepto de las personas en situación de discapacidad la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Panamericana de la Salud (OPS) en el texto de la Clasificación Internacional de la Funcionalidad, Discapacidad y Salud (CIF) explica lo siguiente: *«La discapacidad está definida como el resultado de una compleja relación entre la condición de salud de una persona y sus factores personales, y los factores externos que representan las circunstancias en las que vive esa persona»* (Sistema de Indicadores Sociales del Ecuador). Esta definición dio lugar a un modelo operativo que ha permitido el desarrollo de una nueva forma de enfrentar la condición de la discapacidad en el mundo. En el año 2011, el informe Mundial de Discapacidad de la Organización Mundial de la Salud y del Banco Mundial, señaló CIF dio grandes pasos en temas relacionados a la discapacidad para comprenderla y medirla de mejor manera.

De esta forma, el mayor aporte y transformación que ofrece el modelo de la CIF radica en que la discapacidad, a partir de su definición, puede ser asumida o comprendida desde tres dimensiones que se relacionan entre sí (Sistema de Indicadores Sociales del Ecuador) (s.f.):

- Deficiencias: «*Son problemas en la función corporal o alteraciones en la estructura corporal como, por ejemplo, parálisis o ceguera*».
- Limitaciones de la actividad: «*Son dificultades para realizar actividades, por ejemplo, caminar o comer*».
- Restricciones en la participación: «*Son problemas para participar en cualquier ámbito de la vida, por ejemplo, ser objeto de discriminación a la hora de conseguir empleo o transporte*».

Oscar Castillero Mimenza, psicólogo en Barcelona especializado en psicología clínica explica que existen distintos tipos de discapacidad, dentro de las cuales encontramos (Castillero, 2018):

- Discapacidad física: También conocida como discapacidad motora, hace referencia a la eliminación o disminución de capacidades físicas como lo son, las amputaciones, las malformaciones congénitas o limitaciones provocadas por accidentes de tráfico entre otros.
- Discapacidad sensorial: Relacionada con la disminución o eliminación en el desarrollo de algunos de los sentidos que posee el cuerpo humano, puede ser, ceguera, sordez, pérdida de olfato, pérdida de gusto.
- Discapacidad intelectual: Su definición es *«toda aquella limitación del funcionamiento intelectual que dificulta la participación social o el desarrollo de la autonomía o de ámbitos como el académico o el laboral, poseyendo un CI inferior a 70 e influyendo en diferentes habilidades cognitivas y en la participación social»* (Castillero, 2018).
- Discapacidad psíquica: Cuando se habla de discapacidad psíquica se hace referencia a trastornos mentales como la depresión mayor, la esquizofrenia, entre otros, es decir, alteraciones a la conducta y del comportamiento adaptativo, normalmente esto es permanente
- Discapacidad visceral: Esta discapacidad se observa en personas que sufren de deficiencia en algún órgano, como lo es la diabetes o problemas cardiacos.
- Discapacidad múltiple: Este tipo de discapacidad combina distintas discapacidades mencionadas anteriormente, como, por ejemplo, una persona con discapacidad intelectual acompañada de una discapacidad sensorial.

En adelante, cuando se hable de personas en situación de discapacidad en la investigación, nos referiremos a personas con discapacidad física, sensorial, intelectual, psíquica y múltiple. No

se considera discapacidad visceral, principalmente una persona con discapacidad visceral no posee mayores limitaciones a la hora de trabajar.

Debido a que el CENSO del año 2017 fue abreviado, redujo las preguntas de 42 a 21, lo que significó que preguntas en relación a la discapacidad no existiesen. El último dato que es relevante proviene del Segundo Estudio Nacional de Discapacidad del año 2015, donde muestra un resultado específico: el 16,7% de la población de 2 años en adelante se encuentran en situación de discapacidad. En este mismo estudio se concluye que cerca del 40% de las personas discapacitadas se encuentran económicamente activas, es decir, tienen trabajo. Del restante 60%, el 42,5% de las personas en situación de discapacidad leve a moderada estarían dispuestos volver al mercado laboral, y el 30,5% de los discapacitados en nivel severo lo haría (SENADIS, 2015). Ganas de trabajar no faltan, entonces ¿Son las empresas quienes deben hacer los arreglos necesarios para recibir a esta fuerza laboral?

En la actualidad, el Ministerio del Desarrollo Social y Familiar, a través de su página web entrega distintas líneas de empleos para potenciar el trabajo en personas con discapacidad. Existe la línea de empleo dependiente, en donde las personas pueden postular a recursos financieros de talleres protegidos mediante el Fondo Nacional Inclusivo. También la línea de empleo independiente, el cual impulsa el desarrollo de emprendimientos por parte de personas con discapacidad, entregando fondos monetarios (Ministerio de Desarrollo Social y Familia) (s.f.).

Las empresas por otro lado, también reciben apoyo por parte del Ministerio mediante el Sello Chile Inclusivo, esto es un reconocimiento que reciben empresas públicas y privadas que realizan cambios a favor de las personas con discapacidad tanto a nivel laboral y accesibilidad, como en entornos y sistemas operativos.

2.1.2.3. Inclusión laboral de la Comunidad LGBTQ+

Como última minoría a tratar, se encuentra la Comunidad Homosexual y sus derivados. Según una encuesta realizada por CASEN[16] para el año 2017 el 1,98% de la población chilena se reconocían como homosexuales, bisexuales y "otros". En cuanto a identidad de género, el 3,7% del sexo biológico masculino se identifica como el género femenino mientras que el 2% del sexo biológico femenino declaró su identidad con el género masculino. Si se compara estos datos con resultados de encuestas de años anteriores, se nota el alza en el reconocimiento de identidad

[16]Encuesta de Caracterización Socio-económica

sexual; para el año 1998, la Encuesta Nacional de Comportamiento Sexual hablaba que el 0,3% de los hombres y 0,1% de las mujeres se reconocía homosexual. Para el año 2015 el 1,04% se declaró homosexual, el 0,37% bisexual y "otro" un 0,02% (EMOL, 2018).

A principios de los años 90 se crea en Estados Unidos el término "Gay friendly", que se utilizaba como característica de lugares, personas o instituciones que mantenían un ambiente tolerante hacia la comunidad LGTB+. Según un informe de la consultora Pew Research Center, las instituciones que tienen políticas Gay friendly tienen ventajas como la de ganar la admiración del consumidor y ser un imán de talento aumentando su poder de marca, vendiendo motivación, respeto y flexibilidad, es por esto que empresas como IBM, American Express, WOM, HM, Zara o Apple: *«han hecho de la diversidad sexual una estrategia para hablar de pluralidad y trabajo creativo»* (EGF and the City, 2015).

¿Cómo se ve favorecida una empresa al recibir un distintivo por inclusión laboral? Es una pregunta que se responderá más adelante.

2.1.3. Inclusión y Diversidad

Ahora bien, cuando se habla de inclusión, automáticamente se relaciona con diversidad, pero la verdad es que si bien están relacionadas entre sí mantienen una diferencia importante de conocer.

Verna Myers, actual vice-presidenta de Estrategias de Inclusión de Netflix explica de una forma muy simple el contraste: «*Diversidad es que te inviten a una fiesta. Inclusión es que te saquen a bailar»* (Fundación Adecco, 2019). Es decir, diversidad es formar parte de algo, e inclusión es que te consideren.

La inclusión es lo que le entrega valor a la diversidad. ¿Cuál sería la diferencia con integración entonces? Ocupando el mismo ejemplo de Verna Myers, la integración sería que te inviten a la fiesta, y creen un sector en el que te sientas a gusto, independiente de las discapacidades que se presenten.

Al hablar de diversidad corporativa, resulta simple clasificar a un conjunto de personas por sus características cuantitativas como sexo, edad, raza, discapacidad, entre otros. Pero al hablar de las características cualitativas de un ser humano, como las debilidades y fortalezas, conlleva un proceso más extenso pues son menos clasificables.

Es para esto que se trabaja con el Índice D&I, creado el año 2016 por Thomson Reuters y llevado a cabo por Red Acoge, compañía dedicada al desarrollo de información inteligente y software para empresas y profesionales. Este índice mide el servicio entregado por las empresas respecto a múltiples factores que definen a los lugares de trabajo como diversos e inclusivos. Para hacerlo clasifica a 100 empresas públicas a nivel mundial bajo 24 parámetros repartidos en 4 categorías: Diversidad, Inclusión, Desarrollo del Personal y Controversias Mediáticas. El índice se calcula ponderando cada parámetro según su importancia en el mercado y la forma en que la empresa se compara con sus pares, esta información es útil debido a que entrega a la comunidad financiera mundial índices innovadores y servicios relacionados con los índices para ayudar a los inversores a tomar mejores decisiones (Thomson Reuters, 2017).

2.1.4. Organizaciones que participan en la inclusión laboral

Las organizaciones que están siendo conscientes y activas en igualdad laboral, creando proyectos, motivando a la inclusión, tanto de mujeres, personas de distinto género y orientación sexual, así como también de discapacitados/as son:

2.1.4.1. Organizaciones en Chile:

A. Servicio Nacional de Discapacidad: Es un servicio público chileno creado el 10 de febrero del 2010 mediante la Ley 20.422. Sucesor y continuador legal del Fondo Nacional de la Discapacidad (FONADIS) y tiene por finalidad abrir la igualdad de oportunidades y no discriminación de las personas en situación de discapacidad utilizando estrategias de comunicación, educación y concientización, también pretende incluir la discapacidad en los planes, programas e iniciativas del gobierno, para de este modo mejorar la oferta laboral pública y privada. Busca promover y proteger los derechos de las personas en situación de discapacidad siguiendo el cumplimiento de los tratados internacionales, compromisos internacionales y asesorías jurídicas de cerca. También contribuye al logro que significa tener una vida independiente para una persona con discapacidad a través del desarrollo de planes, programas e iniciativas que busquen el diálogo social y la participación, finalmente optimiza el acceso, oportunidad y calidad de bienes y servicios con el uso eficiente de los recursos disponibles a nivel regional y nacional (SENADIS) (s.f).

B. Ministerio de Desarrollo Social y Familia: Su misión principal es «*contribuir en el diseño y aplicación de políticas, planes, y programas en materia de equidad y desarrollo social, especialmente aquellas destinadas a erradicar la pobreza y brindar protección social a las personas, familias o grupos vulnerables*» (Ministerio de Desarrollo Social y Familia, pág. 2) (s.f.).

Para esto colabora con la elaboración, implementación y control de planes, políticas para evitar que las personas y familias chilenas lleguen a vivir en una situación vulnerable. Asimismo, está a cargo de la administración, coordinación, implementación y evaluación del Sistema Intersectorial de Protección Social, el cual es un modelo de gestión formado por la acciones y prestaciones sociales que van destinadas a la población nacional más vulnerable socialmente (Ministerio del Interior y Seguridad Pública, 2017). Se encarga de evaluar las iniciativas de inversión que necesiten financiamiento por parte del Estado de Chile, velando por la eficiencia y eficacia del uso de los fondos públicos (Ministerio de Desarrollo Social y Familia, pág. 3) (s.f.).

C. Dirección del Trabajo: Es un servicio público descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propio. «*...a través del cumplimiento de su misión de "Contribuir a modernizar y hacer más equitativas las relaciones de trabajo, velando por el cumplimiento de la legislación laboral, interpretando la normativa y promoviendo la capacidad de autorregulación de las partes, sobre la base de la autonomía colectiva y el desarrollo de relaciones de equilibrio entre los actores del mundo del trabajo, empleadores y trabajadores", aporta al objetivo de avanzar en el acceso a los derechos sociales de las mujeres y hombres*» (Dirección del Trabajo) (s.f.).

D. Red de Empresas Inclusivas: Es una agrupación de empresas interesadas en la inclusión laboral de personas con discapacidad. Nace el año 2015 con el patrocinio de la Sociedad de Fomento Fabril (SOFOFA) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT).Esta Red pretende: «*convocar, incentivar y compartir entre las empresas para lograr un proceso responsable de inclusión laboral de personas con discapacidad, confirmando su beneficio social y económico para el país*» (Red de Empresas Inclusivas) (s.f.).

E. Programa Sello Chile Inclusivo: Es un reconocimiento público que entrega el Gobierno de Chile a través del Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS), a organismos públicos, organizaciones no gubernamentales y empresas privadas de todo tamaño o rubro, que demuestren ejemplaridad en materia de inclusión laboral de personas en situación de discapacidad y accesibilidad universal tanto de infraestructura, como de sus sitios web. Es un proyecto cuyo desarrollo y pilotaje fue cofinanciado entre el Estado de Chile y la Unión Europea, por medio de la gestión de la Agencia de Cooperación Internacional AGCI, dentro del Programa de Cohesión Social UE-Chile, instancia que permitió su desarrollo y posterior lanzamiento en el año 2012 (Sello Chile Inclusivo) (s.f.).

F. MOVILH: Organismo sin fines de lucro, autónomo e independiente. Su objetivo es velar por el bienestar de las personas afectadas por discriminación por motivo de orientación sexual, identidad de género, y similares. Creada en el año 1991 cuyas intervenciones son de alcance nacional y abarcan los ámbitos sociales, culturales, políticos, económicos, jurídicos y legislativos (MOVILH) (s.f.).

G. MUMS: Fundado en el año 1997, con el nombre Movimiento Unificado de Minorías Sexuales, de la mano con el Movimiento de Liberación Homosexual, desde sus primeros años busca superar las dificultades históricas del movimiento homosexual en el ámbito del trabajo en VIH, en Derechos Humanos y Ciudadanía (MUMS, 2017).

H. Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género: Su misión es *«Fortalecer las autonomías y ejercicio pleno de derechos y deberes de la diversidad de las mujeres, a través de la implementación y ejecución de Políticas, Planes y Programas de Igualdad y Equidad de Género, considerando el enfoque territorial, y aportando al cambio cultural que se requiere para alcanzar una sociedad más igualitaria entre mujeres y hombres en el país»* (SERNAMEG) (s.f.). Dentro de sus funciones se encuentra, implementar políticas, planes y programas con pertenencia cultural, orientados a la equidad de género.

I. COMPIN: Conocido como Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez, una de sus funciones es calificar y certificar la calidad de persona con discapacidad de un trabajador, es

decir, forma parte del proceso de inclusión laboral de discapacitados (Dirección del Trabajo) (s.f.).

2.1.4.2. Organizaciones Internacionales

A. Organización Internacional de Trabajo (OIT): Dentro de las políticas de la OIT en cuanto a igualdad de género destaca el de estimular la adopción de medidas que «se refuercen entre sí a fin de promover la igualdad entre los sexos tanto en el ámbito del personal como en la esencia y la estructura de la Organización». Su estrategia consiste básicamente en la intensificación de la transversalización del género en todos sus programas, los cuales incluyen «los programas de trabajo decente por país y las políticas y estrategias nacionales para la erradicación de la pobreza». Todo esto mediante la colaboración de especialistas en género o funcionarios de enlace, por la cual apoyan a los mandantes en este proceso. También destacamos que «en los principales programas se han incorporado indicadores sensibles a la perspectiva de género, de conformidad con todos los objetivos estratégicos de la OIT, velando de este modo, por la responsabilización al respecto» (Organización Internacional del Trabajo) (s.f.).

B. Organización Mundial de la Salud: Con la intención de mejorar el acceso de las personas en situación de discapacidad a los servicios de salud, la Organización Mundial de Salud orienta y apoya a los Estados Miembros para que trabajen en aumentar la conciencia con respecto a los problemas de la discapacidad y expone la inclusión de ésta como un componente de las políticas y programas nacionales de salud. Por otro lado, se dedica a recopilar y divulgar datos para luego informar acerca de la información recolectada sobre discapacidad. También elabora instrumentos normativos, principalmente directrices para fortificar la asistencia sanitaria Por último, fomenta el incremento de la rehabilitación en la comunidad, y crea estrategias para velar por que las personas con discapacidad estén enteradas acerca de sus propios problemas de salud y que el personal sanitario apoye a las personas con discapacidad y proteja sus derechos (Organizacion Mundial de la Salud, 2018).

C. Pride Connection: Es una red de empresas internacionales, con sucursales en distintos países como Chile. Busca promover espacios de trabajo inclusivos para la diversidad sexual y

generar lazos para la atracción de talento LGBT a las distintas organizaciones que la componen. Participan 3M, Acencenture, Accor, Agrospec, AguasAndinas. Bayer, Boston Consulting group, The Clorox company, Entel, Foster, IBM, Johnson, Paris, P&G, Ripley, WOM, Walmart, Uber, Unilever, Scotiabank, entre otros. La misión de Pride Connection dice: «*Buscamos crear y promover un ambiente laboral inclusivo y diverso en las empresas de la red y ser un ejemplo a nivel nacional*». También buscan *«promover, desde el nivel directivo, la diversidad e inclusión laboral. Concientizar sobre la inclusión de miembros de la comunidad LGBTI. Favorecer un entorno laboral seguro y libre de agresiones o conductas que dañen a cualquier persona en base en su orientación sexual y/o identidad de género»*. Y por último *«sumar esfuerzos y valores de cada corporación hacia la comunidad LGBTI y sus aliados*» (Pride Connection Chile) (s.f.).

D. ONU Mujer: Organización de las Naciones Unidas que se dedica a promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Diseñada para mejorar las condiciones de vida de las mujeres y niñas y para responder a las necesidades que ellas enfrentan en el mundo. Trabaja arduamente para cumplir los siguientes objetivos: «*aumentar el liderazgo y la participación de las mujeres, poner fin a la violencia contra las mujeres, implicar a las mujeres en todos los aspectos de los procesos de paz y seguridad, mejorar el empoderamiento económico de las mujeres, y hacer de la igualdad de género un aspecto central en la planificación y la elaboración de presupuestos nacionales para el desarrollo*» (ONU Mujer) (s.f.).

2.2. Ley

2.2.1. Definición de Ley

La definición legal dice: «*La ley es una declaración de la voluntad soberana que, manifestada en la forma prescrita por la Constitución manda, prohíbe o permite*» (Código Civil, Artículo 1, De la Ley) (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile) (s.f.). Otras definiciones que podemos destacar son por ejemplo la del jurista francés, Marcel Planiol, quien establece que la ley es: «*una regla social obligatoria, establecida en forma permanente por la autoridad pública y sancionada por la fuerza*» (Orrego Acuña, 2019).

Esta definición es la preferida por múltiples autores y una de las más citadas en textos en donde se requiere definir la Ley, ya que a través de ésta podemos concluir que el que la ley sea una regla social obligatoria implica que hay una voluntad superior que manda y otra inferior que obedece, también, al estar establecida por una autoridad pública sugiere, según la Constitución y nuestra actual legislación, que quienes están investidos como tales son los que establecen dichas reglas.

Por tanto en Chile son, el Congreso Nacional y el Presidente de la República, quienes como colegisladores, se reconocen como autoridades públicas. Por último, que la ley sea sancionada por la fuerza pública, implica que junto con establecer una regla, se determina una sanción al no ser cumplida, la cual puede ser preventiva o represiva a través de una multa, prisión o pena.

A continuación, describiremos brevemente algunos tipos de normas y leyes:

2.2.2. Tipos de normas jurídicas

Según su grado de importancia:

- Constitución Política: «*Ley fundamental del Estado, establece la forma de gobierno, los poderes públicos, sus atribuciones y determina los derechos y garantías de las personas*» (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile) (s.f.). Las Constituciones más importantes han sido: Constitución de 1833, Constitución de 1925, y por último la Constitución de 1980. Según material educativo del Ministerio de Educación, «*La importancia que posee la Constitución radica en que corresponde a la base de referencia para la para construcción de cualquier normativa legal*» (MINEDUC, 2016).
- Ley: «*Declaración de los órganos legislativos (Cámara de Diputados y Senado de la República) de carácter abstracto, general y obligatorio, que tiene por objeto mandar, prohibir o permitir una determinada conducta*» (MINEDUC, 2016).
- Reglamento: «*Norma general, obligatoria, abstracta y dictada por parte de un órgano distinto del Poder Legislativo. En general, los reglamentos complementan el ordenamiento jurídico existente, especificando y detallando las normas legales. Conforme con el artículo 32 Nº 6 de la Constitución Política, el Presidente de la República tiene la potestad de dictar reglamentos en todas aquellas materias que no son de ley*» (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile).

- Norma: Acuerdos entre Estados que los unen en materias de importancia para ambos. Se encuentran regidos por el derecho internacional. Su aprobación por el Congreso sigue el mismo proceso que un proyecto de Ley (Instituto Nacional de Normalización) (s.f.).

2.3.Tipos de leyes:

- Leyes interpretativas de la Constitución*:* Estas *«explican el sentido y alcance de una expresión de la Constitución Política de la República. Para ser aprobadas, modificadas o derogadas, se requiere voto de tres quintos de los Senadores y Diputados en ejercicio»* (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile) (s.f.).
- Leyes orgánicas constitucionales: Son *«normas complementarias de la Constitución que tienen relación con ciertas materias expresamente previstas en el texto constitucional. Son objeto de un control preventivo de constitucionalidad por el Tribunal Constitucional y no pueden ser materia de delegación de facultades legislativas. Para ser aprobadas, modificadas o derogadas, requieren de cuatro séptimas partes de los Senadores y Diputados en ejercicio*» (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile) (s.f.).
- Leyes de quórum calificado: Básicamente *«tratan sobre materias señaladas en la Constitución. Para ser aprobadas, modificadas o derogadas, requieren de la mayoría absoluta de los senadores y diputados en ejercicio»* (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile) (s.f.).
- Leyes ordinarias o comunes: Son el resto de las normas que «*regulan los aspectos de la vida social que la Constitución define como "materia de ley" en su artículo 63. Estas, para ser aprobadas, modificadas o derogadas, requieren de la concurrencia de la mayoría de los Senadores y Diputados asistentes a la sesión»* (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile) (s.f.).
- Decretos con fuerza de ley: Son *«cuerpos normativos que provienen desde el Presidente de la República y que incurren sobre materias legales, en virtud de una delegación de facultades del Parlamento, o bien para fijar el texto refundido, coordinado y sistematizado de las leyes»* (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile) (s.f.).
- Decretos leyes: *«Generalmente se entiende por una norma con rango de ley o de materias propias de la ley, que es dictada por un gobierno en períodos de anormalidad*

constitucional, sin que en ellos intervenga el Poder Legislativo» (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile) (s.f.).

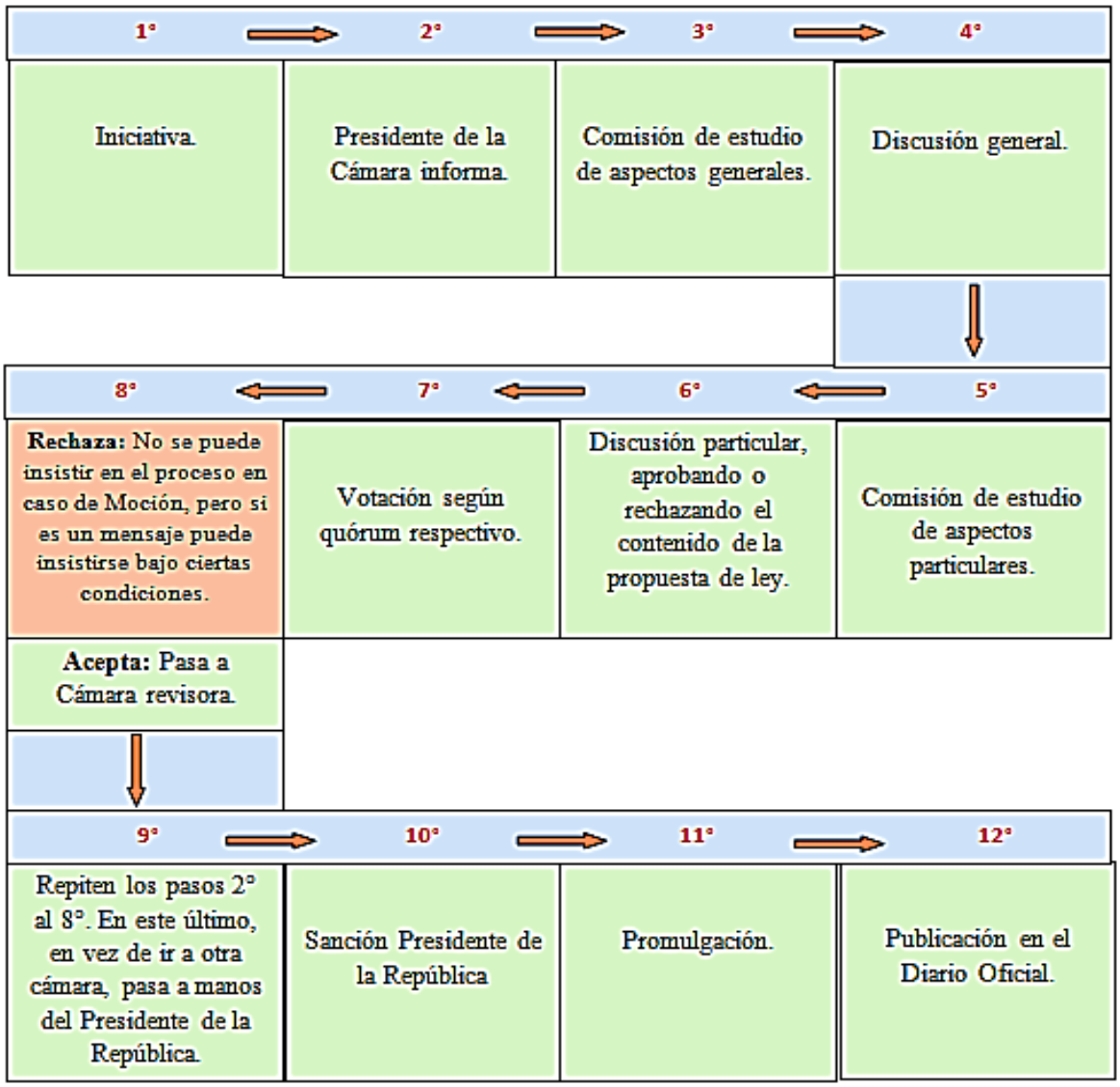
- Tratados internacionales: Estos «*constituyen acuerdos formales suscritos por los Estados, siendo jurídicamente vinculantes de acuerdo al Derecho Internacional»* (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile) (s.f.).

Es el Presidente de la República el encargado de la conducción de las relaciones internacionales de Chile, lo que hace el Congreso Nacional es aprobar o rechazar los tratados internacionales que el Presidente le entregue (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile) (s.f.).

2.2.3. Pasos para la Formación de una Ley

Para que una ley sea discutida y reciba legitimidad debe pasar un proceso. A continuación se explica a modo de resumen los pasos a seguir en el proceso de formación de una ley para que esta sea catalogada como ley aprobada, ley que necesita complementación o ley desechada:

Figura 4: Resumen de pasos para la formación de una Ley



(Fuente: MINEDUC, 2016)

Los parlamentarios son los que determinan el tiempo de duración de este proceso, demorando lo que sea necesario para discutir y desarrollar el proceso. Pero existen casos específicos en los que el Presidente de la Republica interviene y establece que una discusión es urgente, siendo catalogada como: Urgencia Simple (30 días para legislar), Suma Urgencia (15 días para legislar) y Discusión Inmediata (6 días para legislar).

En relación a lo tratado anteriormente, la Ley de Inclusión Laboral, Ley N° 21.015 (Véase Anexo N° 2), pasó por los distintos procesos detallados para la promulgación de una ley en nuestro país. Esta ley incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral y

establece que las empresas de 100 o más trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos el1% de personas con discapacidad o que sean asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, en relación al total de sus trabajadores. La ley entró en vigencia el 1º de abril de 2018 para las empresas con 200 trabajadores o más y el 1º de abril de 2019 para las empresas con 100 a 199 trabajadores (Centro de consultas - Dirección del Trabajo) (s.f.).

2.2.4. Cronograma de la Ley 21.015

La Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, explica cómo y cuándo se fue formando la Ley 21.015 (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2017).

- El primer Trámite Constitucional en la Cámara de Diputados fue realizado con fecha a 30 de junio, 2010 (Moción Parlamentaria en Sesión 44. Legislatura 358), en donde se propone el proyecto de Ley: «*Sin perjuicio de lo anterior, la Administración al contratar podrá contemplar en sus licitaciones, la preferencia en la adjudicación de sus contratos a favor de empresas, públicas o privadas que tengan en su plantilla de trabajadores un número de personas minusválidas igual o superior al 2%, siempre que dichas propuestas igualen en sus términos a las más ventajosas desde el punto de vista de los criterios objetivos que sirvan de base para la adjudicación*» (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2017).
- El segundo Trámite Constitucional en el Senado tuvo lugar el 10 de abril de 2015 (Informe de Comisión de Trabajo en Sesión 9. Legislatura 363) donde se presenta el primer Informe de la Comisión de Trabajo y Previsión Social: «*Recaído en el proyecto de ley, en segundo trámite constitucional, que incentiva la inclusión de discapacitados al mundo laboral y modifica la ley N° 20.422, para establecer la reserva legal de empleos para personas con discapacidad*» (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2017).
- Con fecha 09 de noviembre, 2016, se presenta el Tercer Trámite Constitucional en la Cámara de Diputados que corresponde al Informe presentado por la Comisión de Superación de la Pobreza (Sesión 98. Legislatura 364).
- Al año siguiente para el 20 de marzo, 2017, se continúa con el Trámite Comisión Mixta: Cámara de Diputados-Senado (Sesión 5. Legislatura 365).

- El Trámite Tribunal Constitucional, Oficio de Cámara de Origen al Ejecutivo con fecha 05 de abril, 2017 (Oficio de Ley Consulta Facultad de Veto Oficio Nº 13.247), da lugar a la comunicación de la aprobación del Proyecto de Ley: *A S.E. LA PRESIDENTA DE LA REPÚBLICA: «Tengo a honra comunicar a V.E. que el Congreso Nacional ha prestado su aprobación al proyecto de ley que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral». «(…) Sin embargo, teniendo presente que el proyecto contiene normas propias de ley orgánica constitucional, ha de ser enviado al Tribunal Constitucional, en conformidad con lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 93 de la Carta Fundamental, en relación con el Nº 1º de ese mismo precepto. En razón de lo anterior, la Cámara de Diputados, por ser cámara de origen, precisa saber previamente si V.E. hará uso de la facultad que le confiere el artículo 73 de la Constitución Política de la República»* (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2017).
- Para el 19 de mayo de 2017 se lleva a cabo el Trámite Finalización: Cámara de Diputados - Oficio de Cámara de Origen al Ejecutivo (Oficio Ley a S.E. La Presidenta de la República, Oficio Nº 13.337) donde se procede a promulgar las modificaciones correspondientes a la ley N° 20.422, que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad (Oficio Ley a S.E. La Presidenta de la República, Oficio Nº 13.337).
- Para finalizar, con fecha 29 de Mayo de 2017 se da lugar a la Promulgación para luego el 15 de Junio de 2017 realizar la publicación de Ley en el Diario Oficial, Ley Nº 21.015 la cual 'Incentiva la Inclusión de Personas con Discapacidad al Mundo Laboral'.

2.3. Competitividad a nivel empresarial

2.3.1. Concepto de Competitividad

A grandes rasgos, la competitividad a nivel empresarial es lo que permite a una empresa ser exitosa en el universo en el que se desenvuelve. Las empresas son competitivas cuando logran desarrollar productos y/o servicios cuyos costos y calidad son comparables o superiores a los de sus competidores (Rubio & Baz, 2015, pág. 2).

El primero en estructurar y sistematizar una teoría en torno al concepto de competitividad fue Michael Porter. En el texto publicado originalmente en 1985, "Ventaja Competitiva: Creación y sostenimiento de un desempeño superior", menciona que el éxito o fracaso de las empresas es

determinado por la competitividad, la cual también «*establece la conveniencia de las actividades que favorecen su desempeño como innovaciones, una cultura cohesiva o una adecuada implementación*» (Porter, Ventaja Competitiva: Creación y sostenimiento de un desempeño superior, 2015, pág. 41)

La competitividad vista desde el análisis empresarial y socioeconómico es importante ya que interviene positivamente en el crecimiento económico de un país. Visto de esta manera, se destaca en la definición dada por Porter: «*la competitividad está determinada por la productividad, definida como el valor del producto generado por una unidad de trabajo o de capital. La productividad es función de la calidad de los productos y de la eficiencia productiva*» (Alirio-Argote, 2016) y, por tanto, es la productividad la que sustenta realmente la capacidad de crecimiento de la empresa.

En una teoría publicada por Harvard University originalmente en el año 1990 llamada "The Competitive Advantage of Nations", la cual consiste en la capacidad para mantener y aumentar la participación en los mercados internacionales, con una elevación paralela al nivel de vida de la población, destaca que «*el único camino sólido para lograrlo, se basa en el aumento de la productividad*» (Porter, The Competitive Advantage of Nations, 2011, pág. 75) . También, según Porter, existe una relación de doble sentido entre la productividad y niveles de vida de la población. Por ende, sobre la productividad influyen tanto los sueldos y las ganancias como la distribución del ingreso, los niveles de gobernabilidad política y las libertades y derechos de los y las personas (Porter, The Competitive Advantage of Nations, 2011).

A continuación, una breve lista de definiciones de Competitividad y otras relacionadas, por distintos autores:

> «*La competitividad está determinada por la productividad con que una nación, región o cluster utiliza sus recursos humanos, de capital y naturales*.» (Porter, The Competitive Advantage of Nations, 2011, pág. 77)
>
> «*No es la cantidad de trabajo la que afecta la competitividad, sino que la calidad y especialización del trabajo es lo que cuenta»* (Martínez, Villavicencio, & López, 2011, pág. 10)
>
> *«Las empresas pueden utilizar las acciones derivadas de su responsabilidad social para modificar los elementos del contexto competitivo y así, mejorar su propia competitividad»* (Lavado Valdés, 2013, pág. 82)

«Para que la empresa sea competitiva necesita establecer, desarrollar, y perfeccionar sistemas propios de planeación, organización, dirección y control dirigidos a lograr altos niveles de satisfacción entre los individuos que en ella confluyen, cimentados en un eficaz sistema de información interna y externa que permita anticipar y profundizar en los cambios que se vienen dando en su medio ambiente» (Lavado Valdés, 2013, pág. 89)

«*La competitividad se origina en cómo una región o país aprovechan los insumos para producir bienes y servicios valiosos, no en los que poseen. Se debe a decisiones, no a la disponibilidad de recursos*» (Magretta, 2014, pág. 196)

En conclusión, los autores mayormente coinciden en que la Competitividad es el grado en que, bajo condiciones favorables/estables, un país/empresa puede producir bienes y/o servicios que superan a la competencia internacional/nacional y que simultáneamente permiten mantener el crecimiento sostenido del país. Los autores también coinciden en que la competitividad no solo se basa en el producto o servicio que ofrecen, sino que también del ambiente en el que se desarrollan, tanto laboral como la sociedad y las decisiones que se deben tomar para que éste sea beneficioso.

En relación a la Inclusión laboral, la consultora McKinsey & Company elaboró un informe el año 2015 llamado "Diversity Matters" (La Diversidad Importa), el cual analizó la relación entre el nivel de diversidad, como mayor participación de mujeres en el liderazgo, y el rendimiento financiero de la empresa (medido como EBIT[17] promedio desde 2010 a 2013). Para realizar este estudio, la consultora estudió 366 empresas de diferentes industrias en Canadá, América Latina, el Reino Unido y Estados Unidos (McKinsey&Company, Diversity Matters, 2015).

El análisis arrojó como resultado la existencia de una relación significativa entre una empresa más diversa y mejor rendimiento financiero. Se destaca del informe que las empresas que han implementado políticas de diversidad e inclusión tienen 35% más probabilidades de lograr rendimientos financieros por encima de su competencia. Así también, empresas que adoptan la diversidad de género por ejemplo, tiene un 15% más de probabilidad de tener retornos financieros por encima de la mediana de la industria nacional a la que pertenecen (McKinsey&Company, Diversity Matters, 2015).

[17] Earnings Before Interest and Taxes (beneficio antes de intereses e impuestos).

En enero del 2018, McKinsey publicó otro estudio llamado “Delivering through Diversity” (Entregando a través de la Diversidad). Este estudio aborda tanto el caso de los negocios y proporciona una perspectiva sobre cómo tomar medidas en I&D para tener un impacto en el crecimiento y desempeño del negocio. La investigación está basada en un conjunto de datos de más de 1,000 compañías de 12 países, la cual también utiliza dos medidas de desempeño financiero: rentabilidad (medida como margen EBIT promedio) y creación de valor (medida como margen de beneficio económico) (McKinsey&Company, Delivering through Diversity, 2018).

Uno de los resultados del informe el que las empresas que tienen diversidad sus equipos ejecutivos tenían un 33% más de probabilidades de tener una rentabilidad líder en la industria. «*That this relationship continues to be strong suggests that inclusion of highly diverse individuals – and the myriad ways in which diversity exists beyond gender (e.g., LGBTQ+, age/generation, international experience) – can be a key differentiator among companies*» (McKinsey&Company, Delivering through Diversity, 2018, pág. 1). Es decir, que el hecho de que esta relación continúe sosteniéndose, sugiere que la inclusión de individuos diversos, y las innumerables formas en que existe diversidad más allá del género (LGBTQ +, edad / generación, experiencia internacional, y hasta personas en situación de discapacidad), pueden ser un diferenciador clave entre las empresas a nivel de competitividad, que en definitiva es lo que se busca responder en la presente investigación.

2.3.2. Chile y estudios de Competitividad

«*Legislación laboral y nuevas tecnologías de la información son dos de las principales deudas que mantiene pendiente la economía chilena para avanzar en materia de competitividad*» (La Tercera, 2019). Este es uno de los diagnósticos que entregó el índice de Competitividad Global (IGC), el cual fue desarrollado por el Foro Económico Mundial y la Escuela de Gobierno de la Universidad Adolfo Ibáñez, WEF – UAI 2019, el cual ubica a Chile en el lugar 33 de un total de 141 países, en un ránking que lidera Singapur, seguido de Estados Unidos y Hong Kong (La Tercera, 2019).

El informe es desarrollado anualmente por la colaboración de las instituciones mencionadas anteriormente, quienes aplican una encuesta de opinión ejecutiva a una muestra de altos

ejecutivos de empresas privadas chilenas. Dicha encuesta fue aplicada entre marzo y abril de 2019 por la Escuela de Gobierno de la UAI, en donde se entrevistó a 461 ejecutivos (entre 2018 y 2019) sobre 78 preguntas que tienen relación con la competitividad y el clima para hacer negocios (WEF - UAI, 2019).

En conjunto con la encuesta, el Índice de Competitividad Global se calcula con información estadística de los países, los que son denominados datos duros, a diferencia de la encuesta que es denominada como datos blandos. «*Los datos duros miden aspectos tales como deuda pública, esperanza de vida, asistencia escolar, entre otros, los que son obtenidos de distintas agencias internacionales*» (WEF - UAI, 2019, pág. 24) .

Este Índice se mide cada año sobre la base de cuatro categorías y pilares: Ambiente Apto o Habilitante, Capital Humano, Mercados y Ecosistema de Innovación. Entre los pilares dentro de cada categoría se destaca la Estabilidad Macroeconómica, Sistema Financiero y Capacidad de Innovación. En él se menciona que Chile, a pesar de haber tenido una mejora de 16 lugares en el ranking (en comparación a años anteriores), la variable con peor ubicación es la de diversidad (inclusión) de la fuerza de trabajo, que está ubicada en el Pilar 12 "Innovation Capability" o Capacidad de Innovación, donde se ubica en el puesto 88 obteniendo un puntaje de 54.4 y donde el país que tiene el puesto número uno en esta variable es Singapore, con un puntaje de 79.9 (WEF - UAI, 2019). Esta variable surge en base a una encuesta a ejecutivos donde la pregunta fue la siguiente:

«*En su país, ¿En qué medida las compañías tienen una fuerza de trabajo diversa (ejemplo, en términos de minorías étnicas, religión, orientación sexual, género)?*» (WEF - UAI, 2019, pág. 6).

Cabe desatacar que las respuestas de los ejecutivos no fueron publicadas, por lo que solo nos queda el puntaje asignado a dicha variable.

El Foro Económico Mundial o World Economic Forum, el año 2018 luego de la publicación de los resultados del estudio del mismo año, publicó una nota llamada "Diversity makes the workplace more competitive. Here's why" (La diversidad hace que el lugar de trabajo sea más competitivo. Este es el por qué), en donde dice que «*las investigaciones muestran que las sociedades abiertas, inclusivas y diversas se benefician directamente del crecimiento económico. Por lo tanto, la discriminación basada en, por ejemplo, la orientación sexual o la identidad de género puede afectar negativamente las perspectivas económicas a largo plazo*» (WEF, 2018).

También menciona que el impacto de la diversidad es multifacético a nivel de los negocios, ya que empresas que son inclusivas y diversas, por ejemplo en temas de comunidad LGBTQ+, pueden ver el nivel de innovación y la fidelización con sus clientes ir en aumento lo que lleva a un fortalecimiento de su marca y por consiguiente, mayor competitividad (WEF, 2018).

Los resultados del estudio del 2019 han sido cubiertos por la prensa chilena apenas fueron publicados, sin embargo, el tema relacionado a la diversidad no es desarrollado a fondo.

Un ejemplo es el de la publicación realizada por EMOL en Octubre de 2019 con el titular "Chile se mantiene en el lugar 33° en el Índice de Competitividad, pero sigue en deuda en innovación y mercado laboral". En ella se destaca un comentario del actual presidente de SOFOFA, Bernardo Larraín, donde señala que «*el Informe Global de Competitividad del WEF sostiene que no hay 'trade-offs'*[18] *entre crecimiento, inclusión y sostenibilidad, como algunos creen en Chile. Y que por falta de crecimiento, no estamos en el camino de lograr los 17 objetivos de desarrollo sostenible de las Naciones Unidas. Para hacerlo, necesitamos reformas estructurales inteligentes para aumentar la productividad*» (EMOL, 2019).

En relación al mismo estudio, en una entrevista a Cooperativa del 9 de Octubre de 2019, el Ministro de Hacienda de entonces, Felipe Larraín[19], comenta que «*Chile sigue liderando el ranking de competitividad entre los países de América Latina y el Caribe. La diferencia de 15 lugares entre nuestro país y el siguiente en Latinoamérica indica claramente que Chile es, con clara distancia, el país más competitivo de nuestra región*» (Radio Cooperativa, 2019), también menciona con respecto a los resultados que «*no debe dejarnos completamente satisfechos. Por eso, desde el Gobierno estamos trabajando en una serie de iniciativas que buscan mejorar la competitividad y el crecimiento tendencial de Chile en los años que vienen*» (Radio Cooperativa, 2019).

Cabe recordar que uno de los grandes avances en Chile para la inclusión a nivel empresarial es la Ley 21.015 de Inclusión Laboral, que establece la participación mínima de un 1% de personas en situación de discapacidad en empresas con más de 100 trabajadores, la que fue mencionada en el capítulo 2 del presente informe, como también lo es la Ley Antidiscriminación (Ley 20.609) – también conocida como "Ley Zamudio", la cual refuerza y complementa la Ley

[18] En español significa 'Solución de compromiso', es decir, es la decisión tomada por compromiso y no por ser la opción que reamente se busca o se espera.

[19] Felipe Larraín ejerció el cargo del Ministro de Hacienda del presente gobierno desde el 11 de Marzo de 2018 hasta el 28 de Octubre de 2019, cuando el Presidente Sebastián Piñera realizó un cambio de gabinete en medio de las protestas que se realizan en Chile.

N° 21.015 ya que en el Artículo 2º señala como definición de discriminación arbitraria la discriminación por discapacidad, como también el sexo y la orientación sexual (Título I, Artículo 2, Ley 20.609) (Ley Chile, 2019), la cual será de relevancia cuando presentemos los casos de empresas chilenas más adelante.

Como se ha mencionado anteriormente, se cree que la productividad puede ser aumentada o mejorada con la inclusión y diversidad de género, LGBTQ+ y de personas en situación de discapacidad. En el presente trabajo buscaremos probar la veracidad y cómo se aplica en las empresas chilenas.

Capítulo 3: Marco Metodológico

En el presente capítulo se detallará la forma en la que se desarrollará la investigación, así como también las herramientas que se utilizarán en el proceso.

Desde que entró en vigencia la Ley de inclusión laboral en Chile, son pocos los análisis que se han realizado para medirla y así determinar su eficacia, es por esto que la primera parte de la investigación es catalogada como exploratoria, buscando dar el primera paso a este tema específico, en donde mediante la observación de distintos casos empresariales se registrarán decisiones exitosas tomadas que sean relacionadas a la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad, mujeres y comunidad LGBTQ+. Luego se llevará a cabo una investigación de carácter comparativo, en la que se buscarán los elementos en común entre las empresas seleccionadas, elementos que han sido fundamentales en el éxito de su propio proceso de inclusión laboral, elementos que serán contrastados entre sí para encontrar los beneficios que entrega hacer planes de inclusión. No se buscan resultados exactos, más bien aproximados, esperando que la inclusión laboral sea tema de cuestionamiento y estudio para muchos.

A modo de resumen, la investigación seguirá los siguientes pasos por cada tipo de inclusión estudiado:

i. Recopilar información entregada por la Fundación Descúbreme y la ACHS en el caso de personas con discapacidad, Pride Connection en materia de la Comunidad LGBTQ+ y Ranking IMAD en el estudio de la igualdad de género en el trabajo.
ii. Identificar las formas que tiene la Ley en Chile para estimula la inclusión laboral en las distintas aristas que se han analizado.
iii. Escoger empresas destacadas en los tres tipos de inclusión que se han analizado previamente e indagar en sus métodos de inclusión, filosofías, forma de control y retroalimentación y resultados. Se seleccionará solo una empresa por tipo de inclusión investigada en el presente estudio.
iv. Identificar las similitudes que presentan las empresas en materia de inclusión laboral.

Entonces para llegar a los resultados, y con el propósito de no hacer tan extensa la investigación, se seleccionarán 3 empresas internacionales con resultados exitosos luego de implementar programas de inclusión, ya sea de personas en situación de discapacidad, de la comunidad no heterosexual o de la igualdad de género, para ser analizadas y luego comparadas

entre ellas. Las investigaciones previas que se utilizarán para el estudio y comparación de empresas son:

- En el caso del estudio sobre empresas que incluyen a personas en situación de discapacidad, las empresas seleccionadas deben contar con el Sello Chile Inclusivo al año 2018 que entrega SENADIS a empresas de cualquier rubro que participen de la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad o ser miembro de la Red de Empresas Inclusivas (ReIN). Es necesario que las empresas seleccionadas cuenten con el Sello Chile Inclusivo del año 2018 o sean miembros de ReIN al año 2018 puesto que así sabremos que la información con la cual se trabaja es la más actualizada a la fecha. Al año 2019 la Red de Empresas Inclusivas tiene 45 empresas socias, esto significa que cumplen con los estándares de inclusión que exige la Red de Empresas Inclusivas. Se trabajará con guías de información con contenido clave para el proceso de inclusión laboral publicadas por Fundación Descúbreme y la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS).
- En materia de la comunidad LGBTQ+, Pride Connection Chile realiza un ranking anual donde bajo ciertas características se analizan las empresas que tienen políticas de inclusión de la comunidad no heterosexual. Para el presente estudio se escogerá una empresa que se encuentre dentro de las primeras 10 posiciones de este estudio del año 2018. La Fundación Iguales, explica que este ranking mide tres pilares fundamentales en las empresas; «*la adopción de políticas de no discriminación, la creación o existencia de grupos de trabajadores y/o consejos de diversidad e inclusión al interior de las empresas con foco en personas LGBT, y la realización de actividades públicas para apoyar la inclusión de esta comunidad en la sociedad chilena*» (EMOL, 2018). Pride Connection trabaja con 55 empresas, ya sea miembros y observantes.
- En el estudio de la igualdad de género la investigación considerará el Informe de Mujeres en Alta Dirección de Empresas del año 2018, más conocido como Ranking IMAD, este listado de empresas es proporcionado por la investigación Mujeres Empresarias y la Dirección de Estudios Sociales (DESUC). Este informe utiliza datos públicos de 111 grandes empresas (con ventas en su mayoría mayores a 100.000UF[20] anuales y con más de 100 trabajadores), si no es posible encontrar información pública se consulta

[20]Valor UF al 10 de diciembre del 2019: $28.290,78 CLP

directamente a las empresas. El ranking mide las empresas en un índice de 0 a 100 puntos y está compuesto por indicadores que miden la estadía de las mujeres en altos cargos por un largo periodo de tiempo (Mujeres Empresarias, 2018)

Es importante mencionar que una empresa que se esfuerza por ser inclusiva suele implementar varios tipos de inclusión, es decir, inclusión de la fuerza laboral femenina, inclusión de la comunidad LGBTQ+ e inclusión de personas en situación de discapacidad a la vez y sin descuidar ninguna. Luego de analizar las 211 empresas que participan en uno o varios de los estudios a analizar antes mencionados, se aprecia que Bayer S.A., Walmart Chile S.A. y Ripley S.A. son los únicos que participan en los 3 tipos de inclusión a investigar, es decir, que son reconocidos tanto por el Ranking IMAD, por la Red de Empresas Inclusivas y por Pride Connection Chile, esto los hace empresas de interés para la investigación. Sin embargo, dos de las tres empresas antes mencionadas pertenecen a la industria del retail, debido a que la intención es abarcar distintos rubros al momento de analizar casos, es que las empresas a analizar serán Bayer S.A., Walmart Chile S.A. y IBM, esta última es una empresa que tiene una fuerte presencia internacional y aplica sus políticas de inclusión en más de 50 países, destaca por la inclusión a personas en situación de discapacidad y por sobre todo, por sus políticas laborales en relación a la comunidad LGBTQ+ (Ver análisis en Anexo N°. 4).

Para este estudio en particular se profundiza solo un tipo de inclusión por empresa, esto principalmente porque cada empresa destaca en distintos ámbitos de la inclusión, entonces la información es más amplia en un ámbito por sobre otros.

Capítulo 4: Investigación y Resultados

Para efectos de poder analizar los resultados, partiremos por observar factores claves que distintos organismos han determinado para incorporar en las políticas y cultura de cada empresa con respecto a la inclusión y diversidad. Cada uno de los estudios a revisar estará relacionado con una de las aristas de inclusión y diversidad que fueron seleccionados en esta investigación. Estos son; en el caso de discapacidad se utilizará el primer informe nacional discapacidad, de Fundación Descúbreme junto con un informa de buenas prácticas entregado por la Asociación de Seguridad de Chile, este último es el informe de discapacidad cognitiva más completo que se ha encontrado, el Informe de Mujeres en Alta Dirección o IMAD Chile para la inclusión femenina y por último, radiografía Pride Connection para la inclusión de la comunidad LGBTQ+.

Luego de examinar cada estudio por separado y su enfoque en uno de los grupos a estudiar (personas en situación de discapacidad, mujeres y comunidad LGBTQ+), se revisará la ley chilena y cómo ésta regulariza y/o incentiva la inclusión de este grupo en específico, para luego analizar un caso de éxito de una empresa incluida en el estudio y ver si esta empresa aplica tales factores observados al comienzo.

4.1. Factores claves para la inclusión y diversidad: Discapacidad

4.1.1. Mitos y prejuicios de las personas en situación de discapacidad.

Antes de ver el estudio, revisemos algunos mitos y prejuicios que aún en la actualidad existen en torno a las personas en situación de discapacidad. La Fundación Inclúyeme en su página web explica algunas de estas razones y se espera que en la investigación se desmientan (Fundación Inclúyeme) (s.f.):

- Bajo rendimiento laboral: Las personas en situación de discapacidad suelen ser prejuiciadas como personas poco productivas debido a que no cumplen con el nivel de rendimiento exigido por el puesto de trabajo.
- Accesibilidad estructural limitada: Las personas con discapacidad necesitan una estructura para poder movilizarse o en su defecto, trabajar con libertad.
- Entorno peligroso: La empresa no se encuentra preparada para recibir empleados/as con discapacidad debido a que considerar peligroso el lugar de trabajo, ya sea por seguridad, estructura, problemas laborales u otros.

- Inasistencia laboral: Algunos/as empleadores/as llegan a creer que las personas en situación de discapacidad suelen ser enfermizas, lo que los hace faltar reiteradas veces al trabajo.
- Poco cumplimiento: Las empresas consideran que las personas en situación de discapacidad suelen excusarse en su situación para no lograr los objetivos impuestos.
- Adaptación del equipo: Hace referencia a que las personas en situación de discapacidad podrían tener mayores inconvenientes al momento de ingresar a un grupo de trabajo.
- Inconvenientes legales: Los/as empleadores/as disponen de poca información legal respecto al tratamiento que debe tener un proceso de contrato y posterior despido de una persona en situación de discapacidad.
- Reacción de los clientes: Empleadores/as creen que sus clientes no les resultaría cómodo comunicarse con personas discapacitadas.

Al parecer las razones sobran si lo que se busca es no contratar personal en situación de discapacidad, pero existen estudios que, por el contrario, avalan la contratación de personas en situación de discapacidad. A continuación, se observarán los estudios que se relacionan con la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad, así como también los que se relacionan con la inclusión de mujeres en el trabajo y la inclusión de la comunidad LGBTQ+, con el objetivo de encontrar los factores claves que se deben considerar en la formulación de políticas de inclusión de la empresa.

4.1.2. Guía práctica para empresas: Integración laboral de personas con discapacidad

La Asociación Chilena de Seguridad (ACHS) el pasado 10 de abril del 2019 explicó los pasos para que una empresa logre implementar políticas de inclusión para discapacitados. Es primordial considerar si las instalaciones y el lugar de trabajo son los adecuados para mantener un equilibrio entre facilidades y dificultades de desplazamiento para el futuro trabajador que se encuentre en situación de discapacidad. Así mismo destaca que (ACHS, 2019) :

- El equipo de selección debe estar capacitado para buscar personas que cumplan el perfil profesional, más allá de sus condiciones físicas o intelectuales.

- Los/as empleados/as que ya se encuentren trabajando en la empresa deben tener claras las políticas de inclusión que se implementarán. Esto es indispensable para que se relacionen mejor con los/las trabajadores/as nuevas y así saquen mayor provecho de su incorporación.
- Se debe orientar a él/la nuevo/a trabajador/a respecto a sus labores, que actividades implican el puesto de trabajo en el que se desempeñará, cual es la historia y también la misión y visión de la empresa. Es probable que esto no suene distinto al procedimiento que se lleva a cabo con el ingreso de cualquier trabajador, sin embargo, en casos de empleados/as en situación de discapacidad se aconseja apoyar durante el primer día de trabajo y luego evaluar el proceso de adaptación haciendo énfasis en el desempeño.

Estos datos también los entrega la Fundación Descúbreme en un informe llamado "Orientaciones para la contratación de personas con discapacidad cognitiva" (Fundación Descubreme) (s.f.), el cual se analizará a continuación. La Fundación Reconoce el mercado laboral no solo como una actividad para obtener recursos, también como una actividad de dignifica, reconoce y satisface personalmente. «*Además, la inclusión laboral es una gran oportunidad que estas personas rompan barreras y modifiquen sustancialmente su manera de ser y su manera de estar en la sociedad*» (Fundación Descubreme, pág. 1) (s.f.), es decir, gracias a esto la sociedad también puede realizar cambios. Uno de los cambios importantes que señala Fundación Descúbreme son las actitudes paternalistas que ejercen las familias de las personas en situación de discapacidad cognitiva, debido a que los/as sobreprotegen e inhiben su oportunidad de participar en el mundo laboral.

¿Y qué cambios debe hacer la empresa?

Primero deben abrir sus puertas entregando oportunidades laborales a personas en situación de discapacidad, ya sea cognitiva o física. En este paso, que lo llamaremos "Reclutamiento", se debe establecer claramente la vacante que se necesita cubrir, es decir, el perfil que se busca y la persona que la empresa designará como encargado del proceso de selección. Al momento de hacer pública la oferta laboral hay que tomar en cuenta lo siguiente:

- Los únicos portales de empleos para personas en situación de discapacidad en Chile y que se encuentra vigente al año 2019 son Laborum inclusivo, AHA Empleo Inclusivo y Fundación Inclúyeme, este último se dedica exclusivamente a generar el nexo entre las

personas en situación de discapacidad que buscan un empleo y los empleadores que poner en prácticas filosofías de inclusión.

- Se siguiere que en la descripción de la oferta laboral se encuentre la dirección del lugar de trabajo ya que este dato puede influir en la decisión del postulante al momento de solicitar el puesto.
- Explicar detalladamente el puesto que se encuentra vacante y ser honestos al momento de explicar los requisitos, es decir, no pedir habilidades que no sean justificadas para el puesto en cuestión.
- En el caso de que se ofrezcan condiciones laborales flexibles, indicarlo.
- En el caso de tener distinciones empresariales por discapacidad, como el Sello Chile Inclusivo, darlo a conocer.

Al momento de realizar las entrevistas se debe mantener siempre una mentalidad altruista, buscando actitudes y aptitudes positivas en los/as nuevos/as trabajadores/as que viven en situación de discapacidad, debido que *«pensar en qué no puede hacer una persona con discapacidad (…) es el primer paso para el fracaso en la inclusión»* asegura la Fundación Descúbreme (Fundación Descubreme, pág. 3) (s.f.). Algunos consejos a desarrollar durante la entrevista son:

- Mirar y hablar a la persona que está siendo entrevistada sin desconcentrarse con su acompañante (suelen ir con alguno/a)
- Si es posible estrechar la mano al saludar, es válido usar la mano izquierda o dar un pequeño golpe en el brazo en el caso de que sea imposible estrechar manos. Pero se debe evitar tocar a la persona de manera cerca.
- Tener paciencia al momento de comunicarse, existe la posibilidad de tener que repetir las preguntas e incluso necesitar reformularlas. Por el contrario, si es el entrevistador quien no entiende una respuesta, no hará sentir incomodo al entrevistado al pedir una aclaración.
- No se debe hablar fuerte.
- Utilizar el concepto “personas sin discapacidades” en vez de “personas normales”
- No formular preguntas médicas que no sean estrictamente relacionados al puesto de trabajo.

- Siempre se debe hablar en torno a las capacidades que el/la postulante tiene para el trabajo, como piensa aportar y que espera recibir. Nunca se debe hablar de los impedimentos físicos o cognitivos que presente.

Una vez seleccionada la persona que cubrirá la nueva vacante como empresa se debe trabajar en conjunto al momento de adquirir conocimiento sobre la discapacidad, a diferencia de otros casos, la contratación de personas en situación de discapacidad no es solo responsabilidad del departamento de Recursos Humanos, ya que es importante que el compromiso de inclusión sea tomado desde gerencia hacia todos los diversos niveles de la empresa.

La Fundación Descúbreme realizó un estudio llamado "Diagnóstico de Diversidad e Inclusión" durante el año 2018, en el que se recolectan datos entregados mediante encuestas realizadas a 7.963 personas de distintos rubros y se obtuvieron los siguientes resultados: El 2,47% de las personas encuestadas reconoce presentar algún tipo de discapacidad, siendo que solo el 0,41% tiene el certificado de discapacidad que entrega COMPIN. El primer dato que sorprende es que en comparación con el Censo realizado el año 2017, solo el 35,89% de las mujeres tienen trabajo versus el 64,11% de los hombres, en cambio el Censo del año 2017 refleja que el 51,1% de las mujeres encontraron empleo versus el 49,9% de los hombres que encuentran. Es decir, el aumento de la fuerza laboral femenina en situación de discapacidad aumentó considerablemente de un año a otro. Por otro lado las empresas se caracterizan en su mayoría por ser diversa e inclusiva, teniendo la aprobación de un 77,78% de los encuestados, pero eso no significa que la misma aprobación reciba la accesibilidad para las personas con discapacidad a la empresa, ya que solo un 55,56% determinan que lo es, este número sigue siendo positivo. Estos números positivos pueden tener relación con que el 85,85% de los entrevistados se sientan preparados para trabajar con personas en situación de discapacidad, el 14,15% restante explica que consideran tener poca experiencia en el trato con personas en situación de discapacidad, así como también pocas habilidades para desarrollar en este tema. Obviamente lo ideal es que este porcentaje mínimo no exista y para eso el 62,5% considera que llevar a cabo los procesos de inclusión laboral de grupos diversos es lo más efectivo, lo que se busca es simplemente afrontar la situación y aprender desde la experiencia. Seguido de esta opción, el 25% de los encuestados consideran que las charlas, capacitaciones y talleres son la clave para desarrollar habilidades de inclusión y el 12,5% considera que se deben cultivar valores inclusivos (Fundación Descúbreme,

2019). Desarrollar empatía puede ser la clave para comprender y respetar las necesidades de las personas en situación de discapacidad. Comprender que son personas adultas, tratarlas como tal y valorar el trabajo que han hecho para llegar al puesto en el que están ayudará a iniciar de manera correcta el proceso de inclusión laboral. Cabe la pregunta, ¿en Chile se estimula la inclusión de personas en situación de discapacidad?

4.1.3. Incentivos en la legislación Chilena a la Inclusión laboral de personas en situación de discapacidad.

Como se ha mencionado con anterioridad, en Chile se promulgó la Ley 21.015, la cual dicta las empresas de más de 100 trabajadores deben tener dentro de sus cartolas de trabajadores un 1 % de personas en situación de discapacidad. Esto se puede cumplir contratando personas en situación de discapacidad, contratando servicios de empresas que si trabajen con personas en situación de discapacidad o donando a proyectos que fomenten la inclusión labora y que sean aprobados por el Ministerio de Desarrollo Social. De no ser cumplida la ley, una empresa de hasta 199 trabajadores debe pagar una multa de un máximo de 40 UTM, es decir, $1.984.920[21] y una empresa de más de 200 trabajadores debe pagar una multa de máximo 60 UTM, es decir, $2.977.380 (El Mostrador, 2019). Puede que estas cifras suenen altas, pero, ¿Lo son para grandes empresas? Una empresa de 1.000 trabajadores deberá pagar por 10 trabajadores que no contrató $2.977.380 de multa si consideramos el sueldo promedio que informó la Dirección del Trabajo para la Ley 21.015. Esta cantidad casi la mitad más barato que donar o contratar servicios, debido a que en este caso se deben pagar dos ingresos mínimos mensuales por persona no contratada, es decir para el año 2019[22], $6.020.000. Si hablamos de empresas más grandes y se realiza la misma comparación de cálculos de realizar donaciones o contratar servicios externos, se puede concluir que mientras más grande sea la empresa, menor es el real incentivo de cumplir la Ley versus pagar la multa por incumplimiento. Y, por otro lado, la Ley no especifica la multa en comparación al tamaño de la empresa, por lo que una empresa de 200 trabajadores debe pagar la misma multa que una de 20.000. Lo cual desanima aún más a las grandes empresas a contratar gente en situación de discapacidad. Pero hay grandes empresas que muy por el contrario se

[21] Valor unitario UTM mes de diciembre 2019: $49.623
[22] Sueldo Mínimo Mensual para el año 2019 es de $301.000

enfocan en contratar personas con discapacidad y son un ejemplo a seguir, más adelante se revisará el progreso de una de ellas.

¿Cuál es entonces el verdadero incentivo?

Si bien la Ley no establece ningún incentivo para empresas que la cumplan, el Gobierno de Chile y Organizaciones particulares han creado programas para reconocer el esfuerzo de algunas empresas en ser inclusivas. Dentro de estos programas podemos encontrar:

- Premio Ley de Inclusión: El objetivo es reconocer a las empresas que apoyen la Ley 21.015 con todo su espíritu y no solo por cumplirla. Deben esforzarse en entregar empleos de calidad en concordancia a las competencias y habilidades de las personas que contratan. En el fondo, se premia el cambio cultural que haga a Chile un país justo e inclusivo, lo cual beneficie el desarrollo. Este premio es un galvano y lo entrega la subsecretaría de trabajo a una empresa por región

- Premio Empresa Segura y Socialmente Inclusiva: La Mutual de Seguridad CChC entrega este reconocimiento a las empresas que aportan a la construcción y desarrollo de la inclusión y seguridad en nuestro país. La Mutual identifica y selecciona buenas prácticas de la cultura inclusiva de algunas empresas y las evalúa para luego mostrarlas a otras empresas y estas puedan realizarlas también.

- Sello Inclusivo Chile: Como ya se ha mencionado con anterioridad es un reconocimiento que reconoce tanto a instituciones públicas como privadas que cumplan con la ley de inclusión laboral y tengan proyectos de inclusión innovadores, estratégicos y constantemente controlados. Este reconocimiento lo entrega el Estado de Chile mediante el Servicio Nacional de Discapacidad.

- Premio de Empresa Inclusiva: La Asociación Chilena de Seguridad se destaca por rehabilitar y reintegrar a trabajadores que han tenido accidentes laborales o enfermedades profesionales. Anualmente premia a trabajadores que tienen espíritu de superación y a empresas que tienen buenas prácticas en materia de inclusión.

Al revisar información y distintos rankings sobre empresas que destacan por estar activos en el mundo de la inclusión laboral nos encontramos con Walmart Chile.

4.1.4. Caso de éxito: Walmart Chile

4.1.4.1. Reseña histórica

Fundada en el año 1951 por Samuel Moore Walton en Bentonville, Arkansas, Estados Unidos comienza su emprendimiento al crear un minorista de comestibles bajo el nombre de "Walton 5&10", el concepto era simple; mercadería económica, de buena calidad y autoservicio. Para el año 1962 la compañía ya tenía 16 sedes en todo Arkansas, y en el año 1968 abre nuevas sedes en el exterior de Arkansas (Estrategia Magazine, 2018).

Walmart llega a Chile en el año 2008 gracias a negociaciones con D&S S.A. para adquirir participación mayoritaria en la compañía nacional conocida como "Líder" hasta ese año. Para el año 2010 D&S S.A. cambia el nombre de su razón social a Walmart Chile S.A. (Walmart Chile) (s.f.).

Walmart es una empresa que está consciente de los prejuicios mencionados anteriormente y considera que *«vienen básicamente desde el desconocimiento y la ignorancia respecto del tema»* (Walmart Chile, 2016).

4.1.4.2. Inclusión y Diversidad en Walmart Chile

Semanas antes de que entrara en vigencia la Ley de Inclusión Laboral que dicta a las empresas con más de 100 trabajadores/as a que el 1% del personal presente situación de discapacidad, Walmart Chile hace un comunicado en el que informa que su meta es duplicar lo exigido por la ley y superar el 2% de colaboradores/as en situación de discapacidad para el año 2019, en febrero del año 2019 Walmart cumple su promesa incorporando a la empresa cerca de 1.000 personas con discapacidad, esta iniciativa fue premiada por la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS), quienes le hicieron entrega la distinción "Iberoamérica incluye 2018" (América Retail, 2019). Mónica Tobar Gerente de Recursos Humanos de Walmart Chile durante el año 2017 menciona: *«Estamos convencidos que la diversidad nos ayuda a contar con un equipo más comprometido, más creativo y que sintoniza mejor con nuestros clientes, y en ese sentido, incluir a personas con discapacidad ha sido muy enriquecedor para nuestra compañía»* (Walmart Chile, 2017).

Para lograr este tipo de reconocimiento Walmart Chile ha implementado principios básicos y políticas empresariales.

Uno de sus principios básicos instaurado por Sam Walton es el respeto por el individuo. Es decir, que el trato sea cordial y respetuoso, pero por sobre todo, con equidad, para que el ambiente de trabajo sea positivo. Walmart prohíbe la discriminación en el empleo «*con base a la raza, color, abolengo, edad, sexo, orientación sexual, religión, discapacidad, etnia, nacionalidad, estado de veterano, estado civil, embarazo o cualquier otro estado protegido por la ley o por la política local*» (Walmart, pág. 11) (s.f.). En caso de que este principio sea pasado a llevar por un colaborados siendo expuesto ante el Departamento de Ética Global, el/la agresor/a será sancionado/a según se considere necesario.

Mónica Tobar, Gerente de Recursos Humanos de Walmart Chile explica en una entrevista a "RH Management" que para poder cumplir sus principios en Walmart han debido establecer «*indicadores para que cada una de las gerencias de la compañía disponga de datos objetivos del nivel de diversidad de sus equipos y así poder potenciarlos cuando llega el momento de promociones internas y nuevas contrataciones*» (RH Management, 2016). Agregando que se creó un consejo de diversidad e inclusión en el cual hay un representante de cada gerencia que reporta directamente al Gerente general las medidas y acciones que se decidan en los proyectos, para de este modo crear equipos diversos y un ambiente laboral inclusivo. También menciona que se realizan constantemente charlas para informar y sensibilizar a los trabajadores sobre la inclusión y diversidad.

Si bien Walmart es una compañía que destaca por la inclusión de personas en situación de discapacidad, no deja de lado otros grupos minoritarios como es la comunidad LGTBQ+. Mónica Tobar explica que *«todas las personas son bienvenidas, sin importar su orientación sexual ni su identidad de género»* (RH Management, 2016). Esto claramente ayuda a que los/as trabajadores/as se sienta con la plena confianza de expresar su identidad, sin miedo a ser juzgados, lo que permite que el círculo laboral aprecie cuán diversos somos como seres humanos.

Por otro lado, anima el empoderamiento económico de las mujeres en el trabajo. Verónica Amaya dueña de Salsas DeCamacho y proveedora de Walmart explica que «*Walmart es el único retail que tiene una plataforma comercial para pequeños emprendedores y sobre todo mujeres*» (Amaya, 2017). Walmart efectivamente prefiere negociar con proveedoras que sean dueñas del

51% o más de la empresa en cuestión (Walmart Chile) (s.f.), e incluso pretende duplicar el nivel de compras como parte del objetivo mundial de la empresa.[23] ¿Qué otra compañía impulsa la fuerza laboral femenina?

4.2. Factores claves para la inclusión y diversidad: Fuerza laboral femenina

La inclusión laboral femenina en las empresas chilenas es un tema que, a pesar de su avance, aún queda mucho por recorrer. Siguiendo el planteamiento y estructura de la inclusión a personas en situación de discapacidad, visto anteriormente, analizaremos los resultados del estudio realizado por IMAD 2018 y del cual extraeremos los factores relevantes y claves para la inclusión de la mujer en el ambiente laboral chileno. Para luego revisar la ley chilena y sus esfuerzos por promover la inclusión, y finalmente analizar el caso de éxito de Bayer en Chile.

4.2.1. Ranking IMAD empresas 2018

El estudio, Informe de Mujeres en Alta Dirección o IMAD, fue creado con el fin de monitorear las metas y avances de la participación femenina en altos mandos, como es el ascenso a cargos ejecutivos y directorios de las empresas más importantes del país. Este es realizado por Mujeres Empresarias y la Dirección de Estudios Sociales de la Pontificia Universidad Católica de Chile y su primera edición fue en 2016 (IMAD, 2018, pág. 4).

En su primera edición, IMAD 2016, tuvo como resultado un claro déficit en temas de participación de la mujer en áreas de decisión de las empresas, que confirma lo que se denomina "segregación vertical", esto significa que, a mayor nivel de cargo, menor participación femenina. En los escasos casos donde hay presencia femenina en el alto mando, parte importante es sólo una mujer, es decir «*tenemos ejecutivas que son una voz solitaria en ambientes mayoritariamente masculinos, lo que –como ha demostrado la investigación– puede ser poco propicio para que la diversidad y sus beneficios se concreten plenamente*» (IMAD, 2018, pág. 4). IMAD 2016 también mostró que IMAD 2016 mostró que, «*a mayores ventas, relevancia bursátil y tamaño, menor la tasa de mujeres que ocupan cargos como la gerencia general o directorios*» (IMAD, 2018, pág. 4).

El año 2018, en su más reciente versión, se seleccionó 111 empresas las cuales componen el ranking, estas son del sector bursátil, multinacional y público, con ventas superiores a 100.000

[23]Información extraída de canal de Youtube de Walmart Chile.

UF mensuales y 100 o más trabajadores. Algunas de estas empresas son por ejemplo, Bayer S.A, Banco de Chile, CCU (Compañía de Cervezas Unidas), Entel, ENAP, Nestlé Chile, entre otras.

Como fuente para obtención de la información necesaria, se privilegió el uso de la última información disponible públicamente, reportada en memorias anuales de cada empresa, y en caso de no ser así, se solicitó información directamente a la empresa. Luego, para la medición, se creó un índice el cual es estandarizado, de 0 a 100 puntos, compuesto por indicadores que miden la prevalencia de mujeres en altos cargos, principalmente, estos son por ejemplo directorio, primera línea ejecutiva, puestos críticos.

En cuanto a los resultados generales de IMAD 2018, por segundo año consecutivo, el ranking es encabezado por Procter & Gamble (P&G), «*la cual se distingue por ser la única compañía que, tanto a nivel de directorio y primera línea, tiene más mujeres que hombres*». El segundo lugar lo obtiene Bayer y el tercero Sodexo.

Sin embargo, el indicador más relevante del ranking, es la proporción de mujeres en cargos de primera línea o ejecutivos principales. «*A nivel agregado, tomando el total de plazas disponibles en las 111 de empresas examinadas, solo un 17% de los puestos son ocupados por mujeres, situación que disminuye para las compañías de rubros tradicionalmente masculinizados como la industria, commodities & utilities (11%), y construcción & inmobiliario (14%), y mejora para las de salud (28%)*» (IMAD, 2018). En relación a los resultados, la directora ejecutiva de Mujeres Empresarias, Francisca Valdés, comenta «*los resultados de este año aún nos dan cuenta que el balance de género en niveles altos es una meta aún muy lejana para la gran mayoría de las empresas*» (El Mostrador, 2018).

4.2.2. Legislación Chilena

Al igual que el caso de la inclusión de personas en situación de discapacidad, para la inclusión de la mujer la legislación chilena ha hecho un esfuerzo por promover que estos grupos catalogados como minorías, sean incluidos e integrados en el sistema laboral.

En Chile existe el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, creado el 2015 bajo la Ley 20.820 y que entró en función el 11 de Marzo de 2016 (Ley Chile, 2015). Este Ministerio está encargado de colaborar con el Presidente o Presidenta de la República, en cuanto al diseño, coordinación y evaluación de políticas y programas destinados a promover la equidad de género, igualdad de derechos y velar por la eliminación de toda forma de discriminación arbitraria en contra del sexo femenino (BCN, 2015).

La equidad de género es considerada por la ley como: *«comprende el trato idéntico o diferenciado entre hombres y mujeres que resulta en una total ausencia de cualquier forma de discriminación arbitraria contra las mujeres por ser tales, en lo que respecta al goce y ejercicio de todos sus derechos humanos»* (BCN, 2015).

En este marco, la ley que regula que la equidad de género no sea pasada a llevar es la Ley Antidiscriminación (Ley 20.609) – conocida como "Ley Zamudio" (Ley Chile, 2019), la cual *«establece medidas contra la discriminación, disponiendo un procedimiento judicial para restablecer el imperio del derecho en caso de actos de discriminación arbitraria»* (BCN, 2017).

En el ámbito laboral, Chile ha hecho múltiples avances para promover la participación de la mujer en el trabajo, tales como:

- Ley Nº 20.761, que extiende a los padres trabajadores el derecho de alimentar a sus hijos.
- Ley Nº 20.607 que sanciona las prácticas de acoso laboral.
- Ley N.º 20.545 que incorpora el permiso postnatal parental; y por último,
- Ley Nº 20.348 que resguarda el derecho a la igualdad de remuneraciones (BCN, 2017).

4.2.3. Caso de Éxito: Bayer S.A.

4.2.3.1. Reseña histórica

Fundada en el año 1863 por Friedrich Bayer y Johann Weskott en el Valle del río Wupper bajo la intención de hacer una fábrica de colorantes artificiales para textiles. Luego de expandirse a distintos sectores de Alemania, es recién en 1897 que se crea el departamento farmacéutico de Bayer (Estrategia Magazine, 2018). A Chile oficialmente Bayer llegó en el año 1914 y se ubicó en una casona en el centro de la capital. De esa fecha a la actualidad se ha expandido por el país bajo el eslogan "Si es Bayer, es bueno" haciendo referencia a la calidad de sus productos farmacéuticos. La visión de Bayer está construida por valores corporativos que guían a la compañía en la búsqueda de soluciones a los grandes desafíos a los que se enfrenta la compañía; estos valores son el liderazgo, integridad, flexibilidad y eficiencia (Bayer) (s.f.).

4.2.3.2. Empoderamiento laboral femenino

El año 2019 Bayer se une a la campaña #BalanceForBetter, que hace referencia a un mundo laboral mejor (Bayer, 2019). Bayer ofrece oportunidades laborales que incluyen planes de perfeccionamiento para sus trabajadores independiente del género o identidad sexual que tenga su trabajador/a. Adriana Márquez, Head regional de Comunicaciones Corporativas de Bayer menciona que *«Sabemos que el éxito de nuestra empresa se basa principalmente en el conocimiento, habilidades, compromiso y satisfacción de nuestros colaboradores y estamos muy honrados de saber que tenemos un justo balance de género entre nuestro talento»*. Es por esta razón que La fuerza laboral de Bayer S.A. está compuesta por un 44% de personas de sexo femenino y 56% de personas de sexo masculino. Márquez agrega que considera que «*es importante que las mujeres sepan que pueden desarrollarse en su ámbito profesional y personal manteniendo un apropiado balance entre el trabajo y su vida familiar*». Las condiciones laborales de Bayer permiten a sus trabajadores/as combinar el trabajo con sus compromisos familiares ya que entrega horarios flexibles, así como también un trato justo de equidad y compensación transparente (La República, 2019).

Algunas de las políticas corporativas relacionada a la inclusión y diversidad de Bayer S.A. son:

- Garantizar la igualdad de oportunidades en el mercado de valores.
- Trato con equidad y respeto.

Para fomentar, reforzar y controlar el cumplimiento de sus políticas corporativas, Bayer dispone de un Sistema de Compliance o Política de Cumplimiento Corporativo, el cual ayuda a garantizar que la integridad sea parte de la cultura laboral de todos/as los/as empleados/as, ya que aparte de entregar políticas internas claras para seguir, ayuda a los/las empleados/as a cumplirlas, entrenándolos en cursos de formación y evaluándolos para asegurarse de que las medidas implementadas en el Sistema Compliance ayude en la integridad laboral. Es importante y necesario que los/as empleados/as notifiquen cualquier violación a la Política de Cumplimiento Corporativo (Bayer, 2019).

¿Estos esfuerzos han resultado provechosos para Bayer S.A.? En una entrevista realizada en marzo del 2019 a Diario La República trabajadoras de Bayer comentan (La República, 2019):

«Empecé a trabajar en Bayer en 2007 como visitadora médica y desde entonces puedo decir que he tenido una carrera profesional llena de oportunidades: he podido trabajar con varios productos como visitadora, así como asumir la gerencia de Producto y estrategia de anticoncepción de larga duración. Han sido 12 años de muchas experiencias y aprendizajes, y me llena de orgullo liderar como mujer un negocio para mujeres con el cual me siento muy identificada». Natalia Quesada - Gerente de producto de Bayer.

«Trabajo en Bayer hace nueve años en diferentes áreas, he liderado la visita médica en cardiología y salud femenina, desarrollando mi pasión de brindar oportunidades de crecimiento a mis equipos en congruencia con el alcance de las metas del negocio. Viajar y conocer las realidades de los diferentes países de Centroamérica me ha abierto nuevas perspectivas y oportunidades, así como trabajar con diferentes especialidades médicas, equipos y productos» Mairyn Araya - Gerente de Producto de Bayer.

«Durante mi vida, me he desempeñado profesionalmente en un mundo que había sido manejado por hombres. Llegué a Bayer hace dos meses, donde me han dado la oportunidad de manejar marcas líderes y poderosas, dentro de una región diversa y multicultural. Estoy muy agradecida y orgullosa de pertenecer a una empresa que ha puesto su confianza en mí para poder desempeñar este rol que representa un nuevo reto para mi carrera, así como para hacer valer mi voz y poder representar a las mujeres». Regina del Cid - Brand Manager para Dermatológicos y Nutricionales de la región.

«Empecé a trabajar en Bayer hace 12 años, cuando mi hijo tenía cuatro meses de nacido. Soy ingeniera en sistemas y sabía que había compañeros hombres muy buenos de la carrera optando por la misma plaza, pero aun siendo mujer con un hijo pequeño fui elegida. Desde ese momento supe que esta empresa me ofrecería oportunidades sin importar el género. En mi paso por Bayer he crecido y he tenido la oportunidad incluso de cambiar de línea profesional». Cecilia Morales - Gerente de Medios Digitales Bayer.

En las experiencias podemos observar que Bayer S.A. confía en las capacidades de cada persona más que en el sexo biológico que las represente. Bayer es una empresa que entrega las

oportunidades para crecer como mujeres en el ámbito laboral, sin importar la condición extra-laboral que viva la trabajadora en el momento de entregar nuevas metas y desafíos.

Fuera de la empresa Bayer S.A., Natalia Piergentili, ex Subsecretaria de Economía afirma que *«Tener más mujeres en las empresas mejora la productividad y la competitividad. Está demostrado.»* (Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, 2016). No solo esto, un estudio elaborado por la auditora Mazars que reportó a la Comisión para el Mercado Financiero dio como resultado que para el año 2019 hubo un aumento del 7,96% superando años anteriores. *«Esta es una buena señal, porque las empresas deben estar conectadas con su entorno. Por ejemplo, más de la mitad de la población chilena es de sexo femenino, sobre el 70% de las compras son realizadas por mujeres en Chile, seis de cada diez alumnos de la educación superior son mujeres; por ejemplo»* explica el Lead Partner de Mazars Chile, Rubén López (Teletrece Noticias, 2019) .

Por último, el Banco Mundial en el año 2015 publicó un estudio realizado por la Corporación Financiera Internacional en donde se analizan 6 empresas de distintos países que demuestran que contratar mujeres es un plus organizacional desde un punto de vista de negocios (Banco Mundial, 2015). Las empresas seleccionadas fueron:

Odebretch (Brasil): Esta empresa de construcción aumentó significativamente el número de candidatos potenciales para ocupar puestos de trabajo que van desde puestos de nivel de entrada hasta puestos de alta dirección, lo que permite a la empresa acceder al mejor talento disponible.

Anglo American (Chile): A pesar de las nociones preconcebidas de que los trabajos de esta empresa eran "trabajo de hombres", esta empresa minera decidió contratar mujeres, lo que aumentó su productividad e innovación, fortaleció la dinámica del equipo y agilizó el proceso de toma de decisiones.

Continental (Tailandia): Las mujeres representan el 41% del personal de este proveedor de partes de automóviles. En un país donde hay pocos ingenieros y pocos empleados locales bien capacitados, esta empresa logró atraer y mantener el tipo de trabajadores que necesitaba.

Finlays Horticulture (Kenia): En dos años, la promoción interna de 69 mujeres le ahorró a esta empresa agrícola los US$ 200,000 que habría costado contratar y capacitar a nuevos empleados.

Mriya Agro Holding (Ucrania): En las zonas rurales de Ucrania, las mujeres viven hasta 10 años más que los hombres. Además, muchos hombres emigran. Al contratar mujeres en buenas condiciones de trabajo, esta empresa mantiene más empleados, reduce la rotación de empleados y tiene una buena relación con la comunidad, lo que a su vez ayuda a atraer inversores.

Nalt Enterprise (Vietnam): En 2008, este exportador de ropa estableció una guardería para los hijos de los empleados. Desde entonces, la rotación mensual de personal ha disminuido en un tercio. Esto significa un ahorro de casi US $500 por cada empleado que no necesitaba reemplazar.

Pese a que este tipo de iniciativas son poco comunes en países de América Latina, «el trabajo de las mujeres latinoamericanas fue crucial para permitir que la región progresara significativamente en la superación de la pobreza extrema. Según los expertos, aproximadamente el 30% de la reducción de la pobreza extrema entre 2000 y 2010 se atribuye al trabajo de las mujeres, concluye el estudio (Banco Mundial, 2015).

4.3. Factores claves para la inclusión y diversidad: Comunidad LGBTQ+

Para la inclusión laboral de la comunidad LGBTQ+ revisaremos la organización Pride Connection, la cual nació para eliminar la discriminación y ayudar a las personas LGBTQ+. Ésta agrupa empresas que fomentan mejores prácticas de diversidad e inclusión laboral para ese grupo poblacional (Pride Connection Chile, 2019), de la cual analizaremos el último estudio presentado, del que se sacaran los factores claves en cuanto a inclusión de la comunidad LGBTQ+ para ser adoptados por las empresas chilenas que deseen aplicarlo en sus políticas y cultura.

4.3.1. Radiografía a Pride Connection Chile

Anteriormente en la mencionamos sobre qué era Pride Connection Chile y su labor en la comunidad LGBTQ+ y las empresas chilenas, por tanto, ahora nos enfocaremos en el estudio realizado el año 2019 por la misma.

Como contexto, Pride Connection realiza por primera vez la encuesta el año 2017, y que hasta el 2019 el nivel de participación de las empresas incrementó un 61%. El año 2017 hubo una participación de 13 empresas, 26 el año 2018 y 37 en total el año 2019. Donde su objetivo es el de medir el nivel de avance de las temáticas relacionadas con Diversidad e Inclusión (Pride Connection Chile, 2019).

El instrumento se aplicó el primer semestre de 2019 donde de las 37 empresas que participaron, «*22% corresponden a Mediana Empresa (entre 25 y 200 trabajadores) y un 78% a Empresa Grande (desde 200 trabajadores y más)*» (Pride Connection Chile, 2019).

Las preguntas fueron:

- ¿La empresa cuenta con Políticas de I&D?
- ¿La empresa cuenta con una Temática LGBTQ+ abordada en sus políticas de I&D?
- ¿Tiene un Programa I&D con foco en la comunidad LGBQT+?
- ¿La empresa cuenta con una Iniciativa I&D con foco en la comunidad LGBTQ+?
- ¿Cuenta con un encargado I&D?
- ¿Cuenta con una red LGBTQ+?
- ¿La empresa tiene entrenamiento I&D con foco en la comunidad LGBTQ+?
- ¿El sistema de confidencialidad incluye orientación sexual/identidad de género?
- ¿Existe un evento de reclutamiento LGBTQ+?

También, por primera vez la encuesta incluye una pregunta sobre "Protocolo de Transición de Género" en apoyo a los colaboradores Trans, sin embargo, esta no fue incluida dentro de los puntajes y parámetros considerados para estimar puntajes ni nivel de desarrollo de las empresas (MOVILH) (s.f.).

Los resultados generales fueron:

- «*Más del 60% de las empresas declaran contar con Política de Diversidad e Inclusión y con foco específico en la comunidad LGBTI*[24]*, lo que promueve un desarrollo sostenido en esta materia*».
- «*El 51% declara contar con Programa (s) de Diversidad e Inclusión específico para la comunidad LGBTI*».
- «*El 73% cuenta con Iniciativas de Diversidad e Inclusión con foco para la comunidad LGBTI*».
- «*Respecto de un Protocolo de Transición de Género, cabe destacar que el 32% de las empresas Sí cuenta con uno (12 empresas), el 14% está en proceso de aplicación de un protocolo (5 empresas) y el 54% aún no cuenta con uno (20 empresas)*» (Pride Connection Chile, 2019).

Con respecto a este estudio, Emilio Maldonado, coordinador general de Pride Connection Chile, se refiere a los principales movilizadores para que las empresas tomen la decisión de llevar a cabo acciones en torno a la inclusión y diversidad LGBTQ+, menciona que «*detrás de toda política de diversidad e inclusión está como primera razón o motivación el reconocimiento que la organización ya es diversa y, como tal, la empresa debe comenzar a gestionar a las personas bajo esa óptica. Sin embargo, detrás de ese reconocimiento está el querer atraer y retener al mejor talento posible*». También, hace relación a la competencia en el mercado laboral, «c*ada año, la fuerza laboral se torna más variada y las mejores organizaciones atraerán a ese mejor talento no solo a costa de mejores beneficios (tangibles e intangibles), sino gracias a cuán diverso sea ese equipo*» (Maldonado, 2019). En otra entrevista, también menciona con respecto a lo anterior que «*la motivación de esta cantidad de empresas no está arraigada en una tendencia, moda o una corriente desde el área de los recursos humanos. Todas las compañías que integran Pride Connection Chile –y muchas otras alrededor del mundo– saben que gestionar equipos diversos las vuelve más competitivas en la búsqueda de los mejores talentos, sin importar su origen social o geográfico, su edad, orientación sexual o identidad de*

[24] LGBTI es una de las siglas utilizadas para la comunidad con identidades de género u orientaciones sexuales diferentes a la heterosexual la cual hace referencia a Lesbiana, Gay, Bisexual, Trans e Intersexuales. Estos últimos son personas que nacen con discrepancias entre su género y sus genitales, por lo que poseen características genéticas y fenotípicas (cromosomas, genitales, estructura hormonal) propias de varón y de mujer.

género. Disminuir la rotación de colaboradores también es una motivación para comenzar a gestionar la diversidad, sea cual sea» (El Mostrador, 2018).

En resumen, podemos extraer del estudio y de la entrevista a Pride Connection, que las empresas deben considerar los siguientes factores:

- Tener programas integrados en sus políticas en relación a la inclusión de personas pertenecientes a la comunidad LGBTQ+.
- Contar con uno o más encargados especializados en temas de I&D, con foco en comunidad LGBTQ+.
- Contar con entrenamientos, cursos, capacitaciones, que estén enfocados en la I&D con un especial enfoque en temas LGBTQ+. Esto tiene relación al lenguaje utilizado en el ambiente de trabajo, en las entrevistas a futuros
- Tener y participar en redes de apoyo para la comunidad LGBTQ+.

Todos estos factores, dependiendo del nivel de integración y compromiso que tenga la empresa, conllevan a una exposición positiva a nivel tanto nacional como internacional y que ayuda a la competitividad. Las mejoras van desde el ambiente organizacional, aumento de la productividad de los empleados, además de la disminución de la rotación de personal.

A continuación, veremos como la legislación chilena regulariza y/o incentiva la inclusión de personas pertenecientes a la comunidad LGBTQ+.

4.3.2 Legislación Chilena en el ámbito laboral de la comunidad LGBTQ+

Como se ha mencionado en varias ocasiones en la presente investigación, la Ley 21.015 de Inclusión Laboral juega un rol importante en cuanto a la inclusión de personas en situación de discapacidad, sin embargo, esta no aplica para la comunidad LGBTQ+, ya que especifica la inclusión de personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez en las empresas chilenas con más de 100 trabajadores, las cuales deben tener dentro de sus cartolas de trabajadores un 1 % de personas en situación de discapacidad (Dirección del Trabajo) (s.f.).

No obstante, el año 2012, se promulgó la Ley Antidiscriminación (Ley 20.609) – conocida como “Ley Zamudio” (Ley Chile, 2019), la cual también refuerza y complementa la Ley N° 21.015 ya que en el Artículo 2º señala como definición de discriminación arbitraria la

discriminación por discapacidad, como también el sexo y la orientación sexual (Título I, Artículo 2, Ley 26.609) (Ley Chile, 2019).

Aunque esta ley comenzó su tramitación el año 2005, bajo el mandato del ex Presidente Ricardo Lagos[25], fue recién aprobada el 12 de julio de 2012. Esta ley fue aún más necesaria luego del revuelo mediático que tuvo la golpiza del joven Daniel Zamudio[26], por su orientación sexual, lo que le causó la muerte. Su muerte fue la que evidenció la precaria legislación en el país con respecto a la discriminación, acelerando el proceso para ser aprobada (Iguales) (s.f.).

Esta ley establece más de 15 categorías sospechosas de discriminación, como por ejemplo «*Cometer el delito o participar en él motivado por la ideología, opinión política, religión o creencias de la víctima; la nación, raza, etnia o grupo social a que pertenezca; su sexo, orientación sexual, identidad de género, edad, filiación, apariencia personal o la enfermedad o discapacidad que padezca*» (Ley Chile, 2019), y como se mencionó anteriormente, no solo se enfoca en la identidad de género u orientación sexual, sino que su objetivo principal es, «*instaurar un mecanismo judicial que permita restablecer eficazmente el imperio del derecho cuando se cometa un acto de discriminación*» (Ley Chile, 2019).

Si bien esta Ley no obliga a las empresas a desarrollar políticas o un reglamento que integre a personas de la comunidad LGBTQ+, de distinta etnia, grupo social, discapacidad, etc., si entrega lineamientos para conservar una convivencia adecuada en el lugar de trabajo.

Esto da paso a que las empresas que tengan interés en ser inclusivas en temas LGBTQ+, implementen políticas o comiencen a emplear medidas antidiscriminación para sus funcionarios y funcionarias, ya sea empezando por capacitaciones internas de cómo mantener el respeto mutuo, sin hacer diferencias.

La vicepresidenta adjunta de Diversidad e Inclusión en AT&T, Albeth Rubio, comenta en relación a la inclusión de personas de la comunidad LGBTQ+ y el respeto, diciendo que «*Se habla mucho de la palabra tolerancia, pero no nos gusta porque significa que aceptas algo, pero no te gusta. Hablamos de la palabra respeto. Son grupos que necesitan el apoyo para seguir creciendo y eso buscamos darle*» (Factor Capital Humano) (s.f.).

[25] Ricardo Lagos fué presidente de la República de Chile entre el 11 de marzo de 2000 y el 11 de marzo de 2006.

[26] Daniel Zamudio fue un joven chileno, quien se convirtió en un símbolo de la lucha contra la violencia homofóbica en Chile, luego de ser atacado y torturado en el Parque San Borja de Santiago el 2 de Marzo de 2012, causando heridas que semanas más tarde acabaron con su vida.

Esto es clave para que las empresas, al iniciar la implementación de políticas antidiscriminación y de inclusión y diversidad, tengan claro que el objetivo final es el respeto por las personas y el valor que estas puedan entregar a la empresa, más allá de su identidad sexual, raza o género.

Ahora por último, se analizará el caso de IBM Chile, sus avances en inclusión LGBTQ+ y cómo aplican los factores claves mencionados anteriormente para ser exitosos en la materia.

4.3.3. Caso de Éxito: IBM Chile

Se ha escogido analizar la empresa IBM, quienes han sido partícipe de múltiples estudios y encuestas relacionadas a la inclusión de personas pertenecientes a la comunidad LGBTQ+, de los cuales uno es la Radiografía Pride Connection 2019. Para esto, en primer lugar, se presentará una pequeña reseña histórica de la empresa y su paso por Chile, también, cómo ha incluido a la comunidad LGBTQ+ en su historia y en su futuro como empresa. Luego, compararemos los factores claves, mencionados anteriormente, con los esfuerzos que ha hecho la empresa por la I&D para ser considerada un caso de éxito.

4.3.3.1. Reseña Histórica

IBM (International Business Machines) es una multinacional de tecnología y consultoría que nace en Estados Unidos en Junio de 1911 (IBM) (s.f.), y que al día de hoy opera en más de 170 países (BNAméricas)(s.f.).

La empresa llega a Chile en el año 1929 y cuenta con más de 1.500 clientes, entre empresas a que atiende directamente y asociados. Las empresas mineras se han transformado en un segmento importante para la firma desde hace un tiempo, tanto así que el año 2010 inauguraron una oficina comercial en Antofagasta. Sin embargo, los principales clientes de IBM en Chile siguen siendo los bancos e instituciones financieras, en términos de volumen de operaciones. Para el año 2012, el mercado de la empresa en Chile ascendía a unos US$3 mil millones (más de $1 billón en pesos chilenos[27]), y cuenta hasta el día de hoy con las unidades de negocio de software, hardware, financiamiento, almacenamiento y servicios. Esta última es la más relevante,

[27] Tipo de cambio histórico al 21 de Marzo de 2012 – fecha de publicación de la fuente: 1 USD =485 CLP.

pues en la mayoría de los países en los que opera IBM representa el 60% de sus ventas (Economía y Negocios, 2012).

4.3.3.2. Inclusión y Diversidad

En cuanto a historia en el ámbito de inclusión LGBTQ+ para IBM, en 1984 por primera vez, la empresa agregó a su política de no discriminación la "orientación sexual" a nivel global. En el reporte de Responsabilidad Corporativa de 2018, IBM detalla que «*IBM's first nondiscrimination policy was groundbreaking for 1953, when CEO Thomas Watson Jr. formalized an existing, progressive practice to hire "regardless of race, color or creed. IBM later added sexual orientation (1984), gender identity and expression (2002) and genetics (2005) to the policy*» (IBM, 2018, pág. 34), en 1953 fueron pioneros por su política de no-discriminación la cual se enfocaba en raza, color o credo, para luego agregar orientación sexual en 1984 y finalmente identidad de género y expresión en 2002.

Después del hito de 1984, en el año 1997, dan beneficios de parejas domésticas del mismo sexo en Estados Unidos, un hito muy importante para la época. En 2003, IBM ya es reconocido como un "Excelente lugar para trabajar por la equidad LGBTQ+". Ya para el 2017, IBM ofrece sus beneficios inclusivos en 50 países - que son los mismos beneficios de asistencia médica con los que cuentan personas heterosexuales- y lanza el legendario logotipo de arcoíris de 8 barras en demostración de orgullo (IBM, 2018, pág. 4).

Más tarde, en 2019, IBM se acreditó como buen lugar de trabajo para personas de la diversidad sexual, LGBTQ+, y de género en Chile, gracias al estudio de Equidad Corporativa realizado por Fundación Iguales en alianza con Human Rights Campaing (Fundación Adecco, 2019). Las preguntas del cuestionario de Equidad Corporativa se enfocan en tres pilares fundamentales: «*la existencia de políticas I&D con foco en la orientación sexual e identidad de género; la existencia de grupos de afinidad y/o comités de diversidad e inclusión; y vinculación con la comunidad LGBT local, traducida en esfuerzos de marketing y/o filantropía*» (Fundación Adecco, 2019). Algunas de las preguntas realizadas fueron « *¿Su empresa tiene un área específicamente dedicada a la Diversidad e Inclusión que toque temas LGBT en Chile?», « ¿La política principal de No Discriminación o Equidad de Oportunidad de Empleo incluye el término "orientación sexual"?»,* y « *¿Su empresa tiene un grupo de trabajadores LGBT y aliados reconocido por la compañía?»* (Fundación Adecco, 2019). Con respecto a los resultados,

Beck Bailey, director interino del Programa de Igualdad en el Centro Laboral de HRC[28], comenta que «*Promover la inclusión LGBT y espacios acogedores es un valor corporativo fundamental que brinda centros de trabajo justos para los colaboradores LGBT y una ventaja comercial competitiva*» (Fundación Adecco, 2019).

En 2014, un grupo de alumnos de la Universidad de Chile de la facultad de Economía y Negocios, realizó una tesis basada en la Gestión de la Diversidad en Chile. En dicha tesis los alumnos realizaron una entrevista a Facundo Chas, especialista de selección de personal en IBM Chile y líder del grupo de diversidad LGBT, de la cual extraeremos información relevante a la presente investigación.

Con respecto a medidas tomadas por IBM para la inclusión de personas LGBTQ+ mencionadas anteriormente, en la entrevista, Facundo Chas, menciona y confirma que «*las parejas heterosexuales y homosexuales tienen los mismos beneficios de salud*», IBM ofrece un plan médico, propio de la empresa, donde la pareja de un empleado LGBTQ+ -conviviente o pareja legal - puede ser incluida en el plan médico y que «*automáticamente IBM se hace cargo de cualquier tipo de inconveniente*» de la pareja (Gatica & Ruz, 2014, pág. 60). Este beneficio se llama "Domestic Parteners Benefits".

Facundo también comenta con respecto a los valores de la empresa, que «*si no tuviéramos una empresa diversa creo que IBM no existiría como empresa tal, o sea, al fin y al cabo somos los empleados los que hacemos la compañía, los que aportamos la diferencia. Como digo yo, como dije en el video, a IBM no le importa si soy gay, lesbiana, transexual o lo que fuera. A IBM le importa mi aporte como empleado, eso es fundamental, el aporte que yo puedo hacer a una compañía de esta magnitud*» (Gatica & Ruz, 2014, pág. 63), a lo cual, uno de los entrevistadores hace referencia a que esto hace a los empleados más productivos, donde Facundo responde «*la verdad que sí, somos más productivos y me incluyo, porque la verdad, o sea, nunca he trabajado en compañías locales en Chile, pero si conozco gente que sí y no pueden ser quienes son. Se tienen que esconder, o mentir o inventar historias…».* Con respecto a cómo IBM mide la productividad, Facundo menciona que realizan una encuesta que se llama "About You", donde los empleados, año a año, en temas de diversidad, miden su satisfacción laboral. La encuesta es personal, anónima, de la cual se saca una métrica que está dividida por regiones. Dependiendo de

[28] Human Rights Campaing es el mayor grupo de presión en favor de lesbianas, gays, bisexuales y transgénero en los Estados Unidos.

los resultados, por ejemplo a nivel Latinoamericano donde está incluido IBM de Chile, se toman medidas dependiendo del país en específico en caso de haber problemas de insatisfacción. «*Nosotros estamos divididos por región Latinoamérica, Europa, Asia, Asia Pacifico, Oceanía. Entonces son cinco regiones a nivel mundial y ahí se saca el indicador y a fin de año se hace un balance de las cosas positivas y las cosas que tenemos que mejorar y sacamos ese porcentaje. La verdad que los resultados que presentamos son de ese indicador "About You"*» (Gatica & Ruz, 2014, pág. 64). En relación a esta encuesta, IBM desarrolló en 2017 una guía para encuestas a empleados LGBTQ+, llamada "Getting LGBT+ inclusion right in employee surveys", o, "Lograr la inclusión LGBT+ en las encuestas de empleados". Esta guía apunta a las preguntas relevantes para conocer la satisfacción de los empleados LGBTQ+, las consideraciones a tener en temas de lenguaje apropiado, y tener también una consideración global, con respecto a país en donde estén ubicados, ya que este puede no ser un país inclusivo o hasta prohíba este tipo de encuestas (IBM, 2017).

Por último, se destaca también de la entrevista, la mención que hace Facundo sobre los ejecutivos LGBTQ+ de IBM, que son más del 50% a nivel mundial, «*es algo muy lindo de recibir, que una persona de tal magnitud me lidera*» (Gatica & Ruz, 2014, pág. 66).

En conclusión, podemos extraer que IBM:

- Tiene políticas de I&D con foco LGBTQ+.
- Otorga beneficios IBM a parejas LGBTQ+, tal y como a parejas heterosexuales.
- Ha implementado políticas de antidiscriminación, con foco en "orientación sexual".
- Cuenta con encargados regionales de I&D con especial foco a la comunidad LGBTQ+.
- Ofrece capacitaciones y cursos especializados en I&D para distintos niveles jerárquicos en la empresa.

Lo que IBM ha hecho en el ámbito de la inclusión LGBTQ+ en los factores claves extraídos de la Radiografía Pride Connection 2019, es la razón por la cual lo consideramos un caso de éxito, no tan solo a nivel nacional, sino que también internacional, ya que todas las políticas y acciones mencionadas son aplicadas en más de 50 países en los que la empresa está presente. El éxito de la empresa es medido principalmente por el sentir de sus empleados y directivos, como se muestra en la entrevista realizada a Facundo Chas en donde menciona que IBM sin diversidad no existiría, ya que son los empleados los que le dan valor a la empresa. También mide la

productividad con el ambiente laboral, ya que sus empleados no tienen la necesidad de esconderse ni mentir sobre su orientación sexual, por lo que la felicidad y comodidad en el trabajo influye en cómo se desempeñan los empleados. Por último, la representatividad LGBTQ+ a nivel de los ejecutivos, juega un importante rol para los nuevos empleados o quienes estén postulando a un puesto en la empresa y sean parte de esa comunidad, ya que se pueden ver representados en un líder.

Conclusión y discusión

Una vez realizada la investigación y obtenidos resultados se concluye que los objetivos generales y específicos se responden en el siguiente orden. Partiendo por el objetivo general que hacía relación a identificar cuáles son los beneficios de las empresas que adoptan la inclusión y diversidad como en su estrategia competitiva, podemos decir que son (sin orden de importancia):

- Disminución en la rotación de personal:

La adopción e integración de políticas de inclusión y diversidad motivan a los trabajadores ya que hacen que se sientan, valga la redundancia, incluidos. Que se sientan parte importante de la empresa y, por tanto, que desaparezcan los motivos para irse. Al generarse una oportunidad de trabajo que sea acorde a las competencias profesionales del individuo, aumenta su independencia, libera energía y mejora su autoevaluación personal. Por otro lado, una oportunidad laboral entrega la confianza que se necesita para plantearse nuevas metas, ya sean personales o sociales, lo que fortalece el desarrollo de nuevas habilidades y la participación social. AHA Global Consulting en una publicación del año 2015 llamada "Beneficios de la Inclusión, una Perspectiva Organizacional" explica que para la empresa por su parte es conveniente que una persona se sienta así de satisfecha y agradecida pues disminuyen los costos asociados a terminar un contrato de trabajo e iniciar la búsqueda para llenar la vacante. Estos costos son: Las horas de trabajo que toma llevar a cabo el proceso de negociación de salida de un trabajador, es decir, el trabajador que se retira de su puesto laboral podría recibir $0 al momento de irse, pero el tiempo que se ocupa en el proceso de negociación tiene un costo para la empresa. Ahora bien, si el trabajador luego del proceso de negociación recibiera una indemnización, también se le considera como un costo. Otros costos son los relacionados a las actividades administrativas al momento del termino de relación laboral, actividades como las que desarrolla el departamento de recursos humanos, el departamento de finanzas, entre otros. Según entrevistas realizadas por expertos en supervisión de AHA! Global Consulting, las últimas dos semanas del trabajador en la empresa marcan una pérdida de productividad del 25%, esto se puede deber a la desmotivación, tiempo que se ocupa en el proceso de negociación de salida e ingreso a una nueva empresa, entrega de información a miembros del equipo que tomarán sus funciones, entre otros. Si el trabajador que se fue no es reemplazado inmediatamente por uno nuevo, queda una vacante que significa más trabajo

para el resto de los empleados, lo que conlleva en muchas ocasiones, la realización de horas extras por parte del equipo (que deben ser remuneradas) o un costo de ayuda, en el que un staff temporal debe dejar sus funciones habituales para cubrir las necesidades esporádicas de la situación. Cuando se comienza la búsqueda de una nueva vacante eso involucra costos como publicar la vacante en distintos portales de empleo, luego el proceso de selección que en muchas empresas es externo y debe ser pagado, o si es realizado por la empresa, se consideran gastos como revisar CV, preselección, entrevistar personales , pruebas psicológicas y más. Se calcula que este proceso tiene un valor de $3.376.097 CLP por cada vez que un empleado decide irse de la empresa. Por tanto, el hecho de que la rotación de personal disminuya al generar políticas internas de inclusión es un gran beneficio para la empresa. (AHA! Global Consulting, 2015). Entonces, ¿Qué debe hacer una empresa para beneficiarse de la disminución de la rotación de personal? Tomando como ejemplo a IBM, Walmart Chile S.A. y Bayer S.A. podemos concluir que para que los empleados tengan un mayor grado de compromiso y no abandonar su puesto de trabajo una empresa debe:

- ✓ Al momento de comenzar con la búsqueda de nuevos trabajadores, ser claros con el perfil que se desea, explicando cuales son las habilidades y conocimientos que se requieren.
- ✓ Implementar políticas anti-discriminación de conocimiento público, para que el conjunto de trabajadores formen espacios acogedores.
- ✓ Ofrecer capacitaciones y cursos especializados en inclusión y discapacidad a distintos niveles jerárquicos de la empresa.
- ✓ Realizar encuestas sobre la opinión de los empleados.
- ✓ Entregar a los trabajadores las opiniones de los clientes acerca de los productos o servicios de la empresa.
- ✓ Realizar evaluación de rendimiento laboral que sean iguales para todos.

- <u>Disminución del ausentismo laboral:</u>

Uno de los mitos y prejuicios que reciben las personas en situación de discapacidad, es que son más enfermizas y por ende, falta en reiteradas ocasiones al trabajo. Como pudimos estudiar, la discapacidad no es una enfermedad, más bien, un estado de salud de una persona. Tenemos el caso de Liguria, empresa dedicada al rubro gastronómico que cuenta con el 7% de empleados en situación de discapacidad y cuyo dueño es Marcelo Cicali,

padre de un niño con Síndrome de Down y convencido de que la discapacidad es solo una falta de habilidad, habilidad que se puede desarrollar. Marcelo en una reseña del Hogar de Cristo habla desde su experiencia personal «*el promedio de licencias médicas de los trabajadores con discapacidad del Liguria es mucho menor que el de las personas que no tienen discapacidad. Las evaluaciones de desempeño son mucho mejores, no tienen tasas de atraso ni ausentismo. Es excepcional trabajar con personas que tienen discapacidad. Creo que la inclusión es lo que le falta a Chile para humanizar a la sociedad y a las empresas*» (Hogar de Cristo, 2019) El tener políticas de inclusión y diversidad, propicia un ambiente basado en el bienestar de los empleados, lo que hace que los trabajadores sean más comprometidos y responsables. Este punto tiene mucha relación con las dificultades a la hora de conseguir un trabajo por parte de los grupos en estudio, por esto se genera una gran preocupación por cuidarlo y mantenerlo. Este resultado es diferente cuando hablamos de la tasa de inasistencia laboral de las mujeres. El primer Estudio de Ausentismo Laboral producido por licencias médicas de causa común que analiza cerca de 50.000 trabajadores, elaborado por la Cámara de Comercio de Santiago y la empresa Inmune arroja que entre agosto del año 2017 y septiembre del año 2018 el índice de ausentismo laboral alcanzó el 5,3%, lo que equivale a 10,4 días perdidos por trabajador. Los hombres el promedio tienen una tasa de ausentismo laboral de un 3,3% y las mujeres doblan y superan esta cifra alcanzando el 7,4% de ausentismo al trabajo (Cámara de Comercio de Santiago, Empresa Inmune, 2018). Esto en general puede ser por el dato que aportó el Instituto Nacional de Estadísticas sobre la tasa de ocupación informal de las mujeres en comparación con la de los hombres durante el año 2017. Las mujeres tienen una tasa de ocupación informal de un 31,9% y los hombres de un 28,6%, es decir, las mujeres realizan muchas más labores fuera de lo que se considera un empleo remunerado, lo que quita tiempo y energía, pudiéndolas hacer más susceptibles a altos niveles de estrés, cansancio y/o enfermedades. Entonces, ¿Cuál podría ser el beneficio empresarial de contratar mujeres? La asistencia laboral claramente no es un beneficio. Sin embargo, según la experiencia de Bayer S.A. y el estudio publicado por el Banco Mundial concluimos que:

- ✓ Aceptar a los trabajadores por sus capacidades y no su sexo biológico permite a la empresa acceder al mejor talento posible.

- ✓ La dinámica del equipo se ve fortalecida y agiliza el proceso de la toma de decisiones.
- ✓ Promover internamente a mujeres y entregar beneficios que ellas valoren, ahorra a la empresa el costo de capacitar y contratar a nuevos empleados.

- Aumento en la eficiencia y eficacia de las labores diarias:

¿Puede una empresa ser eficiente y eficaz? Claramente sí. La empresa se debe esforzar no solamente por cumplir los objetivos propuestos, si no también, por utilizar de la mejor manera posible sus recursos para lograr estos objetivos. La inclusión tiene un papel fundamental en la utilización de recursos pues al llevarla a cabo no se desperdicia talento alguno. Ahora bien, ¿Cómo sabe la empresa si está siendo eficiente y eficaz?

La eficacia se mide de la siguiente manera: (Resultado alcanzado / Resultado previsto) *100.

La eficiencia se mide: (Resultado alcanzando / Costo real) * Tiempo invertido / (Resultado esperado / Coste estimado) * Tiempo previsto

¿Cómo la empresa se beneficia en el aumento de la eficiencia y eficacia?

- ✓ Los trabajadores al sentirse valorados y considerados, se muestran más dispuestos a esforzarse y buscan mejorar en sus trabajos.
- ✓ Recursos empresariales bien utilizados
- ✓ Mayor calidad de las actividades realizadas debido a que midiendo la eficiencia y la eficacia la empresa sabe que donde se necesita incentivar a los empleados.
- ✓ Analizar la eficiencia y la eficacia de la empresa constantemente genera conocimiento real de lo que se está logrando versus lo que se espera lograr, por ende, guía a las empresas a la mejora continua, haciéndola más competitiva.

- Mejora en la imagen corporativa:

En términos de imagen, ser una empresa inclusiva y diversa hoy en día es un gran atractivo que ayuda al posicionamiento corporativo y como marca. También ayuda a la reputación de la empresa y conecta los valores de nivel corporativo con las preocupaciones de la sociedad, al empatizar con los grupos históricamente marginados. Si bien durante la investigación no se analizaron estudios relacionado a la Imagen Corporativa podemos llegar a la conclusión de que esta se ve beneficiada mediante este ejemplo: Tenemos una empresa A que debe y quiere cumplir la Ley 21.015, sin embargo, se ve imposibilitada por contratar personas en situación de

discapacidad por diferentes motivos, esto la hace recurrir a la contratación de servicios de una empresa B, esta empresa B debe cumplir con el 1% de trabajadores en situación de discapacidad para que ambas empresas en el proceso cumplan la ley. Al momento que la empresa A busca candidatos de empresa B, se fija en como la inclusión a beneficiado la imagen corporativa de las empresas candidatas, se ha de fijar no solo en el costo monetario al momento de negociar, sino también en los reconocimientos que ha recibido la empresa B en temas de inclusión. La inclusión entonces entrega a la empresa B cierta competitividad para ser escogida por sobre las otras empresas.

En relación a los objetivos específicos, primero partiremos por los factores claves que las empresas deben considerar al formular políticas de inclusión y diversidad. En este caso, los estudios revisados junto con los casos de éxito, concuerdan en varios aspectos. Los factores claves son:

1.- Generar políticas empresariales internas específicas que tengan relación con los grupos analizados (discapacidad, mujeres y comunidad LGBTQ+), ya sea en establecer una cuota de contratación para que sea un ambiente diverso como es el caso de la diversidad de género, o cumplir con la legislación en temas de Inclusión Laboral para personas en situación de discapacidad o simplemente no discriminar a los candidatos y empleados por su preferencia sexual o identidad de género.

2.- Es importante el tener encargados o representantes en el área de inclusión y diversidad, y que estos generen y promuevan capacitaciones, cursos y entrenamientos relacionados a los grupos estudiados, así como también vayan midiendo el avance en materia de inclusión que se registre en la empresa.

3.- Generar las condiciones tanto estructurales como también en el clima laboral para los empleados es otro factor. Por ejemplo, adecuar espacios para empleados que se desplazan con sillas de ruedas, proveer espacios privados para la lactancia a las empleadas que son madres, como también generar un clima de respeto en relación a la identidad sexual o de género de los empleados.

4.- Personalmente consideramos uno de los más integrales e importantes factores, es el promover el RESPETO. Como se mencionó en la investigación, el objetivo final de la integración de políticas antidiscriminación, de inclusión y diversidad, debiera ser el respeto por las personas y la apreciación por el valor que estas puedan entregar a la

empresa, más allá de su identidad sexual, raza, género, o condición física. Esto se puede lograr teniendo métodos de difusión como revistas, periódicos, pagina web, entre otros en los que se informe a todo el personal de las actividades que se hacen en temas de inclusión por parte de la empresa, ya sean charlas, reconocimientos u otros. Y siempre invitarlos a participar de estos encuentros.

5.- Fomentar el que las empresas pongan a disposición baños mixtos, que permitan que la gente se vista dentro de la formalidad pero sin concepto de género formado, que las publicaciones sean para todas las personas, es decir, que todos puedan postular a los puestos de trabajos, que las oportunidades sean entregadas por años de experiencia, conocimientos destacados entre otros y no por su sexo de nacimiento, son herramientas que se puede implementar para hacer sentir más acogido a personas de la comunidad LGBTQ+.

6.- Las empresas deben tener Políticas internas o códigos para que todos tengan conocimiento sobre la inclusión que se vive en la empresa. Por otro lado, las leyes laborales deben apoyar la inclusión, no solo penar a las empresas que no cumplan la Ley, si no, incentivar a las empresas a cumplirla. Esto nos acerca al segundo objetivo específico.

El segundo objetivo específico trata sobre identificar en la legislación chilena incentivos para que las empresas consideren la inclusión y diversidad en sus políticas internas. En este punto consideramos que, hasta el día de hoy, la ley chilena está al debe con la inclusión laboral. A pesar de existir leyes de antidiscriminación y de inclusión laboral a personas en situación de discapacidad, estas fallan en cuanto a incentivar se trata. Uno de los análisis es en referencia a la Ley 21.015 de Inclusión Laboral, ya que las multas que se imponen a las empresas por no cumplimiento parecen ser muy bajas, lo que hace que las empresas prefieran pagar la multa en vez de hacer el esfuerzo por cumplir la ley. Sin embargo, entendemos que el espíritu de la ley no solo es el de cumplir con el objetivo de la contratación de personas y zafarse de una multa, sino con que va más allá, y trata del cambio de las políticas internas y un cambio en la sociedad. Por lo que, contratar a personas en situación de discapacidad no es cumplir el espíritu de la ley. Y es también que entender el espíritu de esta no es una exigencia. Lo que falta es otorgar herramientas e indicaciones de cómo incluir de forma correcta, la preparación previa, el entender a las

personas por su "capacidad" y no por su discapacidad, género o preferencia solo por cumplir con una ley.

Uno de los argumentos dados por las empresas es que no han encontrado personas en situación de discapacidad que cumplan con el perfil para los cargos (Diario Concepción, 2018), esto lo explica Carmen Peralta, Gerente Comercial de Key Clouding, «*muchos gerentes de Recursos Humanos se preguntan dónde van a encontrar a personas con las características necesarias, ya que no existen bolsas de trabajo o consultoras especializadas en reclutar y seleccionar este tipo de perfiles*» (Diario Concepción, 2018)**.** La encuesta realizada por Key Clouding[29] mostró que «l*as principales dificultades para contratar a dicho grupo es la falta de infraestructura (65,62%); 36% aduce desconocimiento de jefaturas sobre cómo abordar las relaciones laborales con personas minusválidas; 20% ve como dificultad el que dichos postulantes no tengan las competencias específicas para cargos disponibles y, el 27% dijo que no existen personas suficientes para ser incluidas en el mercado laboral*» (Diario Concepción, 2018). Esto tiene directa relación a los factores claves mencionados anteriormente, lo que lleva a cuestionarse si la Ley incentiva lo suficiente para que las empresas estén dispuestas a realizar el cambio hacia la inclusión.

Si bien no ha sido un tema tratado en la investigación ya que es nuevo en comparación con el tiempo en el que se desarrolló la investigación, creemos que es importante mencionar la Paridad de Género como una Ley que se debe considerar por todas las empresas. Los objetivos de esta ley son principalmente tres: aumentar la participación laboral de la mujer, reducir las diferencias de salarios entre mujer y hombre y aumentar la presencia de mujeres en altos cargos disminuyendo las barreras que las hagan ascender. Para cumplir estos objetivos se deben implementar medidas como lo son (Iniciativa de Paridad de Género Chile)(s.f.):

- Apoyar la reforma del artículo 203 del Código laboral y a la extensión del programa 4 a 7 del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género (Véase Anexo 5).
- Desarrollar compromisos pendientes hacia la paridad de género en altos cargos y gerencias de organizaciones privadas.
- Llegar a acuerdos con empresas dedicadas al reclutamiento, para así asegurar el aumento de mujeres en altos cargos.

[29] La plataforma Online de Selección Laboral realizó en 2018 (entre 15 y 22 de febrero) una encuesta a 300 ejecutivos de empresas nacionales.

- Difundir los elementos del Servicio Civil para que mujeres pueda acceder a altos cargos de empresas públicas
- Reducir diferencias de sueldo entre mujeres y hombres que se desempeñan en el sector público y privado.
- Alianza para impulsar la difusión y promover avances en los reportes 385 y 386 de la comisión del mercado financiero.
- Se propone modificar la Ley 20.348 que trata sobre la igualdad de salarios entre géneros.
- Se propone implementar un enfoque de género en las políticas de la empresa
- Anima a reconocer y certificar a las empresas que instauren prácticas de paridad de género
- Se promueven programas para sensibilizar acerca de los estereotipos de género.

Cabe destacar que esta ley no promueve la discriminación, más bien, el equilibrio entre sexos.

Esta Ley es un gran avance para la Inclusión y Diversidad en grados más altos que las empresas, como lo es a nivel del órgano constituyente, lo que marca un precedente para avanzar aún más en temas de inclusión de la mujer.

Por último en cuanto a las leyes, la Ley Antidiscriminación (Ley N° 20.609), carece de una regulación y reglamento legítimo que incentive realmente a las víctimas a denunciar y a las empresas a aplicar cambios en torno a la inclusión. A principios del año 2019, el MOVILH propuso una reforma a la Ley, donde «*proponen la creación de una institucionalidad contra la discriminación*» (Ley Zamudio - MOVILH, 2019). Algunas de las propuestas son:

1. «*Crea una institucionalidad antidiscriminatoria cuyos objetivos son ayudar legal y psicológicamente a las víctimas, generar políticas públicas preventivas de la discriminación y supervigilar la aplicación de la ley, entre otra*».
2. «*Incorpora un artículo que obliga a indemnizar el daño moral y material causado a las personas afectadas por discriminación. En la actualidad, las multas van con cargo al fisco, lo que también desmotiva las denuncias*».
3. «*Creación de un reglamento sobre la ley*» (Ley Zamudio - MOVILH, 2019).

Uno de los motivantes para la reforma de la Ley Antidiscriminación es que a pesar de que las denuncias han aumentado, estas no han llegado a la justicia, ya que las falencias de esta legislación han dejado desvalidas las denuncias (El Desconcierto, 2019). Sería importante para el avance de la inclusión en temas de la diversidad sexual el que la reforma propuesta por el

MOVILH se aplique y que se provea de capacitaciones adecuadas a las empresas y sus empleados.

Tercer y último objetivo es la evaluación de los casos de éxito de empresas nacionales e internacionales reconociendo las políticas adoptadas que influyen en su competitividad. Al evaluar los casos de Walmart, Bayer e IBM y los estudios específicos que catalogan a estas empresas como exitosas, podemos extraer que estas empresas no sólo se enfocan en un sólo tipo de inclusión, como nos basamos en esta investigación, si no que sus esfuerzos van más allá. Estas empresas hacen un esfuerzo por incluir íntegramente mediante un proceso en el cual se enfocan en el ambiente, en la filosofía, en los compañeros de trabajo, en los planes estratégicos entre otros. Se distinguen por valorar a sus empleados por sus capacidades e individualidad y no por su condición. Promueven la inclusión y diversidad como parte de sus valores y no sólo como una política adoptada porque la ley lo exige o está de moda, lo que las posiciona por encima de muchas otras empresas. Gracias a estos esfuerzos han recibido distintos reconocimientos.

En el caso de Walmart Chile S.A. el año 2017 fue escogido como una de las compañías preferidas para trabajar durante aquel año por el ranking Employers for Youth (Walmart Chile, 2017). También en el año 2017 Walmart organiza una rueda de negocios llamada "2do Encuentro Anual de Walmart Chile con Mujeres Proveedoras", esta reunión incluyó una feria de exhibición de productos y charlas de inducción. Este mismo año Walmart Chile es reconocido por el ranking IMAD dejando la empresa en el 7° lugar en el ranking general y el 2° lugar en la industria del retail. Esto se debió a que implementó programas de capacitación para mujeres como lo fueron "Formación de mujeres en la industria de alimentos", "Crece Mujer", y "Mujeres en Retail". Estos programas dieron como resultado que el 57,7% de la empresa sea de sexo femenino, y que el 41,8% de los puestos de liderazgo son ocupados por mujeres. El año 2018 el programa "Todos por la inclusión" tenía como fin promover la incorporación de personas con discapacidad en todas las áreas de la compañía, esta idea fue premiada por la Organización Iberoamericana de Seguridad Social con el premio "Iberoamérica Incluye 2018", premio que distingue a las iniciativas innovadores que impulsan las oportunidades laborales a personas en situación de discapacidad (Walmart Chile, 2018). Este mismo año, Walmart Chile realiza su primer Diversity Challenge en donde participaron más de 40 personas de 16 empresas distintas con el fin de construir las mejores iniciativas para impulsar la diversidad e inclusión en las organizaciones (ReIN, 2019). Para el año 2019 Walmart realiza la primera feria laboral virtual

inclusiva, en donde no solo se entregaron datos sobre los puestos administrativos, si no también se ofrecieron puestos laborales a personas en situación de discapacidad (Walmart Chile, 2019). El mismo año realiza una convocatoria para el programa "Mujeres para Chile" el cual pretende formar mujeres emprendedoras a lo largo de todo Chile. Este programa entrega herramientas a mujeres emprendedoras tales como: Estrategia de Negocios, Planes de Marketing, Packaging atractivo Logística de abastecimiento, entre otros temas (Walmart Chile - Mujeres Emprendedoras)(s.f.).

El año 2019 tanto Walmart Chile S.A., Bayer S.A. y IBM fueron reconocidas por Equidad CL, programa llevado a cabo por HRC y Fundación Iguales. Este programa reconoce a las tres empresas estudiadas con anterioridad como parte de las 15 empresas que son ideales como lugares para trabajar para personas de diversidad sexual y de género. (HRCONNECT, 2019)

El 2019 IBM también recibió reconocimientos por parte de la Agencia Nacional de Discapacidad con la entrega del Sello Gestión Inclusiva, el cual destaca a las empresas que sean ejemplares en la inclusión de personas en situación de discapacidad en materia de recursos humanos, accesibilidad y compras inclusivas. Por otro lado también ha recibido el reconocimiento de Pride Connection y de ReIN.

Bayer S.A. ha recibido reconocimientos por ReIN, Pride Connection y el Ranking IMAD.

Con respecto a la hipótesis planteada, la cual es "Las empresas con políticas de inclusión muestran mejoras en su imagen organizacional y competitividad tanto a nivel nacional como internacional", podemos en tanto concluir que los resultados de la investigación la validan. Esto ya que como comentamos anteriormente, las empresas analizadas al integrar la inclusión y diversidad en sus políticas han visto resultados positivos en torno al ambiente de trabajo, el compromiso de los trabajadores con la empresa, como también en ganancias que los mismos ejecutivos comentan que son de carácter monetario. Esto último se consigue por la comentada baja en la rotación de personal, disminución de licencias médicas, mayor seguridad de los empleados en cuanto a su puesto de trabajo y a que sean más comprometidos. El que exista un mayor compromiso con el trabajo conlleva al cumplimiento eficiente y eficaz de las metas de la empresa, lo que la lleva, en definitiva, a que sea más competitiva. En cuanto al nivel de competitividad, podemos concluir que de manera que la empresa se comprometa con la inclusión y diversidad, cumpliendo con las leyes, se involucre con organizaciones certificadoras, cumplan

los parámetros de las organizaciones internacionales, y busque siempre estar un paso más adelante, esta será vista y se situará como una empresa competitiva a nivel nacional e internacional.

Finalmente, como hemos visto por las definiciones de distintos autores, estos coinciden en que la competitividad se da cuando las empresas, bajo condiciones favorables, producen bienes y/o servicios que superan a su competencia, y también, que la competitividad no solo se basa en el producto o servicio que ofrecen, sino que es igual de importante el ambiente en el que se desarrollan y las decisiones que deben tomar para que este sea beneficioso. Con esta información podemos concluir que en teoría, las empresas que tomen la decisión de desarrollar políticas y una filosofía en base a la inclusión y diversidad en el ambiente laboral, aumentarán su nivel de competitividad, sin embargo, como hemos estudiado, la teoría se ve aplicada en la realidad al analizar los resultados de las empresas y los factores de éxito analizados.

Dentro de nuestra carrera universitaria y gracias los programas de intercambio que la Universidad ofrece es que aprendemos a desarrollarnos en un ambiente cultural extenso, aprendiendo a ser hospitalarios e inclusivos con el compañero extranjero. Creemos que la relevancia de esta investigación a nivel profesional radica en que, nuestra misión como Administradoras de Negocios Internacionales es crear, apoyar o evaluar proyectos en colaboración con distintas organizaciones, la región y el país. Dado el estallido social al que entró Chile en el año 2019 es sumamente necesario tener conciencia que los humanos son únicos y que son sus diferencias las que mayor aporte dan a la sociedad, y, por consiguiente, a las empresas, quienes son las que deben reconocer la diversidad, validarla e incluirla de manera apropiada, en caso de que se quiera destacar en el mundo actual como empresa competitiva. Es de suma importancia que un Administrador en Negocios Internacionales comprenda el proceso de inclusión laboral para que luego en la empresa en la que se desarrolle profesionalmente ayude en las competencias y sea un ejemplo a seguir en el tema.

Como alumnas de esta carrera y por sobre todo como jóvenes, estamos en constante cercanía con la comunidad LGBTQ+ y nos encontramos activas en la lucha por la equidad de género, sin embargo, esta investigación nos ha acercado mucho a la realidad que viven las personas en situación de discapacidad, hemos aprendido herramientas para desenvolvernos con naturalidad y hemos desarrollado la empatía que no sabíamos que nos faltaba.

Para finalizar, con esta investigación se propone entonces la realización de nuevos estudios que ahonden en los efectos reales que tiene integración de la inclusión y diversidad en las organizaciones, haciendo énfasis en variables cuantitativas y mesurables, como la productividad y la rentabilidad de la empresa.

Bibliografía

ACHS. (10 de Abril de 2019). *Prácticas para lograr una mejor inclusión laboral.* Obtenido de ACHS: https://www.achs.cl/portal/ACHS-Corporativo/newsletters/pymes-achs-al-dia/Paginas/Como-incorporar-a-personas-con-discapacidad-en-la-empresa.aspx

AHA! Global Consulting. (2015). *Beneficios de la Inclusión, una Persectiva Organizacional.* Santiago.

Alirio-Argote, M. (22 de Noviembre de 2016). *Reflexionando acerca de las agendas prospectivas para la productividad y competitividad.* Obtenido de Revista Investigaciones: http://revistas.sena.edu.co/index.php/riag/article/download/836/918

Amaya, V. (28 de Marzo de 2017). #EmpowerWomen: ¡Qué crezcan nuestras proveedoras! (Walmart, Entrevistador)

América Retail. (6 de Febrero de 2019). *Chile: Walmart Chile duplica exigencia de Ley de Inclusión Laboral.* Obtenido de América Retail: https://www.america-retail.com/chile/chile-walmart-chile-duplica-exigencia-de-ley-de-inclusion-laboral/

Banco Mundial. (30 de Marzo de 2015). *Seis ejemplos que demuestran que contratar mujeres es un buen negocio.* Obtenido de Banco Mundial: https://www.bancomundial.org/es/news/feature/2015/03/30/seis-ejemplos-que-demuestran-que-contratar-mujeres-es-un-buen-negocio

Bayer. (4 de Marzo de 2019). *Mujeres trabajando por una vida mejor*. Obtenido de Bayer Centro América y el Caribe: https://centroamerica.bayer.com/es/noticias/mujeres-trabajando-por-una-vida-mejor.php

Bayer. (s.f.). *Nuestros valores*. Obtenido de Bayer Centro América y el Caribe: https://centroamerica.bayer.com/es/quienes-somos/mision-y-valores/

BCN. (20 de Marzo de 2015). *Ministerio de la Mujer y Equidad de Género*. Obtenido de Biblioteca del Congreso Nacional de Chile: https://www.bcn.cl/leyfacil/recurso/ministerio-de-la-mujer-y-equidad-de-genero

BCN. (26 de Enero de 2017). *Bioética.* Obtenido de Biblioteca del Congreso Nacional de Chile: https://www.bcn.cl/observatorio/bioetica/noticias/igualad-de-genero

Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. (21 de Abril de 2015). *Ley 20.830*. Obtenido de BCN: https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1075210&idVersion=2015-10-22

Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. (07 de Diciembre de 2017). *Historia de la Ley N° 21.050*. Obtenido de BCN: https://www.bcn.cl/historiadelaley/nc/historia-de-la-ley/7243/

Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. (s.f.). *El Poder Legislativo - La Ley*. Recuperado el Octubre de 2019, de BCN: https://www.bcn.cl/formacioncivica/detalle_guia?h=10221.3/45762

BNAméricas. (s.f.). *International Business Machines Corp. (IBM)*. Recuperado el Diciembre de 2019, de BNAméricas: https://www.bnamericas.com/en/company-profile/international-business-machines-corp-ibm

Business Dictionary. (s.f.). *Workforce Diversity*. Recuperado el Octubre de 2019, de Business Dictionary: http://www.businessdictionary.com/definition/workforce-diversity.html

Cámara de Comercio de Santiago, Empresa Inmune. (2018). *Primer Estudio de Ausentismo Laboral producido por Licencia Médica Común.* Santiago.

Castillero, O. (2018). *Los 6 tipos de discapacidad y sus características.* Obtenido de Psicología y Mente: https://psicologiaymente.com/salud/tipos-de-discapacidad

Centro de consultas - Dirección del Trabajo. (s.f.). *Centro de consultas - Ley de Inclusión Laboral (Ley N° 21.015)*. Recuperado el Octubre de 2019, de Dirección del Trabajo: https://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-propertyvalue-167780.html

CNN Chile. (1 de Marzo de 2019). *Casi $200 mil de diferencia entre hombres y mujeres: Las preocupantes cifras de la brecha salarial en Chile.* Obtenido de CNN Chile: https://www.cnnchile.com/8m/casi-200-mil-de-diferencia-entre-hombres-y-mujeres-las-preocupantes-cifras-de-la-brecha-salarial-en-chile_20190301/

CNN Español. (28 de Junio de 2019). *Cómo los disturbios de Stonewall inspiraron las celebraciones del Orgullo en todo el mundo.* Obtenido de CNN Español: https://cnnespanol.cnn.com/2019/06/28/como-los-disturbios-de-stonewall-inspiraron-las-celebraciones-del-orgullo-en-todo-el-mundo/

Código Nuevo. (29 de Noviembre de 2017). *Estos son los 11 derechos sexuales que no sabías que tenías.* Obtenido de Código Nuevo: https://www.codigonuevo.com/relaciones/11-derechos-sexuales-sabias

Defensoría de la Discapacidad. (s.f.). *Derechos Humanos y Discapacidad*. Recuperado el Octubre de 2019, de Defensoría de la Discapacidad: https://defensoriadeladiscapacidad.cl/educacion-legal/derechos-humanos-y-discapacidad

Diario Concepción. (30 de Marzo de 2018). *Un 40% de empresas cree que no podrá cumplir con cuota de inclusión laboral.* Obtenido de Diario Concepción: https://www.diarioconcepcion.cl/ciudad/2018/03/30/un-40-de-empresas-cree-que-no-podra-cumplir-con-cuota-de-inclusion-laboral.html

Diario El País. (21 de Febrero de 2019). *Por la igualdad laboral de género.* Obtenido de Diario El País: https://elpais.com/economia/2019/02/21/actualidad/1550748131_647493.html

Diario Universidad de Chile. (19 de Diciembre de 2019). *Cámara aprueba paridad de género, cuotas indígenas y candidaturas independientes.* Obtenido de Diario U de Chile: https://radio.uchile.cl/2019/12/19/camara-aprueba-paridad-de-genero-cuotas-indigenas-y-candidaturas-independientes/

Dirección del Trabajo. (s.f.). *¿Quién califica y certifica la calidad de persona con discapacidad de un trabajador?* Recuperado el Octubre de 2019, de Dirección del Trabajo: https://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-propertyvalue-167780.html

Dirección del Trabajo. (s.f.). *Sistema de Equidad de Género.* Recuperado el Octubre de 2019, de Dirección del Trabajo: https://www.dt.gob.cl/portal/1626/w3-article-100096.html

Dos Manzanas. (1 de Diciembre de 2018). *Tras años de trabajo y lucha de las organizaciones trans y LGTB de Chile, Sebastián Piñera promulga la nueva ley de identidad de género.* Obtenido de Dos Manzanas: https://www.dosmanzanas.com/2018/12/tras-anos-de-trabajo-y-lucha-de-las-organizaciones-trans-y-lgtb-de-chile-sebastian-pinera-promulga-la-nueva-ley-de-identidad-de-genero.html

Economía y Negocios. (21 de Marzo de 2012). *IBM busca duplicar su operación en Chile hacia 2015*. Obtenido de Economía y Negocios: http://www.economiaynegocios.cl/noticias/noticias.asp?id=94566

EGF and the City. (2015). EMPRESA Y DIVERSIDAD SEXUAL: LA CONVENIENCIA DE UN TÁNDEM RESPONSABLE. *EGF AND THE CITY*, 40-41.

El Desconcierto. (14 de Octubre de 2019). *Ley Zamudio al límite: Las vidas que marginó la regulación antidiscriminación.* Obtenido de El Desconcierto: https://www.eldesconcierto.cl/2019/10/14/ley-zamudio-al-limite-las-vidas-que-margino-la-regulacion-antidiscriminacion/

El Economista América - Chile. (19 de Junio de 2019). *Inclusión laboral en Chile: la deuda que aún está lejos de pagarse.* Obtenido de El Economista América - Chile: https://www.eleconomistaamerica.cl/empresas-eAm-chile/noticias/9950303/06/19/Inclusion-laboral-en-Chile-la-deuda-que-aun-esta-lejos-de-pagarse.html

El Mostrador. (2 de Diciembre de 2018). *Machismo corporativo: Sólo 4% de las empresas tiene a una mujer como gerenta general.* Obtenido de El Mostrador: https://www.elmostrador.cl/braga/2018/12/02/machismo-corporativo-solo-4-de-las-empresas-tiene-a-una-mujer-como-gerenta-general/

El Mostrador. (30 de Julio de 2018). *Pride Connection: la red empresarial que ha corrido el velo en las empresas chilenas.* Obtenido de El Mostrador: https://www.elmostrador.cl/mercados/2018/07/30/todos-trabajamos/

El Mostrador. (1 de Mayo de 2019). *Día del trabajador y discapacidad: la sanción que amenaza la inclusión.* Obtenido de El Mostrador: https://www.elmostrador.cl/agenda-pais/2019/05/01/dia-del-trabajador-y-discapacidad-la-sancion-que-amenaza-la-inclusion/

EMOL. (30 de Septiembre de 2018). *Casen 2017: Personas que se declaran homosexuales en Chile superan las 220 mil.* Obtenido de EMOL.com: https://www.emol.com/noticias/Nacional/2018/09/30/922292/Casen-2017-Personas-que-se-declaran-homosexuales-en-Chile-superan-las-220-mil.html

EMOL. (8 de Octubre de 2019). *Chile se mantiene en el lugar 33° en el Índice de Competitividad, pero sigue en deuda en innovación y mercado laboral.* Obtenido de EMOL : https://www.emol.com/noticias/Economia/2019/10/08/963685/Chile-en-el-puesto-33.html

Estrategia Magazine. (4 de Septiembre de 2018). *La Historia de Bayer.* Obtenido de Estrategia Magazine: https://www.estrategiamagazine.com/glosario-de-marcas-famosas/bayer-historia-de-bayer-logo-de-bayer-mision-de-bayer-hitos-de-bayer-marcas-de-bayer-2/

Estrategia Magazine. (20 de Agosto de 2018). *La historia de Walmart.* Obtenido de La historia de Walmart: https://www.estrategiamagazine.com/glosario-de-marcas-famosas/wal-mart-historia-de-walmart-logo-de-walmart-imagen-de-walmart-logos-en-la-historia-de-walmart-2/

Factor Capital Humano. (s.f.). *¿Cómo lograr una verdadera inclusión laboral LGBT+?* Recuperado el Diciembre de 2019, de Factor Capital Humano: https://factorcapitalhumano.com/destacado-home/como-lograr-una-verdadera-inclusion-laboral-lgbt/2019/06/

Forbes. (9 de Mayo de 2018). *¿Es importante la inclusión laboral en tu empresa?* Obtenido de Forbes: https://forbes.es/business/42450/es-importante-la-inclusion-laboral-en-tu-empresa/

Forbes. (8 de Mayo de 2018). *¿Es Importante la Inclusión Laboral en tu Empresa?* Obtenido de Forbes: https://forbes.es/business/42450/es-importante-la-inclusion-laboral-en-tu-empresa/

Fundación Adecco. (3 de Septiembre de 2019). *Diferencias entre Diversidad e Inclusión.* Obtenido de Fundación Adecco: https://fundacionadecco.org/azimut/diferencias-entre-diversidad-e-inclusion/

Fundación Descúbreme. (19 de Mayo de 2019). *Fundación Descúbreme presenta Informe sobre Discapacidad en el Entorno Laboral.* Obtenido de Fundación Descúbreme:

http://www.descubreme.cl/2019/05/19/fundacion-descubreme-presenta-informe-sobre-discapacidad-en-el-entorno-laboral/

Fundación Descubreme. (s.f.). *Orientaciones para la contratación de personas con discapacidad cognitiva.* Obtenido de SENADIS: https://www.senadis.gob.cl/descarga/i/1605/documento

Fundación Inclúyeme. (s.f.). *Razones para contratar personas con discapacidad.* Obtenido de Fundación Inclúyeme: https://www.incluyeme.com/razones-para-contratar-personas-con-discapacidad/

Galaz, C. (26 de Febrero de 2018). *Derechos LGTBI en Chile: tensiones en la constitución de otredades sexualizadas.* Obtenido de Psicoperspectivas: http://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/viewFile/1165/743

Gatica , D., & Ruz, L. (Diciembre de 2014). *Gestión de la Diversidad en Chile: Un Estudio Exploratorio.* Obtenido de Facultad Economía y Negocios - Universidad de Chile: http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/129738/Gesti%C3%B3n%20de%20la%20diversidad%20en%20Chile%20%20un%20estudio%20exploratorio.pdf;sequence=1

Hogar de Cristo. (22 de diciembre de 2019). Obtenido de https://www.hogardecristo.cl/noticias/marcelo-cicali-y-su-lucha-por-la-inclusion-es-excepcional-trabajar-con-personas-con-discapacidad/

HRCONNECT. (2019). *Mejores lugares de trabajo para personas LGBT en Chile*. Obtenido de HRCONNECT: https://www.hrconnect.cl/tendencias/mejores-lugares-de-trabajo-para-personas-lgbt-en-chile/

IBM. (Octubre de 2017). *Getting LGBT+ inclusion right in employe surveys.* Obtenido de IBM Collaboration and Talent Management: https://www.ibm.com/downloads/cas/WVRO4E5Z

IBM. (2018). *2018 Corporate Responsibility Report.* Obtenido de IBM: https://www.ibm.org/static/responsibility/cr/pdfs/IBM-2018-CRR.pdf#page=34

IBM. (2018). *Dando soporte en el recorrido - Transición de género en el lugar de trabajo global.* Obtenido de IBM: https://www.ibm.com/employment/inclusion/downloads/IBM_Gender_Transition_in_the_global_workplace_SPANISH.pdf

IBM. (s.f.). *Chronological History of IBM.* Recuperado el Diciembre de 2019, de IBM: https://www.ibm.com/ibm/history/history/decade_1880.html

Iguales. (s.f.). *Ley Antidiscriminación*. Recuperado el Diciembre de 2019, de Iguales: https://www.iguales.cl/incidencia-politica/ley-antidiscriminacion/

IMAD. (Noviembre de 2018). *Ranking IMAD Empresas 2018.* Obtenido de IMAD: https://staticlp.nyc3.digitaloceanspaces.com/me/RANKING%20IMAD%20EMPRESAS%202018.pdf

INE. (3 de Mayo de 2018). *Prensa - Instituto Nacional de Estadistica.* Obtenido de Instituto Nacional de Estadistica: https://www.ine.cl/prensa/2019/09/16/solo-un-48-5-de-las-mujeres-participa-en-el-mercado-laboral-chileno-durante-2017-menor-al-71-2-de-participaci%C3%B3n-de-los-hombres

Iniciativa de Páridad de Género. (28 de 12 de 2019). Obtenido de https://iniciativaparidadgenero.cl/10-medidas/

Iniciativa de Paridad de Género Chile. (s.f.). *10 Medidas para promover la Paridad de Género*. Recuperado el Enero de 2020, de Iniciativa de Paridad de Género Chile: https://iniciativaparidadgenero.cl/10-medidas/

Instituto Nacional de Normalización. (s.f.). *¿Qué es una norma?* Recuperado el Octubre de 2019, de INN: https://www.inn.cl/que-es-una-norma

La República. (8 de Marzo de 2019). *Mujeres trabajando por una vida mejor.* Obtenido de La República: https://www.larepublica.net/noticia/mujeres-trabajando-por-una-vida-mejor

La Tercera. (8 de Octubre de 2019). *Índice de Competitividad: Chile mantiene lugar 33 y sigue en deuda en mercado laboral e innovación.* Obtenido de La Tercera: https://www.latercera.com/pulso/noticia/indice-competitividad-chile-mantiene-lugar-sigue-al-mercado-laboral-e-innovacion/853065/

Lambda Legal. (2013). *Conceptos básicos sobre el ser LGBT*. Obtenido de Lambda Legal: https://www.lambdalegal.org/sites/default/files/spa-vg_conceptosbausicos_final.pdf

Lavado Valdés, E. (2013). *Empresarios hoteleros en Chile: responsabilidad social corporativa y competitividad.* Santiago de Chile: Editorial Universidad Alberto Hurtado .

Ley Chile. (20 de Marzo de 2015). *Ley 20.820*. Obtenido de Biblioteca del Congreso Nacional de Chile: https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1075613

Ley Chile. (2 de Mayo de 2019). *Ley 20.609.* Obtenido de Biblioteca del Congreso Nacional de Chile: https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1042092

Ley Zamudio - MOVILH. (19 de Febrero de 2019). *Reforma a la Ley Zamudio: proponen creación de una institucionalidad contra la discriminación.* Obtenido de MOVILH: https://www.movilh.cl/reforma-a-la-ley-zamudio-proponen-creacion-de-una-institucionalidad-contra-la-discriminacion/

Magretta, J. (2014). *Para entender a Michael Porter: Guía esencial hacia la estrategia y la competencia.* México: Grupo Editorial Patria .

Maldonado, E. (5 de Agosto de 2019). Emilio Maldonado de Pride Connection: por qué las empresas de Sanhattan están al debe en políticas de inclusión. (J. s. Natalia Saavedra, Entrevistador)

Martínez, A., Villavicencio, D., & López, P. (2011). *Estrategias para la Competitividad: Empresas, sectores y regiones.* México: Plaza y Valdés, S.A. de C.V.

McKinsey&Company. (2 de Febrero de 2015). *Diversity Matters.* Obtenido de McKinsey&Company: https://assets.mckinsey.com/~/media/857F440109AA4D13A54D9C496D86ED58.ashx

McKinsey&Company. (Enero de 2018). *Delivering through Diversity.* Obtenido de McKinsey&Company: https://www.mckinsey.com/~/media/McKinsey/Business%20Functions/Organization/Our%20Insights/Delivering%20through%20diversity/Delivering-through-diversity_full-report.ashx

MINEDUC. (2016). *La Ley y su proceso de formación.* Obtenido de Ministerio de Educación: https://media.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/28/2016/10/05-Materias-y-formacion-de-la-Ley-Web.pdf

Ministerio de Cultura, las Artes y el Patrimonio. (2017). *Uso de Lenguaje Inclusivo - Persona en Situación de Discapacidad.* Obtenido de Ministerio de Cultura, las Artes y el Patrimonio: https://www.cultura.gob.cl/wp-content/uploads/2017/01/guia-recomendaciones-lenguaje-inclusivo-discapacidad.pdf

Ministerio de Desarrollo Social y Familia. (s.f.). *Inclusión Laboral*. Recuperado el Octubre de 2019, de SENADIS: https://www.senadis.gob.cl/pag/268/1507/empleo_dependiente

Ministerio de Desarrollo Social y Familia. (s.f.). *Ministerio de Desarrollo Social y Familia.* Obtenido de Ministerio de Desarrollo Social y Familia: https://cdn.digital.gob.cl/filer_public/8a/e7/8ae7acf1-230b-45b3-806f-4cd6d4d837fb/11_mindesarrollosocial-f.pdf

Ministerio de Desarrollo Social y Familia. (s.f.). *Ministerio de Desarrollo Social y Familia.* Recuperado el Octubre de 2019, de Ministerio de Desarrollo Social y Familia: https://cdn.digital.gob.cl/filer_public/8a/e7/8ae7acf1-230b-45b3-806f-4cd6d4d837fb/11_mindesarrollosocial-f.pdf

Ministerio de Economía, Fomento y Turismo. (4 de noviembre de 2016). *"Tener más mujeres en las empresas mejora la productividad y la competitividad. Está demostrado" Subsecretaria de Economía Natalia Piergentili.* Obtenido de Ministerio de Economía, Fomento y Turismo: https://www.economia.gob.cl/2016/11/04/tener-mas-mujeres-en-las-empresas-mejora-la-productividad-y-la-competitividad-esta-demostrado-subsecretaria-de-economia-natalia-piergentili.htm

Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social del Gobierno de España. (s.f.). *Inclusión Social*. Recuperado el Octubre de 2019, de Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social - Gobierno de España: https://www.mscbs.gob.es/ca/ssi/familiasInfancia/inclusionSocial/inclusionSocialEspana/marcoUnionEuropea/home.htm

Ministerio del Interior y Seguridad Pública. (14 de Junio de 2017). *Conozca el Sistema de Protección Social*. Obtenido de Gobernación Provincia Tierra del Fuego: http://www.gobernaciontierradelfuego.gov.cl/conozca-el-sistema-de-proteccion-social/

MOVILH. (16 de Marzo de 2017). *Un 28% aumentaron las denuncias y casos por homofobia y transfobia en Chile.* Obtenido de MOVILH: http://www.movilh.cl/un-28-aumentaron-las-denuncias-y-casos-por-homofobia-y-transfobia-en-chile/

MOVILH. (s.f.). *Nuestros Logros*. Recuperado el Octubre de 2019, de MOVILH: https://www.movilh.cl/nuestros-logros/

MOVILH. (s.f.). *Presentación*. Recuperado el Octubre de 2019, de MOVILH: https://www.movilh.cl/quienes-somos/presentacion/

Mujeres Empresarias. (2018). *Lanzamiento Ranking IMAD Empresas 2018.* Obtenido de Mujeres Empresarias: https://www.me.cl/gallery/detail/2369

MUMS. (2017). *Quienes Somos*. Obtenido de Movimiento por la Diversidad Sexual: http://www.mums.cl/mums/quienes-somos-2017/

Museo Histórico Nacional. (s.f.). *Las Chilenas en las Primeras Elecciones Municipales.* Obtenido de Museo Histórico Nacional: http://www.patrimoniocultural.gob.cl/Recursos/Contenidos/Museo%20Hist%c3%b3rico%20Nacional/archivos/VotofemeninoMunicipales1935.pdf

Naciones Unidas. (s.f.). *Declaración Universal de Derechos Humanos.* Recuperado el Octubre de 2019, de Naciones Unidas: https://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/

National Geographic. (22 de Enero de 2019). *El Renacimiento y la Invención de la Lengua de Signos.* Obtenido de Historia - National Geographic:

https://historia.nationalgeographic.com.es/a/renacimiento-y-invencion-lengua-signos_13360

OEI. (s.f.). *Inclusión Educativa.* Recuperado el Octubre de 2019, de Organización de Estados Iberoamericanos: https://oei.cl/inclusion-educativa/inclusion-educativa

ONCE. (s.f.). *El Braille: lectura, aprendizaje, alfabeto y signos.* Recuperado el Octubre de 2019, de Organización Nacional de Ciegos Españoles: https://www.once.es/servicios-sociales/braille

ONU Mujer. (s.f.). *Acerca de ONU Mujeres*. Recuperado el Octubre de 2019, de ONU Mujer: https://www.unwomen.org/es/about-us/about-un-women

ONU Mujeres. (2016). *La Igualdad de Género.* Obtenido de ONU Mujeres: http://igualdaddegenero.unam.mx/wp-content/uploads/2016/08/onu-mujeres-igualdad-equidad.pdf

ONU Mujeres. (2019). *Un poco de historia.* Obtenido de ONU Mujeres: https://www.unwomen.org/es/csw/brief-history

Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). *Historia de la OIT*. Recuperado el Octubre de 2019, de OIT: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--es/index.htm#banner

Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). *La OIT y la igualdad de género.* Recuperado el Octubre de 2019, de Organización Internacional del Trabajo: https://www.ilo.org/gender/Aboutus/ILOandgenderequality/lang--es/index.htm

Organizacion Mundial de la Salud. (16 de Enero de 2018). *Datos y cifras - Discapacidad y salud*. Obtenido de Organizacion Mundial de la Salud: https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health

Organización Mundial de la Salud. (7 de Marzo de 2018). *La igualdad de género debe ser un aspecto fundamental de la «salud para todos»*. Obtenido de Organización Mundial de la Salud: https://www.who.int/mediacentre/news/statements/2018/gender-equality-health-for-all/es/

Orrego Acuña, J. (10 de Agosto de 2019). *El Código Civil y la Teoría de la Ley.* Obtenido de Teoría de la Ley: https://www.juanandresorrego.cl/apuntes/el-c%C3%B3digo-civil-y-la-teor%C3%ADa-de-la-ley/

Porter, M. (2011). The Competitive Advantage of Nations. *Hardvard Business Review*, 73-91.

Porter, M. (2015). *Ventaja Competitiva: Creación y sostenimiento de un desempeño superior*. México: Grupo Editorial Patria.

Pride Connection Chile. (2019). *Encuesta 2019 Pride Connection Chile.* Obtenido de Pride Connection Chile: http://www.prideconnection.cl/wp-content/uploads/2019/06/Radiografia-interna-pride-2019.pdf

Pride Connection Chile. (s.f.). *Objetivos*. Recuperado el Octubre de 2019, de Pride Connection Chile: http://www.prideconnection.cl

Radio Cooperativa. (9 de Octubre de 2019). *Índice de Competitividad Global: Chile lidera en Latinoamérica pero no registra avances.* Obtenido de Radio Cooperativa: https://www.cooperativa.cl/noticias/economia/competitividad/indice-de-competitividad-global-chile-lidera-en-latinoamerica-pero-no/2019-10-09/075854.html

Red de Empresas Inclusivas. (s.f.). *Nosotros*. Recuperado el Octubre de 2019, de ReIN: http://www.empresainclusiva.cl/nosotros/#1

Red Iberoamericana de Educación LGBTI. (s.f.). *Conceptos*. Recuperado el Octubre de 2019, de Red Iberoamericana de Educación LGBTI: http://educacionlgbti.org/conceptos/

Red PaPaz. (04 de Octubre de 2018). *¿Qué es Inclusión?* Obtenido de Red PaPaz: https://inclusion.redpapaz.org/que-es-inclusion/

ReIN. (2019). Obtenido de http://www.empresainclusiva.cl/noticia/?id=26

RH Management. (22 de Noviembre de 2016). *Experiencia Walmart: Ser el que uno es en el trabajo.* Obtenido de RH Management: https://rhmanagement.cl/rhm/walmart-diversidad/

Rubio, L., & Baz, V. (2015). *El poder de la competitividad.* México: Fondo de Cultura Económica.

Sello Chile Inclusivo. (s.f.). *Sello Chile Inclusivo*. Recuperado el Octubre de 2019, de Sello Chile Inclusivo: https://www.sellochileinclusivo.cl/sello/sello.html

SENADIS. (2015). *II Estudio Nacional de la Discapacidad.* Obtenido de Estudios - SENADIS: https://www.senadis.gob.cl/pag/355/1197/ii_estudio_nacional_de_discapacidad

SENADIS. (s.f.). *Quiénes Somos.* Recuperado el Octubre de 2019, de SENADIS: https://www.senadis.gob.cl/pag/3/1145/mision

SERNAMEG. (s.f.). *Misión y Funciones*. Recuperado el Octubre de 2019, de Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género: https://www.sernameg.gob.cl/?page_id=25

Servicio Nacional de la Discapacidad. (s.f.). *Recomendaciones para el uso del Lenguaje en Discapacidad.* Recuperado el Octubre de 2019, de SENADIS: http://www.senadis.gob.cl/descarga/i/2023/documento

Sistema de Indicadores Sociales del Ecuador. (s.f.). *Causa de la discapacidad en los niños/as y adolescentes.* Recuperado el Octubre de 2019, de SIISE: http://www.siise.gob.ec/siiseweb/PageWebs/SINI%C3%91EZ/ficsin_Z139.htm

Teletrece Noticias. (3 de Mayo de 2019). *CRECE PRESENCIA DE MUJERES EN DIRECTORIOS DE EMPRESAS: RETAIL Y CONSTRUCCIÓN LIDERAN ALZAS.*

Obtenido de Teletrece Noticias: https://www.t13.cl/noticia/negocios/crece-presencia-mujeres-directorios-empresas-retail-y-construccion-lideran-alzas

Thomson Reuters. (10 de Octubre de 2017). *El índice D&I de Thomson Reuters revela las 100 organizaciones más diversas e inclusivas a nivel mundial de 2017.* Obtenido de PR Newswire: https://www.prnewswire.com/news-releases/el-indice-di-de-thomson-reuters-revela-las-100-organizaciones-mas-diversas-e-inclusivas-a-nivel-mundial-de-2017-650281383.html

UNESCO. (s.f.). *Lineas Generales - Diversidad Cultural*. Recuperado el Octubre de 2019, de UNESCO: http://www.unesco.org/new/es/mexico/work-areas/culture/

Walmart Chile - Mujeres Emprendedoras. (s.f.). *Walmart Chile anuncia convocatoria para formar mujeres emprendedoras de todo Chile*. Recuperado el Enero de 2020, de Walmart Chile: https://www.walmartchile.cl/13483_walmart-chile-anuncia-convocatoria-para-formar-mujeres-emprendedoras-de-todo-chile.html

Walmart Chile. (11 de Mayo de 2016). *En Walmart Chile derribamos mitos sobre la diversidad e inclusión.* Obtenido de Vivamos Mejor- Walmart Chile: http://www.vivamosmejorwalmartchile.cl/mitos-sobre-la-diversidad-e-inclusion/

Walmart Chile. (21 de junio de 2017). Obtenido de https://www.walmartchile.cl/40986_jovenes-nos-eligen-como-una-de-las-mejores-empresas-para-trabajar.html

Walmart Chile. (2017). *Walmart Chile promueve la inclusión de personas con discapacidad.* Obtenido de Inclusion de personas con discapacidad: https://www.walmartchile.cl/94234_promovemos-la-inclusion-de-personas-con-discapacidad.html

Walmart Chile. (2018). *Walmart Chile*. Obtenido de https://www.walmartchile.cl/56204_walmart-chile-duplica-exigencia-de-ley-de-inclusion-laboral.html

Walmart Chile. (2019). *Walmart Chile*. Obtenido de https://www.walmartchile.cl/94013_realizamos-la-1era-feria-laboral-virtual-inclusiva.html

Walmart Chile. (s.f.). *Buenas Prácticas*. Obtenido de Walmart Chile: https://www.walmartchile.cl/contenidos/proveedores/buenaspracticas

Walmart Chile. (s.f.). *Historia y Legado*. Recuperado el Diciembre de 2019, de Walmart Chile: https://www.walmartchile.cl/contenidos/nosotros/historiaylegado

Walmart. (s.f.). *Declaración de Ética Global.* Recuperado el Diciembre de 2019, de Código de Ética: https://www.walmartchile.cl/public/pdf/Codigo-de-Etica-Spanish.pdf

WEF - UAI. (Octubre de 2019). *Índice de Competitividad Global WEF-UAI 2019.* Obtenido de World Economic Forum – Escuela de Gobierno, UAI: https://noticias.uai.cl/assets/uploads/2019/10/icg-wef-uai-2019_full.pdf

WEF. (17 de Octubre de 2018). *Diversity makes the workplace more competitive. Here's why.* Obtenido de World Economic Forum: https://www.weforum.org/agenda/2018/10/why-diversity-matters-for-global-competitiveness/

Anexos

Anexo N°. 1

Declaración universal de los Derechos Humanos. Resolución 217A (III).

Artículo 1.

Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.

Artículo 2.

Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónoma o sometida a cualquier otra limitación de soberanía.

Artículo 3.

Todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona.

Artículo 4.

Nadie estará sometido a esclavitud ni a servidumbre, la esclavitud y la trata de esclavos están prohibidas en todas sus formas.

Artículo 5.

Nadie será sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes.

Artículo 6.

Todo ser humano tiene derecho, en todas partes, al reconocimiento de su personalidad jurídica.

Artículo 7.

Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación.

Artículo 8.

Toda persona tiene derecho a un recurso efectivo ante los tribunales nacionales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la constitución o por la ley.

Artículo 9.

Nadie podrá ser arbitrariamente detenido, preso ni desterrado.

Artículo 10.

Toda persona tiene derecho, en condiciones de plena igualdad, a ser oída públicamente y con justicia por un tribunal independiente e imparcial, para la determinación de sus derechos y obligaciones o para el examen de cualquier acusación contra ella en materia penal.

Artículo 11.

Toda persona acusada de delito tiene derecho a que se presuma su inocencia mientras no se pruebe su culpabilidad, conforme a la ley y en juicio público en el que se le hayan asegurado todas las garantías necesarias para su defensa.

Nadie será condenado por actos u omisiones que en el momento de cometerse no fueron delictivos según el Derecho nacional o internacional. Tampoco se impondrá pena más grave que la aplicable en el momento de la comisión del delito.

Artículo 12.

Nadie será objeto de injerencias arbitrarias en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques a su honra o a su reputación. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra tales injerencias o ataques.

Artículo 13.

Toda persona tiene derecho a circular libremente y a elegir su residencia en el territorio de un Estado.

Toda persona tiene derecho a salir de cualquier país, incluso del propio, y a regresar a su país.

Artículo 14.

En caso de persecución, toda persona tiene derecho a buscar asilo, y a disfrutar de él, en cualquier país.

Este derecho no podrá ser invocado contra una acción judicial realmente originada por delitos comunes o por actos opuestos a los propósitos y principios de las Naciones Unidas.

Artículo 15.

Toda persona tiene derecho a una nacionalidad.

A nadie se privará arbitrariamente de su nacionalidad ni del derecho a cambiar de nacionalidad.

Artículo 16.

Los hombres y las mujeres, a partir de la edad núbil, tienen derecho, sin restricción alguna por motivos de raza, nacionalidad o religión, a casarse y fundar una familia, y disfrutarán de iguales derechos en cuanto al matrimonio, durante el matrimonio y en caso de disolución del matrimonio.

Sólo mediante libre y pleno consentimiento de los futuros esposos podrá contraerse el matrimonio.

La familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y tiene derecho a la protección de la sociedad y del Estado.

Artículo 17.

Toda persona tiene derecho a la propiedad, individual y colectivamente.

Nadie será privado arbitrariamente de su propiedad.

Artículo 18.

Toda persona tiene derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión; este derecho incluye la libertad de cambiar de religión o de creencia, así como la libertad de manifestar su religión o su creencia, individual y colectivamente, tanto en público como en privado, por la enseñanza, la práctica, el culto y la observancia.

Artículo 19.

Todo individuo tiene derecho a la libertad de opinión y de expresión; este derecho incluye el de no ser molestado a causa de sus opiniones, el de investigar y recibir informaciones y opiniones, y el de difundirlas, sin limitación de fronteras, por cualquier medio de expresión.

Artículo 20.

Toda persona tiene derecho a la libertad de reunión y de asociación pacíficas.

Nadie podrá ser obligado a pertenecer a una asociación.

Artículo 21.

Toda persona tiene derecho a participar en el gobierno de su país, directamente o por medio de representantes libremente escogidos.

Toda persona tiene el derecho de acceso, en condiciones de igualdad, a las funciones públicas de su país.

La voluntad del pueblo es la base de la autoridad del poder público; esta voluntad se expresará mediante elecciones auténticas que habrán de celebrarse periódicamente, por sufragio universal e igual y por voto secreto u otro procedimiento equivalente que garantice la libertad del voto.

Artículo 22.

Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad.

Artículo 23.

Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.

Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.
4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

Artículo 24.

Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.

Artículo 25.

Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.

La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales. Todos los niños, nacidos de matrimonio o fuera de matrimonio, tienen derecho a igual protección social.

Artículo 26.

Toda persona tiene derecho a la educación. La educación debe ser gratuita, al menos en lo concerniente a la instrucción elemental y fundamental. La instrucción elemental será obligatoria. La instrucción técnica y profesional habrá de ser generalizada; el acceso a los estudios superiores será igual para todos, en función de los méritos respectivos.

La educación tendrá por objeto el pleno desarrollo de la personalidad humana y el fortalecimiento del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales; favorecerá la comprensión, la tolerancia y la amistad entre todas las naciones y todos los grupos étnicos o religiosos, y promoverá el desarrollo de las actividades de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz.

Los padres tendrán derecho preferente a escoger el tipo de educación que habrá de darse a sus hijos.

Artículo 27.

Toda persona tiene derecho a tomar parte libremente en la vida cultural de la comunidad, a gozar de las artes y a participar en el progreso científico y en los beneficios que de él resulten.

2. Toda persona tiene derecho a la protección de los intereses morales y materiales que le correspondan por razón de las producciones científicas, literarias o artísticas de que sea autora.

Artículo 28.

Toda persona tiene derecho a que se establezca un orden social e internacional en el que los derechos y libertades proclamados en esta Declaración se hagan plenamente efectivos.

Artículo 29.

Toda persona tiene deberes respecto a la comunidad, puesto que sólo en ella puede desarrollar libre y plenamente su personalidad.

En el ejercicio de sus derechos y en el disfrute de sus libertades, toda persona estará solamente sujeta a las limitaciones establecidas por la ley con el único fin de asegurar el reconocimiento y el respeto de los derechos y libertades de los demás, y de satisfacer las justas exigencias de la moral, del orden público y del bienestar general en una sociedad democrática.

Estos derechos y libertades no podrán, en ningún caso, ser ejercidos en oposición a los propósitos y principios de las Naciones Unidas.

Artículo 30.

Nada en esta Declaración podrá interpretarse en el sentido de que confiere derecho alguno al Estado, a un grupo o a una persona, para emprender y desarrollar actividades o realizar actos tendientes a la supresión de cualquiera de los derechos y libertades proclamados en esta Declaración.

Anexo N°. 2

LEY NÚM. 21.015

INCENTIVA LA INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD AL MUNDO LABORAL

Teniendo presente que el H. Congreso Nacional ha dado su aprobación al siguiente proyecto de ley originado en Mociones refundidas de los H. Diputados señores Gustavo Hasbún Selume, Patricio Melero Abaroa, Jorge Sabag Villalobos, Fidel Espinoza Sandoval, Carlos Abel Jarpa Wevar, Víctor Torres Jeldes, Fuad Chahin Valenzuela, y Felipe Ward Edwards y señoras Claudia Nogueira Fernández, Marisol Turres Figueroa, Andrea Molina Oliva, y de los ex Diputados señores Gonzalo Uriarte Herrera, Enrique Accorsi Opazo, Miodrag Marinovic Solo de Zaldívar y señoras Mónica Zalaquett Said, María Angélica Cristi Marfil, María Antonieta Saa Díaz,

Proyecto de ley:

"Artículo 1.- Modificase la ley N° 20.422, que Establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad, en los siguientes términos:

1. Reemplazase la denominación del párrafo 3° del título IV por la siguiente:

"De la inclusión laboral y de la capacitación".

2. Sustituyese el artículo 45 por el que sigue:

"Artículo 45.- En los procesos de selección de personal, los órganos de la Administración del Estado señalados en el artículo 1 de la ley N° 18.575, orgánica constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N° 1/19.653, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, el Congreso Nacional, el Poder Judicial, el Ministerio Público, el Tribunal Constitucional, el Servicio Electoral, la Justicia Electoral y demás tribunales especiales creados por ley, seleccionarán preferentemente, en igualdad de condiciones de mérito, a personas con

discapacidad.

En las instituciones a que se refiere el inciso anterior, que tengan una dotación anual de 100 o más funcionarios o trabajadores, a lo menos el 1% de la dotación anual deberán ser personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional. Las personas con discapacidad deberán contar con la calificación y certificación que establece esta ley.

En el caso de las Fuerzas Armadas, de las Fuerzas de Orden y Seguridad Pública y de Gendarmería de Chile, la obligación establecida en el inciso anterior considerará sólo a su personal civil.

El jefe superior o jefatura máxima del órgano, servicio o institución correspondiente deberá adoptar las medidas necesarias para el cumplimiento de la obligación a que se refiere el inciso segundo. En caso que no sea posible su cumplimiento total o parcial, las entidades antes señaladas deberán remitir un informe fundado a la Dirección Nacional del Servicio Civil y al Servicio Nacional de la Discapacidad, explicando las razones para ello. Sólo se considerarán razones fundadas aquellas relativas a la naturaleza de las funciones que desarrolla el órgano, servicio o institución, no contar con cupos disponibles en la dotación de personal y la falta de postulantes que cumplan con los requisitos respectivos.

Un reglamento dictado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social y suscrito por los ministros de Hacienda y de Desarrollo Social, establecerá para los órganos de la Administración del Estado indicados en el inciso primero, los parámetros, procedimientos y demás elementos necesarios para dar cumplimiento a las obligaciones consignadas en este artículo o para justificar su excusa.

En el caso del Congreso Nacional, el Poder Judicial, el Ministerio Público, la Contraloría General de la República, el Banco Central, el Tribunal Constitucional, las Fuerzas Armadas, las Fuerzas de Orden y Seguridad Pública, el Servicio Electoral, la Justicia Electoral y demás tribunales especiales creados por ley, serán sus propios órganos quienes deberán dictar las normas necesarias para dar cumplimiento a las disposiciones de este artículo. En estas instituciones, cuando la dotación máxima de personal se consulte en la Ley de Presupuestos del Sector Público o en alguna otra norma en particular, se estará a la dotación máxima fijada en ella.".

3. Reemplazase, en el artículo 47, la expresión "sin limitación de edad" por "hasta los 26 años de edad".

Artículo 2.- Sustituyese el inciso tercero del artículo 17 de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, por el siguiente:

"Prohíbase todo acto de discriminación arbitraria que se traduzca en exclusiones o restricciones, tales como aquellas basadas en motivos de raza o etnia, situación socioeconómica, idioma, ideología u opinión política, discapacidad, religión o creencia, sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, sexo, orientación sexual, identidad de género, estado civil, edad, filiación, apariencia personal o enfermedad, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o trato en el empleo.".

Artículo 3.- Modificase el título III del libro I del Código del Trabajo, de la siguiente manera:

1. Reemplazase su denominación por la siguiente: "Del Reglamento Interno y la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad".

2. Intercalase, a continuación del epígrafe antes señalado, lo siguiente:

"Capítulo I

Del Reglamento Interno"

3. Incorpórense, a continuación del artículo 157, el siguiente capítulo II y los artículos 157 bis y 157 ter que lo componen:

"Capítulo II

De la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad

Artículo 157 bis.- Las empresas de 100 o más trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos el 1% de personas con discapacidad o que sean asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, en relación al total de sus trabajadores.

Las personas con discapacidad deberán contar con la calificación y certificación señaladas en el artículo 13 de la ley N° 20.422.

El empleador deberá registrar los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, así como sus modificaciones o términos, dentro de los quince días siguientes a su celebración a través del sitio electrónico de la Dirección del Trabajo, la que llevará un registro actualizado de lo anterior, debiendo mantener reserva de dicha información.

La fiscalización de lo dispuesto en este capítulo corresponderá a la Dirección del Trabajo, salvo lo dispuesto en el inciso cuarto del artículo siguiente, en lo relativo a la reglamentación de la letra b) de ese mismo artículo.

Un reglamento dictado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social y suscrito por los ministros de Hacienda y de Desarrollo Social, establecerá los parámetros, procedimientos y demás elementos necesarios para dar cumplimiento a lo establecido en este capítulo.

Artículo 157 ter.- Las empresas que, por razones fundadas, no puedan cumplir total o parcialmente la obligación establecida en el inciso primero del artículo anterior, deberán darle cumplimiento en forma alternativa, ejecutando alguna de las siguientes medidas:

a) Celebrar contratos de prestación de servicios con empresas que tengan contratadas personas con discapacidad.

b) Efectuar donaciones en dinero a proyectos o programas de asociaciones, corporaciones o fundaciones a las que se refiere el artículo 2 de la ley N° 19.885.

Sólo se considerarán razones fundadas aquellas derivadas de la naturaleza de las funciones que desarrolla la empresa o la falta de personas interesadas en las ofertas de trabajo que se hayan formulado.

El monto anual de los contratos celebrados de conformidad a la letra a) de este artículo no podrá ser inferior al equivalente a veinticuatro ingresos mínimos mensuales respecto de cada trabajador que debía ser contratado por la empresa.

Las donaciones establecidas en la letra b) de este artículo deberán sujetarse a lo dispuesto en la ley N° 19.885, en lo que resulte aplicable, y con las excepciones que se señalan a continuación:

1.- Estas donaciones no darán derecho a los créditos y beneficios tributarios establecidos en los artículos 1 y 1 bis. Sin embargo, para efectos de lo establecido en la Ley sobre Impuesto a la Renta, contenida en el artículo 1 del decreto ley N° 824, de 1974, tendrán la calidad de gasto necesario para producir la renta de acuerdo a lo establecido en el artículo 31 del referido cuerpo legal.

2.- Las donaciones deberán dirigirse a proyectos o programas de 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.

3.- Las donaciones no podrán efectuarse a instituciones en cuyo directorio participe el donante, su cónyuge, su conviviente civil o sus parientes ascendientes o descendientes hasta el tercer grado de consanguinidad. En caso que el donante sea una persona jurídica, no podrá efectuar donaciones a instituciones en cuyo directorio participen sus socios o directores o los accionistas que posean el 10% o más del capital social, o los cónyuges, convivientes civiles o parientes ascendientes o descendientes hasta el tercer grado de consanguinidad de dichos socios, directores o accionistas.

4.- El monto anual de las donaciones efectuadas no podrá ser inferior al equivalente a veinticuatro ingresos mínimos mensuales ni superior a doce veces el límite máximo imponible establecido en el artículo 16 del decreto ley Nº 3.500, de 1980, respecto de cada trabajador que debía ser contratado por la empresa.

5.- No se aplicará a las donaciones a que se refiere esta ley el límite global absoluto establecido en el artículo 10.

Las empresas que ejecuten alguna de las medidas señaladas en las letras a) y b) de este artículo deberán remitir una comunicación electrónica a la Dirección del Trabajo, con copia a la Subsecretaría de Evaluación Social del Ministerio de Desarrollo Social, al Servicio Nacional de la Discapacidad y al Servicio de Impuestos Internos. La empresa deberá indicar en esta comunicación la razón invocada y la medida adoptada. Esta comunicación deberá ser efectuada durante el mes de enero de cada año y tendrá una vigencia de doce meses.".

Artículo 4.- Los ministerios del Trabajo y Previsión Social y de Desarrollo Social deberán evaluar conjuntamente los resultados de la implementación de esta ley cada cuatro años, y deberán informar de ello a la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado y a la Comisión de Desarrollo Social, Superación de la Pobreza y Planificación de la Cámara de Diputados.

Artículo 5.- Derogase el artículo 16 de la ley N° 18.600.

Artículo 6.- Modificase la letra g) del artículo 2 de la ley N° 16.395, que fija el texto refundido de la ley de organización y atribuciones de la Superintendencia de Seguridad Social, del modo que sigue:

1. Intercalase el siguiente párrafo tercero:

"Asimismo, el Sistema incorporará la información respecto de las personas que sean asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, que los organismos previsionales y de seguridad social deberán remitir mensualmente, en la forma que la Superintendencia determine.".

2. Agrédanse a continuación del actual párrafo tercero, que ha pasado a ser cuarto, los siguientes párrafos quinto y sexto:

"Las subsecretarías del Trabajo y de Previsión Social tendrán acceso a dicho Sistema y a la información que fuere necesaria sólo para el ejercicio de sus funciones. En tal caso, el tratamiento y uso de los datos personales que efectúen las subsecretarías quedará dentro del ámbito de su competencia.

Dichas subsecretarías y su personal deberán guardar absoluta reserva y secreto de la información de que tomen conocimiento y abstenerse de usar dicha información en beneficio propio o de terceros. Para efectos de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 125 de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, se estimará que los hechos que configuren infracciones a esta disposición vulneran gravemente el principio de probidad administrativa, sin perjuicio de las demás sanciones y responsabilidades que

procedan.".

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Artículo primero.- La presente ley entrará en vigencia el primer día del mes subsiguiente a la publicación en el Diario Oficial de los reglamentos señalados en sus artículos 1 y 3.

Artículo segundo.- Dentro de los seis meses siguientes a la fecha de la publicación de esta ley deberán dictarse los reglamentos referidos en los artículos 1 y 3, así como las normas necesarias de las instituciones singularizadas en su artículo 1.

Artículo tercero.- Para dar cumplimiento a la obligación establecida en el número 3 del artículo 3 de esta ley, los empleadores deberán registrar en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo y durante el plazo de seis meses posteriores a su entrada en vigencia, los contratos de trabajo vigentes de las personas con discapacidad o que sean asignatarios de pensión de invalidez de cualquier régimen previsional.

Artículo cuarto.- Durante el tercer año contado desde la entrada en vigencia de la presente ley, los Ministerios del Trabajo y Previsión Social, de Desarrollo Social y de Hacienda deberán evaluar conjuntamente la implementación y aplicación de la reserva legal de contratación de personas con discapacidad y asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, en el sector público y privado, establecidas en los artículos 1 y 3 de esta ley, respectivamente. Este informe deberá considerar el impacto de la reserva legal vigente y formular una propuesta sobre la mantención o aumento de ella, en caso que los antecedentes así lo justifiquen. Asimismo, deberá evaluar los efectos en las empresas sujetas a esta obligación según tamaño, tipo de actividad productiva y ubicación geográfica. Del mismo modo, deberá revisar la aplicación y los resultados de las medidas alternativas de cumplimiento, formulando propuestas de mejora, en caso de estimarse necesario. El informe será remitido a la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado y a las Comisiones de Trabajo y Seguridad Social y de Desarrollo Social, Superación de la Pobreza y Planificación de la Cámara de Diputados, y será publicado en el sitio web de esos ministerios.

Artículo quinto.- Las empresas de 100 y hasta 199 trabajadores estarán sujetas a la obligación establecida en el inciso primero del artículo 157 bis del Código del Trabajo, introducido por el artículo 3 de esta ley, a partir del término del primer año contado desde la entrada en vigencia de la presente ley.

Artículo sexto.- Durante los dos primeros años contados desde la entrada en vigencia de la presente ley, las empresas podrán optar por cumplir la obligación establecida en el inciso primero del artículo 157 bis del Código del Trabajo, introducido por el artículo 3 de esta ley, a través de la contratación directa de trabajadores o por medio de alguna de las medidas establecidas en el artículo 157 ter del Código del Trabajo, introducido por este mismo cuerpo legal, sin necesidad de contar con una razón fundada.".

Habiéndose cumplido con lo establecido en el Nº 1º del artículo 93 de la Constitución Política de la República y por cuanto he tenido a bien aprobarlo y sancionarlo; por tanto promúlguese y llévese a efecto como Ley de la República.

Santiago, 29 de mayo de 2017.- MICHELLE BACHELET JERIA, Presidenta de la República.- Marcos Barraza Gómez, Ministro de Desarrollo Social.- Rodrigo Valdés Pulido, Ministro de Hacienda.- Alejandra Krauss Valle, Ministra del Trabajo y Previsión Social.

Lo que comunico a Ud. para su conocimiento.- Juan Eduardo Faúndez Molina, Subsecretario de Servicios Sociales.

Anexo N°. 3

LEY NÚM. 20.609
ESTABLECE MEDIDAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN

Teniendo presente que el H. Congreso Nacional ha dado su aprobación al siguiente
Proyecto de ley:

Título I
Disposiciones Generales

Artículo 1º.- Propósito de la ley. Esta ley tiene por objetivo fundamental instaurar un mecanismo judicial que permita restablecer eficazmente el imperio del derecho toda vez que se cometa un acto de discriminación arbitraria.

Corresponderá a cada uno de los órganos de la Administración del Estado, dentro del ámbito de su competencia, elaborar e implementar las políticas destinadas a garantizar a toda persona, sin discriminación arbitraria, el goce y ejercicio de sus derechos y libertades reconocidos por la Constitución Política de la República, las leyes y los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes.

Artículo 2º.- Definición de discriminación arbitraria. 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 maternidad, la lactancia materna, el amamantamiento, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad.

Las categorías a que se refiere el inciso anterior no podrán invocarse, en ningún caso, para justificar, validar o exculpar situaciones o conductas contrarias a las leyes o al orden público.

Se considerarán razonables las distinciones, exclusiones o restricciones que, no obstante fundarse en alguno de los criterios mencionados en el inciso primero, se encuentren justificadas en el ejercicio legítimo de otro derecho fundamental, en especial los referidos en los números 4°, 6º, 11º, 12º, 15°, 16º y 21º del artículo 19 de la Constitución Política de la República, o en otra causa constitucionalmente legítima.

Ley 21155
Art. 9
D.O. 02.05.2019

Título II
La acción de no discriminación arbitraria

Artículo 3º.- Acción de no discriminación arbitraria. Los directamente afectados por una acción u omisión que importe discriminación arbitraria podrán interponer la acción de no discriminación arbitraria, a su elección, ante el juez de letras de su domicilio o ante el del domicilio del responsable de dicha acción u omisión.

Artículo 4º.- Legitimación activa. La acción podrá interponerse por cualquier persona lesionada en su derecho a no ser objeto de discriminación arbitraria, por su representante legal o por quien tenga de hecho el cuidado personal o la educación del afectado, circunstancia esta última que deberá señalarse en la presentación.

También podrá interponerse por cualquier persona a favor de quien ha sido objeto de discriminación arbitraria, cuando este último se encuentre imposibilitado de ejercerla y carezca de representantes legales o personas que lo tengan bajo su cuidado o educación, o cuando, aun teniéndolos, éstos se encuentren también impedidos de deducirla.

Artículo 5º.- Plazo y forma de interposición. La acción deberá ser deducida dentro de noventa días corridos contados desde la ocurrencia de la acción u omisión discriminatoria, o desde el momento en que el afectado adquirió conocimiento cierto de ella. En ningún caso podrá ser deducida luego de un año de acontecida dicha acción u omisión.

La acción se interpondrá por escrito, pudiendo, en casos urgentes, interponerse verbalmente, levantándose acta por la secretaría del tribunal competente.

Artículo 6º.- Admisibilidad. No se admitirá a tramitación la acción de no discriminación arbitraria en los siguientes casos:

a) Cuando se ha recurrido de protección o de amparo, siempre que tales acciones hayan sido declaradas admisibles, aun cuando el recurrente se haya desistido. Tampoco se admitirá cuando se haya requerido tutela en los términos de los artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo.

b) Cuando se impugnen los contenidos de leyes vigentes.

c) Cuando se objeten sentencias emanadas de los tribunales creados por la Constitución o la ley.

d) Cuando carezca de fundamento. El juez deberá decretarla por resolución fundada.

e) Cuando la acción haya sido deducida fuera de plazo.

Si la situación a que se refiere la letra a) se produce después de que haya sido admitida a tramitación la acción de no discriminación arbitraria, el proceso iniciado mediante esta última acción terminará por ese solo hecho.

Artículo 7º.- Suspensión provisional del acto reclamado. En cualquier momento del juicio, el recurrente podrá solicitar la suspensión provisional del acto reclamado, y el tribunal deberá concederla cuando, además de la apariencia de derecho, su ejecución haga inútil la acción o muy gravosa o imposible la restitución de la situación a su estado anterior.

El tribunal podrá revocar la suspensión provisional del acto reclamado, de oficio o a petición de parte y en cualquier estado del procedimiento, cuando no se justifique la mantención de la medida.

Artículo 8º.- Informes. Deducida la acción, el tribunal requerirá informe a la persona denunciada y a quien estime pertinente, notificándolos personalmente. Los informes deberán ser

evacuados por los requeridos dentro de los diez días hábiles siguientes a la respectiva notificación. Cumplido ese plazo, el tribunal proseguirá la tramitación de la causa, conforme a los artículos siguientes, aun sin los informes requeridos.

Artículo 9º.- Audiencias. Evacuados los informes, o vencido el plazo para hacerlo, el tribunal fijará una audiencia para el quinto día hábil contado desde la última notificación que de esta resolución se haga a las partes, la que se practicará por cédula.

Dicha audiencia tendrá lugar con la parte que asista. Si lo hacen todas ellas, el tribunal las llamará a conciliación.

Si una de las partes no asiste o si concurriendo ambas no se produce la conciliación, el tribunal, en la misma audiencia, citará a las partes a oír sentencia si no hubiere hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos. Si los hubiere, en la misma audiencia recibirá la causa a prueba, resolución que podrá impugnarse mediante reposición y apelación subsidiaria, la que se concederá en el solo efecto devolutivo. Estos recursos deberán deducirse dentro del tercer día hábil contado desde el término de la audiencia.

Recibida la causa a prueba, las partes tendrán el plazo de tres días hábiles para proponer al tribunal los medios de prueba de los cuales pretenden valerse, debiendo presentar una lista de testigos si desean utilizar la prueba testimonial. Acto seguido, el tribunal dictará una resolución fijando la fecha para la realización de la audiencia de recepción de las pruebas, que deberá tener lugar entre el quinto y el décimo quinto día hábil posterior a dicha resolución. Si tal audiencia no fuere suficiente para recibir todas las pruebas que fueren procedentes o si las partes piden su suspensión por motivos fundados o de común acuerdo, lo que podrán hacer sólo por una vez, se fijará una nueva audiencia para dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha de la anterior. Finalizada la última audiencia de prueba, el tribunal deberá citar a las partes a oír sentencia.

Artículo 10.- Prueba. Serán admitidos todos los medios de prueba obtenidos por medios lícitos que se hubieren ofrecido oportunamente y que sean aptos para producir fe. En cuanto a los testigos, cada parte podrá presentar un máximo de dos de ellos por cada punto de prueba. No habrá testigos ni peritos inhábiles, lo que no obsta al derecho de cada parte de exponer las razones por las que, a su juicio, la respectiva declaración no debe merecer fe.

El tribunal apreciará la prueba conforme a las reglas de la sana crítica.

Artículo 11.- Medidas para mejor resolver. El tribunal podrá, de oficio y sólo dentro del plazo para dictar sentencia, decretar medidas para mejor resolver. La resolución que las ordene deberá ser notificada a las partes.

Estas medidas deberán cumplirse dentro del plazo de quince días hábiles, contado desde la fecha de la notificación de la resolución que las disponga. Vencido este término, las medidas no cumplidas se tendrán por no decretadas y el tribunal procederá a dictar sentencia sin más trámite.

Artículo 12.- Sentencia. El tribunal fallará dentro de los quince días hábiles siguientes a aquel en que la causa hubiera quedado en estado de sentencia. En ella declarará si ha existido o no discriminación arbitraria y, en el primer caso, dejará sin efecto el acto discriminatorio, dispondrá que no sea reiterado u ordenará que se realice el acto omitido, fijando, en el último caso, un plazo perentorio prudencial para cumplir con lo dispuesto. Podrá también adoptar las

demás providencias que juzgue necesarias para restablecer el imperio del derecho y asegurar la debida protección del afectado.

Si hubiere existido discriminación arbitraria, el tribunal aplicará, además, una multa de cinco a cincuenta unidades tributarias mensuales, a beneficio fiscal, a las personas directamente responsables del acto u omisión discriminatorio.

Si la sentencia estableciere que la denuncia carece de todo fundamento, el tribunal aplicará al recurrente una multa de dos a veinte unidades tributarias mensuales, a beneficio fiscal.

Artículo 13.- Apelación. La sentencia definitiva, la resolución que declare la inadmisibilidad de la acción y las que pongan término al procedimiento o hagan imposible su prosecución serán apelables, dentro de cinco días hábiles, para ante la Corte de Apelaciones que corresponda, ante la cual no será necesario hacerse parte.

Interpuesta la apelación, el tribunal elevará los autos el día hábil siguiente.

La Corte de Apelaciones agregará extraordinariamente la causa a la tabla, dándole preferencia para su vista y fallo. Deberá oír los alegatos de las partes, si éstas los ofrecen por escrito hasta el día previo al de la vista de la causa, y resolverá el recurso dentro de los cinco días hábiles siguientes a aquel en que quede en estado de fallo.

Artículo 14.- Reglas generales de procedimiento. En todo lo no previsto en este título, la sustanciación de la acción a que él se refiere se regirá por las reglas generales contenidas en los Libros I y II del Código de Procedimiento Civil.

Título III

Reformas a otros cuerpos legales

Artículo 15.- Modificaciones al Estatuto Administrativo. Introdúcense las siguientes modificaciones en el decreto con fuerza de ley Nº 29, de 2005, del Ministerio de Hacienda, que fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley Nº 18.834, sobre Estatuto Administrativo:

1) En el artículo 84, reemplázase la letra l) que se ordenó incorporar a dicho precepto por la ley Nº 20.005, por la siguiente:

"l) Realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios. Se considerará como una acción de este tipo el acoso sexual, entendido según los términos del artículo 2º, inciso segundo, del Código del Trabajo, y la discriminación arbitraria, según la define el artículo 2º de la ley que establece medidas contra la discriminación.".

2) Reemplázase la letra b) del artículo 125 por la siguiente:

"b) Infringir las disposiciones de las letras i), j), k) y l) del artículo 84 de este Estatuto;".

Artículo 16.- Modificación al Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales. Reemplázase la letra l) del artículo 82 de la ley Nº 18.883, sobre Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, por la siguiente:

"l) Realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios. Se considerará como una acción de este tipo el acoso sexual, entendido según los términos del artículo 2º, inciso segundo, del Código del Trabajo, y la discriminación arbitraria, según la define el artículo 2º de la ley que establece medidas contra la discriminación.".

Artículo 17.- Modificación al Código Penal. Agrégase en el artículo 12 el siguiente numeral:

"21ª. Cometer el delito o participar en él motivado por la ideología, opinión política, religión o creencias de la víctima; la nación, raza, etnia o grupo social a que pertenezca; su sexo, orientación sexual, identidad de género, edad, filiación, apariencia personal o la enfermedad o discapacidad que padezca.".

Artículo 18.- Interpretación de esta ley. Los preceptos de esta ley no podrán ser interpretados como derogatorios o modificatorios de otras normas legales vigentes, con la sola excepción de las disposiciones señaladas en los tres artículos precedentes.

Habiéndose cumplido con lo establecido en el Nº 1º del artículo 93 de la Constitución Política de la República y por cuanto he tenido a bien aprobarlo y sancionarlo; por tanto, promúlguese y llévese a efecto como Ley de la República.

Santiago, 12 de julio de 2012.- SEBASTIÁN PIÑERA ECHENIQUE, Presidente de la República.- Andrés Chadwick Piñera, Ministro Secretario General de Gobierno.- Patricia Pérez Goldberg, Ministra de Justicia (S).

Lo que transcribo a usted para su conocimiento.- Mauricio Lob de la Carrera, Subsecretario General de Gobierno (S).

Anexo N°. 4

Cuadro comparativo análisis IMAD, ReIN y Pride Connection.

ReIN	PRIDE CONNECTION
ABASTIBLE	ABInBev CHILE
ACCENTURE	ACCENTURE
ACHS	ACCOR
THE ADECCO GROUP	ADIDAS
APL LOGISTICS	ADP
ARAUCO	AES GENER
BANCHILE INVERSIONES	AGROSPEC
BANCO DE CHILE	AGUAS ANDINAS
BANCO INTERNACIONAL	BANCO RIPLEY
BASF	BASF
BAYER S.A.	BAYER S.A.
BCI	BCG
CAJA LOS ANDES	CATERPILLAR
CiAL ALIMENTOS	CUSHMAN &WAKEFIELD
COCA COLA ANDINA	DELOITTE
COLBUN	EMPRESAS SB
DELOITTE	ENTEL
DIMERC OFFICE	EY
DUOC UC	FALABELLA
EMPRESAS SB	FALABELLA INMOBILIARIO
ENEL	FINNING CAT

EY	FOSTER
GTD	GENERAL ELECTRICS
IBM	IBM
JOHNSON	JOHNSON
KOMATSU	J.P. MORGAN
MICROSOFT	KI
MUTUAL DE SEGURIDAD	LOREAL CHILE
NESTLÉ	MANPOWER GROUP
PARIS	McCANN
PUERTO MEJILLONES	McKINSEY & COMPANY
RANDSTAD	MERRILL LYNCH
RIPLEY	MOVISTAR
SACYR	NATURA
SALFA	NIELSEN
SEC CHILE	NISUM
VTR	PAGE GROUP
VULGO	PARIS
WALMART CHILE S.A.	PERNOD RICARD
	P&G
	RAPPI
	RIPLEY
	BANCO SANTANDER
	SAP
	SCOTIABANK
	SECURITAS
	SIEMENS
	TANNER
	THE CLOROX COMPANY
	UBER
	UNILEVER
	VSPT WINE GROUP
	WALMART CHILE S.A.
	WOM
	3M

RANKING IMAD	
AFP CAPITAL S.A.	AFP CUPRUM S.A.
AFP MODELO S.A.	AFP PLAN VITAL S.A.
AES GENER S.A.	AGENCIAS UNIVERSALES S.A.
AGUAS ANDINAS S.A.	AUSTRALIS SEAFOOD S.A.
BANCO BICE	BANCO CONSORCIO
BCI	BANCO DEL ESTADO
BANCO SANTANDER	BANCO SECURITY
BAYER S.A.	BESALCO S.A.
BLUMAR S.A.	BAT CHILE
CAP S.A.	CASA DE MONEDA DE CHILE
CEMENTOS BIO BIO	CENCOSUD S.A.

CINTAC S.A.	CLÍNICA LAS CONDES
COLBUN	CCU
C. MARÍTIMA CHILENA	CODELCO
CRISTALERIAS DE CHILE	ECHEVERRÍA IZQUIERDO S.A.
EMBOTELLADORA ANDINA S.A.	CORREOS DE CHILE
FERROCARRILES DEL ESTADO	METRO S.A.
ENTEL	ENAP
EMPRESAS CAROZZI	EMPRESAS CMPC
EMPRESAS HITES	EMPRESAS LA POLAR
EMPRESAS TRICOT	ENAEX S.A.
ENGIE ENERGIA CHILE	ENJOY S.A.
EUROAMÉRICA S.A.	FORUS S.A.
HORTIFTUT S.A.	INGEVEC S.A.
INVERMAR S.A.	BANCO ITAÚ
KIMBERLY-CLARK CHILE S.A.	LABORATORIO BAGO CHILE S.A.
MAPFRE CIA. SEGUROS	MASISA S.A.
MICROSOFT CHILE S.A.	MULTIEXPORT FOODS S.A.
NESTLÉ	PARQUE ARAUCO
PROCTER & GAMBLE CHILE LTDA.	RIPLEY
S.A.C.I. FALABELLA	SALFACORP S.A.
BANCO SCOTIABANK	SMU S.A.
SOCIEDAD PUNTA DEL COBRE	SOCIEDAD QUIMICA Y MINERA DE CHILE
SODEXO	SONDA S.A.
TELEFÓNICA DE CHILE	TELEVISION NACIONAL DE CHILE
VIÑA CONCHA Y TORO	VIÑA SAN PEDRO TARAPACÁ
WATTS S.A.	ZONA FRANCA DE IQUIQUE S.A.
PRINCIPAL COMPAÑÍA DE SEGUROS DE CHILE	AFP HABITAT S.A.
SOCIEDAD MATRIZ SAAM	AFP PROVIDA S.A.
SOCOVESA S.A.	AGROSUPER S.A.
SOQUIMICH COMERCIAL S.A.	AVLA S.A.
UNILEVER	BANCO DE CHILE
WALMART CHILE S.A.	BANCO INTERNACIONAL
EMPRESAS GASCO	BAN MEDICA
EMPRESAS LIPIGAS	BLANCO Y NEGRO S.A.
ENEL CHILE S.A.	BUPA CHILE
ENVASES DEL PACÍFICO S.A.	INVERSIONES AGUAS METROPOLITANAS
GRUPO SECURITY S.A.	CHILENA CONSOLIDADA DE SEGUROS
INDISA S.A.	COCA COLA EMBONOR
CBRE CHILE	COMPAÑÍA DE SEGUROS DE CREDITOS CONTINENTAL
LATAM AIRLINES GROUP S.A.	COMPAÑÍA INDUSTRIA EL VOLCAN
METLIFE CHILE SEGUROS DE VIDA S.A.	COMPAÑÍA PESQUERA CAMANCHACA S.A.
MOLIBDENOS Y METALES S.A.	CONSTRUCTORA MOLLER Y PÉREZ-COTAPOS S.A.
PAZ CORP S.A.	ENAMI
PORTURARIA CABO FROWARD S.A.	EMPRESAS AQUACHILE

(Fuente: Elaboración propia, 2019)

Destaca en color Azul claro Walmart Chile S.A. por su participación en los tres estudios, Ripley S.A. en color lila por su participación en los tres estudios y Bayer S.A. se encuentra en color naranja claro por su participación en los tres estudios. Por otro lado en color verde claro se encuentra destacado IBM, que solo participa en la Red de Empresas Inclusivas y en Pride Connection.

Anexo N°. 5

Art. 203. Del Código Laboral de la Mujer

Las empresas que ocupan veinte o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil, deberán tener salas anexas e independientes del local de trabajo, en donde las mujeres puedan dar alimento a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras estén en el trabajo. Igual obligación corresponderá a los centros o complejos comerciales e industriales y de servicios administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica, cuyos establecimientos ocupen entre todos, veinte o más trabajadoras. El mayor gasto que signifique la sala cuna se entenderá común y deberán concurrir a él todos los establecimientos en la misma proporción de los demás gastos de ese carácter.

Las salas cunas señaladas en el inciso anterior deberán contar con autorización de funcionamiento o reconocimiento oficial del Estado, ambos otorgados por el Ministerio de Educación.

Con todo, los establecimientos de las empresas a que se refiere el inciso primero, y que se encuentren en una misma área geográfica, podrán, previa autorización del Ministerio de Educación, construir o habilitar y mantener servicios comunes de salas cunas para la atención de los niños de las trabajadoras de todos ellos.

En los períodos de vacaciones determinados por el Ministerio de Educación, los establecimientos educacionales podrán ser facilitados para ejercer las funciones de salas cunas. Para estos efectos, la Junta Nacional de Jardines Infantiles podrá celebrar convenios con el Servicio Nacional de la Mujer, las municipalidades u otras entidades públicas o privadas.

Se entenderá que el empleador cumple con la obligación señalada en este artículo si paga los gastos de sala cuna directamente al establecimiento al que la mujer trabajadora lleve sus hijos menores de dos años.

El empleador designará la sala cuna a que se refiere el inciso anterior, de entre aquellas que cuenten con la autorización de funcionamiento o reconocimiento oficial del Ministerio de Educación.

INCISO SUPRIMIDO

El empleador pagará el valor de los pasajes por el transporte que deba emplearse para la ida y regreso del menor al respectivo establecimiento.

El trabajador o trabajadora a quienes, por sentencia judicial, se les haya confiado el cuidado personal del menor de dos años, tendrá los derechos establecidos en este artículo si éstos ya fueran exigibles a su empleador.

Lo anterior se aplicará, además, si la madre fallece, salvo que el padre haya sido privado del cuidado personal por sentencia judicial.

Programa "4 a 7, Mujer trabaja tranquila" del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género.

Permite que niñas y niños de entre 6 y 13 años permanezcan en un establecimiento educacional después de la jornada escolar, posibilitando la inserción y permanencia laboral de sus madres y/o mujeres responsables de su cuidado.

Durante la tarde (de 16 a 19 horas), las y los menores reciben apoyo educativo y pedagógico, a través de talleres y actividades recreativas, deportivas, sociales, artísticas y culturales.

De esta forma posibilita:

- La inserción, permanencia y/o desarrollo de las mujeres en el mundo del trabajo remunerado.
- Que las niñas y niños cuenten con espacios de aprendizaje y desarrollo integral en entornos respetuosos e inclusivos.

Dirigido a mujeres económicamente activas (trabajando o buscando trabajo), en etapas de formación o que participen en otros programas de SernamEG presente en la comuna, que sean responsables del cuidado personal de niñas y/o niños y cumplan los siguientes requisitos:

- Tengan entre 18 y 65 años de edad.
- Pertenezcan a los quintiles de ingreso autónomo I, II y III.
- Requieran el programa todos los días de la semana.
- Sean responsables (madres, abuelas, tías, madrinas, hermanas, otras) del cuidado de niños y niñas de entre 6 y 13 años de edad.
- Trabajen y/o vivan en la comuna donde se implementa el programa, o que los niños y niñas que están a cargo de su cuidado estudien en establecimientos de la comuna.
- Preferentemente, que hayan participado en el programa en años anteriores.
- Participen en otros Programas del SernamEG.

Requisitos para los niños:

- Tengan entre 6 y 13 años de edad y estén bajo el cuidado de las mujeres descritas anteriormente.
- Asistan a un establecimiento educacional municipal o particular subvencionado.
- No tengan cuidado y supervisión de un adulto responsable al finalizar su horario de clases.