



Estudio de Percepción:

Cargo dentro de la organización y situación socioeconómica es el principal motivo de discriminación en las empresas

El estudio elaborado por Fundación Ronda busca medir de manera preliminar el nivel de discriminación con el fin de establecer una mirada sobre esta problemática al interior de las corporaciones chilenas

La discriminación arbitraria según la Ley 20.609 que señala, “como 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 DDHH ratificados por Chile” y que se refieren a motivos de origen racial o étnico, nacionalidad, situación socioeconómica, idioma, ideología y opinión política, religión o creencia, sindicación o participación en organizaciones gremiales, sexo, orientación sexual, identidad de género, estado civil, edad, filiación, apariencia personal y enfermedad o discapacidad”.

En Chile hemos sido testigos de innumerables hechos mediáticos referente a la discriminación. El más emblemático de ellos fue la trágica muerte del joven homosexual, Daniel Zamudio. Este crimen impulsó la promulgación de la ley antidiscriminación, que tiene por fin instaurar un mecanismo judicial que permita restablecer eficazmente el imperio del derecho, toda vez que se comenta un acto de discriminación arbitraria, estableciendo un procedimiento judicial y medidas sancionatorias en el caso de comisión de un acto de ese tipo.

Al respecto recientemente, Fundación Ronda, organización sin fines de lucro que desde el 2014 trabaja por el reconocimiento y valorización de las diferencias en la sociedad chilena, reveló algunos datos preliminares de su Estudio de Percepción de Diversidad e Inclusión en empresas y organizaciones que han decidido trabajar un plan de Responsabilidad Social Inclusiva con la Fundación.



María José Escudero, Directora Ejecutiva de Fundación Ronda, señala: “Una de las conclusiones que nos sorprendió fue observar que las personas que tienen una percepción de discriminación al interior de sus empresas, no solamente son las que el colectivo de nuestra sociedad entiende que son discriminadas, como por ejemplo persona migrante, persona con discapacidad, personas parte de la comunidad LGTBI, etc. sino que la sensación de discriminación es general y principalmente dada por “el cargo dentro de la compañía” (20%), seguido de la “situación socioeconómica” (15%) y en tercer lugar por la “apariencia física” (12%). Esto demuestra lo que para nuestra Fundación es fundamental, dar a conocer y romper paradigmas respecto a esto, que es que todos nos hemos sentido discriminados de alguna u otra forma. No es algo que le suceda sólo algunos y en este caso podemos ver que el cargo o situación socio económica es el mayor factor de discriminación”.

Así también, el análisis hace un zoom en la percepción a los distintos grupos de personas que históricamente han tenido barreras de acceso en nuestro país, como es el caso de las personas con discapacidad, que hoy en virtud a la Ley 21.015 son mayormente consideradas dentro de las organizaciones.

La encuesta fue aplicada a una muestra de 5.608 personas pertenecientes a distintas empresas de rubros tales como, industrial, servicios financieros, construcción, retail, hotelería y turismo, entre otros. El rango etario de la muestra fluctúa en tramos desde los 18 años, terminando en 60 años y más.

Del total de las personas encuestadas, 247 de ellas dicen estar en situación de discapacidad, y declaran sentirse discriminadas, principalmente por su situación socioeconómica (17%) y por su apariencia física (15%), más que por su discapacidad (12%). Dentro de las personas que afirmaron tener o sentir discapacidad, el rango etario que más predomina es el de personas mayores, sobre 60 años (6,4%), lo que refleja que a medida que aumenta la edad, también aumenta el número de colaboradores/as en situación de discapacidad.

Respecto a la educación, es el nivel básico y media completa el que concentra mayor porcentaje de personas en situación de discapacidad, mientras que en el nivel de educación superior, el 5,6% corresponde a este grupo, lo que demostraría el poco acceso que tiene las personas con discapacidad a formación profesional y técnica versus el 94% de personas sin discapacidad que tienen nivel de educación superior.

Al ser consultados sobre si los procesos de gestión de personas de la empresa, están adaptados a su situación de discapacidad, un 57% de los encuestados respondió que estaban implementados. En tanto, un 43% señaló que “no” existe una adaptación de políticas internas en temas de inclusión dentro de las organizaciones.

En paralelo, el 73% del total de la muestra, manifestó que la diversidad e inclusión “sí” son temas relevantes dentro de las empresas en las que trabajan. Al consultar a los colaboradores sobre qué grupo se debería priorizar en el plan de diversidad e inclusión se señaló en primer lugar a personas en situación de discapacidad (29%), seguido por los mayores de 60 años (19%) y en tercer lugar a personas migrantes (14%).



En este contexto la Directora Ejecutiva de Ronda, asegura que “es necesario transformar la mirada respecto a la diversidad, incluyendo a las personas en situación de discapacidad, personas mayores de 60 años, personas en situación de migración, personas pertenecientes al grupo LGBTI, equidad de género, personas jóvenes, personas en situación de calle, pertenecientes a pueblos originarios, entre tantas otras, pero principalmente entendiendo que nuestra sociedad discrimina por cosas tan básicas como dónde nacimos, dónde estudiamos o cómo somos físicamente, por lo que es necesario atreverse e ir un poco más profundo, para provocar un cambio cultural concreto en nuestra sociedad desde su ADN. Tenemos evidencia del impacto que significa para estas compañías el trabajo e intervención realizada por nuestra Fundación, ya que de este primer estudio al iniciar nuestra alianza, mejoran considerablemente la percepción de sus colaboradores, alcanzando mejores índices de clima laboral, sentido de pertenencia, atracción de talento y logrando que sus propios equipos valoren los temas de inclusión y diversidad, transformándose ellos mismos en agentes de cambio”.