

ACCION

Empresas · Confianza · Sostenibilidad

Antonio Bellet 77, oficina 301
Providencia, Santiago.
Teléfono: 56 2 2 7330100
Mail: info@accionrse.cl
www.accionrse.cl

Todos los derechos reservados
Su reproducción es permitida con la autorización previa de ACCIÓN
Santiago de Chile, agosto de 2014

ÍNDICE

	04
Prólogo	
	07
Presentación	
	09
¿Por qué necesitamos mirar distinto nuestros entornos?	
1. Cambios demográficos en marcha	17
2. Exclusiones activas	23
3. Nuevas identidades	25
Mujeres	26
Diversidad sexual	29
Personas mayores	33
Etnias	38
Personas con discapacidad	44
Juventud y jóvenes infractores de ley	49
Personas con antecedentes penales	54
Inmigrantes	56
	60
Recomendaciones de la OCDE	
	61
Conclusiones	
	64
Referencias	
	67
Notas al pie	

PRÓLOGO

Un hito muy importante en la trayectoria de ACCIÓN ocurrió en agosto de 2012, cuando en nuestro tradicional Encuentro de RSE y Desarrollo Sostenible, en vez de seguir analizando casos de éxito y opiniones de expertos, decidimos abrir el espacio a la escucha de trabajadores, estudiantes, dirigentes sociales, académicos, periodistas y líderes de la sociedad civil.

Llevábamos un tiempo analizando las raíces de la desconfianza en las empresas, habíamos hecho estudios que nos conducían hacia la desigualdad y la exclusión como factores relevantes, pero fueron las voces de quienes estuvieron en las protestas ciudadanas y en el análisis crítico las que terminaron de completar el diagnóstico: en Chile, hemos perdido la capacidad de vernos, respetarnos y legitimarnos unos a otros. Nuestra próspera economía nos ha vuelto más individualistas y menos dispuestos a colaborar en proyectos compartidos.

El encuentro “Ver para Creer: un Chile inclusivo es posible” fue una catarsis en lo inmediato, pues en la franqueza de las conversaciones salieron con honestidad los dolores, pero también la voluntad de superarlos. Por eso surgió, para muchos, un impulso inmediato para volcarse a la acción, a hacer lo necesario para empezar a cambiar el rumbo.

Con toda transparencia digo aquí que no fue fácil hacerlo. Pasar “del dicho al hecho” en temas tan complejos, que involucran no sólo voluntades sino definiciones estratégicas, asignación de recursos y también cambios estructurales,

requieren de una mirada integral en la cual se visualice con claridad el valor a generar en el largo plazo.

Así fue como, tras un período de análisis y maduración – que incluyó muchas conversaciones con nuestras empresas socias – en 2014 el Directorio de ACCIÓN aprobó el programa colaborativo +Diversidad, cuyo objetivo es generar prácticas empresariales concretas para instalar ambientes laborales inclusivos, integradores y meritocráticos en base a la valoración de la diversidad. Acto seguido, constituimos el Consejo +Diversidad, compuesto por los gerentes generales de diez empresas dispuestas a establecer compromisos concretos: elaborar políticas, capacitar y sensibilizar a sus empleados, establecer canales de denuncia, abrir oportunidades a grupos hoy excluidos cuyas capacidades potencien sus estrategias de negocios y, finalmente, medir sus resultados.

Motivadas por la fuerza del programa, otras empresas han empezado a sumarse, lo cual nos llena de optimismo. Vamos a constituir un universo que, en el primer año, alcanzará acerca de 211.000 empleados, con los cuales se iniciará este proceso de aprendizaje y transformación que involucra el desafío de dejar de discriminar e incluir a mujeres, jóvenes vulnerables, personas de la tercera edad, personas con discapacidad, personas de pueblos originarios, personas con antecedentes penales e inmigrantes.

La Gestión de la Diversidad en las empresas no es algo nuevo en el mundo. En Estados Unidos surgió en la década de los 70

como respuesta a los desafíos que presentaba la enmienda constitucional de Igualdad de Derechos, orientada a aumentar los porcentajes de trabajadores por género, nacionalidad y etnia, además de brindarles oportunidades para progresar hacia cargos de responsabilidad. Luego vinieron otras normativas para prohibir discriminaciones salariales, así como en la selección y el despido de los empleados. En Europa, estas políticas y prácticas empezaron a instalarse a partir de 1999, tras la aprobación del Tratado de Amsterdam, en el cual los principios democráticos vigentes para los 18 países firmantes son subrayados por la importancia de la no discriminación, más allá de la nacionalidad y la igualdad de derechos de hombres y mujeres.

En nuestro país ya se están llevando adelante distintas iniciativas para generar oportunidades laborales a grupos excluidos, lo cual es una muy buena señal. Lo que busca el Programa +Diversidad, en sus tres años de duración, es articular todo aquello que es necesario para producir ese encuentro virtuoso: despejar temores, compartir experiencias, aprender colectivamente y establecer relaciones colaborativas con otros actores relevantes, como el sector público. La realización de estudios y publicaciones, como ésta, va justamente en la línea de instalar conocimiento.

Nos entusiasma enormemente la acogida que hemos recibido, tanto de las empresas participantes como de las autoridades – en especial el Ministerio de Desarrollo Social –, pasando por las distintas fundaciones y organizaciones de la sociedad

civil, líderes de opinión y comunicadores, que han sabido entender el espíritu de esta iniciativa. Más allá de la cantidad de nuevos trabajadores diversos que lleguen a ser parte de la dotación de estas empresas, sabemos que la fuerza de +Diversidad está en abonar el camino al cambio cultural que está en marcha. Y que las empresas participantes, junto a los numerosos aliados que estamos encontrando en esta ruta, se beneficien de la ventaja de haber sido los primeros en dar el paso.

Eso nos energiza. Eso nos mueve a trabajar día a día.



Ignacio Larraechea Loeser
Gerente General



PRESENTACIÓN

En 2050 Chile se enfrentará a cambios sustanciales en la composición social, económica y cultural de su población.

La serie de estudios + Diversidad busca proveer a las empresas y a la opinión pública de datos y argumentos que contribuyan a dar cuenta de los cambios que presenta actualmente la sociedad chilena y los desafíos futuros que éstos imponen en materia de Gestión de la Diversidad. Los estudios se centrarán en la relación entre diversidad y productividad en la empresa por medio de revisión teórica y de experiencias nacionales e internacionales para la generación de líneas de trabajo y estudios en el tema.

En este trabajo, el primero de la serie, titulado “Elementos para el debate en torno a la creación de mercados laborales inclusivos e integradores”, se presentan indicadores y evidencias que destacan la necesidad de considerar algunas de las tendencias socio-demográficas y la emergencia de nuevas identidades en el contexto chileno para plantear, desde ellos, los desafíos para la creación de mercados laborales que acojan la diversidad.

La idea central que se desarrolla a lo largo del texto sostiene que la persistente desigualdad socioeconómica que presenta Chile, que se expresa en su recesivo índice de Gini, dice

relación con el hecho que importantes grupos de personas se encuentran excluidos de la generación de riqueza y la prosperidad económica que goza el país por el hecho de ser subvalorados. Así, se suma a la desigualdad transversal una desigualdad de tipo cultural que se expresa en distancia social y discriminación. Representantes de estos grupos están levantando crecientemente demandas de inclusión y no discriminación por medio de movilizaciones sociales y otras formas de expresión, con creciente repercusión pública.

En publicaciones posteriores se abordarán los argumentos teóricos que permiten sostener la relación entre la diversidad de los lugares de trabajo y productividad de la empresa como eje de articulación de mercados laborales inclusivos e integradores y sustentabilidad. Posteriormente, se planteará una revisión de mejores prácticas internacionales en este campo.





¿POR QUÉ NECESITAMOS MIRAR DISTINTO NUESTROS ENTORNOS?

La sostenida desigualdad de ingresos en Chile, la creciente segregación que divide la ciudad creando guetos y zonas urbanas precarias (Sabatini & Wormald, 2013; ICVU (2.0), 2014), el aumento en la brecha de equidad de género, la difícil incorporación de personas con discapacidad en el mundo del trabajo (Senadis, 2013), los efectos de la homogeneidad socioeconómica en el capital cognitivo (Rosas & Santa Cruz, 2013), la ralentizada superación de la pobreza¹ y la desigualdad (Casen, 2009-2012), nos muestran que en la dimensión social aún no encontramos el camino hacia el Desarrollo Sostenible.

El escenario de crecimiento económico con alta desigualdad de los ingresos parece haber conseguido efectos aparentemente contradictorios: por una parte hemos crecido y se ha disminuido la pobreza (Casen, 2012); pero en términos sociales se ha producido una igualdad entre "iguales", más bien referida a desconfanzas en la sociedad chilena que a meritocracia (Larraechea, 2006).

Esta tendencia a la homogeneidad parte en el sistema educacional chileno² que, con virtudes y deficiencias en distintos ámbitos, potencia la segregación según sea la capacidad de pago (colegios municipales, subvencionados y privados, universidades estatales, privadas, institutos de formación técnica) o la adhesión al proyecto educacional de cada institución. Esa uniformidad y separación se repite luego en el ámbito laboral, especialmente en aquellas organizaciones y empresas que fomentan la selección de sus miembros según características específicas, lo cual implica,

necesariamente, exclusión y discriminación de potenciales candidatos que no coinciden con un perfil determinado.

La demanda por un trato equitativo en la sociedad se hace presente en distintos ámbitos: movimientos por la diversidad sexual que reclaman por derechos que van desde la no agresión hasta el matrimonio igualitario y derechos de paternidad y maternidad; estudiantes universitarios y secundarios que exigen una reforma educacional que expanda las oportunidades y la movilidad social; ciudadanos de regiones que reclaman por un nivel de desarrollo desigual entre la capital y otras ciudades; corrientes de pensamiento que no se sienten debidamente representadas en el sistema legislativo del país, etcétera.

Si bien estamos frente a una sociedad globalizada y en constante transformación (Bauman, 1998) y de cara al riesgo (Beck, 2000), claramente existen señales una demanda por un nuevo "contrato" de integración social en el que actores hasta ahora excluidos o marginados tengan oportunidades equitativas y participen del bienestar general.

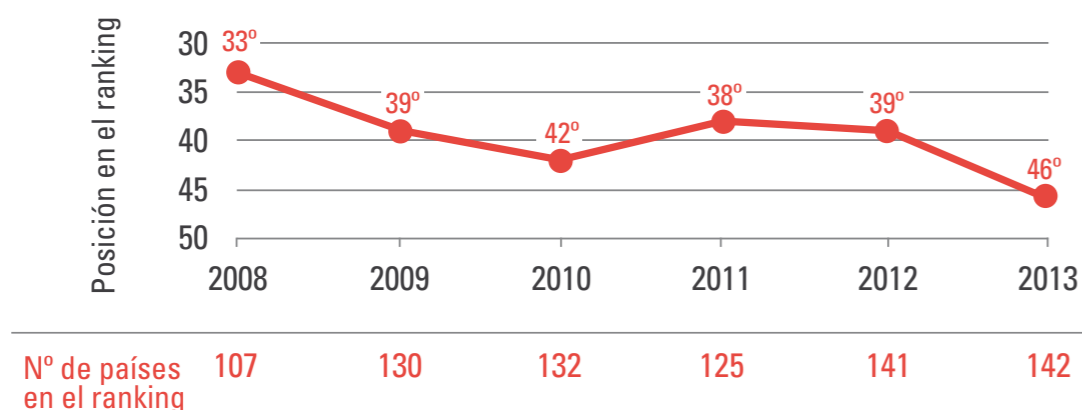
Desde el punto de vista económico, el escenario de crecimiento con alta desigualdad de los ingresos parece estar provocando efectos negativos que se potencian entre sí (CEPAL, 2014). Se trata de "sinergias negativas" que se expresan en una caída de las condiciones para la competitividad global de las empresas, de lo cual resultan sintomáticas las cifras de desaceleración.

Existen señales de una demanda por un nuevo “contrato” de integración social en el que actores hasta ahora excluidos o marginados tengan oportunidades equitativas y participen del bienestar general.

Falta de innovación

Entre estos efectos “globales” tenemos la caída en el ranking GII de innovación (Global Innovation Index) elaborado por la Organización Internacional de Propiedad Intelectual (WIPO) y el instituto INSEAD³. No obstante un leve repunte en 2011, Chile ha venido cayendo en este índice sistemáticamente desde el año 2008 (Ilustración 1).

Ilustración 1 | Ubicación de Chile en el ranking GII



Fuente: INSEAD, 2014

Un análisis detallado de los datos entregados por INSEAD entre los años 2011 y 2013 muestra que las principales áreas de debilidad de Chile se ubican en la capacidad de transformar el conocimiento científico en *outputs* creativos y tecnológicos (Ilustración 2).

Ilustración 2 | Indicadores Chile en ranking GII

	Ranking 2011	Ranking 2012	Ranking 2012
Indicador 2: Investigación & Capital Humano (score)	34,9	32,8	31,5
Indicador 2: Investigación & Capital Humano (ranking)	71	75	70
2.3. Investigación & Desarrollo (score)	23,6	21,3	18,1
2.3. Investigación & Desarrollo (ranking)	63	72	44
2.3.1. Investigadores / millón habitantes (ranking)	47	69	67
2.3.2. Inversión en I+D (% del PIB) (ranking)	41	66	65
2.3.3. Calidad instituciones de Investigación (ranking)	51	48	30
Indicador 6: Outputs de Conocimiento y Tecnología (score)	20,4	27,9	26,3
Indicador 6: Outputs de Conocimiento y Tecnología (ranking)	85	62	70
6.1. Creación de Conocimiento	57	63	66
6.2. Impacto del Conocimiento	81	51	41
6.3. Difusión del Conocimiento	75	90	106
Indicador 6: Outputs creativos (ranking)	44	18	47
Otros indicadores (rankings)			
5.1.1. Empleo intensivo en Conocimiento	38	40	29
5.1.3. I+D desarrollada por sector productivo	36	42	51
5.1.4. I+D financiada por sector productivo	29	36	47
5.2.1. Colaboración academia / industria	37	41	37

Fuente: INSEAD, 2014



Entre los factores que han venido cayendo sostenidamente se encuentran la inversión del Estado en I+D (% del PIB), la escasez de investigadores por millón de habitantes y la creación y difusión del conocimiento. Llama la atención la caída del I+D desarrollada y/o financiada por el sector productivo.

Alta rotación

Según estimaciones de WORKMONITOR⁴ de abril de 2014 realizadas por la empresa holandesa RANDASTAD, Chile registra un aumento en su índice de movilidad laboral situándose en segundo lugar de los países latinoamericanos. Igualmente, se señala que esta cifra sería la segunda más elevada que se ha registrado desde que se empezó a medir Chile en el año 2010.

Según estudios de la consultora KPI⁵ Chile exhibe una tasa de rotación laboral del 25% en el año 2011, lo que lo sitúa como

uno de los que presentan la tasa de egreso más elevada de los seis países latinoamericanos analizados. La tasa de egreso constituye una medida para evaluar la cantidad de salidas (o desvinculaciones) ocurridas en un período determinado. Este fenómeno se produce debido a la alta demanda y escasez de profesionales en la empresa privada. Genera una situación de “pleno empleo” que afecta a las empresas en forma de “amenaza” a sus dotaciones por parte de “tentaciones de otras empresas” y, además, crea un efecto de aumento de ofertas de puestos de trabajo, aumento de remuneraciones y competencia por el capital humano.

El estudio de KPI muestra que la tasa de egreso de la industria del retail y consumo masivo es la más alta – con un 37,1% en total –, repartida en partes prácticamente iguales entre aquellas personas que se retiran voluntaria e involuntariamente. Los costos de la rotación pueden ser altos: baja productividad, inestabilidad del equipo, incertidumbre y disminución de la motivación y foco de los trabajadores.

Necesidad de visión global

Finalmente, otra de las tendencias que marca los años 2012- 2014 es el aumento de la inversión de Chile en países de América Latina, siendo el país segundo en importancia relativa en inversión regional, sólo superado por México (Ilustración 3).

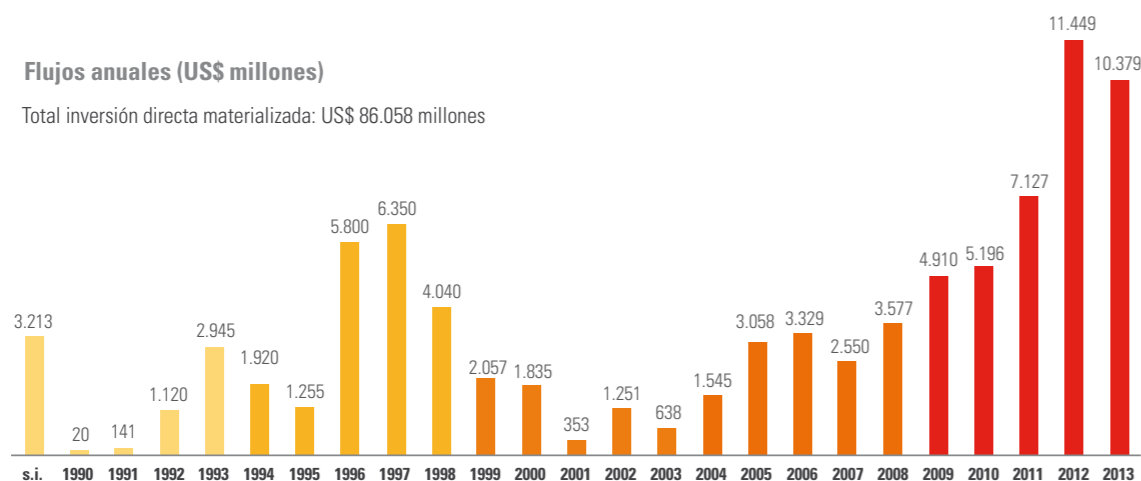
La inversión directa materializada en el extranjero alcanza los US\$ 86.058 millones, que se distribuyen en más de 70 países de América, Europa, Asia y África. Esto se traduce en que, actualmente, un número superior a las 1.000 empresas chilenas ejecutan más de 2.500 proyectos en el exterior (Direcon, 2013).

Entre los diez países que concentran el 93,6% del total de la inversión chilena, se encuentran; Brasil, Argentina, Colombia Perú, Estados Unidos, Uruguay, México, Bélgica, Panamá y Australia (Direcon, 2013).

Del total de inversiones de Chile en el extranjero, el 47% de ella se materializa en el área de los servicios y el 26% en la industria (Ilustración 4). En este sentido, resulta interesante considerar que es la industria de los servicios aquella que demanda un mayor conocimiento de los clientes y dominio de herramientas de interacción con ellos, especialmente si ésta se produce en sus países y bajo sus propias normas y usos culturales.

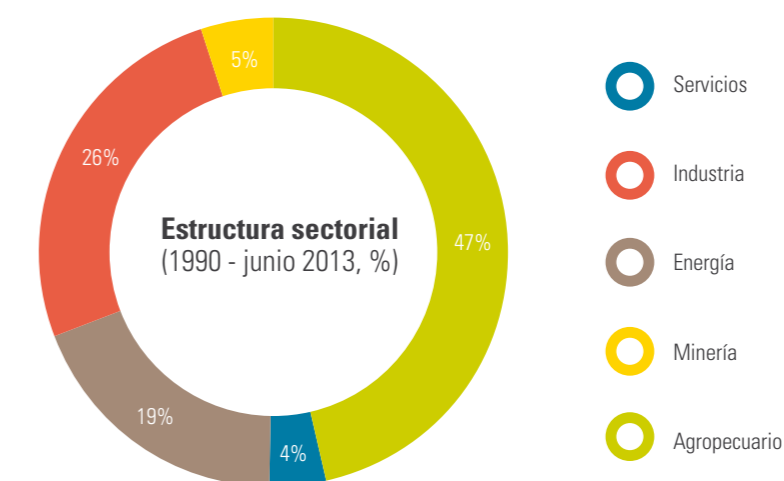
La operación de las empresas chilenas en otros entornos obliga a preguntarse acerca de las herramientas y mecanismos para comprender a clientes diferentes, que demandan servicios y productos acorde con sus usos y costumbres a la vez que adaptarse a estructuras jurídicas distintas a las conocidas en Chile.

Ilustración 3 | Presencia de inversiones directas de capitales chilenos en el mundo 1990-2013



Fuente: Direcon, 2013

Ilustración 4 | Estructura sectorial de las inversiones chilenas en el exterior



Fuente: Direcon, 2013



Un nuevo marco de acción

Desde el punto de vista normativo, se observan avances en enfoques que buscan equilibrar la relación empresa-sociedad, por los impactos que genera la actividad económica en los grupos humanos, y especialmente por la alta influencia que ejerce la operación de compañías transnacionales o multinacionales.

Tras firmarse el Pacto Mundial de la ONU, iniciativa voluntaria de ciudadanía corporativa que establece compromisos en derechos humanos, estándares laborales, medioambiente y anti-corrupción, el organismo internacional encargó a John Ruggie, Representante Especial del Secretario General, que investigara una serie de temas relevantes relacionados con empresas y derechos humanos. En el informe dado a conocer en 2011, se reconoció que los negocios pueden afectar virtualmente todos los derechos humanos. Por ello, se propuso un marco de trabajo global que establece responsabilidades diferentes, pero complementarias entre los diversos actores involucrados: 1) el deber del Estado de proteger de los abusos a los derechos humanos por terceras partes, incluidos los negocios 2) la responsabilidad corporativa de respetar los derechos humanos y 3) la necesidad de acceder a remedios (enmiendas, reparaciones, corrección, compensación) más efectivos⁶.

Además, la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) ha hecho un llamado explícito al respeto de los derechos humanos a través de líneas directrices para empresas multinacionales⁷. Se trata de normas aplicables a las compañías cuyo país de origen es miembro de la entidad, que señalan la obligaciones como: “evitar causar impactos negativos sobre los derechos humanos o contribuir a que se generen y resolver dichos impactos si los hubiera”; “esforzarse por prevenir y atenuar los impactos negativos sobre los derechos humanos directamente vinculados con sus actividades, bienes o servicios en virtud de una relación comercial con otra entidad”.

En Chile, la promulgación de la Ley Antidiscriminación (Ley 20.609) en 2012 – también conocida como “Ley Zamudio” – ha sido un paso fundamental por la igualdad de derechos en diversos ámbitos que hasta ese momento no habían sido regulados⁸. Una de las principales contribuciones es el hecho que introduce nuevas categorías de discriminación como la orientación sexual, la identidad de género y la socioeconómica que no estaban presentes en el derecho interno chileno. Es así como el Artículo 2º, señala como 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 orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad” (Título I, Ley 26.609).

Resulta clave observar que este marco legal atraviesa la sociedad chilena en su conjunto, dándose un nuevo estatus de respeto a las relaciones entre las personas, más allá de sus singularidades. En este sentido, la Ley 26.609 puede ser tomada como una respuesta a una serie de demandas de grupos que no encuentran justificación para su exclusión simbólica del espacio público y, por otro lado, una garantía de que sus derechos serán respetados en todos los ámbitos de la sociedad, entre ellos, en el trabajo. Cabe señalar que los dos primeros fallos amparados en la Ley 20.609 afectaron a

La “Ley Zamudio” atraviesa la sociedad chilena en su conjunto, dándose un nuevo estatus de respeto a las relaciones entre las personas, más allá de sus singularidades.

un hotel que no permitió el ingreso a una pareja de lesbianas⁹ y a una niña con discapacidad a la que una institución estatal (Centro Cultural Balmaceda Joven) de Puerto Montt negó la posibilidad de inscribirse en un curso de baile¹⁰.

Riesgos y oportunidades

El escenario en el cual se desenvuelven actualmente las empresas en Chile es, ciertamente, desafiante y requiere una mirada integral para la elaboración de estrategias que ayuden a mitigar los riesgos presentes y abordar cambios de contexto de largo y mediano plazo por medio del potenciamiento de oportunidades.

En esta línea, encontramos cuatro focos:

El primero es que, crecientemente, se ha instalado la demanda de *accountability* respecto a los mecanismos concretos por medio de los cuales dar cuenta de la sustentabilidad. Una de estas fuentes son las estrategias implementadas por grandes empresas que han fomentado nuevos estándares para la industria local en sus dimensiones ambientales, económicas

y sociales. La Gestión de la Diversidad, como política corporativa, entra en este ámbito.

Por otra parte, la creciente judicialización de proyectos de inversión¹¹, así como diversos conflictos laborales, socio-ambientales y sociales han impulsado interpelaciones respecto al quehacer de las empresas, elevando igualmente los estándares en materias como los derechos humanos y ambientales en un contexto de activismo judicial (García, José & Verdugo, S, 2013); (INDH, 2012 & 2013).

Ligado a lo anterior, es claro que el respeto a los derechos humanos en el trabajo y la actividad económica en general instalan nuevas exigencias en un mundo globalizado, pero con operaciones locales. Los estándares están puestos no sólo por el Informe Ruggie (2011), sino por otras instancias que promueven y miden la dimensión social de la sustentabilidad, como Global Reporting Initiative¹² o el Consejo Empresarial Mundial para el Desarrollo Sostenible (WBCDS)¹³ entre otras.

En cuarto lugar, los propios cambios que se han producido en la sociedad han llevado a las empresas a mirar atentamente a nuevos interlocutores y nuevos socios. Llevar adelante procesos de diálogo sistemático con grupos de interés se ha transformado en una ventaja que permite enfrentar en conjunto los riesgos y fortalecer escenarios de oportunidad, dando con esto sustentabilidad global a los negocios. Este punto ha resultado clave especialmente respecto a relacionamiento comunitario en industrias extractivas o en relación a inversiones chilenas en el extranjero.

Dado lo anterior, resulta conveniente revisar las principales tendencias demográficas que están en la base de los cambios en el contexto del Chile actual y sus efectos en los futuros mercados laborales.



1. CAMBIOS DEMOGRÁFICOS EN MARCHA

La sociedad chilena se está transformando¹⁴ y uno de los más importantes cambios es el aumento de esperanza de vida de la población¹⁵. Este indicador pasó, entre los años 1950 y 2014, de 54 a 83 años de edad.

Las causas del cambio son las siguientes:

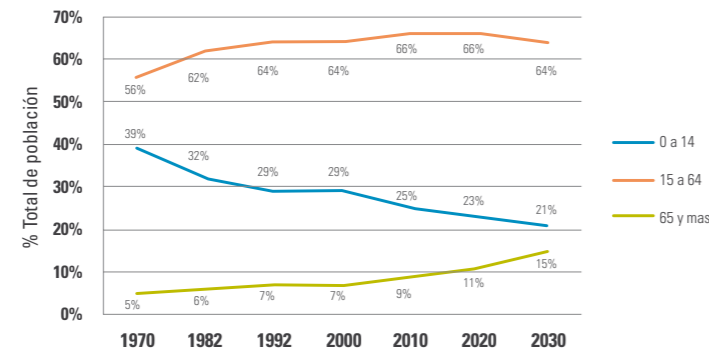
- La disminución sostenida de la población (Ilustración 5), que se expresa en la caída de la tasa de crecimiento de población anual¹⁶. Esto se traduce en el hecho que hoy nacen en Chile 17 personas por cada 1.000 habitantes¹⁷.
- La caída de la tasa global de fecundidad por mujer en Chile¹⁸. Este indicador retrocedió de 5,4 hijos por mujer entre 1950 y 1955 a 1,9 hijos por mujer en el año 2004.
- La reducción de la tasa de mortalidad general. Este indicador retrocedió de 8,7 personas fallecidas por 1.000

habitantes a 5,5 personas fallecidas por cada 1.000 habitantes, entre 1970 y 1999.

- La reducción de la tasa de mortalidad infantil. En 1950, morían 136,2 niños por cada 1.000 nacidos vivos. En 1990 era de 16 por cada 1.000 niños nacidos vivos (una reducción del 88% respecto a 1950). En el año 2000 la mortalidad infantil llegó a 8,9 por 1.000 nacidos vivos (Organización Panamericana de la Salud, 2007)

Este fenómeno de envejecimiento de la población chilena (Ilustración 5), debido a la reducción de nacimientos y de la mortalidad infantil es interpretado como resultado de un mejoramiento en la calidad de vida general de los países ha recibido el nombre de transición demográfica. Este término ilustra igualmente el paso de sociedades pre industriales a sociedades industriales en las que emergen nuevas necesidades, una vez superadas las más urgentes relacionadas a la supervivencia física.

Ilustración 5 | Evolución de la población en Chile años 1970-2030



Fuente: INE, 2012

Se estima que estas tendencias se mantendrán, configurando un escenario demográfico que expresará cambios drásticos a partir del año 2030 (Ilustración 6).

Ilustración 6 | Proyecciones de población Chile 2030-2050

GRUPO DE EDAD	2030	2035	2040	2045	2050
0 - 4	1.193.101	1.156.537	1.132.397	1.118.497	1.104.069
5 - 9	1.227.830	1.191.934	1.155.493	1.131.443	1.117.622
10 - 14	1.243.098	1.227.023	1.191.198	1.154.832	1.130.829
15 - 19	1.256.194	1.241.803	1.225.849	1.190.148	1.153.829
20 - 24	1.243.551	1.253.926	1.239.754	1.223.994	1.188.497
25 - 29	1.230.798	1.240.453	1.251.048	1.237.128	1.221.587
30 - 34	1.318.080	1.226.961	1.236.835	1.247.619	1.233.931
35 - 39	1.471.402	1.312.644	1.222.153	1.232.223	1.243.168
40 - 44	1.439.539	1.462.716	1.305.216	1.215.509	1.225.758
45 - 49	1.291.690	1.426.736	1.450.191	1.294.432	1.205.786
50 - 54	1.130.676	1.273.739	1.407.639	1.431.443	1.278.214
55 - 59	1.171.542	1.106.084	1.247.037	1.379.137	1.403.336
60 - 64	1.131.497	1.131.934	1.070.019	1.207.709	1.336.957
65 - 69	1.091.929	1.072.044	1.074.577	1.017.566	1.150.215
70 - 74	867.942	1.003.377	988.108	993.130	942.596
75 - 79	599.087	759.861	882.501	872.668	880.189
80 +	679.165	826.477	1.030.307	1.247.572	1.388.136
TOTAL	19.587.121	19.914.249	20.110.322	20.195.050	20.204.779

Fuente: Elaboración propia en base a datos disponibles en INE, 2012

Los efectos de estos cambios se proyectan en los diversos grupos de edad que componen la pirámide de población y se acentúan con mayor fuerza en tanto avanza en tiempo en cada uno de ellos.

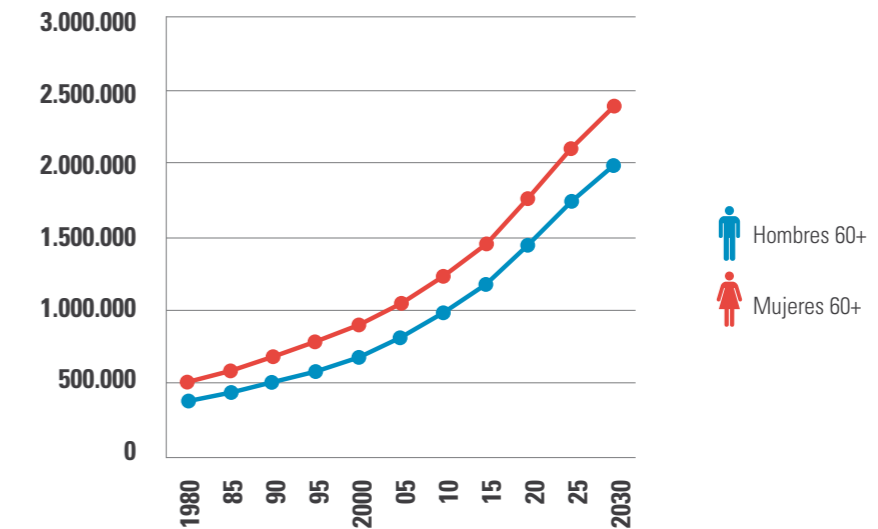
Estos efectos pueden ser visualizados en la Ilustración 6 y sintetizados de la siguiente manera:

1. La población se concentra cada vez más en individuos de mayor edad.
2. Dentro del grupo de población con mayor envejecimiento, el de mujeres es el que viene presentando las mayores expectativas de vida como lo muestra la Ilustración 7.

3. El grupo de población joven (entre 15 y 29 años de edad) disminuye proporcionalmente respecto a la población total conforme avanzan los años (Ilustración 6).

4. El grupo de población mayor de 65 de edad aumentará su importancia demográfica llegando a representar el 15% de la población total de chilenos en el año 2030 (Ilustración 6).

Ilustración 7 | Envejecimiento población por género Chile 1980-2030



Fuente: INE, 2011



Frente a este escenario, cabe preguntarse: ¿Cuáles serán los efectos de estos cambios demográficos para los proyectos personales y colectivos de las familias, para el mercado laboral y el desarrollo del país?

Ventajas del proceso

Del proceso de transición demográfica de la población chilena es posible igualmente considerar ventajas. Entre ellas, podemos mencionar:

- Las personas nacerán con mayores expectativas de vida y, de hecho, vivirán más. Por tanto, se encontrarán en condiciones de hacer opciones laborales de largo plazo, fuera de los marcos tradicionales de empleo que ofrece la empresa en el medio local. Este punto resulta interesante especialmente respecto a lo que sucede con las generaciones actuales de profesionales jóvenes, las que aparecen como mayormente motivadas por el desarrollo personal y en búsqueda de factores de sentido del trabajo que por las utilidades económicas (ACCIÓN & Gestión Social, 2012)
- El aumento sistemático en el acceso y la cobertura de educación superior del país: De ocho instituciones que constituían el total de universidades en 1980, con la creación de universidades privadas estas llegaron a 302 en 1990 y a 226 el año 2003. En 1990, la cobertura de educación superior era de un 16% y en 2003 de un 37,5%. Esto ha llevado a decir al PNUD que: "Ciertamente, los mayores niveles de cobertura se dan en el segmento socioeconómico más pudiente de la población, con una progresiva extensión hacia los niveles de menores ingresos" (PNUD, 2005). Estas cifras ubican a Chile en situación similar a los países de la OCDE con una tasa de cobertura de educación superior para el 2013 de un 40% para los jóvenes de 19 años de edad. Estos datos permiten estimar

que las personas mayores del futuro contarán con mejores niveles educativos que las actuales (OCDE, 2013; MINEDUC, 2013).

- Con mejores expectativas de vida y de salud, es posible pensar que las personas mayores contarán con más tiempo para rentabilizar su inversión en educación por medio del trabajo u otras actividades comerciales o de ayuda social.
- Respecto a la población general, al disminuir el número de integrantes por familia debido a la reducción general de la tasa de natalidad, las familias mejorarán sus niveles de ingreso a través del tiempo, pudiendo con esto proyectar de una manera distinta sus gastos y compromiso financieros.
- Si se mantienen aumentan los niveles actuales de educación de la población general y se reduce el número de hijos, cada familia invertirá mayores recursos en la educación de sus miembros; por lo tanto, las alternativas de educación resultarán claves para promover la competitividad de las empresas. En este sentido, la actual orientación de algunas industrias por promover iniciativas para estimular la capacitación técnica por medio del aseguramiento de acceso a plazas laborales de calidad es un ejemplo (Consejo Minero, 2013).
- El aumento de escolaridad en el nivel terciario (universitario) provocará una disminución de la participación de los jóvenes (15-29 años de edad) en la fuerza de trabajo global del país.
- Del punto anterior se desprende una disminución de los adultos entre 20 y 65 años de edad en fuerza de trabajo global y el aumento de los de la población mayor de 65 años y la mayor determinación de estos en la fuerza de trabajo global.

Desafíos para el mercado laboral

En síntesis, algunos de los principales desafíos que se avizoran para el mercado del trabajo como consecuencia del envejecimiento poblacional son los siguientes:

- La necesidad de inclusión de jóvenes en el mercado laboral demandará estrategias de captación, políticas de retención y promoción de carrera al interior de las empresas.
- El aumento y la importancia global de la población joven transformará a este grupo en un agente movilizador y factor de sustentabilidad del sistema económico-político global.
- Aumentará la importancia de las mujeres en el mercado laboral y, especialmente, en el segmento de personas mayores

de 60 años. Esto plantea desafíos especialmente respecto a políticas de género, retención laboral y conciliación de familia y trabajo. En este sentido no sólo las mujeres requerirán conciliar familia y trabajo sino que también lo harán los hombres, lo que impactará igualmente a las familias y sus estilos de relación y crianza.

- El ahorro y la inserción laboral de adultos mayores. Este punto plantea desafíos como abrir nichos laborales, reenfocar la oferta de servicios e incluir las experiencias laborales previas, entre otros.
- La mayor permanencia de la población en el mercado laboral impone la necesidad de contar con sistemas de traspaso inter generacional de capital social entre los trabajadores jóvenes y los mayores.



Gentileza Fundación Imagen de Chile



2. EXCLUSIONES ACTIVAS

La irrupción de la diversidad y su apelación por inclusión es un espacio de oportunidad para las empresas que se atreven a adecuarse a los cambios sociales para extraer nuevas ventajas comparativas en la gestión del capital humano, mejorar su competitividad y abrir canales de innovación.

Cuestiones como la homosexualidad, la integración de personas con discapacidades y/o edad avanzada, la inmigración latinoamericana, la posición de la mujer en el mundo del trabajo, los pueblos originarios, la reinserción social o el origen social de las personas, constituyen asuntos que han irrumpido en el último quinquenio, obligando a quienes toman decisión sobre políticas públicas y a quienes tienen capacidad de dar empleo, a preocuparse de ampliar su oferta con el fin de generar trato en igualdad de condiciones para las personas.

La empresa, en su dimensión organizacional, es un espacio relevante en lo que respecta a reproducción o transformación de la cultura. Los cambios que ocurren en la sociedad pueden verse ralentizados o acelerados según las costumbres y conductas que predominan en ellas, dada la importancia que tienen los ambientes laborales. Tanto en Norteamérica como Europa, continentes donde ya se lleva un tiempo aplicando medidas de Gestión de la Diversidad, se ha visto que los cambios ocurridos en las empresas han contribuido a la transformación social.

La irrupción de la diversidad y su apelación por inclusión es un espacio de oportunidad para las empresas que se atreven a adecuarse a los cambios sociales para extraer nuevas ventajas comparativas en la gestión del capital humano, mejorar su competitividad y abrir canales de innovación. Esta mirada implica enfatizar el Desarrollo Sostenible en sus tres dimensiones – económica, ambiental y social – para el horizonte empresarial. Al hacerlo es clave asumir la transformación que vive Chile y hacerse cargo de prolongadas exclusiones que hoy se expresan en la forma de nuevas identidades. Los antiguos excluidos han empezado a sacar la voz y hoy son crecientemente activos en sus demandas.



3. NUEVAS IDENTIDADES

Justamente porque la sociedad chilena ha avanzado contradictoriamente, intentando equilibrar con mayor o menor éxito durante estos últimos diez años, crecimiento y equidad, es que la inclusión de diversos grupos se ha proyectando en forma de movimientos sociales y ciudadanos que han puesto en cuestión las formas de hacer tradicionales de la política y de las empresas. Es así como el año 2009 el informe del PNUD para Chile señalaba: “Es necesario tomar en cuenta exigencias simultáneas de múltiples actores, y considerar las formas relativamente autónomas e impredecibles en que éstos se relacionan para perseguir sus fines”. Las manifestaciones estudiantiles del 2011 vinieron a reafirmar estas palabras con la aparición de sujetos sociales en demanda de un espacio para mostrar legítimamente sus identidades.

Si antes el apellido mapuche, la homosexualidad o el origen socioeconómico era fuente de estigma o vergüenza en tanto expresión de marginación social – lo cual llevaba incluso a negar aquel rasgo que delatara este origen o a evitar una relación con él – hoy estos elementos son manifestaciones de identidades que transitan hacia la normalización como miembros de la sociedad y, en ciertos casos, incluso resaltan con orgullo su diferencia. En esta sociedad en transición, los viejos valores que explicaban el orden social son puestos en cuestión.

La conciencia de estas nuevas identidades no sólo abarca a los individuos en tanto su condición de trabajadores, sino que está presente en todos los roles que las personas ejercen en su vida diaria. También está en los clientes, los proveedores, los fiscalizadores, todos quienes se relacionan de una u otra manera con la organización.

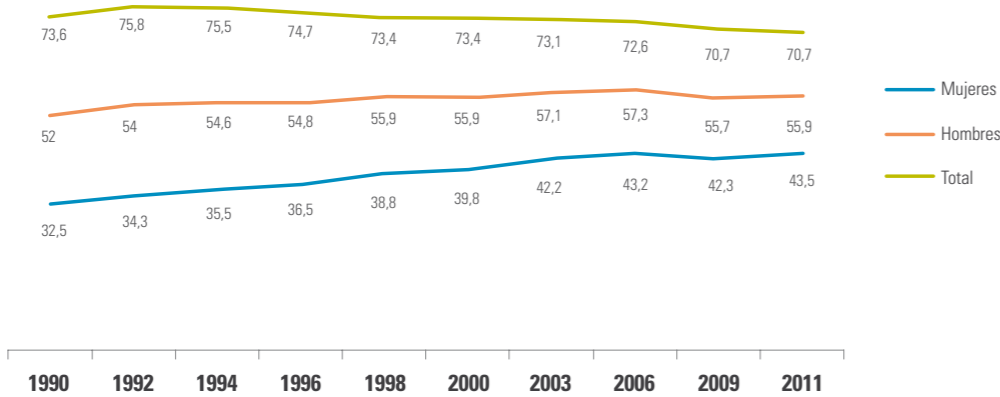
¿En quiénes enfocarnos?

El desarrollo social de Chile, si bien presenta avances significativos en dimensiones relevantes como esperanza de vida, nutrición, descenso de la mortalidad infantil, condiciones sanitarias, expectativas de escolaridad y tasa de empleo, muestra debilidades en aspectos de no discriminación y generación de oportunidades para grupos excluidos. En esta sección presentaremos la información disponible respecto a cada uno de ellos.

MUJERES

Chile ha exhibido mejoras en la tasa de participación laboral femenina en las dos últimas décadas. No obstante ello, y a pesar del aumento de 11 puntos entre 1990 y 2011 (Ilustración 8), el país tiene una de las peores tasas en esta materia dentro del grupo OCDE.

Ilustración 8 | Tasa de participación laboral según género Chile 1990-2011



Fuente: Ministerio de Desarrollo Social, 2013

Sin desconocer que este aumento ha significado una buena noticia para Chile, también ha alertado sobre las condiciones en que las mujeres laboran y, especialmente, respecto a las brechas de género visualizadas en el trabajo. Las investigaciones respecto a este punto, en términos generales, se han centrado en los siguientes aspectos:

Educación

Estudios sistemáticos de Comunidad Mujer y el BID (2012) mostraron diferencias en la participación laboral de mujeres y hombres según su nivel educacional; es decir, a menor nivel educativo, los hombres presentan una representación

mayor que las mujeres en el mercado laboral. Incluso, aún cuando mejoran su nivel educativo, las mujeres mantienen su participación en el mercado laboral, siempre por debajo del los hombres.

Participación desigual

Las mujeres del 20% más pobre de la población tienen una participación del 40% en el mercado laboral; en tanto que las mujeres del 20% más rico tienen una participación del 79%. Un dato complementario indica que las mujeres presentan una participación mayor en las actividades de comercio informal — un 23,2% en comparación con un 19,5% de los hombres—

ocupaciones que tienen los niveles más bajos de protección laboral, sin ahorro previsional y con ingresos fluctuantes e inestables (INE, 2012).

Brecha salarial

De acuerdo con la Encuesta Suplementaria de Ingresos del INE (2012), las mujeres perciben en promedio un 32,8% menos de ingresos que los hombres. Chile se ubica en el lugar 91 de un total de 135 países en brechas de género respecto a igual salario por el mismo trabajo entre hombres y mujeres (OCDE, 2013).

Carrera laboral

Otro de los aspectos en los que es notoria la brecha de género es el acceso de mujeres a cargos de responsabilidad. El mayor acceso a la educación universitaria ha significado también un aumento importante en la cantidad de mujeres graduadas y post graduadas en diferentes disciplinas. Según datos

recopilados por Comunidad Mujer, del total de titulados, un 55% al año son mujeres, es decir, cerca de 85 mil universitarias. Esa preparación y conocimiento, sin embargo, no se traduce en forma equivalente en la ocupación de cargos de responsabilidad en cualquier ámbito (político, judicatura, empresa, academia, etcétera).

Según el estudio “Mujeres y Poder: Participación en espacios de decisión”, realizado por el Instituto en Investigación en Ciencias Sociales de la Universidad Diego Portales, la baja incorporación femenina tiene un carácter estructural que atraviesa toda la sociedad. No obstante, las tasas más bajas de participación femenina en instancias de responsabilidad y poder se da en las empresas y el sector financiero, con un 1,7 y 3,7% de mujeres en directorios (ICSO, 2013).

Entre las razones de este desequilibrio se encuentran barreras culturales de las propias empresas, tales como la asignación de género a determinadas actividades profesionales (por ejemplo, mujeres para áreas de servicio y atención a público;



hombres en las finanzas y operaciones), la falta de políticas de conciliación familia-trabajo y la propia auto-marginación de posibles candidatas a cargos de responsabilidad.

El hecho de que en 2014 tengamos en Chile a mujeres en puestos de poder e influencia, como la Presidenta de la República, Michelle Bachelet; la presidenta del Senado, Isabel Allende; y la presidenta de la Central Unitaria de Trabajadores, Bárbara Figueroa, son señales importantes en esta materia que, sin embargo, no tienen un correlato todavía en la sociedad en su conjunto.

Estos datos, transversalmente aceptados, han dado origen a una serie de políticas públicas; entre ellas, el proyecto de ley para la creación del nuevo Ministerio de la Mujer y Equidad de Género (2014), lo cual significará dar categoría de Secretaría de Estado al actual Servicio Nacional de la Mujer (Sernam). Desde ahí, y en conjunto con otros actores de la sociedad deberá profundizarse la transformación que dé una nueva comprensión de las funciones de hombres y mujeres en una sociedad global y pluralista, la conciliación entre vida personal y trabajo y estilos de crianza de niños y niñas no machistas ni sexistas.

DESAFÍOS

EMPRESA	ESTADO	SOCIEDAD CIVIL
<ul style="list-style-type: none"> - Avanzar en una comprensión profunda de la empresa como reproductora de las desigualdades entre hombres y mujeres, en su interior. Esto demanda levantar líneas base respecto a equidad, a la vez que intervenir la propia cultura organizacional. - Modernizar las prácticas empresariales respecto a contrataciones y promociones, considerando factores culturales en el desarrollo de carrera de mujeres. - Avanzar en la implementación de normas de conciliación vida-trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> - Construir líneas base respecto a la situación de mujeres en funciones gubernamentales y empresas del Estado, que permitan avanzar en la construcción de programas y medidas para garantizar la equidad entre hombres y mujeres en la administración pública. - Construir sistemas de incentivos para la inclusión de la mujer en puestos de trabajo que incluyan la toma de decisiones respecto a género y equidad. 	<ul style="list-style-type: none"> - Avanzar en el fortalecimiento de una agenda de equidad de género en la sociedad civil, que involucre a organizaciones de base y movimientos ciudadanos. - Dar transversalidad a los enfoques de equidad de género, a fin de transformarlos en herramientas capaces de ser incorporadas en la propia gestión de las organizaciones ciudadanas.

La preparación y el conocimiento adquiridos por las mujeres no se traducen en forma equivalente en la ocupación de cargos de responsabilidad.

DIVERSIDAD SEXUAL

La diversidad sexual se ha venido posicionando crecientemente como una demanda en la sociedad chilena. Temas como el acuerdo de vida en pareja (AVP), el matrimonio igualitario, la filiación y adopción de hijos por parejas homosexuales se han instalado en la agenda pública y apuntan a una nivelación de derechos y beneficios entre las personas, sin exclusiones. A las generaciones jóvenes, más conectadas con los medios de comunicación, la cultura global y permeadas por sus valores, no les resulta aceptable la discriminación en razón de la orientación sexual y/o la identidad de género de las personas.

Para el mercado laboral esta transformación cultural es sumamente relevante, pues es en el ámbito del trabajo donde habitualmente se producen discriminaciones, dado el tiempo

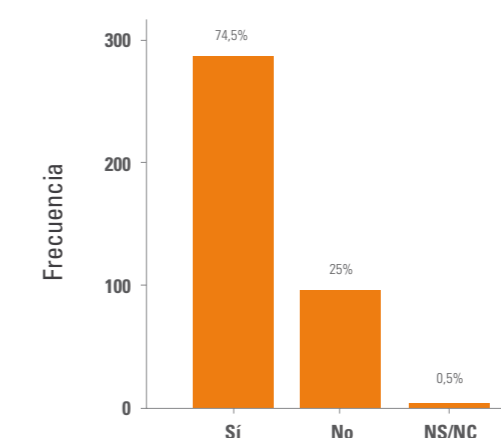
de convivencia entre grupos humanos y el hecho de que son espacios reproductores de las conductas predominantes en la sociedad.

Dentro de la evidencia disponible en Chile para observar la discriminación, revisamos la primera encuesta nacional de diversidad sexual, derechos humanos y ley contra la discriminación, realizada por MOVILH (2013)¹⁹.

Esta encuesta muestra que, al ser consultada directamente, la población LGTB (lesbiana, gay, transexual y bisexual) la mayoría declara que ha sido discriminada por su orientación sexual o identidad de género. (Ilustración 9).

Ilustración 9 | Discriminación por orientación sexual o identidad de género

¿Ha sido discriminado por su orientación sexual o identidad de género alguna vez en su vida?

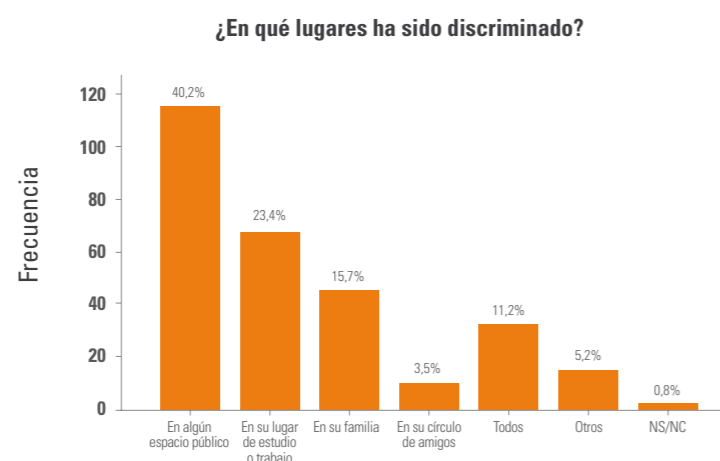


Fuente: MOVILH



El lugar en que se ha producido la discriminación corresponde a espacios públicos y privados. Dentro de estos últimos, destaca especialmente el lugar de trabajo. (Ilustración 10).

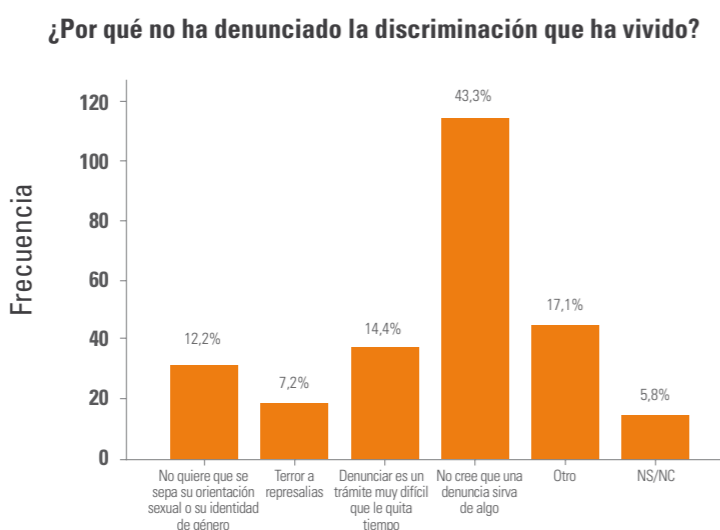
Ilustración 10 | Lugares de discriminación población LGTB



Fuente: MOVILH

Resulta paradójico que al ser consultados acerca de los motivos para no denunciar la discriminación vivida, quienes la han padecido señalen que no creen que una denuncia sirva de algo (Ilustración 11). En este sentido, tras esta afirmación se expresa la idea que la legislación resulta insuficiente para abordar un tema que implica un cambio cultural global.

Ilustración 11 | Motivos para no denunciar la discriminación



Fuente: MOVILH

Esta situación ha llevado a señalar al Instituto Nacional de Derechos Humanos (INDH) que: “En general, asegurar un igual respeto a las personas LGTB es aún una promesa incumplida por parte del Estado chileno. El no reconocimiento igual de sus relaciones afectivas y la falta de una política permanente por parte del Estado para capacitar a sus funcionarios sobre las discriminaciones en razón de la orientación sexual y la identidad de género, son muestras de una actitud estatal que no es consistente con las obligaciones que Chile ha contraído con la comunidad internacional ni aun con su propio derecho interno” (INDH, 2013).

Si consideramos que el segundo lugar en que han sufrido la discriminación es el lugar de trabajo (23,4% de las respuestas), podemos suponer que las interacciones en el lugar de trabajo entre personas es un tema que no se puede dar por supuesto como algo natural y no cuestionado, sino que

involucra directamente a las empresas tanto como al Estado respecto a la prevención de conductas de discriminación.

Otro aspecto que hace especialmente delicado este tema es que la diversidad sexual, a diferencia de otros grupos excluidos, está relacionada con la vida afectiva de las personas y su forma de vivirla, por tanto debería considerarse del ámbito íntimo y personal. No siempre es evidente y muchas personas, debido a la estigmatización y la discriminación, por mucho tiempo han preferido vivirla en forma privada o secreta.

Por ello, para hacer gestión sobre estos grupos se requiere, primero, la creación de un ambiente abierto y acogedor en el trabajo pero también en los espacios públicos. Estos cambios poseen una dimensión de transformación cultural insoslayable.



DESAFÍOS

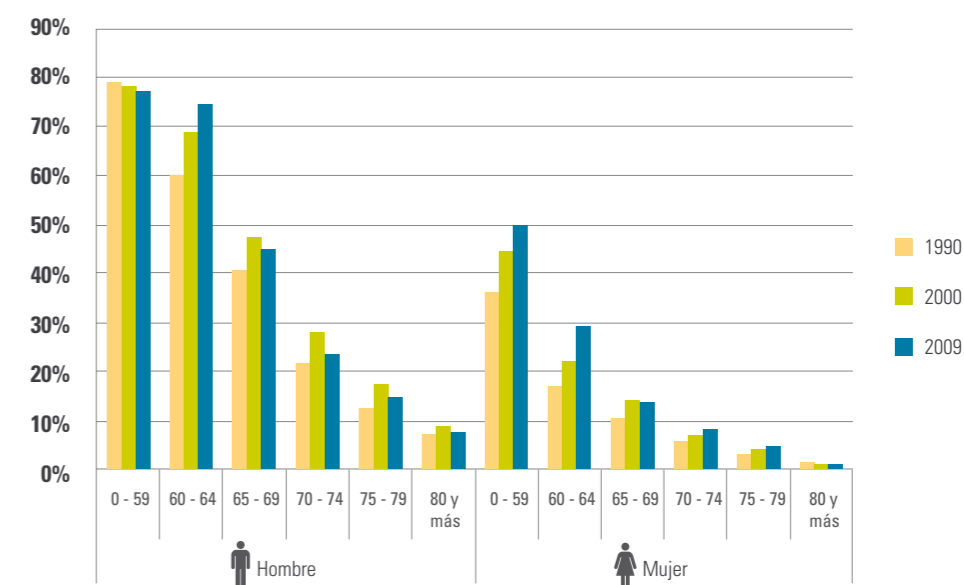
EMPRESA	ESTADO	SOCIEDAD CIVIL
<ul style="list-style-type: none"> - Asegurar que en el trabajo las personas LGTB sean tratadas con igual respeto y consideración, reconociendo siempre su identidad de género. - Contribuir a este proceso implica instaurar políticas de promoción de la diversidad y protocolos de denuncias por discriminación. - Abordar el tema de la diversidad sexual permite, a algunas empresas, conectar la empresa con nuevos grupos de interés económico. 	<ul style="list-style-type: none"> - Crear condiciones globales de respeto a los derechos humanos en el acceso a educación y salud a las personas LGTB. - Promover la información acerca del contenido de la Ley 20.609. - Crear canales de diálogo e intercambio entre empresas y sociedad civil respecto a la diversidad como un valor transversal. 	<ul style="list-style-type: none"> - Sensibilizar a las empresas y el Estado respecto a la importancia de la diversidad como un valor social transversal. - Dar a conocer y apoyar las demandas de la población LGTB en sus distintas dimensiones.

Como la diversidad sexual está en el ámbito de los afectos, se requiere la creación de ambientes abiertos y acogedores en el trabajo, pero también en los espacios públicos.

PERSONAS MAYORES

Desde el año 2009 se aprecia un crecimiento de la población mayor de 60 años en la tasa de participación de la fuerza de trabajo. Más específicamente, puede observarse el aumento de la participación en el mercado de trabajo de mujeres y hombres entre 60 y 64 años de edad, mientras que, al mismo tiempo, se nota un leve descenso en la tasa de participación de hombres entre 65 y 69 años de edad (Ilustración 12).

Ilustración 12 | Tasa de participación de la fuerza de trabajo por grupos de edad y género



Fuente: INE, 2012

Uno de los factores que influye en estos movimientos refiere a la tendencia a la des-acumulación de activos (des-ahorro) por parte de los mayores de 60 años, debido a la salida de sus empleos formales o por su acceso a pensiones. Esta es una tendencia que afecta a la economía en general, puesto que la hace dependiente de una población joven que viene disminuyendo (que se proyecta en un 21% de la población total para el año 2030) y sobre la que recae la necesidad de

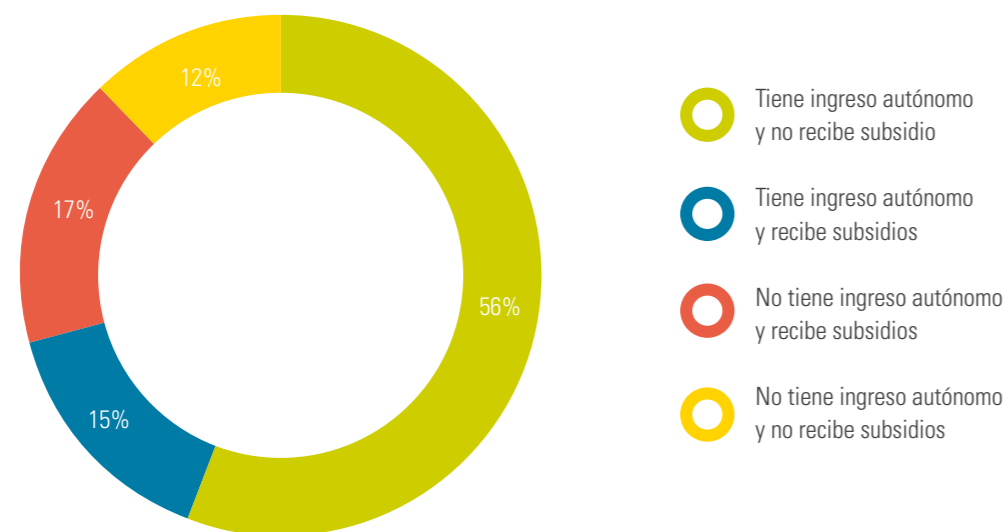
ahorro de la totalidad de la población. En este sentido, la inclusión de la población mayor al mercado laboral se torna un punto crítico para enfrentar los desafíos que traerá una sociedad en proceso de envejecimiento.

Paralelamente, las personas más jóvenes que participan en la fuerza de trabajo son quienes tienden a realizar más ahorro para enfrentar su posterior vejez (cotización activa), lo que

debería impulsar la creación de mecanismos que permitan hacer atractiva esta oferta de ahorro por medio de la creación de incentivos. La proyección para 2020 es que alrededor del 60% de los pensionados de las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) no alcanzará a obtener una jubilación autofinanciada de monto igual o superior a la pensión mínima (Larrañaga, 2010), situación que ha impulsado la paulatina reforma del sistema de pensiones y su pilar solidario, y el actual proyecto de AFP estatal.

Ambas medidas —ahorro e inclusión de las personas mayores al mercado de trabajo— apuntan a reducir la futura dependencia de éstas respecto al Estado, dotarlas de mayor autonomía financiera y, con ello, asegurar buenos estándares en su calidad de vida. En la actualidad, el 56% de la población de personas mayores de 60 años cuenta con un ingreso autónomo y no recibe subsidios estatales, mientras que el 29% de las personas mayores no cuenta con ingresos autónomos (CASEN, 2009) (Ilustración 13)

Ilustración 13 | Distribución de la población de personas mayores según fuente de ingresos



Fuente: CASEN, 2009

Con las transformaciones demográficas en curso y una serie de medidas tomadas por el Estado (AUGE y reforma previsional), los adultos mayores cuentan hoy con una mayor cobertura de salud, mayores expectativas de vida y, poco a poco, se han constituido en una fuente de apoyo familiar y cuidado de otros (Senama, 2010).

La segunda Encuesta Nacional de Calidad de Vida en la Vejez “Chile y sus mayores” (2007-2010), identificó un mejoramiento en la sensación de bienestar subjetivo entre los adultos mayores. Igualmente se observó la existencia de una serie de predictores de un envejecimiento activo entre los que se encuentran: “el realizar actividades

significativas y relacionarse con otras personas y la calidad de las relaciones”. En ese sentido, contar con un empleo y mantenerse económicamente activo puede resultar un factor clave a la hora de promover el bienestar subjetivo de las personas mayores (Senama, 2010).

13 a 75 horas). Además la percepción sobre el trabajo mejoró significativamente. En efecto, las personas muy satisfechas con su trabajo se incrementaron de un 37% a un 50% en dicho periodo” (Senama, 2010)

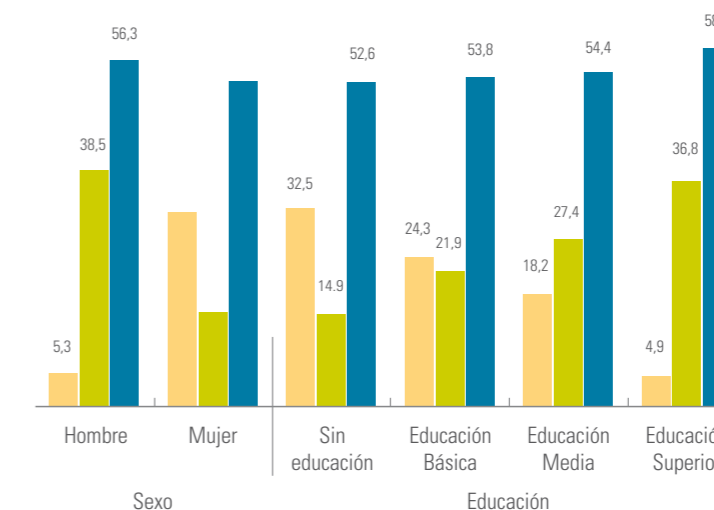
En términos globales, la situación laboral de las personas mayores mejoró entre 2007 y 2010. Es así como “el número de personas mayores que trabajan se incrementó en un 50% y las horas trabajadas aumentaron en más de cuatro veces (de

Respecto de la relación entre el nivel educativo de los adultos mayores y su estado laboral, la encuesta mostró que una gran mayoría de ellos son personas que cuentan con un mayor nivel educativo, esto es, educación superior (Ilustración 14).

Ilustración 14 | Tasa de participación de la fuerza de trabajo por grupos de edad y género

Situación laboral adultos mayores (2010)
Base: total muestra

- % nunca ha trabajado
- % trabaja actualmente
- % trabajó, pero ya no lo hace



Fuente: SENAMA, 2010

En síntesis, el envejecimiento de la población chilena plantea, en términos laborales, una serie de desafíos a las empresas, el Estado, la sociedad civil y a las propias familias.



DESAFÍOS

EMPRESA	ESTADO	SOCIEDAD CIVIL
<ul style="list-style-type: none"> - Como trabajadores, las personas mayores contarán con experiencias sociales y culturales que movilizarán cambios en las estructuras organizacionales y la gestión del capital humano. - Como clientes, las personas mayores constituirán un nuevo mercado y nuevas posibilidades de negocio, generando demanda por productos y servicios específicos e innovadores. - Su experiencia prolongada con servicios y marcas aumentará su nivel de exigencia y sus expectativas como usuarios, presionando por el mejoramiento de los estándares de estos. 	<ul style="list-style-type: none"> - De cara al Estado, las personas mayores plantearán desafíos políticos como ciudadanos e interlocutores activos en el diseño y la implantación de políticas públicas y programas sociales destinados a ellos. - Como usuarios de políticas públicas demandarán a éstas, capacidad de adaptarse a sus requerimientos y necesidades mejorando el estándar de servicios públicos en general. 	<ul style="list-style-type: none"> - El envejecimiento de la población abre nuevos escenarios para la sociedad civil y sus organizaciones, en su diálogo con la empresa y el Estado, desafiándolos a hacer frente al aprovechamiento de los niveles educativos, el conocimiento y la experiencia de las personas mayores como una contribución al desarrollo económico y social de Chile.

Contar con un empleo y mantenerse económicamente activas puede resultar un factor clave a la hora de promover el bienestar subjetivo de las personas mayores.



ETNIAS

Una de las cifras más destacadas del último CENSO de población en Chile fue la del número de personas que se declararon integrantes de grupos étnicos u pueblos originarios. Fueron casi 1.714.677 personas, es decir un 11,1% de la población del país (INE, 2012). El año 2002 esta cifra llegaba a las 692.192 personas que representaban el 4,6% de la población total del país. (INE, 2002). Si bien entre una y otra medición cambió la forma de preguntar acerca del origen étnico, lo que resulta destacado es el hecho que las personas

consultadas hoy se atreven a compartir sus antecedentes raciales más que en la década anterior.

Del total de población que declaró origen étnico, según la encuesta CASEN el año 2011, el 86% corresponde al grupo mapuche, seguido por el aymara, con un 7,3%, y el quechua, con un 0,8% (Ilustración 15). Esto transforma a mapuches y aymaras en los dos grupos étnicos más importantes en términos numéricos en el país.

Ilustración 15 | Población indígena en Chile

CASEN 2011	
Aymara	99.270
Rapa Nui	4.893
Quechua	11.636
Mapuche	1.183.102
Atacameño	23.241
Colla	9.865
Kawésqar	1.177
Yagán	1.690
Diaguita	34.689
Total	1.369.563

Fuente: CASEN, 2011

Geográficamente, la población que ha declarado origen étnico se concentra mayoritariamente en la región de la Araucanía (31,58%) y Arica-Parinacota (28,87%). La Región Metropolitana concentra sólo un 9,29% de población con origen étnico declarado (Ilustración 16).

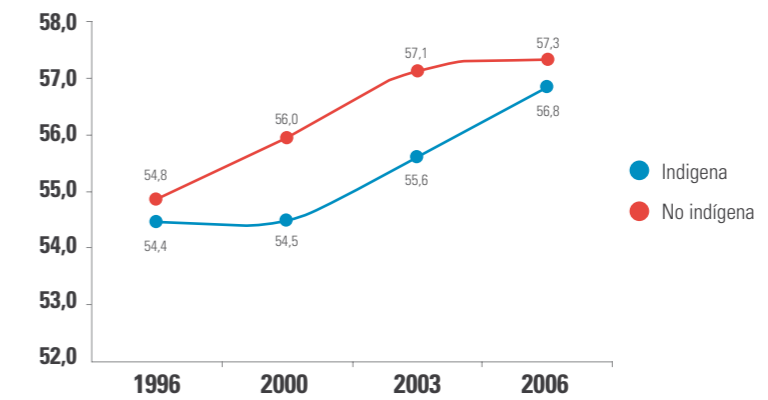
Ilustración 16 | Población chilena según origen étnico declarado nivel regional

Región de residencia habitual	Población de 5 años o más	Población de 5 años o más que pertenece a un grupo étnico	
Total País	15.429.759	1.714.677	11,11%
Arica y Parinacota	196.442	56.717	28,87%
Tarapacá	273.392	47.999	17,56%
Antofagasta	501.862	45.825	9,13%
Atacama	267.058	36.137	13,53%
Coquimbo	652.572	38.060	5,83%
Valparaíso	1.618.374	95.619	5,91%
Metropolitana	6.208.071	576.990	9,29%
Libertador Bdo. O'Higgins	813.479	52.318	6,43%
Maule	900.376	38.194	4,24%
Biobío	1.834.400	163.548	8,92%
La Araucanía	846.997	267.489	31,58%
Los Ríos	338.739	78.251	23,10%
Los Lagos	738.239	167.941	22,75%
Aysén	91.164	21.745	23,85%
Magallanes y Antártica	148.594	21.745	18,74%

Fuente: CENSO, 2012

Respecto a su participación laboral, el estudio "Segregación ocupacional y discriminación salarial en Chile: El caso de los pueblos indígenas" (Zúñiga & Santos, 2008), muestra en base al análisis de los resultados de las encuestas Casen 1996, 2000, 2003 y 2006 que la tasa de participación laboral de personas que se declaran pertenecientes a pueblos indígenas es más baja que la de personas no pertenecientes a estos (Ilustración 17).

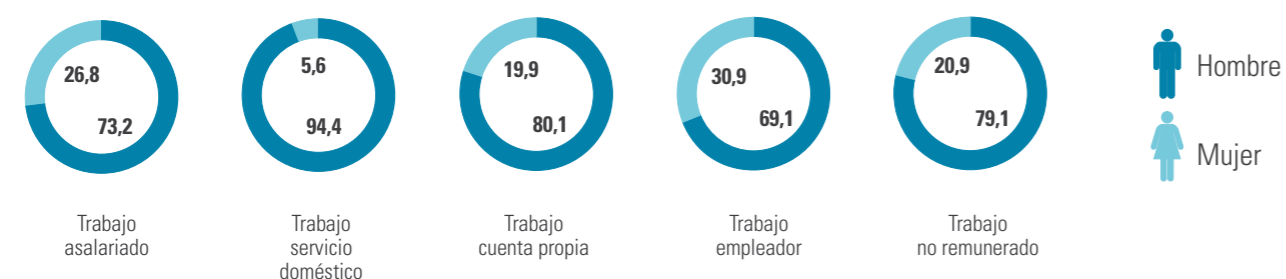
Ilustración 17 | Tasa de participación laboral según pertenencia a pueblos indígenas



Fuente: CASEN 1996, 2000, 2003 y 2006

En lo que respecta a ocupación por género, ya en el año 2008 se observaba la baja participación laboral de la mujer perteneciente a la etnia mapuche y la alta especialización de sus funciones en el mercado laboral. Según un estudio realizado ese año, un 94,4% de ellas se empleaba como trabajadora en servicios domésticos (Espinoza, M, 2008) (Ilustración 18). Crecientemente este campo laboral ha empezado a ser abordado por mujeres inmigrantes.

Ilustración 18 | Categoría ocupacional población indígena según sexo



Nota: Incluye a los cesantes de las categorías ocupacionales

Fuente: Espinoza, 2008

La mayoría de los mapuches (81,6%) que viven la Región Metropolitana son trabajadores dependientes, según el estudio "Microempresarios Mapuches: Trayectoria laboral y sentido de la acción empresarial de mapuches en Santiago (Espinoza Becerra, 2003). Sólo el "1% de los mapuches en la Región Metropolitana son patrones o empleadores de empresas de hasta 20 trabajadores, pero el 80% de ellos lo hacen en empresas de hasta 5 trabajadores y los trabajadores por cuenta propia que también pueden ser considerados microempresarios, corresponden al 17,3%".

En lo que respecta a educación, la ampliación de la cobertura en todos sus niveles, especialmente la terciaria (del 40% en el caso de educación universitaria OCDE, 2013), ha alcanzado transversalmente a la sociedad chilena y con ello también a las personas pertenecientes a pueblos originarios. Hoy son más las personas de pueblos originarios que acceden a estudios superiores y a mejores niveles educativos, siguiendo la tendencia nacional (Ilustración 19).

La relación entre los pueblos originarios y el Estado de Chile posee una larga historia que no ha estado exenta de polémicas, desacuerdos y disputas, muchas de las que aún permanecen abiertas. Hoy, sin embargo, se vive un proceso cultural de valoración de lo étnico, a diferencia de tiempos anteriores en que la condición de ser indígena era menospreciada o asimilada a conductas como fojera o alcoholismo, debido a la extensión de estereotipos culturales. Para sobrevivir en ese ambiente hostil, es sabido que muchos descendientes de pueblos originarios cambiaron sus apellidos para asimilarse a la cultura predominante.

En su interacción social, los miembros de pueblos originarios son sujetos de distintas formas de discriminación, tales como prejuicios, exclusiones o malos tratos verbales. Según el abogado José Luis Ugarte, en el documento "El Convenio 169 desde el Derecho del Trabajo: la discriminación laboral", los problemas a enfrentar en este ámbito son de diversos tipos. Menciona una figura amplia de discriminación

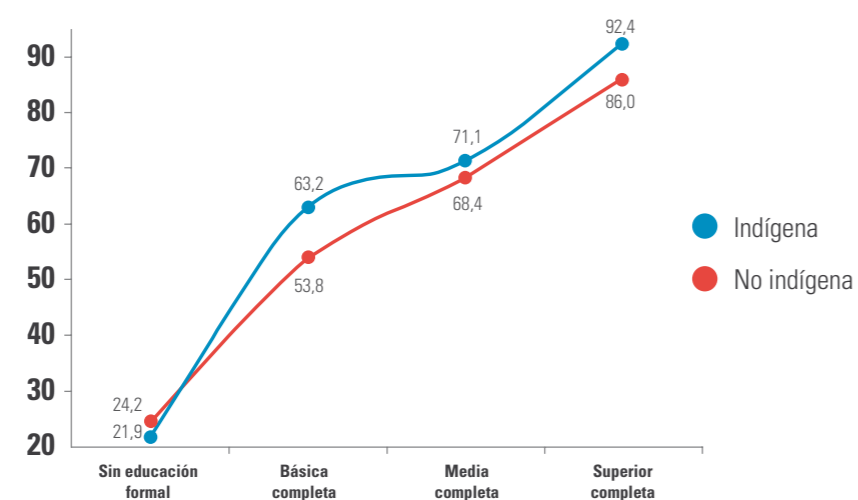


laboral, “que contemple tanto las conductas empresariales fundadas en motivos de raza y otros motivos conexos – como la discriminación por apariencia o el acoso laboral cultural –, como las figuras neutrales que tengan efectos discriminatorios en materia de empleo respecto de los colectivos indígenas”. También se refiere al “desafío institucional de diseñar mecanismos jurídicos que permitan a los trabajadores indígenas recibir protección efectiva frente a la discriminación laboral” y “el desafío reparatorio” en casos de discriminación” (Ugarte, (s/f).

A pesar de la persistencia de brechas en ámbitos como la educación, el trabajo y el acceso a servicios básicos entre población indígena y población no indígena (INE, 2002), durante los últimos años hemos asistido a un nuevo surgimiento de lo indígena en Chile. Esto ha sido impulsado

por las movilizaciones sociales del pueblo mapuche, la firma del Convenio 169 de la OIT que obliga a la consulta a los pueblos originarios en casos de impacto en sus tierras pero, por sobre todo, por la apertura y valorización (propia y de los propios chilenos) de su cultura. Para Hans Gundermann: “Su conformación como sujetos colectivos se establece desde el recurso a la cultura propia, que les otorga especificidad. También se constituye en objeto de una política cultural y de diversos cursos de acción. Participan de ello agentes culturales indígenas, agencias públicas especializadas y grupos e instituciones de la sociedad civil” (Gundermann, 2013). En este sentido los pueblos originarios aún tienen mucho que aportar a la construcción de un país diverso y más rico culturalmente.

Ilustración 19 | Tasa de participación laboral según nivel educacional y pertenencia a pueblos indígenas



Fuente: CASEN 1996, 2000, 2003 y 2006

DESAFÍOS

EMPRESA	ESTADO	SOCIEDAD CIVIL
<ul style="list-style-type: none"> - Promover la diversificación de nichos laborales para personas pertenecientes a grupos étnicos, que capte su diversidad cultural como un activo para la empresa. - Promover la inclusión laboral entre la población que se declara perteneciente a pueblos originarios, especialmente de la generación más joven. 	<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollar políticas de apoyo a los emprendedores pertenecientes a pueblos originarios. - Establecer canales de diálogo entre las diversas agrupaciones de personas pertenecientes a pueblos originarios y el mundo empresarial, especialmente en zonas en que empresa y comunidad requieren apoyo para el diálogo. 	<ul style="list-style-type: none"> - Valorar las diversas manifestaciones culturales de los distintos grupos étnicos en Chile como una contribución a la diversidad. - Promover una cultura de no discriminación debido al origen étnico de las personas. - Avanzar en una cultura capaz de dar valor a la riqueza cultural del país expresada en sus pueblos originarios.

Hoy se vive un proceso cultural de valoración de lo étnico, a diferencia de tiempos anteriores en que la condición de ser indígena era menospreciada o asimilada a conductas como flojera o alcoholismo, debido a la extensión de estereotipos culturales.



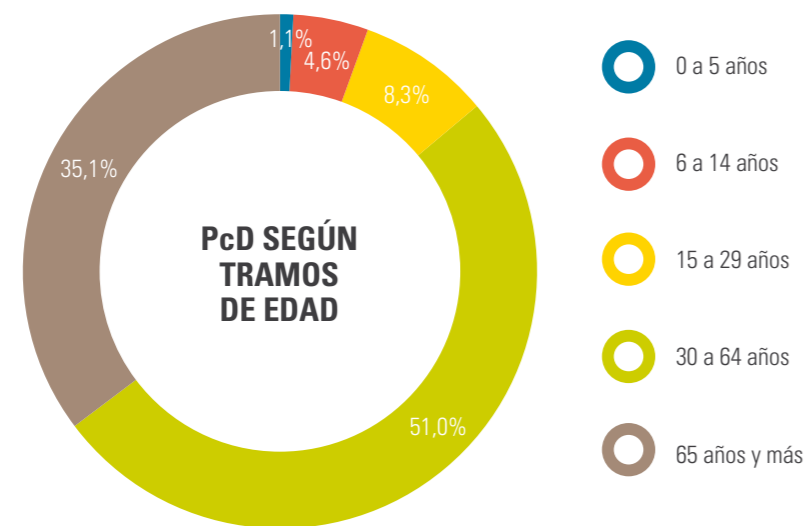
PERSONAS CON DISCAPACIDAD

En Chile el 12,9% de la población vive con discapacidad. Esto representa un total de 2.068.072 personas. En otras palabras, 1 de cada 8 personas, vive con algún tipo de discapacidad. De éstas un 7,2% presentan un grado leve (dificultad para llevar a cabo actividades de la vida diaria, sin requerir apoyo de terceros, pudiendo superar obstáculos del entorno), un 3,2% presenta un tipo moderado (disminución o imposibilidad importante de su capacidad para realizar la mayoría de las actividades de la vida diaria, llegando incluso a requerir apoyo en labores básicas de auto cuidado) y un 2,5% presenta discapacidad severa (ven gravemente dificultada o imposibilitada la realización de sus actividades cotidianas, requiriendo del apoyo o cuidados de una tercera persona y no logra superar las barreras del entorno o lo hacen con gran dificultad) (Encuesta Nacional de Discapacidad ENDISC, 2004).

La discapacidad se distribuye según género en un 58,2% mujeres y un 41,8% en hombres. Según la ENDISC, "hasta los 15 años la discapacidad predomina más en el hombre que la mujer. De los 15 a los 40 años se equiparan y de los 40 años en adelante se invierte radicalmente, son más mujeres que hombres con discapacidad". La discapacidad se presenta mayormente entre las personas cuyas edades van entre los 30 y 60 años de edad, es decir, en población que se encuentra en edad de trabajar (Ilustración 20).

Llama la atención que otra de las características de la discapacidad en Chile es que en un 39,5% se concentra en personas que presentan condiciones socioeconómicas baja y media. Sólo el 5,1% de las personas con discapacidad pertenecen a un nivel socioeconómico alto. Este es un tema que amerita mayor estudio.

Ilustración 20 | Población con discapacidad según tramos de edad



Fuente: ENDISC, 2004

Respecto a nivel educativo, según la encuesta Senadis 2004, sólo el 42,73% de las personas con discapacidad cuenta con educación básica completa y apenas un 2,07% posee educación universitaria (Ilustración 21).

Ilustración 21 | Personas con discapacidad según nivel educacional

	N	%
Sin estudios aprobados	203.150	9,82%
Educación básica incompleta	883.709	42,73%
Educación básica completa	201.407	9,74%
Educación media incompleta	287.698	13,91%
Educación media completa	272.625	13,18%
Educación técnica, CFT, incompleta	11.696	0,57%
Educación técnica, CFT, completa	5.928	0,29%
Educación profesional, IP, incompleta	21.114	1,02%
Educación profesional, IP, completa	6.180	0,30%
Educación universitaria incompleta	49.378	2,39%
Educación universitaria completa	42.809	2,07%
Educación diferencial	49.778	2,41%
Nivel de estudios ignorados	32.600	1,58%
Total	2.068.072	100%

Fuente: SENADIS, 2004

En cuanto al empleo (público y privado), la encuesta del Senadis (2004) afirma que de la población mayor de 15 años que presenta discapacidad sólo el 29,2% realiza trabajo remunerado. Esta cifra está por debajo de la de la población de personas sin discapacidad (que llegan a un 48,1%). De la población total de personas con discapacidad que trabaja, el 38,7% son mujeres, y el 61,3% son hombres. De ellos, el 66% se desempeña como trabajador no calificado y sólo el 1,23% lo hace en calidad de profesional o técnico. La mayoría recibe sueldos bajos que contribuyen débilmente a mejorar sus condiciones de vida. Agrava el panorama el hecho que, del total de personas con discapacidad, el 43,5% señala ser jefe de hogar (Ilustración 22).

Según algunas organizaciones que se dedican a la inclusión laboral de personas con discapacidad, estas cifras – si bien son oficiales – esconden realidades ocultas y complejidades estructurales y culturales en este ámbito. Estas organizaciones habitualmente asumen la tarea de promover un tipo de inclusión laboral en la complejidad que implica, entre otras cosas, crear un cultura inclusiva en las empresas y dotarlas de herramientas para aceptar en igualdad de condiciones y sin paternalismo, a las personas con discapacidad en tanto trabajadores en igualdad de condiciones con el resto. Este último punto resulta clave considerando que la mayor parte de los hogares que cuentan con una persona con discapacidad son de clase baja (39,5%) y media (55,4%) (ENDISC, 2004).

Ilustración 22 | Personas con discapacidad jefes de hogar según ocupación

Personas con discapacidad jefes de hogar según ocupación o tipo de trabajo. Distribución porcentual, Chile 2004		
Miembros poder ejecutivo, cuerpos legislativos y pers directivo de la administración pública y empresas	23.581	2,59%
Profesionales científicos e intelectuales	24.663	2,71%
Técnicos y profesionales de nivel medio	11.188	1,23%
Empleados de oficina	16.408	1,80%
Trabajadores de los servicios, vendedores de comercios y mercado	64.239	7,07%
Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios y pesqueros	43.656	4,80%
Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios	88.753	9,76%
Operadores de instalaciones y máquinas y montadores	33.941	3,73%
Trabajadores no calificados	602.650	66,29%
Total	909.079	100%

Fuente: SENADIS, 2004

Respecto al sector público, existe un bajo nivel de participación laboral de personas con discapacidad. Datos de la encuesta LILE (Levantamiento de Inclusión Laboral en el Estado) muestra que de un total de 22 ministerios (y un universo encuestado de 17.212 personas), el 5,8% presenta algún tipo de discapacidad. De ellas, el 54,1% se desempeña como profesional, un 13,6% como técnico y un 23% como administrativo (Senadis, 2013).

Según el Senadis, los grandes desafíos en materia de inclusión laboral son “eliminar las barreras de percepción y actitud sobre las capacidades de las personas con discapacidad en el trabajo; incorporar mecanismos de convocatoria, selección y capacitación accesibles, en todos los departamentos de recursos humanos públicos como privados; y adecuar puestos laborales que eliminen obstáculos al desempeño laboral de las personas con discapacidad” (Senadis, 2013)

El “Estudio: Factores para la inclusión laboral de las personas con discapacidad” (2013) realizado por la Organización Internacional del Trabajo, la Sociedad de Fomento Fabril y la Asociación Chilena de Seguridad es uno de los más amplios y completos realizados en el mercado laboral y recoge la experiencia y las percepciones de 150 empresas que cuentan entre sus trabajadores a personas con discapacidad. De un

universo total de 124.580 trabajadores, 605 son personas con discapacidad (0,5% del total), una realidad muy distante del 70,8% de personas con discapacidad mayor de 15 años que no realizan trabajo remunerado y que equivalen a 1.380.874 personas.

Las discapacidades identificadas en ese grupo son: física (40%); mental-intelectual (27%); auditiva (18%); psíquica-psiquiátrica (1%). Coincidentemente con los datos de Senadis, en este grupo de empresas la ocupación de las personas con discapacidad se encuentran mayoritariamente (un 96%) en tareas operativas y de apoyo. Sólo un 2,4% ocupa posiciones de jefatura o mando medio y un 1,6% se desempeña en la alta dirección (gerencia o superior), siendo estos últimos casos de discapacidad física.

En cuanto a la evaluación de la experiencia con la contratación de personas con discapacidad, un 60% de los consultados declara no tener “ninguna” desventaja o dificultad. Luego, se produce una paradoja, pues entre las desventajas más nombradas aparecen la “baja productividad” y “dificultades para comunicarse”, y luego entre las ventajas se menciona “alta productividad” (16%), “disciplina laboral” (13%) y “trabajo en equipo” (11%) (OIT, Sofofa, ACHS, 2013)



DESAFÍOS		
EMPRESA	ESTADO	SOCIEDAD CIVIL
<ul style="list-style-type: none"> - Crear lugares de trabajo capaces de integrar a las personas con discapacidad en igualdad de condiciones. - Avanzar en la inclusión de personas con discapacidad en las plantillas de trabajadores. - Avanzar en la implementación de políticas antidiscriminación y canales de gestión de casos de discriminación en la empresa. 	<ul style="list-style-type: none"> - Avanzar en la creación de infraestructura pública amigable para las personas con discapacidad. - Creación de estrategias de inclusión de personas con discapacidad en puestos de trabajo gubernamentales. 	<ul style="list-style-type: none"> - Avanzar en inclusión cultural de personas con discapacidad en espacios de debate y discusión acerca de los temas y problemas que les afecta. - Construir a la construcción de no discriminación capaz de potenciar la presencia de las personas con discapacidad.

Distintas organizaciones promueven inclusión laboral a través del fomento de una cultura inclusiva en las empresas para que integren a personas con discapacidad en igualdad de condiciones y sin paternalismos.

JUVENTUD Y JÓVENES VULNERABLES

Como hemos visto anteriormente, el crecimiento económico ha impactado en la reducción de la tasa de desempleo global y en el aumento de acceso al empleo. Sin embargo, y globalmente, grupos específicos como el caso de mujeres y jóvenes continúan presentando tasas bajas de participación laboral (OCDE, 2013). El caso del empleo juvenil resulta claro: en el trimestre mayo-junio del año 2013 el desempleo entre la población juvenil (15 y 29 años de edad) alcanzó el 12,1%. En ese mismo periodo el desempleo promedio nacional llegaba al 6,3% (INE, 2014).

La situación de los jóvenes resulta especialmente importante, puesto que su inclusión laboral es un elemento clave del desarrollo económico a largo plazo, dado el envejecimiento de la fuerza laboral (CEPAL, 2007).

Una mirada más detallada a los datos de la Encuesta Nacional de Juventud 2012 nos muestra que los jóvenes chilenos llegan a las 4.272.767 personas²⁰, son mayoritariamente urbanos y se distribuyen similarmente entre hombres y mujeres.

Las características que hoy posea la fuerza de trabajo joven serán claves para adaptarse a los cambios en procesos productivos futuros. En este sentido, resulta fundamental observar el comportamiento de los jóvenes para influir en el mejoramiento de sus condiciones de inserción futura y experiencias en el mercado laboral (Gobierno de Chile & UNESCO, 2002)

Ilustración 23 | Situación ocupacional jóvenes 2012

Situación de estudios	Total	Situación laboral			
		Trabaja	Busca trabajo	No busca trabajo	No responde
Estudia	50,0%	10,2%	4,9%	33,4%	1,6%
	2.137.302	437.920	207.291	1.425.137	66.954
No estudia	50,0%	30,1%	8,3%	11,4%	0,3%
	2.135.465	1.284.036	354.926	485.593	10.910
Total	100,0%	40,3%	13,2%	44,7%	1,8%
	4.272.767	1.721.956	562.217	1.910.730	77.864

n=8352

Fuente: INJUV, 2012



De la tabla anterior es posible observar que el 40,3% de las personas jóvenes trabaja y que el 11 % no estudia ni busca trabajar. Si consideramos que el 75% de los jóvenes vive en su hogar de origen, es decir, junto a sus familias extendidas, emerge uno de los fenómenos que caracteriza los estudios actuales en juventud: el aumento de la moratoria o tiempo en que los jóvenes comienzan su vida económica y familiar independiente. Evidentemente esta moratoria infuye en sus conductas de consumo, proyección respecto al mercado laboral y en la conformación de sus hábitos como trabajadores.

Otro de los elementos clave dice relación con el aumento en el nivel educativo de la población juvenil. Actualmente se estima que en Chile las personas de edades entre 21 y 30 años poseen 12,5 años de escolaridad en promedio. De ellos, el 33% tiene estudios de educación superior y un 21% proviene de estratos más pobres. Debido a esto es que se estima que una de los aspectos que infuyen en la moratoria dice relación con la continuidad de estudios de los jóvenes (Ilustración 23).

Sin perjuicio de esto -- y según estimaciones del INJUV -- se observa que las trayectorias de inserción laboral de los jóvenes comienzan diferenciarse a partir de los 19 años de edad. En este momento, el 40% de las y los jóvenes inicia estudios superiores y el 26 % finaliza su educación en la enseñanza media. Concluye el estudio que entre los 20 y 24 años de edad, los estudios superiores se concentran en quienes tienen mayores recursos, llegando a un 73% en el nivel socioeconómico alto. Es en este momento en el que la proporción de jóvenes que trabaja (44% del total) aumenta, concentrándose en el grupos de menor nivel socioeconómico (ENJU, 2014) que han concentrado un promedio de 11 años de educación. A su vez, se produce en este segmento una nueva diferenciación: los hombres presentan una tasa de desocupación de 11,3%, que resulta menor a la de las mujeres (13,8%). Dentro de estos grupos los jóvenes más afectados son los que se encuentran entre las edades de 15 y 19 años de edad con una tasa de desocupación de 22,3% y los de 20 a 24 años de edad con un 12,9%.

La inclusión laboral de los jóvenes resulta especialmente importante, puesto que es un elemento clave del desarrollo económico a largo plazo, dado el envejecimiento de la fuerza laboral.

Este punto nos lleva a preguntarnos por la trayectoria de los jóvenes de niveles socioeconómicos bajos, más allá de la inclusión laboral. Entender que estas condiciones iniciales, sumadas a desigualdades transversales en educación, salud y vivienda, hacen clave la prevención de riesgos como la infracción juvenil de ley, el consumo problemático de alcohol o drogas.

Es así que si analizamos a la población juvenil que “no estudia ni trabaja” (conocida como generación NINI), tenemos que la mayor parte de ella se compone de mujeres en un 87%, el 38% presenta educación secundaria incompleta, el 68% tiene hijos y un 57% pertenece a los grupos de menores recursos (Niveles socioeconómicos D y E).

Según datos del Servicio Nacional de Menores, Sename (2012) en 2011 el número de jóvenes asociados a una causa judicial en Chile llegaba a los 13.937, concentrados en la Región Metropolitana (39%), Valparaíso (11,6%) y Biobío (8,8%) (Ilustración 24). Esto se condice con la alta tasa de pobreza urbana de estas regiones y con las cifras de desempleo en el segmento juvenil.

Dentro de los delitos registrados por la población juvenil encontramos que el año 2010 estos respondían mayoritariamente a faltas (22,1%), hurtos (13,6%) y delitos contra la propiedad (8,9%) (Ilustración 24).

Ilustración 24 | Delitos según categoría y año 2008-2010

DELITOS SEGÚN CATEGORÍA Y AÑO			
CATEGORÍA DE DELITOS	2008	2009	2010
Robos	10,19%	9,17%	7,42%
Robos No Violentos	8,54%	8,82%	8,21%
Hurtos	13,92%	14,19%	13,66%
Otros delitos contra la propiedad	8,39%	8,75%	8,97%
Lesiones	13,49%	13,71%	14,87%
Homicidios	0,29%	0,35%	0,33%
Delitos sexuales	1,69%	1,74%	2,02%
Contra la libertad e intimidad	8,67%	8,44%	8,98%
Faltas	20,39%	20,96%	22,14%
Ley de Tránsito	0,46%	0,38%	0,49%
Ley de Drogas	1,84%	1,89%	1,92%
Económicos	0,47%	0,51%	0,46%
Funcionarios	0,01%	0,02%	0,02%
Leyes especiales	1,17%	1,33%	1,31%
Contra la fe pública	0,18%	0,18%	0,23%
Cuasidelitos	0,28%	0,29%	0,25%
Otros delitos	9,92%	9,29%	8,73%
TOTAL	55629	55600	50410

Fuente: Ministerio Público, 2010

Si bien es ampliamente discutida la hipótesis que sostiene la existencia de carreras delictuales que se inician en la adolescencia, no dejan de cobrar importancia las medidas gubernamentales para lograr mayor inclusión social para jóvenes infractores de ley. Es así que, actualmente, todas las intervenciones sociales que lleva adelante el Estado por medio de los denominados Organismos Colaboradores de Sename (OCAS), incorporan componentes de apresto para la inclusión laboral.

De lo señalado anteriormente, se desprende que coexisten en Chile varias formas de vivir la etapa de juventud. En un

lado encontramos una forma que se proyecta desde una experiencia más incluida en que infuye un mayor acceso a bienes, educación e inserción laboral, mientras que en el polo opuesto se dan experiencias atravesadas por la exclusión, la pobreza y el delito. En este sentido: “de un lado tienen mayores logros educativos que los adultos, medido sobre todo en años de educación formal, pero por otro lado menos acceso al empleo.” (Hopenhayn, 2010).

Sin perjuicio de esto, transversalmente, los jóvenes que se incorporan al mundo laboral lo hacen portando nuevos valores culturales y demandas, que tensionan los propios



lugares de trabajo y sus pautas de comunicación y conducta organizacional. Según un estudio económico reciente (Brunner, García & Zamorano, 2013), estos jóvenes presentan nuevas demandas a sus empleadores, entre ellas:

- Orientación a resultados en corto plazo.
- Orientación al trabajo en equipo.
- Necesidad de retroalimentación.
- Rechazo a asumir cargos de mayor responsabilidad.
- Necesidad de nuevos desafíos.
- Búsqueda de compatibilización entre vida personal y laboral.

Otro de los elementos que viene a caracterizar estas generaciones jóvenes es el uso de tecnologías de la información. La denominada generación milenio o generación "Y" (personas entre 18 y 30 años), presentan una alta valoración del emprendimiento y la innovación como valores personales.

Al igual que otros grupos que se encuentran presentando trayectorias laborales en transformación (como mujeres e inmigrantes), el desafío resulta claro: ¿Cómo hacer de estas nuevas características culturales de estos grupos, un activo para las empresas?

La población juvenil NINI, que "no estudia ni trabaja" se compone de mujeres en un 87%. Un 38% tiene educación secundaria incompleta, el 68% tiene hijos y un 57% pertenece a los grupos de menores recursos.

DESAFÍOS

EMPRESA	ESTADO	SOCIEDAD CIVIL
<ul style="list-style-type: none"> - Construir políticas laborales de largo plazo que incluyan la identificación, gestión y mantención del talento juvenil como un activo empresarial. - Diseñar puestos de trabajo flexibles y con capacidad para promover en los jóvenes la creatividad y el uso de su potencial. 	<ul style="list-style-type: none"> - Avanzar en políticas de inclusión de jóvenes en situación de pobreza y exclusión. - Afianzar las políticas de inclusión laboral de jóvenes con antecedentes penales o en procesos de cumplimiento de condenas en libertad. 	<ul style="list-style-type: none"> - Avanzar en promover la participación política de los jóvenes incluyendo sus activos en la toma de decisión política respecto a planes y programas orientados a ellos.



PERSONAS CON ANTECEDENTES PENALES

Según el estudio *“Ten economic facts about crime and incarceration in the United States”* de mayo 2014, Chile es el segundo país con mayor número de reclusos. Si Estados Unidos cuenta con una tasa de 710 personas encarceladas por 100.000 habitantes, Chile lo sigue con 266.

En nuestro país la población penal adulta llega a las 90.000 personas condenadas; de ellas, cada año salen nuevamente al medio libre 20.000 personas. Entre los infractores jóvenes, 12.000 se encuentran cumpliendo sanciones por medio del sistema de justicia juvenil en libertad (Gendarmería de Chile, 2013). Se estima, además, que del total de la población adulta, un 61,4% vuelve a cometer un delito, y entre los jóvenes, un 55% reincide luego de un año de egreso del sistema (Sofofa, 2013).

Siguiendo la tendencia mundial, Chile muestra un aumento en la proporción de mujeres presas. Según datos de Gendarmería, ellas representan hoy el 9% de la población condenada a penas privativas de libertad y casi un 13% del total de imputados que esperan su condena en prisión (Valenzuela, 2013). El 90% de las mujeres que se encuentran en prisión declaran tener hijos (Gendarmería, 2006). Esta situación ha dado origen a una serie de iniciativas destinadas a proteger el vínculo entre madres e hijos en el sistema penitenciario y en proceso de reinserción social, como por ejemplo, el Programa Abriendo Caminos del Ministerio de Desarrollo Social.

El 8 de diciembre de 2010, la tragedia de la Cárcel de San Miguel mostró las precarias condiciones en que los reclusos cumplían sus condenas y las dificultades globales de un sistema carcelario afectado por el hacinamiento, la falta de espacios de capacitación y trabajo para la reinserción de los reclusos. Desde esa fecha hasta ahora se han tomado medidas para remediar las causas globales, sin embargo, la reinserción social sigue siendo un factor que requiere aunar voluntades políticas y empresariales.

No basta con un empleo, sino que es necesaria la articulación de voluntades y acciones de profesionales, funcionarios, vecinos y trabajadores, capaces de valorar los cambios positivos producidos en las personas con antecedentes penales en su proceso de inserción.

Para las personas con antecedentes penales resulta muy difícil conseguir un puesto de trabajo en Chile, debido a la estigmatización y la desconfianza que pesa sobre ellas. Acceder a la eliminación de sus antecedentes demanda una serie de requisitos entre los que se encuentra el “conocer un oficio o profesión y el haber cursado al menos cuatro años de enseñanza básica”²¹. En su trabajo “Nuevos desafíos penitenciarios: Inserción laboral de los reclusos”, Mónica Blanco señala que las evidencias que motivan y dan sustento a las políticas de inclusión laboral entre la población que cumple penas de reclusión se encuentran:

- Un 40% de quienes se encuentran recluidos en las cárceles en Chile ha sido condenado por comisión de delitos contra la propiedad y sólo un 18% por temas de drogas (tráfico principalmente).
- A partir de encuestas aplicadas a reclusos, ha podido constatar que la principal motivación para delinquir (56%),

especialmente entre los más jóvenes, tiene relación con la necesidad de procurarse dinero para subsistir y sustentar a la familia (Fundación Paz Ciudadana, 1997).

- Ha logrado establecerse una correlación positiva entre desempleo y delincuencia, materia que será objeto de análisis en las próximas líneas.

Desde el año 2011, el Ministerio de Economía y el Instituto de Formación y Capacitación Popular (Infocap) llevan adelante el programa “Emprender en libertad”, instancia que ha dado forma a un diálogo entre diversos actores interesados en la inserción social de reclusos. Tras varios años de trabajo e investigación y en el proceso de sistematización de su experiencia señalan que: “la reinserción social requiere ser trabajada en distintos momentos: antes (prevención), durante (privación de libertad) y después (a través de un trabajo post penitenciario)” (Ministerio de Economía, 2013).

Evidentemente, no basta con un empleo, sino que es necesaria la articulación de voluntades y acciones de profesionales, funcionarios, vecinos y trabajadores, capaces de valorar los cambios positivos producidos en estas personas en su proceso de inserción. En este sentido, resulta clave el apoyo a sus familias directas y los entornos de inclusión. Solo así, incluyendo la inserción laboral y la subjetiva, es posible avanzar en un cambio social sostenible capaz de dar sustento

a estas personas.

Entre las complicaciones mayores que enfrentan las personas que han sido privadas de libertad se encuentra la discriminación. La primera encuesta nacional de Derechos Humanos señalaba que un 47,17% de la población se mostró en desacuerdo con que sólo los delitos más graves sean castigados con pena de cárcel. A esto se suma el constante tratamiento de la delincuencia y el delito bajo el paradigma de “populismo penal” (Informe Derechos Humanos, 2011)

Si bien resulta complejo llevar adelante procesos de reinserción social cuando la estigmatización es tan directa, hay experiencias que avanzan en esta dirección. En un programa piloto desarrollado en conjunto por Gendarmería de Chile y la Subsecretaría de Prevención del Delito se trabajó con personas con antecedentes penales a través de su capacitación laboral y contratación en el sector privado en once regiones del país. El programa de Reinserción Social generó 700 plazas en tres penales distintos para el trabajo con personas que cumplen condenas en régimen cerrado. A finales del año 2011 se generó un estudio de impacto en la reincidencia de aquellos intervenidos a través del programa de reinserción, lo que significó una disminución de 32 por ciento en la reincidencia por parte de los usuarios del programa en comparación a un grupo similar no intervenido (Ministerio del Interior, 2012)

DESAFÍOS

EMPRESA	ESTADO	SOCIEDAD CIVIL
<ul style="list-style-type: none"> - Conectar a la empresa con la política pública para encadenarse con el proceso de reinserción social que inicia el Estado a partir de capacitaciones en oficios. - La empresa puede proveer ideas de encadenamiento con esta población en diversos momentos del proceso de reinserción social. 	<ul style="list-style-type: none"> - Promover el empleo de personas con antecedentes penales en el sector público. - Sensibilizar al aparato público respecto a la necesidad de incluir a personas con antecedentes penales. - Estimular una cultura de convivencia integradora que permita hacer efectiva las oportunidades de reinserción de las personas que han delinquido. 	<ul style="list-style-type: none"> - Estar disponible para entregar oportunidades a personas que han cumplido sus condenas. - Estar conscientes que la discriminación eventualmente potencia la exclusión social y la reincidencia en hechos delictuales. - Promover una cultura de inclusión, en miras de la prevención del delito.



INMIGRANTES

En los últimos 10 años, Chile se ha consolidado como polo receptor de inmigrantes, principalmente provenientes de países como Perú, Ecuador, Argentina y Bolivia. Entre 2002 y 2012 el Censo muestra un aumento del 84%, contabilizando 339.536 extranjeros que corresponden a un 2,04% de la población total del país (INE, 2012). Las tendencias del fenómeno migratorio de la última década dan cuenta de un perfil de personas que ingresan al país con el fin de trabajar, atraídas por el sostenido crecimiento económico exhibido por

Chile y su estabilidad socio política. Otras características de los inmigrantes que acuden al país es que son en su mayoría mujeres, en edad de trabajar.

La tasa de ocupados extranjeros en Chile muestra un aumento de 5 puntos porcentuales entre los años 2006 y 2009, llegando este último año al 68% y superando, incluso, a la población no migrante (Ilustración 25). (Contreras, Ruiz Tagle & Sepulveda, 2013)

Ilustración 25 | Población migrante y no migrante según empleo

Variables	Migrantes		No migrantes		Total	
	2006	2009	2006	2009	2006	2009
Empleado (a)	63%	68%	53%	57%	53%	57%
Desempleado (a)	3%	6%	4%	7%	4%	7%
Contrato (b)	62%	61%	61%	65%	61%	64%
Horas trabajadas a la semana	45,3%	44,7%	44,6%	43,3%	44,6%	43,4%

(a) Porcentaje sobre el total de la población mayores de 15 años.

(b) Porcentaje sobre los ocupados.

Fuente: CASEN, 2009

Los trabajadores inmigrantes se insertan mayoritariamente como empleados u obreros del sector privado, seguido por empleo independiente y servicios domésticos (Ilustración 26). Un grupo menor en número corresponde a profesionales; sin embargo, actualmente se estima que el 10% de los médicos contratados en hospitales desde el 2009 son extranjeros (La Tercera, 24 de mayo, 2013).

Ilustración 26 | Población migrante y no migrante según tipo de ocupación

Variables	Migrantes		No migrantes		Total	
	2006	2009	2006	2009	2006	2009
Patrón o empleador	5%	8%	3%	3%	3%	3%
Trabajador por cuenta propia	17%	17%	20%	20%	20%	20%
Empleado u obrero del sector público (Gov. Central o Municipal)	3%	4%	6%	6%	6%	6%
Empleado u obrero de empresas públicas	2%	4%	2%	5%	2%	5%
Empleado u obrero del sector privado	54%	54%	60%	60%	60%	60%
Servicio doméstico puertas adentro	6%	3%	1%	1%	1%	1%
Servicio doméstico puertas afuera	10%	9%	5%	4%	5%	4%
Familiar no remunerado	1%	1%	1%	0%	1%	0%
FAA. y del orden	0%	0%	1%	1%	1%	1%

Fuente: CASEN, 2009

El proceso de inclusión en el mercado laboral de la población inmigrante no ha estado ausente de episodios de discriminación. Ya el estudio de Opinión VII Seminario de Comunicación y Pobreza del año 2012 señalaba que: "el 41,1% de los inmigrantes encuestados manifiesta haber sufrido discriminación de parte de los ciudadanos chilenos, que el factor de discriminación más mencionado por los encuestados

es 'insultos sin motivo puntual' (37%), que los migrantes de países limítrofes destacan, además, insultos con que se les acusa de quitarles el trabajo a los chilenos (14%) y que estos los tratan como delincuentes, con desconfianza (10,4%). Los ciudadanos colombianos, ecuatorianos y haitianos, además, acusan discriminación por el color de su piel" (Comunicación y pobreza, 2012).



La inmigración laboral presenta altísimos riesgos dado que, siendo la búsqueda de medios de subsistencia el principal motivo del traslado a otro país, las personas caen en situaciones de vulnerabilidad ante empleos informales o, derechamente, ilegales. La falta de documentación y escasez de redes sociales implica precariedad en todos los aspectos: vivienda, salud, educación y seguridad, por nombrar algunos.

Por el contrario, la mejora en la calidad de vida de los inmigrantes, derivada de una inserción laboral estable y con buenas condiciones, incide en la estabilización de su proyecto migratorio –desde uno temporal a uno permanente y con aportes económicos, culturales y sociales sistemáticos— impactando positivamente en varios de los nudos críticos presentados anteriormente (el envejecimiento

de la población, frente a la permanencia de familias jóvenes que efectúan su ahorro previsional en el país, la creación y fortalecimiento de un mercado de bienes y servicios ligado a la transnacionalización de las familias).

Estos datos muestran la importancia de la Gestión de la Diversidad para los grupos migrantes y los desafíos que implican para el Estado chileno respecto a la prevención de abusos laborales y discriminación, a la vez que la adaptación de la normativa de visas y remesas. Complementariamente, plantean desafíos para la sociedad chilena en general, en tanto espacio de acogida al inmigrante económico, y su apertura a nuevos productos y servicios generados en el encuentro cultural.



DESAFÍOS

EMPRESA	ESTADO	SOCIEDAD CIVIL
<ul style="list-style-type: none"> - Como trabajadores, los inmigrantes cuentan con capital humano, social y cultural que contribuirán a las estructuras organizacionales y la gestión del capital humano. - Prevenir situaciones de discriminación, mediante la incorporación de políticas y prácticas acorde con los estándares internacionales de derechos humanos. - Los inmigrantes crecientemente se transforman en clientes de servicios y productos nacionales y consumidores de servicios especializados como la gastronomía, los servicios financieros y las telecomunicaciones. 	<ul style="list-style-type: none"> - Avanzar en el aseguramiento de políticas públicas y sociales que incluyan enfoques de género y de diversidad para dar cuenta de las necesidades especiales de los usuarios inmigrantes. - Elaborar políticas específicas de prevención de la discriminación contra los inmigrantes en todas sus manifestaciones: laboral, barrial, institucional. 	<ul style="list-style-type: none"> - Avanzar en garantizar espacios de respeto a los DD.HH de los inmigrantes en Chile. - Contribuir a fortalecer una cultura de acogida de migrantes. - Respalda a las organizaciones de migrantes en sus demandas políticas por espacios de participación y deliberación respecto a temas que les atañen.

La inmigración laboral presenta altísimos riesgos dado que, siendo la búsqueda de medios de subsistencia el principal motivo del traslado a otro país, las personas caen en situaciones de vulnerabilidad ante empleos informales o, derechamente, ilegales.



RECOMENDACIONES DE LA OCDE

Los organismos internacionales no han estado ajenos a esta serie de cambios que se han producido en Chile. Es así que, haciéndose cargo de este panorama, la OCDE elaboró en 2013 una serie de propuestas que apuntan justamente a la necesidad de generar mayor inclusión en el mercado laboral por medio de:

1. Incrementar la participación de las mujeres en el mercado laboral mediante la expansión de servicios de cuidado infantil, promoción de horario flexible y permisos de paternidad no transferibles.
2. Impulsar el empleo juvenil, ampliando hasta los 25 años la cobertura del salario mínimo reducido para jóvenes menores de 18 años a través de la implementación de los contratos de aprendizaje. Ampliación de prestaciones por desempleo, reducción de indemnización por años de servicio.
3. Fortalecer el sistema público de capacitación para trabajadores menos calificados. Mejorar ayuda en la búsqueda de trabajo, fortaleciendo las oficinas locales de empleo.

4. Llevar a cabo estudios piloto con proveedores del sector privado para proporcionar asesoramiento laboral personalizado a los solicitantes de empleo que tengan más dificultades para encontrar trabajo.

5. Reforzar la educación vocacional mediante la actualización de los programas educativos, desarrollando aún más la colocación laboral y profundizando el actual marco de calificaciones estandarizadas, con el fin de potenciar la movilidad dentro del sistema educacional.

Estos puntos planteados por la OCDE para Chile, creemos, apuntan en la dirección de asumir definitivamente los cambios que la sociedad chilena viene manifestando en forma de demanda de inclusión de grupos diversos en sus diferentes dimensiones, entre ellas, la empresa y el mercado laboral.

CONCLUSIONES

**Existe un enorme potencial,
una gran riqueza en
capacidades y puntos
de vista que hoy están
distantes y ausentes del
mundo laboral.**

En un país que sigue creciendo, a pesar de los avatares de la economía mundial con tasas de desempleo relativamente bajas, un mercado que se amplía hacia nuevos segmentos de clientes y países, que se enfrenta a un cambio demográfico profundo cuyas implicancias en el mundo del trabajo resultan evidentes y que, paradójicamente, mantiene la desigualdad en diferentes áreas de la sociedad, se requiere urgentemente hacer de la innovación y el emprendimiento herramientas para enfrentar los efectos sinérgicos negativos: la caída de la competitividad, la innovación y la movilidad laboral.

En este sentido, mantener el *estatus quo* conlleva altos riesgos. Y es que la búsqueda de talento, innovación y competitividad — claves para potenciar cualquier negocio —, obliga a las empresas, como ya dijimos, a mirar la sociedad chilena desde un nuevo ángulo.

¿Hay un capital humano que no estamos viendo a nuestro alrededor?

Si dejamos de lado una visión parcial del recurso humano — asociada a acceso a capital social, reputacional o formativo de las personas— aparecen nuevas cualidades como la edad, el género, la historia laboral y de vida, que conectan creativamente como oportunidades para el quehacer de la empresa.

Como hemos mostrado, la sociedad chilena ha cambiado en su composición, educación, experiencias, talentos y estos cambios están echado raíces en las personas y sus labores. El hecho de observar algunas tendencias de comportamiento de cada uno de estos grupos — jóvenes, mujeres, adultos mayores, inmigrantes, personas con discapacidad, personas

de pueblos originarios – nos lleva a ver un enorme potencial, una gran riqueza en capacidades y puntos de vista que hoy están distantes y ausentes del mundo laboral.

Los miembros de estos grupos resultan ser portadores de características singulares (conocimientos, talentos, culturas, influencias) que las empresas necesitan hacer propias para leer de manera más precisa sus entornos y así avanzar en la producción de bienes y servicios innovadores que conecten con las necesidades de públicos cada vez más exigentes, singulares y diversos.

Si usáramos una metáfora del mundo minero, diríamos que la cantera desde la que parecen encontrarse nuevas vetas de creatividad e innovación está en el capital humano mirado complejamente.

Esto abre diversas interrogantes:

¿Nos permiten estas nuevas características conectar con otros públicos de interés?

¿Consideramos un activo las características heterogéneas de las personas que componen una empresa?

¿Hasta qué punto la empresa puede ser vista como un lugar para que las personas transformen esas características en nuevos y poderosos talentos?

¿Se juega en la relación empresa-persona una forma de hacer sociedad?

¿Son las empresas llamadas también a construir una sociedad inclusiva e integrada?

Estos elementos abren la discusión en torno a conceptos como Diversidad, Inclusión e Integración en los lugares de trabajo y los efectos de estas acciones en pos de la creación y el potenciamiento de un mercado de trabajo diverso. Más aún, cuando el contexto chileno actual nos llama a aprovechar eficientemente los talentos -vengan de donde vengan—, y abrir oportunidades de desarrollo en el lugar de trabajo. Al hacer esto, y al sacar partido de la riqueza de la diversidad humana, podremos contribuir a sociedades más cohesionadas, con empresas socialmente eficientes, sustentables y respetuosas de los Derechos Humanos.

La clave está en ver la Diversidad como factor que potencia la competitividad de nuestros negocios y que los cambios en el conjunto de la sociedad chilena vienen acompañados y potenciados por la capacidad de adaptación de las empresas. En otras palabras, para los negocios es clave fortalecer su capacidad de gestionar la Diversidad, de acuerdo con sus objetivos estratégicos. En ese sentido, las empresas tienen la oportunidad de hacer una importante contribución a la sociedad que las acoge.



REFERENCIAS

ACCIÓN & Gestión Social (2012). Estudio jóvenes y sostenibilidad. Disponible en: <http://bit.ly/1le9Er5>

Bauman, Z (2013). ¿La riqueza de unos pocos nos beneficia a todos? Paidós. Barcelona.

Beck, U (2006) La sociedad del riesgo global. Siglo XXI. Buenos Aires.

Blanco, M (2005) Nuevos desafíos penitenciarios: inserción laboral de los reclusos. Tesis para optar al grado de magister en gestión y políticas públicas Universidad de Chile. Disponible en: <http://bit.ly/1pr3QhV>

Brunner, J; García, R & Zamorano, J (2013) Generación “Y” chilena. Su impacto en el mundo laboral. Universidad de Chile. Disponible en: <http://bit.ly/1k82yt6>

Centro de Derechos Humanos. Facultad de Derecho, UDP. Diversidad Sexual u Derechos Humanos. Disponible en: <http://bit.ly/1k82ARK>

CEPAL (2007) Panorama Social América Latina. Disponible en: <http://bit.ly/1nK3GTy>

CEPAL (2012) Eslabones de la desigualdad. Heterogeneidad estructural, empleo y protección social. Santiago.

Cerda, R (2010) Cambios demográficos y oportunidades de un nuevo escenario. Instituto Economía UC. Santiago. Disponible en: <http://bit.ly/1rQLc6x>

Comunicación y Pobreza (2012). Estudio de Opinión Migrantes en situación de pobreza. Disponible en: <http://bit.ly/WNGgTo>

Comunidad Mujer-BID (2012) II Encuesta Nacional sobre Mujer y Trabajo en Chile. Resumen Ejecutivo. Disponible en: <http://bit.ly/1n4dSkQ>

Consejo Minero, Innovum, Fundación Chile (2014) Fuerza Laboral de la Gran Minería Chilena 2013-2022. Disponible en: <http://bit.ly/1s4qHBP>

Contreras, D; Ruiz Tagle, J; Sepúlveda, P (2013) Migración y mercado laboral en Chile. Serie de Documentos de Trabajo: <http://bit.ly/1oMSxSg>

Duston, J (2013) Pueblos originarios y sociedad nacional en Chile: La interculturalidad en las prácticas sociales. Disponible en: <http://bit.ly/1oMSDJu>

ENDISC-CIF Primer Estudio Nacional de la Discapacidad en Chile. FONADIS-INE (2004):<http://bit.ly/1ulFBGm>

Espinoza, M (2008) Microempresarios Mapuches: Trayectoria laboral y sentido de la acción empresarial de mapuches en Santiago. Tesis para optar al grado de antropólogo social Universidad de Chile. Disponible en: <http://bit.ly/1tuRBVr>

Estadísticas de recursos humanos del sector público 2003 – 2012 Dirección de presupuestos Chile. Disponible en: <http://bit.ly/1u1jj9W>

Gobierno de Chile & UNESCO (2002) Panorama Educativo. Proyecto Regional de indicadores educativos. Disponible en: <http://bit.ly/1pr4Wua>

Gobierno de Chile (2012) Informe inicial de aplicación de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. De conformidad al artículo 35 de la Convención. Disponible en: <http://bit.ly/1u1jvG4>

Gunderrmann, H (2013) Procesos étnicos y cultura en los pueblos indígenas de Chile, <http://bit.ly/XgSST1>

Hamilton (2013) Ten Economic facts about Crime and Incarceration in the United States. <http://bit.ly/1k83ca5>

Hopenhayn, M (2012) La juventud ante el desafío de la inclusión y la amenaza de la exclusión. Disponible en: <http://bit.ly/1n4ePJW>

ICSO Instituto de investigación en ciencias sociales UDP (2013). Mujeres y Poder participación en espacios de decisión. <http://bit.ly/1IYfZHq>

INE Estadísticas sociales de los pueblos indígenas en Chile. Censo 2002. Disponible en: <http://bit.ly/1zwRAkl>

INE, CEPAL. CHILE: Proyecciones y estimaciones de población. Total país. 1950-2050. Santiago.

Instituto Nacional de Derechos Humanos (2012) Empresas y Derechos Humanos. Serie cuadernillos de temas emergentes. INDH. Santiago.

Instituto Nacional de la Juventud. INJUV (2012) Encuesta Nacional de Juventud 2012. Disponible en: <http://bit.ly/1kn3078>

Larraechea, I. (2006) Percepción de igualdad de oportunidades en el trabajo. Universidad Central. Santiago. Disponible en: <http://bit.ly/1s4s7MG>

Larrañaga, O (2010) Las nuevas políticas de protección social en perspectiva histórica. Documento de trabajo PNUD. Disponible en: <http://bit.ly/1AAakB6>

Levantamiento de Inclusión Laboral en el Estado (LILE). Disponible en: <http://bit.ly/1oMVBhh>

Machín, M (2011) Los derechos humanos y la migración en Chile. Desafíos y oportunidades para una convivencia intercultural. Disponible en: <http://bit.ly/1u1I72x>

Ministerio de Economía, Fomento y Turismo (2013) Emprender en Libertad. Reinserción Social. Disponible en: <http://bit.ly/1lecc8Q>

Ministerio de Justicia (2013) Sistematización de la experiencia de trabajo 2012 mesa técnica intersectorial por la reinserción social y laboral de la población infractora de ley en Chile. Disponible en: <http://bit.ly/1AAbwnV>

Ministerio de Relaciones Exteriores (2013) Presencia de inversiones directas de capitales chilenos en el mundo. Disponible en: <http://bit.ly/1s4tjzM>

Ministerio del Interior (2012) Cuenta Pública 2012. Disponible en: <http://bit.ly/1xBjfxU>

MOVILH (2011) Informe anual de derechos humanos de la diversidad sexual. Disponible en: <http://bit.ly/1k849PH>

MOVILH (2013) Primera Encuesta Nacional. Diversidad sexual, derechos Humanos y Ley contra la Discriminación. Disponible en: <http://bit.ly/1pr6Jil>

Mora, C (2013). Desigualdad en Chile: la continua relevancia del género. Ediciones Universidad Alberto Hurtado. Santiago de Chile.

Navarro, L & Selman, J (2014) Brechas salariales entre el sector público y privado en Chile: evidencia a partir de datos longitudinales. Revista CEPAL 112 Abril 2014. Disponible en: <http://bit.ly/1rQNPoV>

OIT, SOFOFA, MUTUAL DE SEGURIDAD (2013) Estudio: factores para la inclusión laboral de las personas con discapacidad. <http://bit.ly/1tuUXI1>

OCDE (2011) Líneas directrices de la OCDE para empresas multinacionales. Disponible en: <http://bit.ly/1pr6UL8>

OCDE (2013) Estudios económicos de la OCDE Chile Octubre 2012. Disponible en: <http://bit.ly/1AAc3pV>



OCDE (2014) Society at Glance 2014. OCDE Social Indicators. The crisis and its aftermath. Publicación Disponible: <http://bit.ly/1rQNYcb>

Radiografía al desigual acceso al capital cognitivo en Chile. Ediciones UC. Santiago de Chile.

PNUD, (2005) Expansión de la educación superior en Chile. Hacia un nuevo enfoque de la equidad y calidad. Disponible en: <http://bit.ly/1xBjWXY>

PNUD, (2009) La manera de hacer las cosas. Disponible en: <http://bit.ly/1zwTL7E>

PNUD (2013) Auditoría a la democracia. Disponible en: <http://bit.ly/1tuVYA2>

Rosas, R & Santa Cruz, C (2013). Dime en qué colegio estudiaste y te diré qué CI tienes. Ediciones Universidad Católica. Santiago de Chile.

Revista Panamericana de Salud (2007) Reducción de la mortalidad infantil en Chile: un éxito en dos etapas. Rev Panam Salud Publica [online]. 2007, vol.21, n.4, pp. 252-253. ISSN 1020-4989.

Ruggie, John (2011) Informe del representante especial del secretario general para la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas. ONU. Disponible en: <http://bit.ly/1toDn7b>

Ruiz Tagle, J & Sehnbruch, K Elaboración de un indicador de la calidad del empleo. Informe Final 2009. Centro Microdatos U de Chile Disponible en: <http://bit.ly/1u1mzSw>

Sabatini, F; Wormald, Guillermo & Rasse, Alejandra. Segregación de la vivienda social: Ocho conjuntos en Santiago Concepción y Talca. Colección Estudios Urbanos UC. Santiago. 2013.

SENAMA (2011) Estudio de recopilación, sistematización y descripción de información estadística disponible sobre vejez y envejecimiento en Chile. Disponible en: <http://bit.ly/1s4uEXp>

SENAMA, Caja Los Andes & PUC (2010) Segunda Encuesta Nacional Calidad de Vida en la Vejez. Disponible en: <http://bit.ly/UMcf4i>

MINEDUC. Serie Evidencias: Chile en el panorama educacional internacional OCDE avances y desafíos. Disponible en: <http://bit.ly/1n4ixDh>

SERNAM (2010) Riqueza de Mujer. Agregando valor a la industria minera y eléctrica de Chile. Resumen Estudio Demanda mano de obra calificada en proyectos de minería y energía. Santiago de Chile. Disponible en: <http://bit.ly/1k84QIJ>

SENADIS. (2013) departamento de inclusión laboral. Inclusión laboral de personas con discapacidad. <http://bit.ly/1u1jvG4>

Servicio Nacional de Menores SENAME (2012) Informe 5 años ley de responsabilidad penal adolescente. Disponible en: <http://bit.ly/1qf75tG>

Ugarte, J (s/f) El convenio 169 desde el derecho del trabajo: La discriminación laboral. <http://bit.ly/WNIIdzc>

Valenzuela, E (2012) Impacto Social de la prisión femenina en Chile. Disponible en: <http://bit.ly/1nKaeBP>

WORKMONITOR Q3. Estudio de tendencias del mercado y movilidad laboral 2013: Disponible en: <http://bit.ly/1s4vXFC>

Zúñiga, A & Santos, H (2008) Segregación ocupacional y discriminación salarial en Chile: El caso de los pueblos indígenas. Documento de Estudios División Social 2008. Disponible en: <http://bit.ly/1cm02cX>

NOTAS AL PIE

¹ Entre los años 2006 y 2009 la pobreza disminuyó un 1,4%, en tanto entre 2009 y 2011 sólo lo hizo un 0,7%. Fuente: Ministerio de Desarrollo Social, 2011.

² Chile es el segundo país con mayor segregación escolar del mundo en un ranking de 64 países donde se rindió la prueba PISA. Esto quiere decir que el 30% de los alumnos de mayores recursos probablemente tendrá durante toda su vida escolar sólo compañeros de su mismo nivel socioeconómico. (OCDE, 2011).

³ Este índice se construye en base a la medición de siete pilares: instituciones; capital humano e investigación; infraestructura; sofisticación de los mercados; sofisticación de los negocios; outputs de tecnología y conocimientos; y outputs creativos.

⁴ Información disponible en: <http://bit.ly/1n7c2jd>

⁵ La consultora llevó adelante una encuesta realizada el año 2011 que consideró un total de 511 firmas de Argentina, Colombia, México, Perú y Uruguay y Chile. De ese número, 174 fueron empresas chilenas.

⁶ Infome Ruggie completo disponible en: <http://bit.ly/1ADnvBk>

⁷ Para leer el informe completo en español: <http://bit.ly/1pr6UL8>

⁸ La ley se estructura en tres títulos. En el primero se establecen las normas generales y la definición de

discriminación. El título dos desarrolla la acción de discriminación y señala la forma de ejercerla, y el título tres modifica una serie de cuerpos legales que se ven afectadas por este nuevo cuerpo legal.

⁹ <http://bit.ly/1m1EG5H>

¹⁰ <http://bit.ly/1qNzMRo>

¹¹ El presidente de la Sociedad de Fomento Fabril (SOFOPA), Hermann von Mühlenbrock manifestó que el valor de los proyectos paralizados por diferentes razones alcanza los US\$55.000 millones. US\$24 mil millones por incerteza jurídica; US\$12 mil millones por judicialización; US\$7 mil millones por escasez o falta de energía; y otros US\$4 mil millones por regulación ambiental. FUENTE: <http://bit.ly/1xFB92k>

¹² <http://bit.ly/1ogtJ2H>

¹³ <http://bit.ly/1q3m1g7>

¹⁴ Datos contenidos en esta sección han sido analizados desde el informe "Chile: proyecciones y estimaciones de población Total País 1950-2050", INE CEPAL y Cerda, R (2010) "Cambios demográficos y oportunidades de un nuevo escenario", Instituto de Economía UC.

¹⁵ Chile se encuentra en el 5° lugar de países de menor crecimiento de América Latina y con respecto a la OCDE se encuentra en el grupo conformado por Canadá, USA, Corea del Sur, Nueva Zelanda, Reino Unido, Suiza y Suecia. FUENTE: <http://bit.ly/1pISGSZ>



¹⁶ Este indicador llegó al 1,64% entre 1982 y 1992; a 1,24% entre 1992 y 2002 y finalmente a 0,99% entre los años 2002 y 2012 (Fuente: INE, 2012).

¹⁷ Estos datos sitúan a Chile en el 5° lugar de los países de menos crecimiento demográfico de América Latina. Respecto a los países de la OCDE, Chile se encuentra en el grupo conformado por Canadá, EEUU, Corea del Sur, Nueva Zelanda, Reino Unido, Suiza y Suecia. INE, 2012.

¹⁸ Número promedio de hijas e hijos que nacerían de una mujer de una cohorte hipotética de mujeres que durante su vida fértil tuvieran sus hijos de acuerdo a tasas de fecundidad por edad de un determinado periodo de estudio (un año) y no estuvieran expuestas a riesgos de mortalidad desde el nacimiento hasta el término del periodo fértil.

¹⁹ Esta encuesta fue aplicada por el MOVILH a: “hombres y mujeres lesbianas, gays, transexuales y bisexuales (LGTB) entre 12 y 62 años de edad residentes en todas las regiones del país y pertenecientes a todos estratos socioeconómicos y niveles educacionales”. La muestra, de 384 personas, fue conseguida en marchas por la diversidad sexual y redes sociales.

²⁰ Entendida como una etapa vital en que tienen lugar procesos complejos como la finalización de estudios, la creación de una familia propia, hijos e inclusión en el mercado laboral (ENDJ, 2012).

²¹ <http://bit.ly/1s7wrej>



AUTORÍA

ACCION

Empresas · Confianza · Sostenibilidad

DESARROLLO CONTENIDOS

Ángel Marroquín P.

EDICIÓN CONTENIDOS

Edith Flores L.

Eduardo Ordoñez P.

Susana Rojas S.

DIRECCIÓN DE ARTE/DISEÑO, PRODUCCIÓN GRÁFICA

María Eugenia Silva S.

IMPRESIÓN

Ecográfika



www.accionrse.cl