

# DIAGNÓSTICO DE LA INSTITUCIONALIDAD SOBRE DIVERSIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL ESTADO CHILENO.

## INVESTIGADORES:

**XIMENA BARROS (Magister En Ciencias Políticas,  
Mención Política Pública, Universidad Católica De  
Chile)**

**ANA FARÍAS (PHD. En Ciencias Políticas, Universidad  
Católica De Chile)**

**PATRICIO JEREZ (Magister En Ciencias Políticas,  
Universidad De Chile)**

IMAC

## Contenido

INTRODUCCIÓN .....	4
METODOLOGÍA .....	9
Metodología para el análisis de la institucionalidad ministerial y de los servicios públicos .....	9
Metodología usada para la revisión de la institucionalidad regional y municipal .....	11
Selección de regiones y municipios: .....	11
ANÁLISIS DESCRIPTIVO .....	13
Contextos iniciales y problemas detectados que originaron institucionalidades sobre diversidad y no discriminación .....	13
Principios normativos que determinaron las institucionalidades sobre diversidad y no discriminación. ....	15
Descripción de las herramientas de política pública relacionadas con la diversidad y no discriminación .....	16
Información sobre institucionalidad desagregada por ministerios y servicios .....	19
Fenómeno que busca abordar .....	23
Tipo de Medidas declaradas .....	26
Institucionalidad a cargo de la ejecución de la medida .....	30
Objetivos planteados y radiante del objetivo (apunta a la promoción y/o prevención y/o protección y/o reparación) .....	32
Población objetivo (a quiénes está dirigida la acción o medida) .....	34
Información sobre institucionalidad referida a los gobiernos regionales y municipales .....	35
<b>Región y Municipalidad de Antofagasta</b> .....	35
<b>Región de la Araucanía y Municipalidad de Temuco</b>	
<b>Gobernación Regional:</b> .....	38
<b>Municipalidad de Temuco:</b> .....	39
<b>Municipalidad de La Reina</b> .....	39
<b>Municipalidad de Maipú</b> .....	41
CONCLUSIONES .....	45
ANEXOS .....	49
ANEXO 1: Pauta de entrevistas para estudio de institucionalidad sobre Diversidad y no Discriminación a nivel regional y local .....	49



# INTRODUCCIÓN

La discriminación es un fenómeno que trasciende las distintas esferas de la convivencia humana. Se puede manifestar de múltiples formas, ya sea entre privados o en espacios públicos, por medio de expresiones burlescas o agresiones físicas o verbales, a nivel institucional, ya sea formal o informalmente, a la hora de brindar atención a personas, como puede estar arraigada en lógicas de priorización o exclusión de comunidades o personas a nivel estructural, generando complejas lógicas de exclusión y desigualdad.

En las últimas décadas se ha ido desarrollando una mayor sensibilidad y conocimiento respecto a estos hechos y dinámicas, lo cual es posible evidenciar tanto en la opinión pública, como en la actividad de distintas organizaciones de la sociedad civil, así como también en el debate público y en las acciones que los gobiernos han llevado a cabo para enfrentar la situación. Frente a esto, es posible afirmar que la discriminación, en sus distintos niveles de expresión y complejidad, es cada vez menos tolerada y ha sido cada vez más develada y visibilizada. Es por ello, que la sanción a todo acto o lógica discriminatoria ha ganado terreno en el espacio social e institucional.

Lo anterior se debe principalmente a transformaciones culturales y cambios en la política pública que han puesto su foco en dos importantes preocupaciones: por un lado, en la promoción activa de la diversidad cultural, que busca reconocer las diferencias como un valor y una riqueza social y en segundo lugar, en el establecimiento de leyes y normas que sancionan los actos discriminatorios que se consideran arbitrarios.

Frente al fenómeno de la discriminación y a las crecientes demandas por la valoración y promoción de la diversidad cabe explorar cuáles y de qué tipo son las instituciones que se han instalado en el aparato público para hacerse cargo de estas materias. Este análisis supone que el tratamiento de los conflictos asociados a la discriminación supera la capacidad que pueden tener una o varias leyes que busquen sancionar actos de discriminación, y que por la tanto, el abordaje de la diversidad y la no discriminación debieran contar con un diseño institucional que sea capaz de tratar con las distintas dimensiones que implican estos fenómenos y problemáticas.

El presente estudio sobre las instituciones tiene a la base la idea de que éstas, en tanto reglas del juego y dispositivos organizacionales, permiten canalizar la relación entre el Estado y la sociedad, ya sea estableciendo leyes, normas o reglas o abriendo canales de participación o cristalizando a nivel simbólico y formal determinados principios o valores políticos que manifiestan la concreción de una determinada noción de justicia. Por ello, la institucionalidad pública en temas de diversidad y no discriminación se puede manifestar de distintas formas, ya sea a nivel jurídico, administrativo, social (Joppke y Lukes, 1999), centralizado o descentralizado, a nivel central y/o local, entre otros. Al mismo tiempo que la institucionalización de estas materias pueden representar el compromiso político que se tiene con el desarrollo de una política formal de reconocimiento, representación o inclusión para con los grupos o personas que han estado históricamente o están actualmente expuestos a lógicas de exclusión, discriminación o desigualdad (Banting y Kymlicka, 2006).

Por otro lado, la institucionalización de la diversidad y no discriminación son un signo de flexibilidad y adaptabilidad del sistema político. Sobre todo porque la mayoría de estas temáticas surgen o se intensifican acorde al dinamismo cultural que muestran las sociedades, en especial cuando se trata de transformaciones demográficas significativas, o de las demandas de grupos y comunidades por derechos colectivos, o por el reclamo de igualdad de derechos por parte de minorías que por distintas cualidades o características permanecen excluidas o son objeto de discriminación.

El presente informe entrega los principales hallazgos del estudio encargado por Espacio Público, que tuvo como objetivo explorar la institucionalidad existente sobre diversidad y no discriminación en el Estado chileno, operacionalizado a través de la información institucional recopilada en ministerios y servicios públicos. Asimismo, la revisión empírica incluyó la institucionalidad disponible en regiones y municipios, a través de estudios de casos, en donde el fenómeno de discriminación y/o diversidad estuviera en la agenda pública de los mismos.

Para lograr lo anterior, el estudio planteó como objetivo general caracterizar la institucionalidad sobre diversidad y no discriminación en el Estado chileno, siendo sus objetivos específicos: a) Identificar contextos iniciales y problemas detectados que originaron esas institucionalidades sobre diversidad y no discriminación; b) Describir principios normativos que determinaron las institucionalidades sobre diversidad y no discriminación; c) Describir la(s) herramienta(s) de política pública relacionadas con la diversidad y no discriminación.

A lo largo del estudio, se construyeron matrices de análisis, que permitieron vaciar la información relativa a las descripciones y características de la institucionalidad sobre diversidad y no discriminación de los ministerios y servicios. Y se realizaron entrevistas a representantes de gobiernos regionales y municipios del país. En ese sentido, el enfoque estuvo puesto sobre el análisis descriptivo de la institucionalidad estatal a nivel central y descentralizado, en tanto ámbitos de emergencia de la institucionalidad, principios normativos que la rigen y la herramienta operativa que utiliza.

Finalmente, la existencia o no, como también las características y funciones que tienen las instituciones detectadas darán pistas de cómo el Estado chileno está abordando temáticas como la promoción y defensa de los Derechos Humanos, con qué políticas está abordando los desafíos de una inclusión amplia, sostenida y profunda, con qué estrategias y normativas busca prevenir y sancionar acciones discriminatorias. Junto con esto, el análisis entrega información sobre la relación del Estado con nuevos grupos sociales emergentes que demandan el cumplimiento de sus

derechos, así como también la demanda de grupos que arrastran conflicto y exclusión históricamente. En definitiva, el estudio y diseño institucional da cuenta del tipo de respuestas y priorización que otorgan los gobiernos a determinados conflictos socioculturales y sus reivindicaciones.

La investigación permite visualizar, en lo que compete al Estado, que existen distintas iniciativas y avances que se han ido materializando en la creación de diversas políticas de reconocimiento, de igualdad de derechos, o de restricción y sanción a acciones discriminatorias. Sin embargo, una de las principales características en relación a la institucionalidad observada, es que existe una alta dispersión institucional a nivel del gobierno central, regional y local, a la hora de ejecutar y coordinar políticas o acciones de no discriminación y de promoción y reconocimiento de la diversidad.

En este sentido, queda la preocupación de indagar si la institucionalidad existente tiene resuelta la tarea de asignar eficazmente las responsabilidades, jerarquía, competencias y facultades pertinentes para llevar a cabo las transformaciones institucionales y normativas que apoyen desde el Estado la profundización de una convivencia e interacción social que, en lo mínimo, esté educada en el respeto y que en lo máximo promueva la inclusión y no discriminación.

El informe se estructura de la siguiente manera: presentación de la metodología utilizada a lo largo del estudio; presentación del análisis descriptivo de la información recopilada diferenciada en tres niveles de análisis:

- Contextos iniciales y problemas detectados que originaron institucionalidades sobre diversidad y no discriminación.
- Principios normativos que determinaron las institucionalidades sobre diversidad y no discriminación y;
- Herramientas de política pública relacionadas con la diversidad y no discriminación; Finalmente se presentan las conclusiones del estudio, y en anexos se adjuntan las pautas de entrevistas para los estudios de casos en regiones y

municipios elegidos, y las matrices de información ministerial y de los servicios públicos en las cuáles se basó el presente análisis.



# METODOLOGÍA

## Metodología para el análisis de la institucionalidad ministerial y de los servicios públicos

La metodología utilizada para el estudio de la institucionalidad presente en ministerios y servicios públicos se articuló en función de la recopilación de la información, proveniente de las páginas web institucionales y de documentación digitalizada en Internet de todos los Ministerios (23) incluyendo el Servicio Nacional de la Mujer y Consejo Nacional de la Cultura y las Artes), y de servicios públicos (16), considerando, como criterios de búsqueda, los siguientes:

- Existencia de los términos **discriminación, diversidad y no discriminación, igualdad, inclusión e integración**, en la información disponible de cada uno de los ministerios, servicios u otras direcciones gubernamentales. La recopilación de la información fue rigurosa en contemplar únicamente lo declarado explícitamente por las instituciones estudiadas para cada una de las prestaciones, medidas o normativas.
- Se consideraron todas las acciones y medidas adoptadas por la autoridad, independiente de la fecha de ejecución y de los gobiernos a partir de los cuales fueron emanadas.

Para optimizar el trabajo de análisis, la información recopilada fue vaciada en una matriz, en la cual se clasificaron las siguientes categorías, que permitieron el posterior análisis:

- Institución

- Fenómeno que busca abordar
- Medidas declaradas
- Tipo de medida (ejemplo: normativa, programa, plan, etc.)
- Institucionalidad a cargo de la ejecución de la medida
- Objetivos planteados
- Gradiente del objetivo (apunta a la promoción y/o prevención y/o protección y/o reparación)
- Población objetivo (a quiénes está dirigida)
- Fecha de implementación o puesta en práctica
- Páginas web y/o documentos en línea consultados
- Keywords de búsqueda
- Observaciones

Posteriormente, la información se presenta en base a tres dimensiones de análisis:

- A. Contextos iniciales y problemas detectados que originaron institucionalidades sobre diversidad y no discriminación.
- B. Principios normativos que determinaron las institucionalidades sobre diversidad y no discriminación.
- C. Descripción de las herramientas de política pública relacionadas con la diversidad y no discriminación.

En cada una de las dimensiones, se realizó un análisis descriptivo, buscando la tendencia por frecuencias de las características sustantivas que muestran las acciones institucionales en la materia estudiada por parte de los ministerios, servicios u otras direcciones gubernamentales.

## Metodología usada para la revisión de la institucionalidad regional y municipal

Para observar si las tendencias observadas, tanto en ministerios como en servicios y direcciones, varían según territorialidad o según intensidad de algún fenómeno discriminatorio, se decide indagar en 3 regiones y 4 municipios; a saber:

1. Región de Antofagasta y Municipalidad de Antofagasta,
2. Región de la Araucanía y Municipalidad de Temuco,
3. Municipalidad de Maipú,
4. Municipalidad de La Reina.

Para analizar la información recopilada, se utilizó la metodología de estudio de caso, el cual corresponde a un método cualitativo orientado a un estudio de la particularidad y de la complejidad de un caso singular, para llegar a comprender su actividad en circunstancias concretas (Stake, 1998). La particularidad más característica de este método es el estudio intensivo y profundo de un/os caso/s o una situación con cierta intensidad, entiendo éste como un "sistema acotado" por los límites que precisa el objeto de estudio, pero enmarcado en el contexto global donde se produce (Stake, 1998).

### *Selección de regiones y municipios:*

Existen poblaciones que crecientemente han sido afectadas el fenómeno de discriminación en territorios geográficos específicos del país y, en ese sentido, resulta necesario conocer cómo se articulan respuestas institucionales para enfrentar dicho fenómeno y si éstas difieren de lo que ocurren a nivel central.

Es reconocible el caso del Norte Grande, en específico, en Antofagasta que recibe un alto flujo de inmigrantes colombianos. Un estudio realizado por el Observatorio Regional de Opinión Pública de la Universidad San Tomás "Percepción de Problemáticas, Condiciones

Urbanas y Calidad de Vida” (2012) en las ciudades de Arica, Iquique, Antofagasta, Copiapó, La Serena y Ovalle, arrojó que la mayoría de los encuestados, en Antofagasta, tienen una concepción negativa del proceso inmigratorio que experimentan en sus ciudades. Afirmaciones como “la inmigración afectará negativamente al país” “afectará al empleo de los chilenos”, “la inmigración genera problemas sociales en nuestro país; de tipo salud pública” son las que presentan mayor frecuencia en las respuestas.

Teniendo en cuenta esta situación y que existe un cierto activismo en contra de la población colombiana (recordando la marcha contra los inmigrantes colombianos convocada en la Plaza Sotomayor de la ciudad el 19 de octubre del 2013, a la cual asistieron más de 100 personas), es fundamental conocer e indagar en las acciones locales, eventualmente, emprendidas por el municipio para enfrentar este escenario, por lo cual se escoge esta región para profundizar en el estudio de la institucionalidad instalada.

De similar manera, lo que ocurre en la Región de la Araucanía, afectada por conflictos sociopolíticos e históricos entre población indígena, inmigrantes europeos y el Estado Chileno, remite a discriminación de tipo étnica. Sin embargo, la situación en la Araucanía cuenta con diferentes dimensiones en la manifestación del fenómeno: desde lo local a lo regional y desde lo regional al nivel nacional. Se conoce el nivel de violencia que ha alcanzado el conflicto y cómo lo percibe la población regional y del municipio de Temuco; no obstante, se hace interesante indagar en cómo la institucionalidad local aborda el tema de convivencia local.

Asimismo, los municipios de La Reina y Maipú han sostenido una serie de respuestas institucionales fundamentales a revisar debido a que, sin tener experiencias previas del fenómeno discriminatorio, resuelven disponer de una serie de medidas a modo promocional y preventivo con fines de resguardar la integridad de los sujetos y grupos que habitan en sus territorios.

## ANÁLISIS DESCRIPTIVO

### **Contextos iniciales y problemas detectados que originaron institucionalidades sobre diversidad y no discriminación**

Al indagar sobre los fenómenos que buscan abordar los ministerios y servicios, en relación a temáticas de discriminación y diversidad, es posible observar que éstas provienen de la necesidad de emprender acciones frente a temas contingentes de la sociedad chilena, tales como discriminación en las Fuerzas Armadas por orientación sexual, rememoración de muerte por causa homofóbica, mensura de la población de LGBTI en Chile, bullying escolar, discriminación a personas con VIH/SIDA, regulación de la relación entre funcionarios y usuarios del sistema de salud, inmigrantes, entre otras.

Se evidencia que la institucionalidad emanada no se encuentra orientada a reparar o proteger a grupos sujetos a eventual discriminación. Las formas que adopta la institucionalidad incorpora una gradiente de objetivos que va desde el levantamiento de diagnósticos sobre situaciones de discriminación que viven las personas o grupos, creación de institucionalidad protectora de los ciudadanos sujetos a dicha discriminación (por ejemplo: Observatorio de Participación Ciudadana y No Discriminación o la Superintendencia de Educación); y formación de comisiones asesoras de los ministerios para la construcción de políticas públicas pertinentes a la situación estudiada.

Paralelamente, cuando el contexto inicial solo se encuentra referido a la necesidad de promover la diversidad y la no discriminación (sin

mediar conflicto previo), ha permitido la creación de otra corriente de institucionalidad caracterizada por campañas de publicidad social, capacitaciones a funcionarios públicos en relación a estas temáticas, difusión de fechas alusivas a grupos históricamente sujetos a discriminación y exclusión, principalmente mujeres, población LGTBI y migrantes. Particularmente, y obviando la especialización de los servicios especializados en ciertos grupos o temáticas, como de la discapacidad, de la mujer, o el referido a asuntos indígenas, la mayoría de las medidas que se han implementado suelen responder a metas de género. Esta última tendencia es atribuible a dos factores de contexto. En primer lugar, las políticas de género buscan reparar la desigualdad histórica a la que ha sido expuesto un grupo de la sociedad que representa más de la mitad de su población, y en segundo lugar, distintos actores sociales y académicos han demostrado en los últimos años una capacidad de organización, de producción de conocimiento y de incidencia que ha impactado ampliamente en los desafíos por una mejor igualdad de género y prevención de los abusos hacia la mujer.

En relación a las medidas institucionales destinadas a la población migrante, las distintas complejidades y desafíos que implica el fenómeno de la migración en Chile han presionado por un Estado mejor preparado, no sólo para las tareas de control y regulación migratoria, sino también para generar medidas de integración que contengan en sus bases enfoques de multiculturalidad, buscando promover una convivencia que valore la diversidad y la no discriminación.

En relación a la diversidad sexual, la ley N° 20.609, que establece medidas contra la discriminación arbitraria ha sido un importante recurso al que han apelado las organizaciones de personas LGTBI; luego del caso Zamudio, no solo se aceleró el trámite legislativo que terminó con la promulgación de la ley que se encontraba en el Congreso desde el 2005, sino que generó una masiva sensibilización que ha incidido en distintos sectores, tanto públicos como privados.

En cuanto a iniciativas destinadas a personas con discapacidad, en términos legislativos, la promulgación de la ley N° 20.422 que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social

para estas ha significado un importante avance, aunque la discusión siga girando en torno a la incongruencia que existe entre los convenios y compromisos que asume el Estado Chileno y la falta de recursos, reglas e infraestructura para darles garantía y cumplimiento.

### **Principios normativos que determinaron las institucionalidades sobre diversidad y no discriminación.**

Respecto a los principios normativos es posible identificar dos grandes tendencias, en primer lugar, un grupo importante de las políticas y acciones vigentes en las distintas reparticiones ministeriales y servicios, parecen orientadas por principios de justicia e igualdad, buscando combatir algunas de las desigualdades existentes en los ámbitos políticos, económicos o sociales que sufren ciertos grupos de la población. En estos casos, las medidas catastradas dan cuenta de la preocupación por garantizar un trato igualitario y asegurar el cumplimiento de los derechos consagrados para todas las personas, particularmente para aquellos casos excepcionales donde personas quedan expuestas a distintas arbitrariedades y vulneración de sus derechos humanos a la hora de requerir alguna prestación pública, por ejemplo, las dificultades de acceso a la salud pública a personas migrantes que no poseen RUT debido a su calidad migratoria. Para estos casos han debido crearse normativas, por medio de decretos en algunos casos, para resguardar mínimas garantías. Asimismo, hemos establecido la existencia de una serie de acciones afirmativas en beneficios de las mujeres, procurando mejores oportunidades de acceso a beneficios sociales, por ejemplo, en las áreas de vivienda, capacitación y trabajo.

Este grupo de medidas, podríamos definir las como correctivas. Por cuanto los principios de igualdad están enfocados a reparar y prevenir que la discriminación y exclusión de la que han sido sujetos determinados grupos continúen perpetuando distinciones que mantienen las desigualdades u otras formas de segregación.

En segundo lugar, predomina un grupo de medidas que persiguen promover el reconocimiento, respeto y valoración de la diferencia. Bajo el supuesto que la sociedad es una suma heterogénea de grupos, comunidades y personas con distintos orígenes, creencias, condiciones e identidades, el Estado reacciona institucionalmente para responder a los distintos fenómenos socio políticos que la diversidad le impone. En los últimos años, algunas políticas e instituciones han demostrado un avance en la valoración de la diversidad. La visibilización y la participación de distintos grupos se han visto reflejada en distintas campañas y actividades que realizan algunos ministerios y servicios. Destaca en esta línea la integración de personas y organizaciones LGBT en las preocupaciones de distintas instituciones públicas.

Cabe señalar que, dentro de este mismo grupo de medidas se encuentran aquellas cuyo principio normativo es conocer el fenómeno discriminatorio en distintos grupos con miras a activar políticas públicas acordes a las necesidades y demandas de estos, en función del contexto social y político del país. Tal es el caso del Ministerio de Economía que incluyó una pregunta en el último censo respecto a la población de LGBT, o bien la Consulta Ciudadana realizada por la SEGEOB.

Por último, el principio de no discriminación oscila entre un carácter preventivo, "no discriminar" y otro punitivo, "discriminar implica determinadas sanciones".

## **Descripción de las herramientas de política pública relacionadas con la diversidad y no discriminación**

El análisis de las herramientas que la institucionalidad pública ha dispuesto para el tratamiento de las temáticas analizadas, da cuenta que en general, la mayoría de las medidas consisten en labores intrainstitucionales y administrativas, tales como sensibilizar y capacitar a los funcionarios, de tal manera que la atención que brindan y las actividades que programan, cuando sea pertinente, incorporen las nociones de valoración de la diversidad y de no



discriminación. Varias de estas medidas están asociadas a Programas de Mejoramiento de la gestión, PGM, asociados a incentivos económicos en función de su cumplimiento por las instituciones, por lo general relativas a temáticas de género.

Por otro lado se observa la implementación de programas que tienen por objetivo la promoción y respeto de la diversidad. Por ejemplo, el CNCA cuenta con un programa multicultural cuyo objetivo es diseñar, implementar y evaluar políticas públicas orientadas a la difusión y salvaguardia – incluyente e igualitaria – de las manifestaciones y expresiones culturales de los pueblos originarios y las colonias de inmigrantes, que componen la diversidad de identidades que conforman nuestro país.

Otros ejemplos, de instancias intrainstitucionales son: la agenda laboral de la mujer del Ministerio del Trabajo, la cual tiene dentro de sus preocupaciones terminar con las discriminaciones de género en la selección, contratación y definición de salarios; y el Departamento de Extranjería y Migración, el cual busca establecer políticas públicas de acogida para la población migrante que los incorpore como usuarios específicos de los servicios que el Estado entrega.

En términos generales no se distingue una institucionalidad consolidada o concentrada específicamente en materia de diversidad y no discriminación. Más bien, lo que pareciera ocurrir es que determinados enfoques como el de derechos, asociado a los Derechos Humanos, o aquellos relacionados con la inclusión, multiculturalidad y género, entre otros, junto a la intensiva participación de la sociedad civil que trabaja por la protección y defensa de los derechos de determinados grupos y comunidades, han permeado transversalmente a distintos estamentos y reparticiones del aparato público.

La evidencia recopilada demuestra que no existe una orgánica que coordine y regule la implementación de estas medidas. Más bien, la institucionalización establecida para abordar la diversidad y no discriminación se ha desarrollado de manera parcial, quedando sujeta a la voluntad e iniciativa de los distintos actores, ya sea al interior del Estado o por parte de la sociedad civil.

Las herramientas mayormente utilizadas por la institucionalidad pública para responder a estas preocupaciones, es la creación de políticas específicas, así como de programas y formación de nuevas orgánicas institucionales. Ejemplos de éstas son: la Política Nacional de Educación Especial; el Servicio Nacional de la Mujer; el Observatorio de Participación Ciudadana y No Discriminación; el Programa Especial de Salud Pueblos Indígenas (PESPI); y el Programa de Derechos Humanos, entre otros.

Otro tipo de acciones emprendidas por las instituciones públicas que surgen de forma recurrente en la información recabada, son las campañas de publicidad social, así como también la convocatoria a comisiones asesoras, las que son ampliamente utilizadas para enfrentar temas contingentes que se incorporan en la agenda pública, con el fin de promocionar y relevar la temática de diversidad y antidiscriminación en la ciudadanía. Ejemplos de estos procedimientos son: la campaña "*Sal del closet, deja salir tus derechos*"; la denominada "*Difusión de días temáticos*" de la SEGEGOB; el "*Desayuno social para dialogar sobre la Ley de Acuerdo de vida en pareja*" del INJUV; y la convocatoria a la Comisión Asesora por parte del Ministerio de Defensa para abordar la discriminación homosexual en las FFAA.

También hemos detectado mecanismos tales como, comunicados públicos y/o cartas abiertas a la ciudadanía; capacitaciones relativas a diversidad y la creación de leyes. Las primeras son una continuidad de las campañas de publicidad social, pero el impacto buscado es remarcar el compromiso del Estado con ciertas temáticas como derechos y deberes de usuarios en salud. Las segundas buscan a través de las capacitaciones entregar conocimientos y herramientas, principalmente a los funcionarios públicos, para que ofrezcan servicios desde un enfoque de derechos y una visión positiva de la diversidad; y las terceras, tienen como razón de ser la protección o reparación de algún evento discriminatorio (Ley VIH/SIDA).

Por último, las herramientas menos usadas son los concursos de buenas prácticas, orientaciones técnicas para apoyar la planificación y los diálogos ciudadanos.

## Información sobre institucionalidad desagregada por ministerios y servicios

**Tabla N° 1: Resumen de hallazgos obtenidos en ministerios revisados.**

Ministerios Revisados	Hallazgos	Frecuencia de medidas encontradas
Ministerio de Defensa Nacional	SI	3
Ministerio de Hacienda	NO	1 (estatuto administrativo)
Ministerio Secretaria General de Gobierno SEGEGOB	SI	11
Ministerio de Economía MINECON	SI	2
Ministerio de Educación MINEDUC	SI	5
Ministerio de Salud MINSAL	SI	8
Ministerio de Agricultura MINAGRI	SI	1
Ministerio de Minería	NO	1 (estatuto administrativo)
Ministerio de Telecomunicaciones y Transporte	NO	1 (estatuto administrativo)
Ministerio de Bienes Nacionales	SI	1
Ministerio de Deporte	NO	1 (estatuto administrativo)
Ministerio de Energía	NO	1 (estatuto administrativo)
Ministerio del Interior y Seguridad Pública	SI	2
Ministerio de Relaciones Exteriores MINREL	SI	2
Ministerio de Secretaria General de la Presidencia SEGPRES	SI	1
Ministerio de Desarrollo Social MIDESO	SI	1
Ministerio de Justicia MINJU	SI	1
Ministerio de Trabajo y Previsión Social MINTRAB	SI	2
Ministerio de Obras Públicas MOP	SI	1
Ministerio de Vivienda y Urbanismo MINVU	SI	1
Ministerio del Medio Ambiente	NO	1 (estatuto administrativo)
Consejo Nacional de la Cultura y las Artes	SI	1
<b>TOTAL</b>	<b>SI = 17</b>	<b>NO = 6</b>
		<b>44 (incluye estatuto administrativo)</b>

De 23 Ministerios examinados, 17 de ellos cuentan con antecedentes relacionados con la temática estudiada. Los 6 restantes no presentan antecedentes disponibles en web relacionados con las temáticas en estudio. Es posible observar que corresponden a Ministerios diversos, no marcados por una tendencia específica en las materias que abordan. En ese sentido, el Ministerio de Hacienda, Telecomunicaciones y Transporte, Minería y Energía no presentan medidas destinadas a la discriminación, igualdad o diversidad. Sin embargo, es mayormente llamativo en el caso del Ministerio del Deporte y Medio Ambiente donde subsisten ámbitos que involucran el fenómeno de la discriminación como discapacidad y deportes o pobreza y medioambiente, por nombrar algunos ejemplos. Asimismo, los Ministerios que mayormente presentan medidas destinadas a las temáticas estudiadas, tienen relación con las acciones que toma el gobierno y que publica (SEGEOB) y Ministerios sectoriales como Salud y Educación.

**Tabla N° 2: Resumen de hallazgos en servicios y direcciones revisadas**

Servicios y Direcciones Revisadas	Hallazgos	Frecuencia de medidas encontradas
Registro Civil e Identificación	SI	2
INJUV Instituto Nacional de la Juventud	SI	11
PRODEMU Fundación de Promoción y Desarrollo de la Mujer	SI	11
Dirección del Trabajo	SI	9
Defensoría Penal Pública	SI	9
Defensoría Ciudadana	SI	8
Instituto Nacional de Derechos Humanos	SI	14
Fuerzas Armadas	SI	2
SERNAM Servicio Nacional de la Mujer	SI	4
CONADI Corporación Nacional de Desarrollo Indígena	SI	3
SENADIS Servicio Nacional de Discapacidad	SI	5
SENAMA Servicio Nacional del Adulto Mayor	SI	3
SENAME Servicio Nacional de Menores	SI	2
Extranjería	SI	3
JUNJI Junta Nacional de Jardines Infantiles	SI	1
GENCHI Gendarmería de Chile	SI	1
<b>TOTAL</b>	<b>SI = 16</b> <b>NO = 0</b>	<b>88</b>

En el caso de los servicios y direcciones, las 16 instituciones revisadas presentan medidas relacionadas con la temática en estudio. En ese sentido, fue posible encontrar mayor cantidad de medidas en comparación con ministerios, probablemente debido a la naturaleza institucional de los servicios y direcciones, los cuales

tienen un rol ejecutor y técnico frente al papel que desenvuelve el Ministerio.

La mayor frecuencia de medidas se evidencia en el Instituto de Derechos Humanos, organismo que se encuentra fuertemente vinculado con materias de discriminación y diversidad. De igual manera, PRODEMU e INJUV presentan alta frecuencia de medidas; ambos, relacionan su quehacer con grupos tradicionalmente sujetos de discriminación. Como contraparte, GENCHI y JUNJI presentan menor frecuencia de medidas.

*Fenómeno que busca abordar*

Con formato: Sin Resaltar

**Tabla N° 3: Fenómenos que buscan abordar las medidas adoptadas por Ministerios revisados**

Fenómeno a abordar (expresado desde la necesidad y/o desde el fenómeno en negativo)	Hallado en	Frecuencia Ministerios	Frecuencia Medidas
Procedimientos discriminatorios dentro de la Institucionalidad gubernamental (incluye regulación de relaciones laborales)	Ministerio de Defensa Nacional, Ley Estatuto Administrativo, MOP, MINVU	3	6
Procedimientos discriminatorios desde la institucionalidad gubernamental hacia sus beneficiarios	MINSAL	1	1
Mediciones sobre la sociedad civil acerca de la diversidad y discriminación (incluye tomar conocimiento de la opinión pública, investigaciones, CENSO y similares)	Ministerio de Defensa Nacional, SEGEGOB, MINECON	3	3
Promoción de la diversidad y no discriminación de cualquier grupo sujeto a discriminación o dentro de la ciudadanía (mediante campañas sociales, días temáticos, memoriales, etc.)	SEGEGOB, MINECON, MINSAL, MINAGRI, MINEDUC, Bienes Nacionales, Interior, SEGPRES	8	11
Reconocimiento de las buenas prácticas no discriminatorias	SEGEGOB	1	1
Instalación de institucionalidad que proteja y/o promueva la no discriminación	SEGEGOB, MINEDUC, MINREL, MIDESO	4	6
Falta de capacitación de funcionarios públicos para el trabajo con enfoque de no discriminación y diversidad	SEGEGOB, Bienes Nacionales	2	2
Instalación de medidas destinadas al abordaje de algún fenómeno discriminatorio dentro del contexto nacional, por ejemplo: personas con necesidades educativas especiales, personas con VIH, mujeres, personas con discapacidad, etc. Las medidas van en la línea de proteger los derechos de dichas personas.	MINEDUC, MINSAL, Interior, MINJU, MINTRAB, Consejo Nac. Cultura y las Artes.	6	14
<b>TOTAL</b>		<b>22</b>	<b>44</b>

En los ministerios observados, la mayor frecuencia de medidas se encuentran destinadas a enfrentar algún fenómeno discriminatorio

dentro del contexto nacional, por ejemplo: personas con necesidades educativas especiales, personas portadoras de VIH, discapacidad, género, buscando proteger a los sujetos de discriminación o arbitrariedad. En ese sentido, Ministerios como Salud, Educación, Interior, Justicia, Trabajo y Consejo Nacional de la Cultura y las Artes se ven involucrados en este ámbito, coincidentemente, abordando temáticas sectoriales que se intersectan con discriminación o diversidad. Asimismo, las medidas tendientes a abordar la promoción de la diversidad y no discriminación de cualquier grupo o sujetos dentro de la ciudadanía segunda en frecuencia. En ese sentido, destacan las acciones que han emprendido la SEGEGOB, Ministerio de Economía, Salud, Agricultura, Educación, Bienes Nacionales, Interior y SEGPRES. Por otro lado, el reconocimiento de las buenas prácticas no discriminatorias emprendidas por instituciones y el abordaje de fenómenos discriminatorios dentro de las instituciones gubernamentales hacia sus beneficiarios se ven bajamente utilizadas. Solo destaca una experiencia en SEGEGOB y MINSAL, respectivamente.

**Tabla N° 4: Fenómenos que buscan abordar las medidas adoptadas por servicios y direcciones revisadas**

Fenómeno a abordar (expresado desde la necesidad y/o desde el fenómeno en negativo)	Hallado en	Frecuencia Servicios	Frecuencia Medidas
Procedimientos discriminatorios dentro de la Institucionalidad gubernamental (incluye regulación de relaciones laborales)	SERNAM	1	1
Procedimientos discriminatorios desde la institucionalidad gubernamental hacia sus beneficiarios	INJUV, Extranjería	2	3
Mediciones sobre la sociedad civil acerca de la diversidad y discriminación (incluye tomar conocimiento de la opinión pública, investigaciones, CENSO, conversatorios y símiles)	Registro Civil, INJUV, DT, Defensoría Penal, SENAME, Extranjería	6	12
Promoción de la diversidad y no discriminación de cualquier grupo sujeto a discriminación o dentro de la ciudadanía (mediante campañas sociales, días temáticos, memoriales, etc.)	INJUV, DT, Defensoría Penal, Defensoría Ciudadana, INDH, SENAME, SENAMA, JUNJI	8	19
Reconocimiento de las buenas prácticas no	INJUV, INDH	2	6



discriminatorias			
Instalación de institucionalidad que protega y/o promueva la no discriminación	INJUV, SERNAM, SENADI	3	4
Falta de capacitación de funcionarios públicos para el trabajo con enfoque de no discriminación y diversidad	Registro Civil, DT, Defensoría Penal, Defensoría Ciudadana, CONADI, SENADIS, SENAME, SENAMA, Extranjería, GENCHI	10	14
Instalación de medidas destinadas al abordaje de algún fenómeno discriminatorio dentro del contexto nacional, por ejemplo: personas con necesidades educativas especiales, personas con VIH, mujeres, personas con discapacidad, etc. Las medidas van en la línea de proteger los derechos de dichas personas.	PRODEMU, DT, Defensoría Penal, Defensoría Ciudadana, INDH, SERNAM, CONADI, SENADIS, SENAME	9	29
<b>TOTAL</b>			<b>88</b>

En el caso de los Servicios y Direcciones, la mayor cantidad de medidas intentan abordar algún fenómeno discriminatorio dentro del contexto nacional asociado a grupos de personas que han sido sujetos de fenómenos discriminatorios, al igual que en el caso de los Ministerios. En ese sentido, las medidas adoptadas buscan proteger y resguardar los derechos de estos grupos y sujetos, destacándose PRODEMU, Dirección del Trabajo, Defensoría Penal Pública, Defensoría Ciudadana, INDH, SERNAM, CONADI, SENADIS y SENAME.

Nuevamente, en la misma línea de Ministerios, la promoción de la diversidad y no discriminación de cualquier sujeto o grupo dentro de la ciudadanía concentra la segunda gran frecuencia en tanto medidas adoptadas por Servicios y Direcciones se refiere. Destacan las medidas tomadas por INJUV, Defensoría Penal Pública, Defensoría Ciudadana, INDH, SENAME, SENAMA, JUNJI.

Es importante señalar que, en tercer lugar, parte de las medidas adoptadas por Servicios y Direcciones se destinan a capacitar a los funcionarios públicos para el trabajo con enfoque de no discriminación y diversidad. Lo anterior, se contrapone con las medidas destinadas al reconocimiento de las buenas prácticas no discriminatorias emprendidas por instituciones y el abordaje de

fenómenos discriminatorios dentro de las instituciones gubernamentales hacia sus beneficiarios, similar a como se presenta en Ministerios.

No obstante, es importante destacar las medidas destinadas a medir a la sociedad civil, en torno a diversidad y discriminación (lo que incluye tomar conocimiento de la opinión pública, investigaciones, CNESO, conversatorios, entre otros), las cuales corresponden a la tercera frecuencia observada.

*Tipo de Medidas declaradas*

**Tabla N° 5: Tipo de medidas declaradas por parte de ministerios revisados**

<b>Tipo de Medida</b>	<b>Ministerios</b>	<b>Frecuencia</b>
Ley	Estatuto Administrativo, MINSAL	3
Plan	MINEDUC, MINJU	3
Programa	MINSAL, Ministerio del Interior, MINEDUC, MINTRAB, Consejo Nacional de la Cultura y las Artes	5
Política	Ministerio Defensa Nacional, SEGEOB, MINEDUC, MINSAL, MINREL, MINTRAB, MOP, MINVU	8
Comisiones Asesoras	Ministerio de Defensa Nacional, MINSAL, SEGEOB	3
Capacitaciones a funcionarios	SEGEOB, Bienes Nacionales	2
Nueva Institucionalidad	SEGEOB, MINEDUC, MINSAL, Ministerio del Interior, MINREL, MIDESO	6
Comunicados públicos	Ministerio Defensa Nacional, SEGEOB, MINSAL	3
Campañas de publicidad social	SEGEOB, MINSAL, Bienes Nacionales, MINAGRI, SEGPRES	9
Diagnóstico, Consulta social, Conversatorios, Seminarios (incluye investigaciones y estudios)	SEGEOB, MINECON	2
<b>TOTAL</b>		<b>44</b>

En esta área correspondiente al tipo de medida que declaran adoptar los ministerios, las tendencias no son tan fuertes como las otras áreas descritas anteriormente. Aquí, es posible observar que las frecuencias se reparten con diferencias marginales entre campañas de publicidad social, política y nueva institucionalidad (en orden decreciente) destacándose Ministerios como SEGEGOB y MINSAL, los cuales se repiten en los tres tipos de medidas adoptadas y MINEDUC en "política" y "nueva institucionalidad". No obstante lo anterior, la campaña de publicidad social es el tipo de medida más adoptada para enfrentar fenómenos de diversidad y discriminación entre Ministerios. Es dado señalar la baja frecuencia de medidas adoptadas en formato de Ley, la cual tiene un carácter más fuerte y decisivo a la hora de enfrentar los mencionados fenómenos.

**Tabla N° 6: Tipo de medidas declaradas por parte de servicios y direcciones revisados**

Tipo de Medida	Servicios y Direcciones	Frecuencia
Ley		
Plan	INDH, SERNAM	3
Programa	PRODEMU, SERNAM, CONADI	10
Política	DT, Defensoría Ciudadana	5
Comisiones Asesoras y Mesas Intersectoriales	INJUV, Defensoría Ciudadana, INDH, CONADI, SENADIS, SENAME, SENAMA, GENCHI	17
Capacitaciones a funcionarios	Registro Civil, DT, CONADI, Extranjería	6
Nueva Institucionalidad o Institucionalidad especializada en grupo sujeto a fenómeno discriminatorio	INJUV, SERNAM, CONADI, SENADIS, Extranjería	6
Comunicados públicos	DT	1
Campañas de publicidad social o Concursos	INJUV, PRODEMU, DT, Defensoría Ciudadana, INDH, CONADI, SENAME, SENAMA, Extranjería	16
Diagnóstico, Consulta social, Conversatorios, Seminarios (incluye investigaciones y estudios)	Registro Civil, INJUV, DT, Defensoría Ciudadana, INDH, FFAA, SENAME, Extranjería	24
<b>TOTAL</b>		<b>88</b>

En lo referente a los servicios y direcciones revisadas, el diagnóstico o consulta social, que incluye investigaciones y estudios, alcanzan la mayor frecuencia de las medidas adoptadas para enfrentar el fenómeno de discriminación y diversidad. Destacan Registro Civil, INJUV, Dirección del Trabajo, Defensoría Ciudadana, INDH, FFAA, SENAME y Extranjería. Asimismo, medidas del tipo comisiones asesoras, mesas de trabajo intersectoriales (instaladas por INJUV, Defensoría Ciudadana, INDH, CONADI, SENADIS, SENAME, SENAMA y GENCHI) y campañas de publicidad social ocupan (donde reitera INDH, INJUV, PRODEMU, Defensoría Ciudadana, CONADI, SENAME, SENAMA), prácticamente, el segundo grupo de frecuencias. Sin embargo, en la tercera posición de frecuencias es posible encontrar los programas, liderados por PRODEMU, SERNAM y CONADI.

Nuevamente, en este caso, la Ley no es el tipo de medida que se adopta (probablemente, por las mismas características técnicas, ejecutoras y de subordinación que tienen los Servicios y Direcciones).

|

*Institucionalidad a cargo de la ejecución de la medida*

**Tabla N° 7: Institucionalidad a cargo de ejecución de medidas en revisión de ministerios**

Institucionalidad	Ministerios	Frecuencia
	Ley Estatuto Administrativo, Ministerio de Defensa Nacional, SEGEOB, MINSAL, MINAGRI, Bienes Nacionales, MINREL, MINEDUC	17
Departamento u oficina de dependencia ministerial	Ministerio de Defensa Nacional, SEGEOB, MINECON, MINEDUC, MINSAL, Ministerio del Interior, MINREL, SEGPRES, MIDESO, MINJU, MINTRAB, MOP, MINVU, Consejo Nacional de la Cultura y las Artes	24
Organismo Independente	MINEDUC, MINREL, SEGPRES	3
<b>TOTAL</b>		<b>44</b>

En términos generales, la ejecución de las medidas adoptadas por los ministerios radica en departamentos u organismos de dependencia ministerial y no necesariamente en el organismo central. Cabe señalar, que también existen organismos independientes a cargo de la ejecución de medidas en el Ministerio de Educación, Ministerio de Relaciones Exteriores y SEGPRES, como por ejemplo la Superintendencia de Educación.

**Tabla N° 8: Institucionalidad a cargo de ejecución de medidas en revisión de servicios y direcciones**

Institucionalidad	Servicios y Direcciones	Frecuencia
Servicios y Direcciones	Registro Civil, INDH, SERNAM, CONADI, SENAME	11
Departamento u oficina de dependencia de SS y Direcciones	INJUV, PRODEMU, DT, Defensoría Penal, Defensoría Ciudadana, INDH, CONADI, SENADIS, Extranjería	41
Intersectorial	Registro Civil, INJUV, PRODEMU, DT, Defensoría Penal, Defensoría Ciudadana, INDH, FFAA, SENADIS, SENAMA, Extranjería, JUNJI, GENCHI	36
Organismo Independiente		0
<b>TOTAL</b>		<b>88</b>

Ahora bien, en el caso de servicios y direcciones, la mayor parte de la ejecución de las medidas recae en departamentos o dependencias de los mismos, al igual que en Ministerios. Sin embargo, llama la atención la alta frecuencia de medidas cuya ejecución tiene un cariz intersectorial, es decir, las tareas y responsabilidades de ejecución recaen en el intersector correspondiente a otros servicios y direcciones afines, para potenciar el alcance de las medidas adoptadas o las complejidades propias del fenómeno.

## Objetivos planteados y radiante del objetivo (apunta a la promoción y/o prevención y/o protección y/o reparación)

Con formato: Título 2

Tabla N° 9: Objetivos planteados en las medidas y gradiente de los objetivos en revisión de ministerios

Gradiente Objetivos	Ministerios	Frecuencia
Promoción	Ministerio de Defensa Nacional, SEGEGOB, MINEDUC, MINSAL, MINAGRI, Bienes Nacionales, Ministerio del Interior, MINREL, SEGPRES, MIDESO, MINVU, Consejo Nacional de la Cultura y las Artes	28
Prevención	Ministerio de Defensa Nacional, SEGEGOB, Ministerio del Interior	2
Protección	Ministerio de Defensa Nacional, Ley Estatuto Administrativo, MINECON, MINEDUC, MINSAL, Bienes Nacionales, Ministerio del Interior, SEGPRES, MIDESO, MINJU, MINTRAB, MOP	23
Reparación	MINSAL, MINTRAB	2
<b>*Es posible que hayan más de 1 gradiente en un mismo objetivo declarado</b>		

Según lo revisado, la mayor cantidad de objetivos que se plantean, desde Ministerios, se destinan a la promoción y a la protección al interior del fenómeno de discriminación y diversidad. Es decir, las medidas adoptadas apuntan más a la promoción que a la reparación, en contraste.



**Tabla N° 10: Objetivos planteados en las medidas y gradiente de los objetivos en revisión de servicios y direcciones**

<b>Gradiente Objetivos</b>	<b>Servicios y Direcciones</b>	<b>Frecuencia</b>
Promoción	Registro Civil, INJUV, PRODEMU, Defensoría Penal, Defensoría Ciudadana, INDH, FFAA, SERNAM, CONADI, SENADIS, SENAME, SENAMA, Extranjería, JUNJI	69
Prevención	INJUV, PRODEMU, Defensoría Penal, Defensoría Ciudadana, INDH, SERNAM	17
Protección	PRODEMU, DT, Defensoría Penal, Defensoría Ciudadana, SERNAM, CONADI, SENADIS, SENAME, Extranjería, GENCHI	19
Reparación	INJUV, PRODEMU, Defensoría Penal, Defensoría Ciudadana, INDH	8
<b>*Es posible que hayan más de 1 gradiente en un mismo objetivo declarado</b>		

Asimismo, en el caso de los servicios y direcciones, se observa con mayor fuerza la alta frecuencia de medidas adoptadas, cuyos objetivos están cimentados en la promoción versus la reparación de una acción discriminatoria llevada a cabo.

*Población objetivo (a quiénes está dirigida la acción o medida)*

**Tabla N° 11: Población objetivo en medidas revisadas en ministerios**

<b>Población Objetivo</b>	<b>Ministerios</b>	<b>Frecuencia</b>
Población sujeta de fenómeno discriminatorio (personas con discapacidad, mujeres, pueblos originarios, etc.)	MINECON, MINEDUC, MINSAL, Ministerio del Interior, MINREL, MIDESO, MINJU, MINTRAB	18
Toda ciudadanía	SEGEGOB, MINECON, MINSAL, MINAGRI, Bienes Nacionales, MINREL, SEGPRES	16
Funcionarios Públicos	Ministerio de Defensa Nacional, Ley Estatuto Administrativo, SEGEGOB, Bienes Nacionales, MINTRAB, MOP, MINVU, Consejo Nacional de la Cultura y las Artes	10
<b>TOTAL</b>		<b>44</b>

En forma ligeramente predominante, la mayor parte de las medidas adoptadas por ministerios están destinadas a población sujeta de fenómeno discriminatorio como mujeres, personas con discapacidad, jóvenes, entre otros. Sin embargo, las medidas adoptadas para la ciudadanía en su conjunto también tienen alta frecuencia observada en las medidas revisadas.

**Tabla N° 12: Población objetivo en medidas revisadas en servicios y direcciones**

<b>Población Objetivo</b>	<b>Servicios y Direcciones</b>	<b>Frecuencia</b>
Población sujeta de fenómeno discriminatorio (personas con discapacidad, mujeres, pueblos originarios, etc.)	INJUV, PRODEMU, DT, Defensoría Penal, Defensoría Ciudadana, INDH, FFAA, SERNAM, CONADI, SENADIS, SENAME, Extranjería	36
Toda ciudadanía o personas de la sociedad civil no sujetos a discriminación	Registro Civil, INJUV, PRODEMU, DT, Defensoría Penal, Defensoría Ciudadana, INDH, SERNAM, SENAME, SENAMA, JUNJI	32
Funcionarios Públicos	Registro Civil, DT, Defensoría Penal, Defensoría Ciudadana, CONADI, SENADIS, SENAME, SENAMA, Extranjería, GENCHI	20
<b>TOTAL</b>		<b>88</b>

En el caso de servicios y direcciones, se repite la mismas frecuencias que en ministerios: ligeramente mayor la cantidad de medidas adoptadas para población sujeta a discriminación y posteriormente a toda la ciudadanía.

## **Información sobre institucionalidad referida a los gobiernos regionales y municipales**

### ***Región y Municipalidad de Antofagasta***

#### ***Gobernación Regional:***

La Gobernación se ha visto enfrentada a la problemática de la inmigración en la región, concentrada en la Municipalidad de Antofagasta. En ese sentido, se ha hecho cargo de la necesidad de promover respeto y la igualdad entre los ciudadanos que habitan el mismo territorio. Es por eso que ha invertido, mayormente, recursos en campañas de publicidad social (folletería y actividades en terreno) orientadas a la ciudadanía en su conjunto.

### ***Municipalidad de Antofagasta:***

Como se hizo mención anteriormente, el fenómeno de mayor preocupación para la municipalidad es la inmigración de afrodescendientes. Tradicionalmente, la ciudadanía había realizado una buena aceptación y tolerancia hacia los inmigrantes en general; la construcción de Antofagasta tiene una fuerte historicidad basada en la contribución de grupos de inmigrantes y colonos como croatas e ingleses, pero al llegar los afrodescendientes hubo una asociación negativa por el aumento de la delincuencia y narcotráfico, por lo cual se han ido instalando prácticas discriminatorias hacia ellos. Al decir de la alcaldesa Karen Rojo "Hay un sentir de inseguridad por la presencia de inmigrantes en la ciudad que es errado (...) Por supuesto que se ha visto, no podemos tapar el sol con un dedo, un cambio en los últimos cinco años en la ciudad. Hay una sensación de inseguridad al andar por la calle: se ve el microtráfico, un aumento de la prostitución y denuncias por ruidos molestos. Peleas callejeras de igual modo son vistas no sólo en el centro, sino también en el sector norte alto. Yo acojo las demandas de la ciudadanía, pero no sé en qué terminan. Vamos a fiscalizar, notificamos, pasamos el parte correspondiente, pero más allá no podemos hacer más".

- Es así como, desde el Municipio, se han articulado las siguientes acciones:
- Integración de inmigrantes (en gran parte colombianos), a trabajos en la Municipalidad: bajo el objetivo de proteger a la población inmigrante y rescatar de ellos sus potencialidades y factores protectores, mostrando una apertura por parte de la institucionalidad local.
- Mesa intersectorial de migración: compuesta por consulados de Colombia, Argentina, Paraguay, Perú, Defensoría Penal Pública y PDI. El objetivo de la mesa es trabajar en el abordaje de la inmigración, buscando proteger a la población inmigrante.
- Campaña "No más discriminación": en liceos y escuelas y en departamentos de convivencia escolar, mostrando una postura institucional en contra de la discriminación, en todas

sus formas. En ese sentido, busca promover en toda la ciudadanía (en este caso, comunidad escolar) la necesidad de respetar a las personas en sus diferencias.

- Intervención en medios de comunicación local para evitar apelativos discriminatorios en su forma de transmitir noticias relativas a inmigrantes: a través de la Municipalidad, se ha buscado incidir a favor de los inmigrantes, mediante el uso de lenguaje apropiado y menor estigmatización en medios de comunicación, ya que se ha visto que éstos promueven una cultura de odio y rechazo entre los antofagastinos hacia los inmigrantes. Lo anterior, tiene un claro objetivo de proteger a la población inmigrante de la discriminación de la cual son sujetos.
- Presentación de indicaciones para la modificación a la Ley de Migración: han participado en la presentación de indicaciones en el Congreso, con el fin de proteger a los inmigrantes en todas las fases de la tramitación de sus documentos.
- Oficina Municipal de la Diversidad: se encuentra en fase de instalación. Su función serviría para canalizar denuncias, generalizar una política de integración, actividades de promoción de la diversidad, buscando proteger y reparar a la población inmigrante.
- Convenio con INDH: se realizan capacitaciones sobre derechos a directores de escuelas, de centros de salud familiar, encargados de convivencia escolar y Universidad Católica del Norte. En esta misma línea, se piensa en hacer esta actividad sustentable en el tiempo y acompañarla de material de difusión, buscando promover el respeto por la diversidad en funcionarios locales.
- Celebración de Día Internacional de la lucha contra la discriminación racial: promover en toda la ciudadanía la importancia de luchar contra la discriminación racial.

- Actividades con la Oficina de Protección de Derechos de la Infancia: estas actividades son orientadas a la promoción de la diversidad para la ciudadanía de Antofagasta.
- Exposición de la historia de Antofagasta que refleja la conformación de la ciudad y la región gracias a la inmigración: la exposición se dio en el Paseo Estación de la ciudad de Antofagasta, teniendo por objetivo promover en toda la ciudadanía una actitud positiva a los inmigrantes, los cuales también contribuyen a construir la ciudad.

Es posible observar que la Municipalidad de Antofagasta adopta acciones que van en la línea, tanto de la promoción como de la protección de la población inmigrante, sujeta a discriminación en ese espacio local. Asimismo, se observa una preocupación por articular una respuesta, como institucionalidad, centrada en aminorar los efectos nocivos del fenómeno migratorio en la localidad, siendo más activos que la institucionalidad representante del gobierno central.

***Región de la Araucanía y Municipalidad de Temuco***  
***Gobernación Regional:***

Respecto a la institucionalidad del Gobierno Regional de la Araucanía - a diferencia de los otros casos de estudio-, no existen antecedentes de la disposición de una institucionalidad o acciones referidas a abordar las temáticas en estudio para ninguna población en específico. La investigación en esta región se enfocó en pesquisar explícitamente aspectos relativos al tratamiento de la discriminación hacia personas o grupos del pueblo mapuche, sin embargo, de acuerdo a la información entregada por las autoridades entrevistadas, las medidas adoptadas hacia dicha población se enfocan en responder a sus demandas históricas, referidas a la restitución de tierras y al acceso a bienes y servicios sociales de la población.

El diagnóstico da cuenta de la necesidad de establecer respuestas adecuadas a la situación de los pueblos indígenas en el país. Al respecto queda abierta la interrogante de si otros gobiernos regionales en territorios con presencia de población indígena se han

diseñado e implementado acciones de política pública que impliquen la existencia de algún tipo de institucionalidad en la materia.

#### ***Municipalidad de Temuco:***

En lo referente a la Municipalidad de Temuco, al igual que en el Gobierno Regional no se pesquisarón acciones destinadas a abordar la discriminación que pudieran experimentar las personas derivadas de su identidad étnica. Las medidas que dispone el municipio para enfrentar el fenómeno de discriminación y diversidad tienen asidero sobre la discapacidad, en sus diversas manifestaciones. El Programa de Discapacidad se ejecuta desde la DIDECO, el cual tiene alrededor de un año y medio de antigüedad. El programa es promovido por la ley N° 20.422 que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad. Este consiste en ayudas paliativas a personas en situación de discapacidad y que requieran ayudas técnicas. El rol es intermediario entre el Servicio Nacional de Discapacidad, ya que actúa como visagra, postulando a las personas a las ayudas de las personas. Asimismo, dicho programa incluye un foco destinado a la equidad de género, inclusión y otros elementos que componen la diversidad. Sin embargo, cabe destacar que el Programa de Discapacidad corresponde a la ejecución territorial de un programa del nivel central y no necesariamente contiene elementos locales en su adopción.

#### ***Municipalidad de La Reina***

La Municipalidad de La Reina creó en diciembre del año 2013, la Unidad de Inclusión Social, la cual se ubica en la Dirección de Desarrollo Comunitario del mismo municipio. Esta Unidad articula desde un enfoque de Derechos, los programas de Mujeres, Pueblos Originarios, Juventudes, Discapacidad y Adultos Mayores. Respecto a los temas que se tratan vinculados a personas o grupos vulnerados por la discriminación, están los propios a cada programa, más el de Diversidad Sexual y Migraciones.

Es así como, la Unidad de Inclusión Social, ha ejecutado el año 2014, un Plan de Acción comunal de Inclusión Social, el cual tiene como

propósito o producto a alcanzar, una Política comunal de Inclusión Social. Este Plan de Acción tiene como objetivo: orientar a las Instituciones públicas y a las organizaciones sociales de la comuna en el desarrollo de conductas, normas, condiciones y acciones no discriminatorias, incorporando la diversidad social y los principios de igualdad y no discriminación como un valor democrático, por medio de las actividades, proyectos, programas y políticas institucionales que desarrollen, de modo de sentar las bases para la implementación de una Política Comunal de Inclusión Social para La Reina, con un horizonte temporal al año 2016.

Dicho Plan, funciona a través de áreas de intervención, las cuales son las siguientes:

- Institucional: promover que en el interior de las instituciones públicas y de las organizaciones sociales de la comuna, se instalen conductas, normas, condiciones y acciones no discriminatorias, de modo de promover una cultura de respeto de la diversidad e inclusión social.
- Información y participación: promover que el diseño y gestión de actividades, proyectos, programas y políticas comunales se incorporen la información y la participación como elementos centrales para instalar una gestión inclusiva y no discriminatoria.
- Difusión y promoción: difundir comunicacionalmente la promoción de los derechos ciudadanos de las personas y grupos vulnerables de La Reina, con el fin de contribuir a que la comunidad valore la diversidad e inclusión social, como elementos centrales de la convivencia democrática y la amistad cívica.

Las ofertas o prestaciones de este programa se pueden resumir de la siguiente manera (contando con presupuesto de diferentes programas que articula la Unidad donde se inserta):

- A nivel de personas: Atenciones y asesorías.



- A nivel de organizaciones: Asesorías, capacitaciones, auspicios y patrocinios, coordinaciones intra y extra comunales.
- A nivel institucional: Asesorías, capacitaciones, implementación de acciones y proyectos.

Lo anterior responde a que, de acuerdo a antecedentes obtenidos del PLADECO municipal, la comuna se aprecia como una comuna heterogénea, y a la vez, relativamente segregada entre los diferentes sectores que habitan en ella. Es por ello, que surge la necesidad de garantizar espacios de participación, fortalecimiento de las organizaciones e inclusión social, a través de la creación de espacios que fomenten la comunicación, diversidad, compromiso y cohesión entre los vecinos/as. Estos factores son identificados como esenciales para que las/os vecinos quieran seguir viviendo en La Reina. Asimismo, otros factores operaron para que la Municipalidad tomara medidas respecto de la discriminación fueron: factores jurídicos, contenidos en ley N° 20.609 que establece medidas contra la Discriminación Arbitraria; factores programáticos, correspondiente al programa de gobierno para “La Reina que todos queremos” (slogan de campaña) y factores Institucionales como Plan de Desarrollo Comunal (PLADECO) de La Reina 2014-2018.

### ***Municipalidad de Maipú***

En el caso de la Municipalidad de Maipú, uno de los principales ejes de acción de la Dirección de Desarrollo Comunitario (DIDECO) es el eje de “Promoción de Derechos”. Esta línea de trabajo viene a responder al mandato de la ley que establece medidas contra la discriminación N° 20.609, agrupando a las distintas oficinas y programas que trabajan con personas o grupos vulnerables a la discriminación. Este eje alberga oficinas como de la discapacidad, de pueblos originarios, entre otras.

En esta línea, destaca la creación del “Programa de Promoción del buen trato, la diversidad y no discriminación”, el cual aloja medidas de protección y promoción para personas de la diversidad sexual, como también el programa de migrantes. El “Programa de Promoción

del Buen Trato, la Diversidad y No Discriminación”, está orientado a la educación en Diversidad y No Discriminación, a través de ejes de acción como la difusión, la promoción y atención integral para vecinos y vecinas. Su principal objetivo es hacer un puente de integración entre las distintas diversidades que convergen en la comuna de Maipú.

La necesidad de contar con estos ejes de acción radica en que, el alcalde (Rodrigo Delgado), en su campaña municipal, suscribió distintos acuerdos con distintas organizaciones de diversidad sexual. En estas conversaciones, el alcalde acuerda crear una oficina para trabajar sobre la diversidad sexual para luego ampliarse a distintos grupos o temáticas, los distintos tipos de discriminación. Asumiendo el mandato de la ley N° 20.609, toda vez que insta a los distintos órganos del estado a implementar medidas contra la discriminación. En ese sentido, lo que buscan estas medidas es poner a la Municipalidad de Maipú a la vanguardia en el desarrollo de estas medidas y compromisos, entregando una señal política a nivel país; disminuir los índices de bullying escolar en la comuna; promocionar las distintas diversidades que habitan la comuna, abriendo espacios para que distintas organizaciones puedan visibilizarse y participar; mejorar la integración y el respeto entre distintos grupos y personas del territorio y aportar al desarrollo de una mejor calidad de vida en el ámbito local.

Básicamente, las prestaciones concretas de los programas, las cuales cuentan con presupuesto para pagar honorarios y actividades propias, son:

- Módulos formativos para funcionarios municipales, docentes de establecimientos educacionales y estudiantes de carreras de la salud y las ciencias sociales.
- Atención integral al usuario: cuenta con orientación jurídica y psicosocial.
- Charlas para Juntas de Vecinos.
- Mediación ante casos de discriminación.

- Intervenciones en establecimientos educacionales, a raíz de denuncias o por solicitud del establecimiento.

Con formato: Título 1

## CONCLUSIONES

A modo de conclusión, los hallazgos de la investigación dan cuenta que la institucionalidad pública revisada en torno a temáticas de diversidad y no discriminación, emergen a partir de contextos y situaciones contingentes para el país y, ante lo cual, se necesita algún tipo de respuesta por parte del Estado. Esta respuesta no necesariamente se estructura para otorgar reparación o sanción a las diferentes problemáticas que pueden estar experimentando los grupos discriminados. Es decir, la respuesta institucional circula, en su mayoría, entre la gradiente promoción – prevención – protección, escasamente a acciones de reparación a personas o grupos víctimas de discriminación.

Por otra parte, la institucionalidad pareciera estar orientada por principios de justicia e igualdad, buscando combatir algunas de las desigualdades existentes en los ámbitos políticos, económicos o sociales y por principios de promoción del reconocimiento, respeto y valoración de las diferencias, principalmente en temáticas de género; en menor medida para la población con discapacidad y LGTBI, y con escasa presencia de acciones destinadas a otros grupos.

Ahora bien, la herramienta más utilizada por las instituciones públicas es la creación de políticas públicas específicas, seguida por programas y la instalación nuevas orgánicas institucionales, cuyos principios normativos transitan entre la promoción, prevención y protección. Sin embargo, existe una gran heterogeneidad de situaciones en los diversos niveles de la administración pública e incluso en el territorio. Lo que se demuestra en la variedad de iniciativas que a nivel regional y municipal se presentan, panorama que demuestra que depende en gran medida de la autoridad de

turno la instalación o no de normativas, programas, prestaciones o acciones en la materia.

Así también, los hallazgos demuestran que existe una amplia variedad de enfoques que guían las acciones públicas estudiadas. Un fuerte componente de estas se encuentra anclado a un enfoque de Derechos, principalmente bajo un discurso de Derechos Humanos y de inclusión de la ciudadanía en tanto sujetos a los cuales se les debe garantizar garantías de su cumplimiento. A lo anterior se suman respuestas con contenidos ligados al enfoque de género y multiculturalidad, entre otros. O bien son instrumentos reactivos al creciente empoderamiento de la ciudadanía en demanda del cumplimiento de los derechos de determinados grupos y comunidades, lo que se encuentra asociado a procesos de toma de conciencia de la diversidad que han permeado transversalmente a distintos estamentos y reparticiones.

El presente estudio aporta información empírica que contribuirá al debate actual sobre la necesidad de generar cambios en la institucionalidad pública para enfrentar la temática analizada. Al respecto, y siendo la igualdad y la no discriminación principios fundamentales de toda normativa relativa a los Derechos Humanos, cabe preguntarse si una de las alternativas de diseño institucional que entregue coherencia y jerarquía a las políticas de diversidad y no discriminación podría ser que éstas se encuentren alojadas o coordinadas por alguna institución del Estado dedicada a la promoción y defensa de los Derechos Humanos. Esto evitaría un diseño que implique que la articulación institucional de uno o dos principios iguale o supere a la estructura de una temática mayor. Es decir, así como los Derechos Humanos contienen al principio de no discriminación y promueven activamente las tareas de reconocimiento, igualdad y promoción de las diversidades, debiera ser tarea de la institución que rija la materia de Derechos Humanos, regir también toda la política de diversidad y no discriminación al interior del Estado y en la coordinación con la sociedad civil. Esta es una de las alternativas para una nueva institucionalidad, donde el principal objetivo y tarea consistiría en otorgar estas responsabilidades y competencias al proyecto de ley que busca crear

la nueva Subsecretaría de Derechos Humanos, en el Ministerio de Justicia.

- En el **Ministerio de Relaciones Exteriores** encontramos la **Dirección de Derechos Humanos**. Teniendo por principal objetivo coordinar la acción internacional de Chile en materia de Derechos Humanos.
- En el **Ministerio del Interior, el Programa de Derechos Humanos**. Cuyo principal objetivo es la promoción del respeto a los Derechos Humanos junto con prestar asistencia legal y social principalmente a los familiares de detenidos desaparecidos y ejecutados políticos calificados como víctimas de violación a los derechos humanos.
- El **Instituto Nacional de Derechos Humanos (INDH)**, la cual es una corporación autónoma de Derecho Público creada por la Ley N° 20.405 (promulgada el año 2009), destinada a promover y proteger los Derechos Humanos establecidos en las normas constitucionales y legales, nacionales e internacionales.

A esto, agreguemos:

**El Observatorio de Participación Ciudadana y No Discriminación.** Creado a fines del 2013 por el **Ministerio SEGEGOB**, cuya función principal es instar por la implementación, el acompañamiento y la supervisión de las políticas públicas de participación ciudadana y no discriminación arbitraria en todos los organismos públicos.

Siendo este el escenario actual, y acogiendo las observaciones realizadas por distintos órganos de la comunidad internacional y nacional que trabajan en el ámbito de los Derechos Humanos, podemos constatar que aún en Chile la institucionalidad en materia de Derechos Humanos exhibe una dispersión preocupante y que las distintas instituciones existentes difieren en competencias, facultades y jerarquía. Por otra parte, y de forma positiva - lo que podría ser un contraargumento a la idea de la dispersión- se observa que los distintos programas tienen un foco de especialización que permite

cubrir varias dimensiones de la materia. Por último, ninguna de las instituciones existentes parece tener el poder político o atributo administrativo suficiente para coordinar a las instituciones públicas.

De este modo, del proyecto de la nueva Subsecretaría de Derechos Humanos<sup>1</sup>, que dicho sea de paso busca modificar también el nombre del Ministerio, para pasar a llamarse "Ministerio de Justicia y Derechos Humanos" (efecto simbólico de la institucionalidad), se espera que cumpla con establecer una nueva orgánica con facultades administrativas y políticas suficientes para fortalecer desde el Ejecutivo las labores de coordinación y actuación para la implementación de nuevas políticas. Además tendrá a cargo la elaboración, coordinación y seguimiento de un Plan Nacional de Derechos Humanos, a partir de las prioridades sectoriales e intersectoriales propuestas por un futuro Comité Interministerial de Derechos Humanos. Además, será la entidad oficial para asesorar a la presidencia en estas materias.

Por último, la creación de esta Subsecretaría vendrá a responder también a una sentida demanda de un amplio sector de la sociedad civil que espera una institucionalización más robusta del principio de no discriminación (tal como se señala en el mensaje presidencial de indicaciones al proyecto de ley). En resumen, podemos considerar que, de aprobarse el proyecto de ley que crea esta Subsecretaría, el país contaría con una institucionalidad más completa, que abordaría desde los distintos niveles del Estado el complejo campo de la promoción, protección y defensa de los Derechos Humanos en Chile.

---

1 BOLETÍN N° 8.207-07.



# ANEXOS

Con formato: Título 1

## **ANEXO 1: Pauta de entrevistas para estudio de institucionalidad sobre Diversidad y no Discriminación a nivel regional y local**

*Introducir al entrevistado en los objetivos del estudio:*

***Objetivo general del Estudio:***

Caracterizar la institucionalidad sobre diversidad y no discriminación en el Estado chileno.

***Objetivos específicos:***

- Identificar contextos iniciales y problemas detectados que originaron las institucionalidades existentes en el Estado sobre diversidad y no discriminación.
- Describir principios normativos que determinaron las institucionalidades sobre diversidad y no discriminación.
- Describir la(s) herramienta(s) de política pública relacionadas con la diversidad y no discriminación.

Cuestionario para Gobiernos Regionales y Comunales de la Región Metropolitana

- ¿Existe en el Gobierno Regional o Municipalidad alguna política orientada por el concepto de Diversidad y por el

principio de No Discriminación? ¿puede describir sus objetivos y funcionamiento?

- ¿Cuáles son las ofertas o prestaciones de este programa?
  - ¿Estas políticas cuentan con presupuesto?
  - ¿Qué factores originaron la implementación del programa?
- ¿A qué problemas busca responder esta medida?



Con formato: Normal EP, Con viñetas + Nivel: 1 +  
Alineación: 0,63 cm + Sangría: 1,27 cm