

Informe contraste

Chile21

Noviembre, 2023

- 1. Chile indígena. Sin indígenas.** Domingo Namuncura, director programa Pueblos Originarios y Diálogo nacional, Chile21.p.2.
- 2. La violencia en el trabajo, una cuestión urgente de abordar.** Pamela Martínez, directora del área de Derechos Laborales Chile21.p.7.
- 3. Informe área reducción riesgo de desastres.** Magdalena Radrigan, directora área Prevención de Desastres Chile21. p.11.

Chile indígena. Sin indígenas

Domingo Namuncura, Comisión de expertos en derechos indígenas, Director programa Pueblos Originarios y Diálogo nacional, Chile 21

Con el nuevo el proyecto constitucional aprobado por la mayoría conservadora del Consejo constituyente (30 de noviembre 2023), se ha producido una singular paradoja. En tres artículos de un total de 216 y por primera vez en la historia de Chile desde sus orígenes en 1810, los Pueblos Indígenas (PPII) “aparecen” reconocidos como “parte de la Nación chilena” la que, en todo caso, “es una e indivisible”. Esto último se reitera a pesar de que nunca en sus diversas relaciones críticas o no con el Estado, los indígenas que habitan el territorio nacional desde antes de su nacimiento no han planteado ninguna forma de separatismo como pueblos y comunidades representativas. Pero el mundo conservador sí se las ha ingeniado históricamente para separar a los indígenas del resto de los chilenos desde la colonia y durante el largo desarrollo de la República en un poco más de 200 años de construcción del Estado.

Y la primera muestra de este “separatismo” impuesto ha sido precisamente la total invisibilidad de los indígenas en el ordenamiento constitucional de Chile y su no mención en las distintas constituciones desde los primeros reglamentos constitucionales entre 1810 y 1833 y en las siguiente siete constituciones desde 1833 hasta la fecha. Si alguien ha separado a los indígenas del resto de los chilenos ése es el mundo conservador. Por tanto, la relación del Estado y de sucesivos gobiernos con los indígenas ha sido el de una profunda instrumentalización de sus derechos, mediante normas, decretos y Leyes inicuas que en dos siglos y fracción se han dictado con total impunidad, afectando paulatinamente derechos ancestrales hoy reconocidos a nivel mundial por tratados internacionales, cuyo desconocimiento constituye la fuente principal del conflicto histórico entre Estado y Pueblo Mapuche en particular.

Durante el desarrollo del debate con la Comisión experta en el 2022 la Comisión de Expertos en derechos indígenas del Programa de Pueblos Originarios y diálogo nacional de la Fundación Chile 21, hicimos presente esta singularidad de “reconocer” ahora a los PPII pero, como siempre, con la clara advertencia de que se les reconoce en un territorio que hoy es de Chile, “uno e indivisible”, habiendo sido antes de la instalación del Estado territorio ancestral mapuche (Wall Mapu).

El tema es que ahora sí se “reconoce” a los PPII en un proyecto constitucional... Pero antes ya habían sido reconocidos en la Ley Indígena 19.253 aprobada el 5 de octubre de 1993 e incluso se les declaró como “parte esencial de las raíces de la nación chilena, así como su integridad y desarrollo de acuerdo con sus costumbres y valores”.

Es más. La Ley 19.253 estableció, y esto está vigente en nuestro país desde hace 30 años, que “Es deber de la sociedad en general y del Estado en particular, a través de sus instituciones respetar, proteger y promover el desarrollo de los indígenas, sus culturas, familias y

comunidades, adoptando las medidas adecuadas para tales fines y proteger las tierras indígenas, velar por su adecuada explotación, por su equilibrio ecológico y propender a su ampliación". El proyecto constitucional que el mundo conservador "ofrece" hoy a Chile, es muy infinitamente menor a estos conceptos contenidos en una Ley de la República.

Y comienzan entonces los problemas para resolver un Apruebo o rechazo del actual proyecto. La convención constitucional del año 2022 incorporó a los PPII en el proyecto que finalmente fue rechazado, en 54 artículos. El actual lo hace sólo en tres. En la propuesta anterior los derechos indígenas atravesaban todo el orden normativo sea en el plano económico, social, político, medio ambiental, territorial y cultural. Es decir, los convencionales buscaron asegurar en diferentes órdenes normativos que los derechos indígenas -finalmente- fuesen consagrados de una manera categórica, tal como ocurre en otras constituciones de naciones latinoamericanas en donde, incluso, los derechos indígenas están señalados en capítulos especiales. Pero en el proyecto actual, aprobado con mayoría conservadora, las referencias normativas se reducen a tan solo tres artículos:

1.- en el artículo 5, numeral 1, en donde "se reconoce a los PPII como parte de la Nación chilena, que es una e indivisible" y se reconoce en el numeral 2 "la interculturalidad como un valor de la diversidad étnica y cultural del país" y se agrega que "en el ejercicio de las funciones públicas se debe garantizar el reconocimiento y la comprensión de dicha diversidad étnica y cultural". ¿Pero, sólo en el ejercicio de la función pública? ¿Y qué acontece con el mundo privado en donde, precisamente, están instalados los mayores procesos de perjuicio de los derechos indígenas?

En el artículo 5, en el numeral 1 del proyecto que será sometido a referéndum se establece que el Estado respetará y promoverá sus derechos individuales y colectivos "garantizados por esta (nueva) Constitución, las leyes y los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentran vigentes". Sin embargo, y previamente, en el artículo número 3 numeral 2 establece que "se distinguirán dichos tratados de otros instrumentos internacionales que puedan asistir a los Estados en su comprensión y aplicación, pero que no tienen carácter jurídicamente vinculante". Esto se formula, a sabiendas que la Declaración universal de derechos indígenas de Naciones Unidas, suscrita formalmente por Chile en septiembre del 2007, efectivamente, en tanto no sea ratificado por el Estado no tiene valor vinculante. Por tanto, para los conservadores sus normas son discutibles, del mismo modo como -para ellos- siguen siendo discutibles las normas del Convenio 169 que sí son vinculantes y que hoy es una Ley de la República.

Un lector normal del texto que se propone tiene que navegar a través de estas singularidades para comenzar a comprender que una diferencia sustantiva entre este nuevo proyecto y el texto anterior, rechazado en septiembre del 2022, radica -precisamente- en el hecho de que en el texto previo se tuvo el especial cuidado de que los derechos indígenas, tuviesen un cierto correlato con la Declaración de Naciones Unidas y el Convenio 169 vigente, y eso explica que los derechos ahí consagrados también lo estuviesen en la nueva Constitución chilena.

El debate constituyente del 2022 fue enrarecido por temas que despertaron controversias, como el de la declaración de Estado plurinacional, justicia ancestral y derechos territoriales. Y no es que el mundo conservador en el 2022 no entendiese de qué se trataba. Ellos tenían plena conciencia de que, con el respaldo de la Declaración universal de derechos indígenas de la ONU, los Pueblos Indígenas en Chile adquirirían en la nueva constitución un protagonismo que no estaban dispuestos a respaldar y la mejor señal de esto se ha cristalizado hoy, en el proyecto aprobado por la mayoría conservadora del consejo constitucional, al reducir los derechos indígenas a una mínima expresión.

Sumemos a lo señalado el hecho de que el derecho de participación y de representación política, valorado en dicha declaración universal y manifestado de manera expresa en el histórico Informe de la “Comisión nacional de Verdad histórica y Nuevo trato con los PPII” del año 2004, en donde se recomendó de manera vehemente considerar modalidades específicas de representación política de los pueblos originarios, por ejemplo, mediante escaños electos. Esto fue efectivo con la elección de 15 convencionales indígenas (en un total de 150) en el 2022. Pero luego del plebiscito del 4 de septiembre-2022 el mundo político concordó en reducir esta representación mediante la opción sólo externa al nuevo consejo constitucional si es que los indígenas podían elegir o no a lo menos un consejero constituyente, lo que fue posible gracias a la votación de 304.000 electores indígenas propiamente tales.

Para el caso futuro, la mayoría conservadora del consejo constitucional (33 votos sobre 17), acordó ahora excluir escaños reservados para los PPII en el Congreso Nacional y, dejar entregado a los futuros congresos legislativos la tarea de legislar -si es que así lo deseasen- sobre alguna forma de escaños indígenas parlamentarios. La misma mayoría redujo los escaños parlamentarios de 150 a 138, lo que desatará una serie de problemas para los partidos políticos y es previsible, entonces, que tales partidos no tengan interés en abordar escaños indígenas que pudiesen restar sus propios escaños políticos. En tal sentido, en el nuevo proyecto constitucional se deja de lado la representación política de los PPII.

Hay diversos otros argumentos a considerar. Por ejemplo, entre los derechos colectivos figuran los derechos territoriales, lingüísticos, sociales y culturales de los PPII. Estos deben estar garantizados por el Estado en la Constitución conforme a los tratados internacionales. Pero el texto impone límites a los tratados y deja al legislador futuro el abordaje de los temas específicos para resolver los conflictos de demandas de tierras, por ejemplo. De ahí que la sensación final es que en todo lo que se refiere a derechos indígenas, colectivos, el proyecto actual, tiene sólo un carácter declarativo.

Para el mundo indígena en Chile el dilema de resolver apoyar o rechazar este nuevo proyecto tiene que ver con la voluntad de los constituyentes a incorporar de verdad un reconocimiento constitucional de los PPII que no puede ser menos que la Declaración universal de los derechos indígenas ni menos que las normas del Convenio 169. Éste es el estándar para medir la efectividad de una normativa constitucional. Y este estándar no se cumple en este nuevo texto.

Nuestro drama es que, de aprobarse este proyecto, por cierto, la constitución de inspiración

pinochetista de 1980, reformada en el 2005, quedaría finalmente superada y reemplazada por otra Carta magna que, en lo sustancial, es más retrógrada que la constitución vigente. Si el nuevo texto fuese rechazado, el drama es que tendremos que seguir viviendo -por bastantes años más- con una Constitución que ya cuenta con más de 43 años, con sus reformas incluidas, y que sólo podría ser reformada en forma sucesiva a través de varios nuevos Congresos nacionales entre los años 2025 y siguientes. Las bases normativas de esta constitución han llevado a Chile a una situación de saturación social. ¿Cómo sería el desarrollo de los años siguientes con el mismo estatus? ¿Y con los PPII igualmente marginados de la Carta Magna?

Estas preguntas o inquietudes sólo podrán ser apreciadas con posterioridad a los resultados de este segundo referéndum del 17 de diciembre. pobre ayuda del Estado generada por el actual gobierno que a juicio de la gran mayoría ha llegado tarde y con recursos insuficientes.

A la fecha, la pandemia continúa y a pesar de una exitosa vacunación, en comparación a países de la región, Chile registra altos índices de contagios (a la fecha, 8 mil casos promedios y más de 100 casos de fallecidos). También por una gran mayoría (80%), se aprobó la construcción de una nueva Constitución y se eligieron los 155 representantes que en un máximo de 12 meses deberán llevarla a cabo.

Fundamentos para un cambio:

La actual Constitución, construida bajo una cruel dictadura, fue diseñada bajo un modelo de mercado y bajo una concepción subsidiaria del Estado; en ella, el Trabajo deja de ser un derecho que la Constitución concede al ciudadano para establecer “el derecho a la libre contratación y a la libre elección del trabajo con una justa retribución”. Así como también, establece restricciones a una de las esenciales atribuciones de las organizaciones de trabajadores al reglamentar, que la negociación colectiva procede “sólo a nivel de empresa”, y no ramal sectorial o territorial, prohibiendo a su vez a los trabajadores del Estado y municipales el derecho a la huelga.

En materia de seguridad social, establece también, “que las leyes que regulan el ejercicio de este derecho serán de quorum calificado”(2/3), reduciendo al máximo con esto, cambiar el actual sistema de capitalización individual que sólo permite pensiones promedio de 1/3 de la remuneración en ejercicio.

Por otra parte, para reducir aún más el poder que pueden adquirir los trabajadores limita la posibilidad que dirigentes sindicales puedan acceder a cargos parlamentarios, de diputados o senadores, contemplando que ellos o ellas, deben renunciar a sus cargos sindicales para postular candidatos a estos cargos de representación popular. Agregando además que la actividad de las organizaciones sindicales “no podrán intervenir en actividades político partidistas”.

La concepción subsidiaria del estado si bien no está explícitamente mencionada, queda sin embargo manifiesta al establecer que el estado y sus organizaciones “podrán desarrollar actividades empresariales o participar en ellas, sólo sin una ley de quorum calificado lo autoriza”.

Demás está decir que esta constitución no establece derechos sociales a los principales servicios esenciales como por ejemplo el derecho a la vivienda, respecto a la salud sólo establece el “derecho a elegir el sistema de salud al que desea acogerse sea estatal o privado”, y en educación “los padres tienen el derecho preferente y el deber de educar a sus hijos”.

En relación al trabajo, a los derechos esenciales en general, y esta concepción de estado subsidiario y a otros que no se mencionan en este informe, es que los trabajadores y sus organizaciones, buscan una nueva concepción en la constitución política.

La violencia en el trabajo, una cuestión urgente de abordar

Pamela Alejandra Martínez Martínez¹

Directora del área de Derechos Laborales de Fundación Chile 21

La violencia en el trabajo es una cuestión antigua, sin embargo, de rabiosa actualidad y un problema latente en los diversos sistemas normativo a nivel internacional. Así lo ha demostrado la reciente encuesta sobre experiencias de violencia y acoso en el trabajo de la OIT y la Fundación Lloyd's Registe Gallup presentada en el mes de diciembre del año 2022, siendo el primer ejercicio para mirar la violencia en el trabajo en sus distintas dimensiones (física, sexual y psicológica) y en el caso chileno la reciente encuesta sobre violencia societal de la Fundación Chile 21 presentada en el mes de septiembre del año 2023, arroja números alarmantes para la realidad nacional.

Los datos que arroja dicha encuesta son abrumadores, por cuanto, plantean que “la violencia a y el acoso en el trabajo es un fenómeno generalizado en todo el mundo”², al efecto plantea que más de una de cada cinco personas han sufrido al menos una modalidad de violencia en su vida laboral. De las personas que han sufrido violencia al menos un 31,8% señala que ha experimentado violencia en las de una de las modalidades, por tanto, el estudio constata que la violencia en el trabajo es una cuestión recurrente.

Identifica el estudio que existen personas que tienen mayor recurrencia de sufrir violencia como por ejemplo las personas jóvenes, los y las migrantes, las asalariadas y los asalariados, en este último caso las mujeres son las más expuestas a sufrir violencia que sus pares hombres.

La violencia en el trabajo causa diversos daños, tanto a la salud física como mental, también significa la alteración de las carreras profesionales y la consiguiente pérdida de ingresos, por ello es una cuestión de salud pública y laboral urgentes de plantearse desde la construcción de políticas públicas integrales.

Cabe señalar que según la encuesta al año 2021, de las personas con empleo en todo el mundo, 743 millones de ellas (el 22,8 por ciento) habían sufrido violencia y acoso en el trabajo (en su modalidad física, psicológica o sexual), en el caso de las Américas se registraron la mayor tasa de prevalencia, con un 34,3 por ciento. En cuanto a la perspectiva de género, las mujeres tenían mayor probabilidad de sufrir violencia y acoso a lo largo de su vida laboral (un 38,7 por ciento) que los hombres (un 26,3 por ciento).³

¹ Pamela Martínez es Doctora en Derecho por la Universidad de Valencia, España y profesora del Departamento de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social de la Facultad de Derecho de la Universidad de Chile.

² Experiencias de violencia y acoso en el trabajo: Primera encuesta mundial, OIT, 2022, pág., 7.

³ Ídem pág., 13.

Se plantea además que las personas que habían sido discriminadas (por género, nacionalidad, raza/grupo étnico, color de la piel, religión y condición de discapacidad) tenían casi tres veces más probabilidades que las que no la habían sufrido de responder que habían sufrido violencia y acoso en el curso de su vida laboral.

Ahora bien, la encuesta sobre violencia societal de la Fundación Chile 21 presentada en el mes de septiembre del año 2023 preguntó sobre estos tópicos a un universo de 700 entrevistas entre el 19 de Agosto y el 1 de Septiembre a una muestra representativa de la población de 18 años y más, del Gran Santiago (provincia de Santiago) más las comunas de Puente Alto y San Bernardo. Esto representa al 46% del electorado nacional.

Frente a la pregunta sobre ¿Ha sufrido Ud. alguna vez en la vida alguna de las siguientes situaciones?, un 31% planteo que había sufrido sobrecarga de trabajo o menoscabo de su función y de ellos el 20% que lo había sufrido el último año. Un 30% planteo que había sufrido acoso u hostigamiento laboral y de ellos un 20 % lo había sufrido el último año. Un 20% sufrió acoso sexual y de ellos un 12% lo había sufrido el último año. En esta misma pregunta un 19% planteó haber sufrido maltrato de la jefatura, habiendo reconocido dicho maltrato el último año un 14%. En cuanto al maltrato de colegas o compañeros de trabajo un 15% señaló haberla sufrido y de ellos un 13% la vivió el último año.

Desde el punto de vista del género se verifica que un 33% de mujeres planteo que había sufrido acoso u hostigamiento laboral y un 27 % en el caso de los hombres. Un 28% de mujeres sufrió acoso sexual y un 11% en el caso de los hombres. Un 20% de mujeres planteó haber sufrido maltrato de la jefatura en el caso de los hombres un 18%. En cuanto al maltrato de colegas o compañeros de trabajo un 15% de mujeres señaló haberla sufrido y un 16% de hombres.

Cuando se pregunta en el estudio que ¿Qué tipo de persona la ha agredido más a Ud.? Aparecen los compañeros(as) de trabajo y Colegas con un 6%, la jefatura o el Jefe(a) con un 4%. Ante la pregunta ¿Qué tipo de persona ha sido más agresiva con Ud.? El estudio es revelador al señalar que un 17% muestra como la persona que ha sido más violenta al jefe o patrón quedando en un 13% un colega de trabajo.

Respecto del espacio físico donde se vive la violencia y ante la pregunta sobre ¿dónde ha vivido situaciones violentas? Un 30% responde que en el trabajo lo ha vivido.

El estudio también identifica los grupos sociales más susceptibles de vivir violencia, al respecto aparecen las mujeres con un 54%, los adultos mayores 53%, los niños y niñas 46%, Los inmigrantes con un 44%, Las personas LGTBI (LGTBIQ+) con un 41% y los trabajadores con un 30% unido a los indígenas con un 29%.

Como es posible advertir los número son alarmantes, dado que estamos muy por encima del promedio mundial de que da cuenta la OIT y por otro lado estamos en el promedio de las Américas, la zona más violenta para trabajar según el estudio.

Por ello, mejorar estos indicadores, plantear políticas que sean efectivas, ampliar el seguro y generar cambios a nivel empresarial, son cuestiones que no pueden esperar en el ámbito laboral.

Al respecto la Organización Internacional del Trabajo (OIT adoptó el Convenio sobre la violencia y el acoso (núm. 190) y la Recomendación que lo acompaña (núm. 206). Estos instrumentos, en los que se reconoce el derecho de todas las personas a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, ofrecen por primera vez un marco común para la prevención y eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluyendo la violencia y el acoso por razón de género. Este convenio ha sido firmado y ratificado por Chile mediante DS 122/2023 y éste entrará en vigor para la República de Chile el día 12 de junio de 2024.⁴

Dicha ratificación plantea diversos desafíos para el sistema chileno dado las cifras que se han dado cuenta, primero porque amplía el sujeto de protección más allá de la relación laboral asalariada por cuanto⁵ protege a todas las personas que trabajan cualquiera sea su situación contractual, por ello, la legislación chilena así como la jurisprudencia deberán ajustarse para dar protección a todas las personas trabajadoras y de generar políticas que erradiquen la violencia en el trabajo.

Por otro lado, define lo que se entenderá por violencia y acoso en el mundo del trabajo como un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género (art., 1 convenio 190/2019). Define a su vez lo que se entenderá por violencia y acoso por razón de género como la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

En este aspecto el sistema normativo no plantea una definición de estas características sobre violencia y acoso en el trabajo sino que los conceptos que señalan el artículo 2 del Código del Trabajo que son bastante limitados y por tanto, plantea la necesaria adecuación. Por otro lado, dado que el convenio establece la protección más allá de la regulación contractual, significa en este ámbito o ampliar la acción de tutela a otras modalidades o la creación de una acción ad-hoc o reconducirlo mediante el recurso de protección, todo lo cual, significa que se deben repensar ciertas instituciones jurídico-laborales.

⁴ Experiencias de violencia y acoso en el trabajo: Primera encuesta mundial, OIT,2022, pág., 9.

⁵ Artículo 2 Convenio 190: 1. El presente Convenio protege a los trabajadores y a otras personas en el mundo del trabajo, con inclusión de los trabajadores asalariados según se definen en la legislación y la práctica nacionales, así como a las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual, las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices, los trabajadores despedidos, los voluntarios, las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo, y los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador. 2. Este Convenio se aplica a todos los sectores, público o privado, de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas o rurales.

En conclusión según los datos planteados por la OIT y refrendados por la encuesta de la fundación Chile 21, el problema de la violencia en el trabajo es una cuestión hoy de suma gravedad que debe ser abordada por políticas integrales. Dada la ratificación por parte del Estado de Chile del Convenio 190/2019 de la OIT se plantean diversos desafíos, el mayor la adecuación de la normativa chilena y la necesidad de una ley que proteja integralmente a las personas que trabajan más allá de sus vínculos contractuales y que nos permita salir del oscuro lugar donde nos encontramos.

Mejorar instituciones para reducción de riesgo de desastres

Magdalena Radrigán Navarro, MSc gestión internacional de desastres, University of Manchester, directora área Prevención de Desastres, Chile 21

El año 2023 ha sido el año de la implementación de la ley 21364, ley que establece el Sistema Nacional de Prevención y Respuesta ante Desastres, sustituye la Oficina Nacional de Emergencia por el Servicio Nacional de Prevención y Respuesta ante Desastres y establece nuevas normas.

En rigor esta nueva ley, cuya tramitación legislativa duró más de 10 años, tiene por objetivo abordar los desastres desde una perspectiva de gestión del riesgo que deja de entenderlos como un evento adverso, para el cual se requería una respuesta, una rehabilitación y una reconstrucción, sino que como procesos más complejos que requieren otros tipos de intervención y que abordan también la fase preventiva de mitigación y preparación.

En ese sentido, este enfoque que la legislación chilena recoge de los marcos internacionales de Hyogo y Sendai, incorpora no solo una perspectiva más amplia de los desastres, sino que también entiende que los desastres no son naturales y que son producto de la vulnerabilidad de las personas y comunidades y de su exposición a las amenazas.

El Marco de Sendai para la Reducción del Riesgo de Desastres es un acuerdo internacional adoptado durante la Tercera Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Reducción del Riesgo de Desastres, en el cual se establece la visión y los lineamientos para la reducción del riesgo de desastres durante el período 2015-2030, teniendo como principal objetivo “garantizar que la reducción del riesgo de desastres sea una prioridad nacional y local con un fuerte liderazgo institucional a nivel de cada país, y que esté completamente integrada en y coordinada con las políticas, planes y programas de desarrollo sostenible”.

Este marco internacional es parte integral de la agenda global para la reducción del riesgo de desastres y se alinea estrechamente con otros acuerdos internacionales, como los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y el Acuerdo de París sobre el cambio climático.

Es importante entender que los desastres no son desencadenados por eventos geofísicos o hidro-meteorológicos como comúnmente se piensa, sino que, por la tensión permanente entre la sociedad, sus modelos de desarrollo y la naturaleza, lo que lleva a implementar estrategias institucionales en gestión del riesgo de desastres, para reducir y mitigar los impactos, así como dar una apropiada respuesta cuando ocurre la emergencia y entregar una recuperación

pertinente a las personas afectadas.

La gestión del riesgo de desastres (GRD) se define como el conjunto de medidas, estrategias y acciones orientadas a reducir el riesgo de desastres y sus efectos, promoviendo el fortalecimiento de las capacidades de las comunidades vulnerables para poder enfrentar de mejor manera los impactos causados por diferentes tipos de amenazas.

El Marco de Sendai (2015) plantea que “Los desastres, obstaculizan significativamente el progreso hacia el desarrollo sostenible. La información existente indica que, en todos los países, el grado de exposición de las personas y los bienes ha aumentado con más rapidez de lo que ha disminuido la vulnerabilidad, lo que ha generado nuevos riesgos y un incremento constante de las pérdidas relacionadas con los desastres, con un considerable impacto en los ámbitos económico, social, sanitario, cultural y ambiental a corto, mediano y largo plazo, en especial a nivel local y comunitario”.

Por ello, y en un contexto como el actual marcado por el cambio climático -que según el Sexto Informe de Evaluación del Panel Intergubernamental sobre Cambio Climático (IPCC) del 2022 confirma que es innegable y que proyecta un aumento considerable de eventos climáticos cada vez más frecuentes e intensos- es clave entender la reducción de riesgos de desastres, investigar sobre las temáticas relacionadas y desarrollar políticas públicas que permitan incorporar esta perspectiva apuntando a aumentar las capacidades de las personas y prepararlas para reducir impactos y pérdidas.

Acciones relevantes en RRD durante el año 2023.

Institucional:

El 1 de enero del 2023 entró en vigencia la ley 21364, proceso cuyo cambio más visible ha sido la nueva entidad a cargo de la coordinación y gestión de desastres, el Servicio Nacional para Prevención y Respuesta ante desastres (SENAPRED) que reemplazó a la Oficina Nacional de Emergencias (Onemi).

Esta ley además crea un nuevo sistema para desarrollar un trabajo de gestión de riesgos de desastres, establece como instrumentos de GRD la política, los planes para la GRD, los planes sectoriales, los mapas de amenaza, los mapas de riesgo, el Sistema de Informaciones, y al Sistema de Alerta Temprana y dentro de éste al Sistema de Comunicaciones.

Este nuevo sistema lo integran diversas entidades públicas y privadas con competencias relacionadas con las fases del ciclo del riesgo de desastres, que se organizan descentralizadamente y de manera escalonada, desde el ámbito comunal, provincial, regional y nacional, para garantizar una adecuada GRD.

Durante este año, Senapred ha debido enfrentar diversos desastres de gran magnitud como fueron los incendios forestales de febrero en las regiones de Ñuble, Biobío, La Araucanía, las

intensas precipitaciones de agosto que generaron inundaciones en la zona centro sur y otros episodios como el aumento de actividad del volcán Villarrica en septiembre que amplió radio de restricción para el ascenso aumentando su alerta técnica de amarilla a naranja.

También se tuvo que gestionar una serie episodios de marejadas en el borde costero de varias regiones del territorio nacional, así como la emergencia que activó los socavones aledaños a edificios residenciales en Viña del Mar.

Dada la magnitud de afectación social y económica que tuvo la serie de incendios de principios de año, se activaron diversas áreas para investigar y aportar en la reducción de riesgos de desastres vinculados a incendios forestales.

Académico:

En cuanto a la actividad académica vinculada a la GRD, destaca el trabajo que han realizado el Centro de Investigación para la gestión integrada de desastres, quienes han aportado con un policy paper sobre recuperación sostenible en zonas afectadas por la interfaz urbano-rural, y su permanente agenda de actividades de divulgación de sus investigaciones sobre desastre así como el lanzamiento por parte de Citrid (Centro Transdisciplinario de investigación sobre desastres) de la Universidad de Chile de un podcast que tiene por objetivo difundir los alcances de la nueva ley 21364, sus reglamentos, alcances y desafíos.

A ello se suma la convocatoria abierta por la Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo para financiar investigación vinculada a desafíos para la recuperación post- incendios forestales, en tres líneas: información para la gestión del riesgo de incendios forestales, Efectos de los incendios forestales en los ecosistemas y consecuencias de los incendios forestales en los territorios.

Cabe destacar la reciente presentación del informe de Caracterización del gasto público en Gestión Integral del Riesgo de Desastres que tiene por objetivo analizar la capacidad del Estado de Chile para planificar, movilizar, distribuir y ejecutar recursos financieros con un enfoque amplio e integral de la gestión del riesgo de desastres

Aportes del mundo público:

Desde el Ministerio de Obras Pública, desarrollaron durante el presente año “la Estrategia Nacional para el Fortalecimiento de la Gestión de Incendios Forestales”, un sistema georreferenciado dedicado a mapear pistas y posadas de la red infraestructura de soporte aéreo para emergencias (ISAE) siendo una herramienta vital para el análisis y la toma de decisiones.

Destacan también las actividades preventivas que está desarrollando el Ministerio de Salud con

respecto a las olas de calor que se pronostican para el verano 2023-2024.