

LA DISCRIMINACIÓN LABORAL EN EL PODER JUDICIAL CHILENO. UNA  
CARACTERIZACIÓN DE LAS PERCEPCIONES AL INTERIOR DE LA  
INSTITUCIÓN<sup>1</sup>

Labor discrimination in the Chilean  
Judicial Branch of the State. A  
characterization of the perceptions  
within the institution

PABLO FUENTEALBA-CARRASCO \*  
GABRIELA SÁNCHEZ PEZO \*\*  
XIMENA GAUCHÉ MARCHETTI \*\*\*  
CECILIA BUSTOS IBARRA \*\*\*\*  
ÁLVARO DOMÍNGUEZ MONTOYA \*\*\*\*\*  
DANIELA SANTANA SILVA \*\*\*\*\*  
CYNTHIA SANHUEZA RIFFO \*\*\*\*\*  
CECILIA PÉREZ DÍAZ \*\*\*\*\*  
MANUEL BARRÍA PAREDES \*\*\*\*\*  
*Universidad de Concepción*

RESUMEN

Haciendo uso de la base de datos del Estudio Diagnóstico sobre la perspectiva de género en el Poder Judicial chileno, este trabajo analiza la discriminación percibida y sus motivos en esta institución y muestra su relación con variables demográficas, institucionales y de género.

PALABRAS CLAVE

Poder Judicial, discriminación, percepción.

ABSTRACT

Using the database of the Diagnostic Study on the gender perspective in the Chilean Judicial Branch of the State, this work analyzes perceived discrimination and its motives in this institution and shows its relationship with demographic, institutional and gender variables

KEYWORDS

Judicial Branch of the State, discrimination, perception.

<sup>1</sup> Este artículo de investigación científica y tecnológica se enmarca dentro del Proyecto FONDEF ID 17110111 "Protocolo de actuación para la atención en justicia con enfoque de género y diversidad", adjudicado por la Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo (ANID) a la Universidad de Concepción para el período 2018-2020.

\* Profesor Asistente Departamento de Sociología, Universidad de Concepción, Chile y PhD researcher, University of Edinburgh, Reino Unido. Email: pablofuentesalba1@gmail.com.

\*\* Colaboradora técnica Proyecto FONDEF ID 17110111, Universidad de Concepción, Chile. Email: gabrielasanchez@udec.cl.

\*\*\* Profesora Asociada, Facultad de Cs. Jurídicas y Sociales, Universidad de Concepción, Chile. Email: xgauche@udec.cl.

\*\*\*\* Profesora Asociada, Departamento de Trabajo Social, Universidad de Concepción, Chile. Email: cecbustosudec@gmail.com.

\*\*\*\*\* Profesor Instructor Facultad de Cs. Jurídica y Sociales, Universidad de Concepción, Chile. Email: aedodominguez@gmail.com.

\*\*\*\*\* Colaboradora técnica, Proyecto FONDEF ID 17110111, Universidad de Concepción, Chile. Email: danielafsanatanasilva@gmail.com.

\*\*\*\*\* Colaboradora técnica Proyecto FONDEF ID 17110111, Universidad de Concepción. Email: sanhueza.riffo@gmail.com.

\*\*\*\*\* Profesora Asociada, Departamento de Trabajo Social, Universidad de Concepción, Chile. Email: ceciliaperezd@gmail.com.

\*\*\*\*\* Profesor Asociado, Facultad de Cs. Jurídicas y Sociales, Universidad de Concepción, Chile. Email: mbarria@udec.cl.

## 1. Introducción

La Constitución Política de la República de 1980 consagra la igualdad ante la ley y la prohibición de establecer diferencias arbitrarias en el artículo 19 N° 2, recogiendo a su vez entre las bases de la institucionalidad que *“las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos y que el Estado está al servicio de la persona humana, siendo su finalidad promover el bien común, para lo cual debe contribuir a crear las condiciones sociales”*<sup>2</sup> que permitan a cada persona su mayor realización espiritual y material posible, con pleno respeto a sus derechos.

Diversas leyes, en tanto, han recogido el reconocimiento de determinados derechos a fin de favorecer la igualdad debida entre todos los seres humanos y la no discriminación. Específicamente en materia laboral se pueden citar la ley N° 20.348<sup>3</sup>, que resguarda el derecho a la igualdad en las remuneraciones; la ley N° 20.422<sup>4</sup>, que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad; la ley N° 20.609<sup>5</sup>, que establece medidas contra la discriminación; y la ley N° 20.940<sup>6</sup>, que moderniza el sistema de relaciones laborales e indica que configuran actos de discriminación, las distinciones, exclusiones o preferencias basadas, entre otros motivos, en la orientación sexual e identidad de género.

A nivel internacional, en tanto, la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH), como órgano jurisdiccional, que, por mandato de autoridad entregado por los Estados partes, interpreta las disposiciones de la Convención Americana de Derechos Humanos, ha relevado la importancia de la igualdad y la no discriminación en su jurisprudencia contenciosa y consultiva. En la sentencia dictada en el Caso Átala Riffo y niñas contra Chile<sup>7</sup>, recordó sus Opiniones Consultivas 4/84 y 18/03 en las cuales señala que la noción de igualdad se desprende de la unidad de la naturaleza del género humano y es inseparable de la dignidad, y que el principio de igualdad y no discriminación ha entrado al dominio del *ius cogens*.

En la misma sentencia contra Chile dejó establecido que los Estados deben abstenerse de realizar acciones que de cualquier manera vayan dirigidas, directa o indirectamente, a crear situaciones de discriminación de jure o de facto. De esta manera, los Estados están obligados a adoptar medidas positivas para revertir o cambiar situaciones discriminatorias existentes en sus sociedades y que vayan en perjuicio de un determinado grupo de personas. Esto implica el deber especial de protección que el Estado debe ejercer con respecto a actuaciones y prácticas de terceros que, bajo su tolerancia o aquiescencia, creen, mantengan o favorezcan las situaciones discriminatorias.

Si bien el marco normativo nacional e internacional busca disminuir o erradicar la discriminación, por atentar contra el principio de igualdad, muchas veces, la discriminación laboral persiste tanto en organizaciones públicas como privadas. Por ejemplo, se ha evidenciado la discriminación en ambos sectores por motivos de género, edad, aspectos étnicos, características físicas, niveles educacionales, nacionalidad, experiencia laboral, lugar de proveniencia, entre otros<sup>8</sup>. Esto se materializa en una incorporación más difícil y tardía al mercado laboral, brechas salariales, dificultades de ascenso y altos cargos ocupados principalmente por hombres<sup>9</sup>. Ello ocurre incluso en aquellas instituciones encargadas de administrar justicia que son las que debiesen estar más alineadas con los principios de igualdad y no discriminación, como lo son los poderes judiciales<sup>10</sup>. Esta situación ha sido reportada en diversos estudios que identifican barreras para las mujeres que afectan tanto la carrera como

---

<sup>2</sup> Artículo 19 de Constitución Política de Chile, de 1980.

<sup>3</sup> Ley N° 20.348, de 2009.

<sup>4</sup> Ley N° 20.422, de 2010.

<sup>5</sup> Ley N° 20.609, de 2012.

<sup>6</sup> Ley N° 20.940, de 2016.

<sup>7</sup> Corte Interamericana de Derechos Humanos, Caso Atala Riffo y Niñas Vs. Chile, de 24 de febrero de 2012.

<sup>8</sup> CONTRERAS et al. (2013), pp. 4-8; ASTETE et al. (2016), pp. 5-9; INSTITUTO NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS (2017), pp. 39 y 50-55.

<sup>9</sup> URETA (2016), pp. 2, 6 y 9; LÓPEZ (2016), p. 10; GOBIERNO DE CHILE (2020).

<sup>10</sup> PODER JUDICIAL DE CHILE (2018a), pp. 33-45.

las aspiraciones laborales<sup>11</sup>. También se ha encontrado que las mujeres, por ejemplo, tienen más dificultades para acceder a puestos de mayor jerarquía<sup>12</sup>, lo que también es confirmado por otros estudios que, en similar línea, identifican estereotipos y representaciones asociadas al género y diversidad sexual que pueden afectar discriminatoriamente la carrera de integrantes mujeres y personas no binarias en el PJUD<sup>13</sup>.

En este contexto, el presente trabajo busca describir los niveles y tipos discriminación laboral percibidos por quienes integran y desempeñan funciones en Poder Judicial chileno (en adelante PJUD) usando la Base de Datos del Estudio Diagnóstico proporcionada por la Secretaría Técnica Corte Suprema del PJUD<sup>14</sup>. Además, se busca saber si ciertas variables sociodemográficas básicas e institucionales, se encuentran -o no- asociadas a los niveles de discriminación percibidos por quienes desempeñan diversas funciones al interior del PJUD. Para esto hemos empleado un enfoque cuantitativo para procesar los datos, pero que se encuentra vinculado con aspectos normativos y teóricos relativos a la discriminación.

### 1.1. La discriminación ¿Qué es y cuáles son sus formas?

Desde el punto de vista de las definiciones institucionales existen diferentes definiciones para la discriminación. En el ámbito internacional, el primer tratado que define discriminación lo hace justamente en el marco laboral de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Éste establece que la discriminación comprende:

*“a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados”<sup>15</sup>.*

Por su parte, la Convención Interamericana contra toda forma de discriminación e intolerancia menciona los motivos o categorías sospechosas en que la discriminación puede basarse, entre las que se mencionan *“nacionalidad, edad, sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género, idioma, religión, identidad cultural, opiniones políticas o de cualquier otra naturaleza, origen social, posición socioeconómica, nivel de educación, condición migratoria, de refugiado, repatriado, apátrida o desplazado interno, discapacidad, característica genética, condición de salud mental o física, incluyendo infectocontagiosa, psíquica incapacitante o cualquier otra”<sup>16</sup>*, siendo éste un listado abierto.

A su vez, en el contexto del fallo Átala, la Corte IDH ha definido la discriminación como:

*“toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que se basen en determinados motivos, como la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional o social, la propiedad, el nacimiento o cualquier otra condición social, y que tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad de los derechos humanos y libertades fundamentales de todas las personas”<sup>17</sup>.*

Desde el punto de vista de la psicología social y de la sociología, la discriminación consiste en un proceso de diferenciación intergrupal que normalmente supone acciones que favorecen al intragrupo, que es el grupo al que pertenezco y con el que me identifico. Sin embargo, esto conlleva discriminación hacia el exogrupo, es decir hacia los grupos que no pertenezco y con los

<sup>11</sup> PODER JUDICIAL DE CHILE (2020), pp. 141-144.

<sup>12</sup> PODER JUDICIAL DE CHILE (2018b), pp. 106-118.

<sup>13</sup> UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN (2020), pp. 29-46.

<sup>14</sup> Utilizada para fines académicos en marco de este proyecto FONDEF.

<sup>15</sup> Artículo 1 de Convenio de la Organización Internacional del Trabajo (Nº. 111), de 1958.

<sup>16</sup> Artículo 1 Convención Interamericana contra toda forma de discriminación e intolerancia (A-69), de 2013.

<sup>17</sup> Corte Interamericana de Derechos Humanos, Caso Atala Riffo y Niñas Vs. Chile, de 24 de febrero de 2012, párrafos 78-82.

que no me identifico. Los individuos utilizan estos mecanismos de comparación para poder generar una mayor identidad en la medida en que la identidad se construye por el establecimiento de diferencias<sup>18</sup>. Sin embargo, el principal problema aquí radica en que, en contexto de competencia social por recursos y bienes, estos procesos conllevan estigmatizaciones y estereotipos asignados al exogrupo y que van acompañados de un discurso ideológico que lo justifica<sup>19</sup>, afectando a grupos de mayor vulnerabilidad.

Así, la discriminación constituye un fenómeno complejo. Este se expresa en una falta de cohesión, puesto que los grupos sociales se perciben como diferentes, sin mayor sentido de pertenencia a algo común, perdiéndose la idea de comunidad o sociedad. Esto conlleva mecanismos de exclusión, en vista a que las representaciones, los estereotipos, estigmas asignados a los grupos son la base de las acciones discriminatorias, conduciendo así a situaciones de inequidad<sup>20</sup>. Las creencias, estereotipos, estigmas, representaciones, en torno a un grupo operan como juicios automáticos e intuitivos carentes de reflexión o fundamento. Sin embargo, por el sujeto que posee los prejuicios o que discrimina, son considerados en un mismo nivel que aquellos juicios que derivan de procesos reflexivos e informados, sin que el individuo pueda diferenciar su validez. Por ello, estos prejuicios que conducen a prácticas discriminatorias permiten que estos procesos sean naturalizados y validados, aunque carezcan de razones.

Debido a esto, los grupos vulnerables tienen un acceso desigual a los bienes (puestos de trabajo, ingresos, derechos, etc.), mientras que los males son recibidos en mayor medida por estos grupos (amenazas, pobreza, desprecio, etc.) sin que exista una justificación racional para esto. De esta forma, la discriminación dirigida a grupos vulnerables se expresa en conductas de desprecio, maltrato o violencia. Es decir en una desigualdad de trato, pero también en omisiones, indiferencia y exclusiones basadas únicamente en el hecho de pertenecer a un grupo o categoría que ha sido objeto de algún estigma o desprestigio social<sup>21</sup>. Quienes son víctimas de discriminación ven afectado su derecho humano a libertad, igualdad y no discriminación<sup>22</sup>; y en un plano más concreto y cotidiano, el bienestar y salud mental de una persona puede afectar su autoestima<sup>23</sup>.

En resumen, la discriminación puede entenderse como el trato injusto hacia personas o grupos por pertenecer a un determinado grupo social o cultural. Puede manifestarse tanto mediante efectos mesurables como el menor acceso a derechos, como a nivel subjetivo cuando la persona percibe haber sido tratada injustamente por este mismo motivo<sup>24</sup>.

## 1.2. La discriminación laboral

Conceptualmente, la noción de discriminación laboral se encuentra definida en el artículo 2 del Código del Trabajo, que dispone en su inciso cuarto que *“los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”*<sup>25</sup>.

Sobre la materia, se ha discutido el alcance de tal disposición en distintos sentidos<sup>26</sup>. La más relevante, es aquella centrada en si el modelo chileno de discriminación laboral está

<sup>18</sup> TAJFEL (1984), pp. 219-222.

<sup>19</sup> GONZÁLEZ (2018), pp. 25-31.

<sup>20</sup> SZÉKELY (2006), p. 26.

<sup>21</sup> CASTAÑEDA Y CONTRERAS (2012), pp. 487-500.

<sup>22</sup> DÍAZ (2013), pp. 638-668.

<sup>23</sup> ARAÚJO (2009), pp. 96-111; BOBOWICK et al. (2017), pp. 25-39.

<sup>24</sup> HANSEN Y SASSENBERG (2006), pp. 983-993

<sup>25</sup> Artículo 2 de Código del Trabajo, de 1931.

<sup>26</sup> Sobre la materia ver la obra ARELLANO (2018), pp. 9-23.

construido sobre un sistema de razonabilidad o motivos sospechosos cerrado. En otros términos, en la diferencia entre los motivos listados y aquellos análogos o no listados definidos por la judicatura, existiendo dos tesis opuestas a propósito de la lectura conjunta del inciso 3º del artículo 19 Nº 16 de la Constitución Política de la República y del artículo 2º del Código del Trabajo<sup>27</sup>.

Por una parte, se ha indicado que el modelo de antidiscriminación vigente en Chile es de textura abierta, comprendiendo cualquier diferencia de trato que no se base en la capacidad o idoneidad o en las excepciones legales de edad o nacionalidad. Esto se funda, en que la norma constitucional tiene prioridad jerárquica sobre la legal, teniendo como función el artículo 2º del Código del Trabajo<sup>28</sup> el ser ilustrativo de motivos discriminatorios tradicionalmente protegidos, siendo el modelo chileno de sospecha abierta<sup>29</sup>, o bien un modelo mixto -entre la razonabilidad y sospecha cerrada- al establecer un listado de criterios específicos sospechosos a nivel legal y un número indeterminado de motivos discriminatorios a nivel constitucional<sup>30</sup>.

Por otro lado, se ha indicado lo contrario: el modelo chileno es cerrado en función de los criterios del artículo 2º del Código del Trabajo. La norma determina el sentido y alcance del artículo 19 Nº 16 de la Constitución Política de la República, configurando un sistema de sospecha cerrado, que permite centrar el reproche discriminatorio en los grupos o colectivos en desventaja<sup>31</sup>.

No obstante, la tesis mayoritaria se inclina por aceptar que en Chile hay un modelo antidiscriminatorio de sospecha abierta y residual, siendo los únicos criterios o motivos lícitos para fundar una distinción de trato la capacidad o idoneidad personal, estando cualquier otro prohibido<sup>32</sup>. En este contexto, dado su carácter abierto y no taxativo, como también por la delimitación de contornos definida negativamente por la idea de capacidad o idoneidad personal<sup>33</sup>, este modelo permite entender que el catálogo no es taxativo. De esta manera, no tiene como función la delimitación del derecho a la no discriminación del trabajo, siendo esta tesis amplia, la aceptada por la jurisprudencia judicial<sup>34</sup> y administrativa<sup>35</sup>.

En este contexto, es preciso señalar que las diversas modalidades de discriminación, no excluyentes entre sí, se reproducen también en el ámbito laboral, pudiendo ser:

- Directa, cuando actúa sobre la base de una categoría sospechosa que es invocada explícitamente<sup>36</sup>, como el no promover laboralmente a una persona por su orientación sexual.
- Indirecta o de impacto cuando se basa en motivos aparentemente “neutros”, pero que afectan a los miembros de un determinado grupo o colectivo<sup>37</sup>. Por ejemplo, aunque la contratación a tiempo parcial es una norma neutra, en la práctica, son las mujeres quienes se encuentran mayormente contratadas bajo esta modalidad, aunque tengan una situación comparable a la de los hombres. Esto a su vez genera una desigualdad en las remuneraciones y prestaciones laborales que afectan principalmente a las mujeres<sup>38</sup>.
- Por indiferenciación, consistente en tratar indistintamente a personas que están en situaciones sustancialmente distintas<sup>39</sup>, como ocurre, por ejemplo, en los casos en los que, a

---

<sup>27</sup> Artículo 2 de Código del Trabajo, de 1931; Artículo 19 de Constitución Política de Chile, de 1980; RODRÍGUEZ (2018), pp.176-178.

<sup>28</sup> Artículo 2 de Código del Trabajo, de 1931.

<sup>29</sup> LIZAMA Y UGARTE (1998), pp. 64-67.

<sup>30</sup> RODRÍGUEZ (2018), pp. 179.

<sup>31</sup> GAMONAL (2020), p. 64.

<sup>32</sup> LIZAMA Y UGARTE (1998), pp. 64-67; CAAMAÑO (2003), pp. 70-90; IRURETA (2006), pp. 87; UGARTE (2013), p. 59.

<sup>33</sup> UGARTE (2013), p. 59.

<sup>34</sup> Corte Suprema, Rol Nº 23.808-2014, de 5 de Agosto de 2015.

<sup>35</sup> Dictamen ORD. Nº 3704/134, de 2004; Dictamen ORD. Nº 2660/033, de 2014.

<sup>36</sup> RESURRECCIÓN (2017), pp. 255-269; Convención Interamericana contra toda forma de discriminación e intolerancia (A-69), de 2013.

<sup>37</sup> AÑÓN (2013), pp. 130-138; RESURRECCIÓN (2017), pp. 260-278; Convención Interamericana contra toda forma de discriminación e intolerancia (A-69), de 2013.

<sup>38</sup> CAAMAÑO (2001), pp. 67-68.

<sup>39</sup> UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN (2020), pp. 122-123.

una persona adulta mayor se le pide lo mismo que a una más joven en trabajos que suponen uso de fuerza.

- Interseccional o múltiple, que ocurre cuando se conjuga una discriminación por dos o más motivos<sup>40</sup>, por ejemplo, al dar un trato diferenciado a una trabajadora mujer por ser indígena, lesbiana y/o estar en situación de pobreza.
- Estructural o sistemática, que no es atribuible a un individuo específico (decisiones individuales), sino a un sistema social e histórico de prejuicios y normas que discriminan a un colectivo<sup>41</sup>, por ejemplo, la discriminación racial histórica.

La discriminación laboral es un fenómeno histórico y son pocas las medidas concretas que se han adoptado para combatir estas prácticas<sup>42</sup>, siendo víctimas de ella tanto personas chilenas como extranjeras<sup>43</sup>. En Chile, los principales motivos de discriminación reportados son por color de piel, raza o etnia, nacionalidad<sup>44</sup> y sexo<sup>45</sup>, los cuales implican mayor dificultad en grupos históricamente discriminados<sup>46</sup> para acceder a puestos de trabajo<sup>47</sup>, ascender jerárquicamente<sup>48</sup>, encontrándose además con condiciones de menor salario<sup>49</sup>. A esto se suman motivos asociados a la opinión política, por sindicación, religión, orientación o identidad sexual<sup>50</sup>, apariencia personal, origen social, enfermedad o discapacidad, por antecedentes económicos y antecedentes penales<sup>51</sup>.

Desde el punto de vista del género, los principales motivos de discriminación son por el estado civil y la edad - porque supone riesgo de embarazo-, por tener responsabilidades parentales (tener hijos/as) afectándose la igualdad de oportunidades en el empleo, la productividad, el acceso a la capacitación y la motivación laboral<sup>52</sup>. En este sentido los hijos/as son un factor importante que incide especialmente en la participación ocupacional femenina, sobre todo de mujeres en edad reproductiva, dado que mujeres sin hijos duplican la participación laboral en comparación a mujeres con hijos<sup>53</sup>. La mayor carga de labores reproductivas socialmente asignada a las mujeres, y la ausencia de una cultura de corresponsabilidad perjudica laboralmente a este grupo.

Por motivos de edad, lo que afecta tanto a adultos mayores como a los más jóvenes<sup>54</sup>, ya que a medida que aumenta la edad, se tiende a optar por trabajos independientes, evidenciándose la dificultad para acceder a empleos asalariados<sup>55</sup> todo lo cual tiene efectos negativos en la seguridad social. Por nivel educativo<sup>56</sup>, implicando que, al aumentar los años de estudio, aumenta la calificación laboral, impactando positivamente en los ingresos. Esto tiene como consecuencias una tendencia mayor de discriminación en torno a las oportunidades de acceso y una sobrevaloración laboral<sup>57</sup> entre otras.

En todos estos casos, el individuo que realiza una acción discriminatoria se basa en alguna característica como, por ejemplo, el sexo, color de piel u orientación sexual, para tratar desigualmente y de forma perjudicial a una persona, sin que exista una justificación racional de

---

<sup>40</sup> CAVALCANTE (2018), pp. 15-24.

<sup>41</sup> IRIARTE (2018), pp. 55-70.

<sup>42</sup> CAAMAÑO (2005), pp. 67-76; HORBATH Y GARCÍA (2014), pp. 473-480.

<sup>43</sup> CONTRERAS et al. (2013), pp. 8-9; HORBATH Y GARCÍA (2014), pp. 470-495.

<sup>44</sup> CONTRERAS et al. (2013), pp.17-23.

<sup>45</sup> CONTRERAS et al. (2013), pp. 17-23; LÓPEZ (2016), p. 6; NEXO ABOGADOS (2016); INSTITUTO NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS (2017), p. 50.

<sup>46</sup> CASTRO (2001), pp. 3-14; CORPORACIÓN HUMANAS (2017), pp. 12-13.

<sup>47</sup> ARREDONDO et al. (2013), pp. 163-166; CORPORACIÓN HUMANAS (2017), pp. 34 y 61; GOBIERNO DE CHILE (2020).

<sup>48</sup> ARREDONDO et al. (2013), pp. 161-166; URETA (2016), p. 2; GOBIERNO DE CHILE (2017), p. 8.

<sup>49</sup> CACCIAMALI Y TATETI, (2013), pp. 53-79; INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS (2015b), p. 23; PNUD (2016), p. 12-15; CEPAL (2016); MENDOZA et al. (2017), p. 3.

<sup>50</sup> MOVILH (2013), p. 9 y MOVILH (2018), p. 209.

<sup>51</sup> CASTRO (2001), pp. 4-15; GOBIERNO DE CHILE (2013), pp. 2-20; CORNEJO (2016), pp. 23-27; ESQUIVEL (2016).

<sup>52</sup> CEPAL et. al. (2013), pp. 123-130; HORBATH Y GARCÍA (2014), pp. 465-495.

<sup>53</sup> SABATER (2014), pp. 163-198; INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS (2015b), pp. 26-30.

<sup>54</sup> CASTRO (2001), pp. 3-15; INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS (2015b), pp. 48-50; ASTETE et al. (2016), pp. 3-6; INSTITUTO NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS (2017), pp. 24-30.

<sup>55</sup> OTIC Y UNIVERSIDAD DE CHILE (2016), pp. 89-94.

<sup>56</sup> INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS (2015b), pp. 82-84; INSTITUTO NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS (2017), pp. 24 y 25.

<sup>57</sup> ESQUIVEL (2016).

base para la acción. De esta forma, este trato discriminatorio afecta directamente los principios de igualdad, libertad y no discriminación afectando el desarrollo de la persona que es afectada.

Existen otras situaciones que, técnicamente, no se clasifican bajo el concepto de discriminación, pero que sí presentan una relación importante con este fenómeno. El acoso sexual e intimidación es una de estas acciones y se origina en la creencia de que las mujeres son el sexo débil<sup>58</sup>. En la misma línea, el hostigamiento laboral por diversos motivos coarta el desarrollo laboral de una persona, genera problemas psicológicos, frustraciones y vulnerabilidad de las personas que lo sufren<sup>59</sup>. Este tipo de prácticas también son abordadas en este trabajo para intentar comprender cómo se relacionan con la discriminación percibida.

Se ha planteado que para disminuir o evitar la discriminación laboral se necesitan normas, capacitar a los trabajadores y tomar medidas concretas ante acusaciones por discriminación para generar ambientes de trato igualitario<sup>60</sup>. Sin embargo, aunque la normativa se encuentre alineada con los principios de igualdad, libertad y no discriminación, debe recordarse que las organizaciones e instituciones están compuestas por seres humanos que muchas veces guían sus acciones en base a la lógica cultural de su sociedad, reproduciendo así prácticas culturales que van en contra de estos principios recién mencionados. De esta forma, el ideal normativo puede diferir enormemente de la situación efectiva de las instituciones. Por ello, creemos que resulta sumamente importante estudiar empíricamente los procesos discriminatorios que ocurren en instituciones como el PJUD, y cómo estos son percibidos por quienes integran este poder del Estado.

Además, desde el año 2018 el PJUD cuenta con una Política de igualdad de Género y no discriminación la que, si bien es específica para tales áreas, se ha comprometido con la no discriminación para quienes integran la institución<sup>61</sup>, reforzando la necesidad de estudiar este problema.

De esta forma, nuestros objetivos han consistido en a) describir los niveles de discriminación reportados en esta institución, b) Identificar aquellos grupos que reportan mayores (o menores) niveles de discriminación Percibida de acuerdo al sexo, tramo etario, escalafón, nivel educativo, entre otros y, finalmente, c) identificar algunas correlaciones con otras variables que pudiesen resultar de interés, tales como el tamaño del tribunal, el porcentaje de mujeres juezas en una Corte, entre otras variables.

Dado que esta investigación es más bien una primera aproximación en el contexto nacional, y por tratarse de una caracterización relacionada con variadas formas de discriminación (y no sólo, por ejemplo, de género), hemos optado por no presentar hipótesis direccionales del tipo “mujeres reportan más discriminación que hombres”. Más bien hemos apostado a esperar que la discriminación percibida se encuentre estadísticamente relacionada con las variables de estudio propuestas, resultados que a posteriori intentaremos explicar desde la teoría.

Considerando que hoy muchos estudios académicos comienzan a volcar su interés en trabajos empíricos (y no sólo trabajos dogmáticos), pensamos que este trabajo puede resultar de especial interés para quienes buscan estudiar la discriminación en diversas instituciones y comprender mejor este fenómeno. Además, la identificación de grupos que reportan mayores niveles de discriminación o de variables que correlacionan, permitiría orientar de mejor manera políticas institucionales de intervención, capacitación y reparación.

## 2. Metodología

Se recurrió a una metodología cuantitativa con uso de datos secundarios, obtenidos de la base de datos del Estudio Diagnóstico sobre la Perspectiva de Género en el PJUD de Chile (2015-

---

<sup>58</sup> HERNÁNDEZ et al. (2015), pp. 63-82; HERRERA et al. (2014), pp. 1-7; FUENTEALBA et. al (2020), p.31.

<sup>59</sup> PERALTA Y PATIÑOM (2012), pp. 111-120.

<sup>60</sup> CASTRO (2001), pp. 5-12; NEXO ABOGADOS (2016).

<sup>61</sup> PODER JUDICIAL DE CHILE (2018a), pp. 44-48.

2016) y proporcionados por la Secretaría Técnica de la Corte Suprema. Los datos fueron recogidos con técnica de encuesta, mediante un cuestionario online y autoaplicado, a funcionarios del PJUD de los diversos escalafones. El trabajo con información secundaria evidentemente presenta ciertas limitaciones, puesto que algunas variables no presentan una medición óptima y sólo hemos escogido aquellas variables que cumplían con ciertos estándares metodológicos mínimos para su uso.

## 2.1. Muestra

Se trató de una muestra por conveniencia dado que el cuestionario podía responderse de forma voluntaria. Por este motivo, no es posible considerarla como probabilística o representativa, dado que no hay control sobre los sesgos derivados del hecho de que responderla fuese voluntario.

Sobre un universo de 11.959 personas, respondieron 4.292 con 36,4% de tasa de respuesta. De los/as encuestados, un 55% fueron mujeres, un 19,3% estuvo en el rango de entre 18 y 34 años de edad, un 55,9% entre los 35 y 49 años y un 24,8% sobre los 50 años. Un 13% de los/as encuestados/as pertenece al Escalafón Primario (jueces/as de tribunal ordinario y Secretario/as de Juzgado<sup>62</sup>; ministros/as de las cortes de apelaciones y de la Corte Suprema), un 13,1% pertenece al Escalafón Secundario (administradores de tribunal, jefes de unidad y consejeros técnicos tales como psicólogos/as y trabajadores/as sociales), un 48% al Escalafón de empleados/as (Administrativos, Oficiales, Secretarías ejecutivas, etc.) y un 25,8% es trabajador/a 'a contrata' u honorarios. Hubo participación de todas las cortes y regiones, y el porcentaje de respuesta osciló entre 18% (Talca) y 74% (Copiapó). Santiago tuvo un porcentaje de respuesta del 18%<sup>63</sup>.

Aunque la muestra no fue probabilística, consideramos que la heterogeneidad de los perfiles y el elevado tamaño de la muestra en relación al universo permiten pensar que, la tendencia en la población estudiada (integrantes del PJUD), se encontraría apropiadamente representada. En este sentido, la gran ventaja de esta base de datos radica en su tamaño y alcance nacional, dado que pocas veces se cuenta con bases de datos de este tipo.

## 2.2. Variables

### 2.2.1. Variables Discriminación Percibida (DP) y Motivos Percibidos de Discriminación (MPD)

Se contó con dos variables principales de estudio:

La primera de ellas fue la Discriminación Percibida (en adelante DP) que mide si la persona a experimentado o presenciado situaciones de discriminación en su lugar de trabajo, pero sin identificar motivos o razones de dicha discriminación. Se midió mediante la siguiente pregunta: ¿Ha experimentado u observado alguna vez trato discriminatorio (diferente y perjudicial) hacia algún/a funcionario/a del poder Judicial? Con opciones de respuesta Sí/No<sup>64</sup>. Esta variable contó con 3902 casos válidos. La pregunta funcionó también como filtro, ya que sólo quienes respondieron "sí", podían responder la pregunta siguiente (y que es nuestra siguiente variable) que consulta por los motivos de la discriminación.

La segunda variable fue la de Motivos Percibidos de Discriminación (MPD). Ésta mide el grado en el que el individuo, basado en experiencia u observación, identifica diferentes motivos o razones de discriminación al interior del PJUD, pudiendo él mismo y/o un tercero haber sido persona afectada por dicha discriminación. Así, a quienes respondieron "Sí" a la pregunta filtro sobre DP se les condujo a un módulo con preguntas para profundizar en los Motivos de la Discriminación General Percibida (MPD) mediante una subpregunta (¿Cuál(es) ha(n) sido el (los)

<sup>62</sup> En Chile el/la Secretario/a de Juzgado es un juez no titular.

<sup>63</sup> FUENTEALBA et. al. (2020), p.35.

<sup>64</sup> PODER JUDICIAL DE CHILE (2016), p. 73.



motivo(os) de discriminación?). Originalmente, esta subpregunta presentaba 12 tipos de motivaciones predefinidas con opciones cerradas de Sí/No, además de una pregunta abierta (¿Otra cuál?) en la que el entrevistado debía redactar brevemente su respuesta. Las respuestas a la pregunta abierta fueron integradas en alguna de las 12 categorías previas cuando correspondía, mientras que otras dieron origen a nuevas categorías, quedando así 15 motivaciones para la discriminación por: 1.- Edad, 2.- Aspectos educacionales (vinculados al nivel y tipo de estudios), 3.- Bajos ingresos y/o origen social; 4.- Cargo, jerarquía y poder; 5.- Ser hombre y/o paternidad; 6.- Ser mujer y/o maternidad; 7.- Orientación sexual, 8.- Identidad de género; 9.- Pertenecer a alguna etnia; 10.- Tener alguna discapacidad; 11.- Ser extranjero; 12.- Profesar alguna religión, 13.- Apariencia física; 14.- Inclinação política y 15.- Otros tipos de discriminación.

Quienes señalan no haber presenciado situaciones de discriminación en la pregunta filtro fueron excluidos del análisis para esta variable. De esta forma, se trabajó sobre 1734 casos válidos. A quienes señalaron haber presenciado discriminación respondiendo las subpreguntas, se les asignó 1.0 punto por cada tipo o motivo de discriminación seleccionado y 0 punto por las no seleccionadas. De esta forma, mediante sumatoria de respuestas, se generó un puntaje que teóricamente podía oscilar entre 1 punto (quienes no identifican MPD) y 15 puntos (quienes identifican más MPD), aunque empíricamente esta oscilación osciló entre 1 y 13 puntos.

Estos indicadores de DP y los MPD presentan algunas limitaciones que debemos tener en cuenta. Por una parte, específicamente, la pregunta consulta “si ha observado o experimentado” discriminación o por ciertos motivos en lo que se basó la discriminación reportada. Esto no permite diferenciar en qué medida esta discriminación reportada afectó al propio encuestado y/o a una tercera persona. Por otra parte, el indicador puede generar ciertas ambigüedades. Una de las principales es que la MPD y los MPD requieren de cierta capacidad subjetiva para poder identificarse. Entonces, surge la pregunta: ¿un alto porcentaje de DP o MPD para un grupo (escalafón, grupo etario, etc.) indicaría que hay mayores niveles de discriminación en ese grupo, o bien que ese grupo es capaz de identificar y reconocer de mejor forma situaciones de discriminación? Creemos que la coherencia teórica que muestren los datos puede ayudarnos a dilucidar mejor este problema.

### *2.2.2. Variables sociodemográficas, institucionales y de género*

En lo relativo al perfil sociodemográfico, la variable sexo se codificó en hombres/mujeres. La edad fue medida en tramos a través de 4 grupos (18 a 34; 35 a 49; 50 a 64; y 65 o más). El nivel educacional se midió en 11 categorías, pero luego se resumió en 4 grupos (desde sin estudios hasta educación media completa; desde educación media completa hasta técnico incompleta; educación superior técnico-profesional completa y universitaria incompleta; y educación universitaria completa hasta postgrado completo). Adicionalmente, la variable estado civil se simplificaron 6 categorías del estado civil, en dos grupos: no tiene pareja/tiene pareja. La variable paternidad/maternidad quedó resumida en no tiene hijos/tiene hijos.

Respecto a las variables institucionales, se consideró el escalafón del entrevistado con cuatro categorías: Escalafón primario; Escalafón secundario; Escalafón de empleados/as; y, finalmente, Escalafón contratas y honorarios. En relación al centro de poder del PJUD, se consideró unidad de trabajo en dos grupos “No trabaja en la Corte Suprema/Trabaja en Corte Suprema. Además, se consideró el tamaño de la corte que se construyó con la sumatoria total de jueces/as, ministros/as de cada Corte de Apelaciones y Corte Suprema, frecuencia que osciló entre 16 y 357 magistrados/as. También, se consideró la paridad de género que fue operacionalizada en función del porcentaje de magistradas mujeres por corte. En base al número de magistrados y magistradas (jueces/as, ministros/as de la Corte Suprema y Cortes de Apelaciones), se calculó este porcentaje donde la presencia de mujeres osciló entre 25% y 67%.

Para las variables de género, se consideró el acoso sexual en el lugar de trabajo, que fue clasificada en dos grupos: No ha experimentado o presenciado acoso sexual en el lugar de

trabajo/ha experimentado o presenciado acoso sexual en el trabajo<sup>65</sup>. También se incluyó el Hostigamiento laboral con contenido sexual, consultándose por 8 posibles situaciones definitorias de este tipo de hostigamiento<sup>66</sup> ante las cuales el individuo debía señalar la frecuencia con la que ha percibido esas situaciones en cinco niveles de respuesta, desde Nunca (0) hasta siempre (5) que fueron promediadas<sup>67</sup>. Adicionalmente se incluyó la formación en género como variable de estudio, clasificada en dos grupos: Sí/No ha recibido formación en género<sup>68</sup>. Finalmente, se evaluaron las actitudes igualitarias en torno al género (o no sexistas) de los entrevistados mediante un conjunto de cuatro preguntas destinadas a identificar expectativas de rol basadas en estereotipos binarios y naturalizados de género, asociadas principalmente a los roles económicos y de crianza entre hombres y mujeres<sup>69</sup>, donde el entrevistado debía indicar si éstos roles debían ser cumplidos por “hombres”, “mujeres” o “ambos”, donde la respuesta “ambos” indica igualdad (se le asignó un punto), mientras la respuesta “mujeres” u “hombres” indicaba una expectativa no igualitaria de roles (se le asignó 0 puntos). Con todo esto, se sumaron los puntajes para construir un indicador de actitud sexista que osciló entre 0 (actitud no igualitaria y sexista) y 4 puntos (actitud igualitaria y no sexista).

Estamos conscientes que nuestra clasificación de las variables pudo ser diferente, dado que el sexo (como indicador de género) y la paridad de género (porcentaje de magistradas) pudieron pensarse como variables de género y no como variable demográfica o institucional. Sin embargo, la clasificación por la que hemos optado no debiese ser problemática, puesto que tiene como fin sólo organizar la información presentada de forma coherente sin centrarnos en una clasificación disciplinar.

### 2.3. Análisis de los datos

Tres tipos de análisis son los que aquí interesan: descriptivos, comparativos y correlacionales.

Los análisis descriptivos permiten conocer la magnitud de la DP y también cuáles son los tipos o motivos de discriminación más (o menos) recurrentes que se reportan (MPD). Para esto se ejecutaron análisis de porcentaje y frecuencia. Aunque esta información se encuentra de alguna forma ya recogida en el Estudio Diagnóstico, realizamos ciertas modificaciones a la variable (agregando nuevas categorías y fusionando otras), por lo cual los valores presentan ciertas diferencias.

En segundo lugar, se realizaron análisis comparativos para conocer si la DP y los MPD varían por grupo o categoría. Este tipo de análisis permite identificar quiénes son las personas que han presenciado o experimentado en mayor o menor medida acciones discriminatorias, o quiénes perciben mayores motivos para la discriminación de acuerdo al grupo al que

---

<sup>65</sup> Medido con el enunciado: considerando que acoso sexual se define como “Los requerimientos de carácter sexual que un hombre o una mujer realizan a otra persona, sin su consentimiento, y que amenazan o perjudican su situación laboral u oportunidades en el empleo” (Definición extraída del artículo 2 de la Ley 20.005 del Código del Trabajo de Chile). A este enunciado le sigue la siguiente pregunta “¿Ha presenciado o experimentado acoso en el trabajo?” con dos opciones de respuesta Sí/No a partir de las cuales se generaron los dos grupos.

<sup>66</sup> Se inicia con la pregunta ¿Con qué frecuencia ha experimentado o presenciado alguna de las siguientes situaciones al interior del Poder Judicial?, luego se enuncian ocho situaciones: ‘Se dicen piropos inocentes’, ‘Se dicen piropos subidos de Tono’, ‘Se hacen comentarios descriptivos sobre el aspecto físico de las personas’, ‘Se hacen comentarios de Contenido Sexual’, ‘Se hacen proposiciones Sexuales’ y ‘Se incurre en contacto físico no deseado’, cada una con cinco opciones de respuesta que van desde ‘Nunca’(0) hasta ‘Siempre’(5). PODER JUDICIAL DE CHILE (2016), p. 79.

<sup>67</sup> Este procedimiento (promediar puntajes) fue respaldado con análisis factorial exploratorio (1 factor), donde la medición presentó una buena precisión de medida ( $\alpha = 0,834$ ).

<sup>68</sup> Se construyó a partir de una primera pregunta filtro: “¿Ha asistido a algún curso de formación, perfeccionamiento o capacitación en el PJUD” (Sí/No), seguida de ¿Este curso incluyó contenidos de género y no discriminación? (Sí/No).

<sup>69</sup> Ante la instrucción “Marque la casilla correspondiente según su opinión personal”, se mostraron 4 afirmaciones: ‘A los controles de embarazo deben asistir principalmente’, ‘Los permisos post natales debiesen ser principalmente para’, ‘Cuidar a los hijos es una responsabilidad prioritariamente de’, ‘La responsabilidad principal del proveer las necesidades económicas de un hogar es de’ (opciones de respuesta: “hombres”, “mujeres”, “ambos” o “ninguno”). La escala mostró una fiabilidad aceptable próxima a buena ( $\alpha = 0,791$ ).

pertenecen, lo cual da cuenta de la homogeneidad o heterogeneidad de la DP y de los MPD de acuerdo a los grupos comparados. Dado que la DP es una variable dicotómica (Sí/No), se trabajó con tablas cruzadas (por ejemplo, una tabla de 2x2, de acuerdo a sexo, y si se ha presenciado discriminación: Sí/No) con prueba de Chi cuadrado que permite establecer si existen diferencias significativas de distribución (proporción o porcentaje) entre, por ejemplo, hombres y mujeres. Aunque la variable MPD no presentaba una distribución estrictamente normal (asimetría=1,752), creemos que no se aleja tanto de lo aceptable para tratar esta variable como si fuese normal (+-1,5). Así, se utilizó la prueba de t-Student para comparar medias entre dos grupos, por ejemplo, entre hombres y mujeres. Para comparar medias entre tres o más grupos se usó ANOVA (por ejemplo, comparar entre cuatro tramos etarios). Si bien desde un criterio estadístico podría exigirse pruebas no paramétricas al no cumplirse estrictamente el supuesto de normalidad, hemos optado por estas pruebas son más claramente interpretables y simples para el lector.

Además, debe señalarse que estas pruebas buscan identificar no sólo si existen diferencias entre las medias o en las distribuciones, sino que buscan determinar si esas diferencias son o no significativas. Esto se establece mediante la “significancia” o “p-valor” que, en términos muy generales y simplificados, indica la probabilidad de que una diferencia de medias o proporciones encontrada entre los grupos comparados, sea sistemática y no aleatoria, es decir que no sea producto del azar<sup>70</sup>. Cuando este valor es inferior, por ejemplo, a 0,05, 0,01 ó 0,001, se indica que la probabilidad de que las variables no estén relacionadas es inferior al 5% (\*), 1% (\*\*) o 0,1% (\*\*\*) respectivamente, lo que permite asumir con bastante certeza que las variables sí están asociadas. Usualmente este coeficiente se marca o reemplaza con uno, dos o tres asteriscos respectivamente.

Cuando se compran tres o más grupos, la significancia sólo indica que al menos entre alguno de los grupos comparados hay diferencias, pero no permite saber entre cuáles. Por ello, cuando se han observado relaciones significativas, hemos ejecutado pruebas post hoc entre cada grupo (1-1) para identificar entre cuáles grupos se presenta la diferencia.

Finalmente, se efectuaron análisis correlacionales, que permiten conocer en qué medida al aumentar un valor en una variable X (por ejemplo, años de estudios), se produce un aumento o disminución en otra variable Y (por ejemplo, ingresos). Para esto utilizamos la prueba de correlación de Pearson. La significancia estadística aquí debe entenderse en el mismo sentido expresado en el párrafo anterior.

Tanto los estudios comparativos como los correlacionales, nos permiten saber si, por ejemplo, una determinada puntuación en una variable (por ejemplo, DP o MPD) están asociados a las puntuaciones en otra variable (por ejemplo, sexo, edad, escalafón).

### 3. Resultados

#### 3.1. Resultados Descriptivos

La tabla siguiente (Tabla I) muestra los resultados descriptivos de la variable dependiente DP y MPD en el Poder Judicial:

---

<sup>70</sup> Por ejemplo, si comparamos los ingresos de una persona de acuerdo al sexo (hombre/mujer), podríamos encontrarnos con que un hombre gana en promedio \$400.000 y una mujer \$392.000, y no sabríamos si se trata de una diferencia poco significativa y azarosa (tal vez 2 o 3 hombres tenían un ingreso muy alto), o bien es porque vivimos en una sociedad machista que otorga menor salario a mujeres. La prueba de significancia o p valor, muestra que ciertas diferencias entre grupos son suficientemente altas o significativas para afirmar que hay una relación sistemática entre sexo e ingreso.

Tabla I  
Información descriptiva para DP y MPD.

|  | % (frecuencia) |
|--|----------------|
| <b>DP</b>  |                |
| Pregunta filtro: ¿Ha experimentado u observado alguna vez trato discriminatorio (diferente y perjudicial) hacia algún/a funcionario/a del poder Judicial? (Sí) | 45,6% (1957)   |
| <b>MPD (sobre 1957 casos)</b>  |                |
| ¿Cuál (es) ha experimentado u observado que han sido el (los) motivos de discriminación?   |                |
| Razones educacionales  | 43,9% (861)    |
| Edad   | 42,8% (839)    |
| Ser mujer y maternidad   | 39,2% (722)    |
| Orientación sexual   | 22,3% (437)    |
| Bajos ingresos y origen Social   | 17,7% (323)    |
| Cargo, jerarquía y poder   | 17,7% (323)    |
| Pertenecer a alguna etnia  | 15,4% (302)    |
| Profesar alguna religión   | 11,6% (227)    |
| Tener alguna discapacidad  | 10,3% (202)    |
| Ser hombre y/o paternidad  | 6,6% (130)     |
| Otros tipos de discriminación.   | 6,5 % (127)    |
| Identidad de género  | 6,0% (118)     |
| Ser extranjero   | 4,6% (90)      |
| Apariencia física  | 4,1% (80)      |
| Inclinación política   | 1,0% (20)      |

La Tabla I muestra que aproximadamente uno de cada dos funcionarios/as (45,6%) señala haber experimentado u presenciado discriminación (DP). Respecto a los MPD, aquellos motivos percibidos como más recurrentes fueron la discriminación por motivos educacionales, edad y por el ser mujer (y la maternidad), presentando valores cercanos o superiores al 40%. Luego, los MPD por orientación sexual, origen social (o nivel socioeconómico), por cargo, jerarquía y poder, por pertenecer a alguna etnia, por motivos religiosos o por tener alguna discapacidad, son percibidos como medianamente recurrentes, que oscilan entre 10% y 22% aproximadamente. Finalmente, la discriminación por ser hombre (o paternidad), identidad de género, ser extranjero, apariencia física, inclinación política y “otros motivos”, se perciben como motivos menos recuentes para la discriminación y presentan valores inferiores al 7%.

### 3.2. Resultados bivariados

Aunque usualmente preferimos presentar las tablas en conjunto con los resultados, tenemos presente que el público objetivo podría desalentarse con la lectura de tablas estadísticas. Por ello, se describen sucintamente los resultados en forma de texto con el respaldo de lo afirmado en las tablas que estarán anexadas al final del texto.

#### 3.2.1. DP y MPD de acuerdo al perfil sociodemográfico

##### 3.2.1.1. DP y perfil sociodemográfico

En lo que respecta a la DP y el perfil sociodemográfico, se encontró que las mujeres declaran haber presenciado o experimentado significativamente mayor discriminación (49,8%) que los hombres (40,2%). En relación al nivel educativo se identificaron diferencias significativas entre quienes cuentan con estudios universitarios y/o de postgrado completos (47,1%) versus quienes poseen estudios técnicos completos o universitarios incompletos (43,3%) y versus quienes no poseen estudios hasta quienes han alcanzado enseñanza media completa (38,8%), siendo estos dos últimos grupos quienes presentan menores niveles de DP. No se encontraron diferencias significativas al comparar entre los otros grupos mediante pruebas post hoc.

Además, no habría diferencias en la DP de acuerdo a la edad, ni respecto al tener pareja o ser padre/madre<sup>71</sup>.

### *3.2.1.2. MPD y perfil sociodemográfico*

En cuanto a los MPD, únicamente se observaron diferencias significativas de acuerdo al sexo, donde las mujeres señalan haber identificado en menor medida (media=2,75) que los hombres (media=3,13) motivos para la discriminación. No se observaron diferencias significativas de acuerdo al tramo etario o el nivel educacional, así como tampoco respecto al ser padre o madre. Esto evidenciaría que los MPD serían transversales y bastante homogéneos de acuerdo a estas variables<sup>72</sup>.

### *3.2.2. DP y MPD de acuerdo a variables institucionales*

#### *3.2.2.1. DP y variables institucionales*

Al evaluar la DP en relación a las variables institucionales, se identificaron diferencias significativas de acuerdo al escalafón. Las diferencias significativas se presentaron principalmente entre el grupo de personas a Contrata y Honorarios (42,4%) con el escalafón primario (51%) y al escalafón de Empleados (46,3%), donde las personas a contrata y a honorarios presentaron significativamente menores niveles de DP. Respecto al tamaño de la Corte, se encontró además que mientras mayor es el tamaño de la Corte, mayor es la DP, aunque debe precisarse que esta correlación es sumamente débil ( $r=0,050$ )<sup>73</sup>.

No se encontraron diferencias significativas al comparar las distribuciones de acuerdo al lugar de trabajo (Corte Suprema o Corte de Apelaciones). Tampoco se encontraron diferencias respecto a la paridad de género. Es decir, en aquellos tribunales con mayor presencia de mujeres, no habría una mayor o menor DP<sup>74</sup>.

#### *3.2.2.2. MPD y variables institucionales*

Respecto a los MPD de acuerdo a las variables institucionales, no se identificaron diferencias significativas al comparar de acuerdo a escalafón, Corte de trabajo, paridad de género o tamaño de la Corte. Esto mostraría que los motivos para la MPD serían transversales a estas variables y no habría una percepción heterogénea en torno a este tema<sup>75</sup>.

### *3.2.3 DP y MPD de acuerdo a variables de género*

#### *3.2.3.1. DP y variables de género*

Al estudiar el vínculo entre la DP con variables de género, se identificaron varias asociaciones significativas. Así, quienes declaran haber presenciado o experimentado acoso sexual en el trabajo, presentarían mayores niveles de DP (84,2%) en comparación con quienes no han experimentado o presenciado este tipo de conductas. Además, quienes declaran haber tenido formación en temas de género, presentarían significativamente mayores niveles de DP (50,4%) respecto de quienes no han tenido este tipo de formación (44,8%). Finalmente, quienes declaran haber presenciado o experimentado hostigamiento laboral de contenido sexual, presentan significativamente mayores niveles de DP respecto de quienes no han presenciado

---

<sup>71</sup> Ver Anexos, tablas II y V.

<sup>72</sup> Ver Anexo, tablas II y V.

<sup>73</sup> Ver Anexo, tablas III y V.

<sup>74</sup> Ver Anexo, tablas III y V.

<sup>75</sup> Ver Anexo, tablas III y V.

estos comportamientos. No se evidenciaron relaciones significativas entre las actitudes igualitarias de género y la mayor o menor DP<sup>76</sup>.

### 3.2.3.2. MPD y variables de género

Respecto a las variables de género, se muestra que quienes han presenciado o experimentado acoso sexual en el lugar de trabajo, identificarían en mayor medida MPD (media=3,54) respecto de quienes no han presenciado estas situaciones (media=2,76). Del mismo modo, quienes han recibido formación en género también identificarían MPD en mayor medida (media=3,14) (media=3,84) que quienes no lo han hecho. Por último, quienes tienen una menor actitud de género más igualitaria (no sexista), identificarían más MPD, aunque debe especificarse que esta asociación es débil ( $r=0,070$ ), por lo cual este hallazgo debe tomarse con cautela<sup>77</sup>.

## 4. Discusión

Los resultados encontrados muestran que en general la DP y los MPD en relación algunas variables (no todas), sería bastante heterogénea. Esto quiere decir que no todos los grupos perciben la discriminación en la misma medida y que hay diferencias significativas y heterogeneidad en las percepciones.

### 4.1. Discriminación y perfil sociodemográfico

A nivel sociodemográfico, mayores o menores niveles de DP y MPD estarían asociados al sexo y al nivel educativo.

Las mujeres cuentan con mayores niveles de DP y MPD, lo cual es concordante con hallazgos previos que muestran, por ejemplo, que mujeres encuentran mayores barreras para desarrollar sus carreras al interior del PJUD<sup>78</sup>. Esto puede explicarse desde diversos ángulos. Las mujeres son víctimas en mucho mayor medida que los hombres de discriminación por el solo hecho de ser mujeres (estereotipos asociados a sus capacidades, roles, etc.), por ser madres, por los costos asociados a la maternidad y la crianza que el empleador estima que significa contratar a una mujer, entre otras formas de discriminación, porque la carga de las labores reproductivas y de cuidados sigue perjudicando a las mujeres<sup>79</sup>. Aquí impera una concepción de los cuidados asociados al rol reproductivo asignado social y culturalmente a las mujeres y que se reproduce por prácticas culturales, que implica brechas en las tareas de cuidado y por la falta del enfoque de co-responsabilidad a nivel familiar.

Por ello, también pueden identificar más MPD, puesto que esta discriminación es vivida, pero, además, por el hecho que la experiencia de ser víctima les permitiría identificar acciones discriminatorias contra otra, puesto que pueden empatizar más con otras formas de discriminación.

En lo que respecta al nivel educativo, quienes han alcanzado estudios universitarios y/o de postgrado completos, tendrían mayores niveles de DP frente a grupos con menores niveles educativos, aunque no hay una relación entre educación y los MPD. Teóricamente, quienes poseen mejores niveles educativos experimentan menores niveles de discriminación<sup>80</sup>, por lo que es posible pensar razonablemente que la DP, en este caso, significaría que existiría una mayor sensibilidad para identificar situaciones de discriminación que afectan a terceros más que

<sup>76</sup> Ver Anexo, tablas IV y V.

<sup>77</sup> Ver Anexo, tablas IV y V.

<sup>78</sup> PODER JUDICIAL DE CHILE (2018b), pp. 76-94; PODER JUDICIAL DE CHILE (2020), pp. 106,118; UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN (2020), pp. 29-40.

<sup>79</sup> COMUNIDAD MUJER (2017), pp.2-12; PNUD (2019), pp. 2,6 y 26.

<sup>80</sup> HORBATH Y GARCIA (2014), pp. 465-495.

a ellos. Así, es posible que muchas personas con menores niveles educativos experimenten sensación de malestar psicológico, ansiedad, evalúen como injustas ciertas situaciones (propias o ajenas), pero no puedan calificarlas y/o clasificarlas bajo el concepto de “discriminación”, sobre todo en aquellos casos de discriminación indirecta o cuando los motivos no son suficientemente evidentes y explícitos. De esta forma, pensamos que una mejor formación, basada en temas vinculados a derechos humanos, salud mental, ética, entre otros tópicos, - usualmente enseñados en estudios superiores- contribuiría a identificar de mejor forma casos de discriminación.

No se detectaron diferencias de acuerdo edad, condición civil o el ser padre/madre. Esto significaría que los niveles de DP y los MPD serían más bien homogéneos y transversales para estos grupos el ser padre o madre, que el tener pareja, o el pertenecer a un determinado grupo etario no contribuye a aumentar o disminuir los niveles de DP o MPD. No tenemos una explicación clara para este fenómeno, lo cual debiese explorarse en futuras investigaciones.

#### 4.2. Discriminación y variables institucionales

A nivel de variables institucionales, se encontró que la DP se encuentra asociada al escalafón de pertenencia y al tamaño de la Corte, aunque no se encontraron asociaciones significativas con los MPD.

El escalafón primario, secundario y de empleados, corresponden a los grupos que presentan mayores niveles de discriminación percibida, y poseen niveles que son bastante homogéneos entre sí, puesto que entre estos grupos no hay diferencias significativas. La principal diferencia se presenta respecto al grupo de personal a Contrata y Honorarios. Este resultado es comprensible si se tiene presente que mientras el escalafón primario, secundario y de empleados, desempeña un trabajo fijo y estable al interior del PJUD, el personal a Contrata y Honorarios tiende a ser más externo y menos estable, por lo cual estaría menos familiarizado con las situaciones de discriminación que pueden ocurrir en el PJUD. En cambio, los restantes escalafones están familiarizados con la organización y su cultura, y viven los procesos institucionales cotidianamente, por lo cual están más expuestos y tienen así más elementos para identificar casos de discriminación.

También se encontró que mientras mayor es el tamaño de la Corte en la cual una persona labora, mayor es la DP, aunque debe recordarse que esta relación es débil. Si asumimos la tesis de que la DP no corresponde tanto a una medida objetiva que reporta situaciones de discriminación, sino que más bien nos habla sobre la capacidad de los individuos para identificar y reconocer situaciones de discriminación que pueden afectarlos a ellos/as mismos o a terceros/as, es posible otorgar sentido a este hallazgo. Usualmente, la cohesión y el apego a la tradición son más frecuentes en comunidades pequeñas que en las grandes, puesto que en las primeras hay mayor homogeneidad de prácticas, valores y normas<sup>81</sup>. Esto implica muchas veces que la diversidad no sea aceptada por amenazar el status quo y a quienes se encuentran ‘dentro del consenso social hegemónico’. La discriminación, aunque sea inconsciente, puede ser vista como una sanción informal y simbólica frente a quienes se apartan de la homogeneidad y consenso de grupo hegemónico. A medida que aumenta el tamaño del grupo, el vínculo social se torna más débil, surge mayor pluralidad de formas de vida, y la adhesión a normas y valores tradicionales tiende así a debilitarse<sup>82</sup>. Esto permite que exista una mayor aceptación de la diversidad y que el pertenecer a grupos con diferentes características no sea castigado. De esta forma, quienes pertenecen a comunidades pequeñas, naturalizarían muchas prácticas discriminatorias, resultándoles más difícil su identificación, opuesto a lo que ocurriría en comunidades más grandes. Así, el trabajar en una Corte de menor tamaño, supondría el estar situado en localidades o zonas con menor población, mientras que opuestamente cortes de mayor tamaño se localizarían en ciudades más grandes donde existe más espacio para la

<sup>81</sup> LORENC (2014), pp.299-322.

<sup>82</sup> CEPAL (2007), pp.6-12; RODRÍGUEZ Y COSTA (2013), pp.115-134.

diversidad y pluralidad de formas de vida, y menor espacio para la discriminación. El hecho de que esta relación sea débil puede explicarse porque en contexto de globalización y migración interna, resulta difícil pensar que haya comunidades que no sean de algún modo heterogéneas. Muchas veces, personas que han vivido en grandes ciudades, desarrollan sus carreras en zonas pequeñas y más tradicionales (Cortes de menor tamaño) y viceversa, personas de zonas pequeñas, migran para trabajar en grandes ciudades, lo cual puede dar cuenta del vínculo estadístico débil.

No se encontraron relaciones significativas con la Corte de trabajo, lo cual indicaría que el desempeñar funciones cerca del poder central (donde puede haber mayor monitoreo y control), no se relacionaría con mayores niveles de DP ni de los MPD. Tampoco se identificó una relación entre la paridad de género con la DP y los MPD. Esto indicaría que la mayor presencia de mujeres magistradas no tendría relación con la DP o los MPD.

### 4.3. Discriminación laboral y variables de género

La DP y los MPD presentaron relaciones bastante claras con las variables de género estudiadas.

Interesantemente, la DP y los MPD se encuentran claramente asociadas al acoso sexual en el lugar de trabajo y al hostigamiento laboral con contenido sexual. Estas dos últimas prácticas -en las cuales usualmente son las mujeres las víctimas-, se basan en la errónea creencia de que las mujeres son el sexo débil y de que el hombre tiene atribuciones sobre la sexualidad de la mujer<sup>83</sup>. Aunque técnicamente ambas prácticas no son formas de discriminación, poseen componentes similares, puesto que ambos implican tratos desiguales, se aplican a grupos vulnerables, se basan en creencias o estereotipos sobre la mujer que carecen de justificación, y generan sufrimiento psicológico, riesgo de pérdida de empleo, siendo así una situación injusta que afecta mayormente a las mujeres y sus derechos humanos. Por ello, se ha planteado que el acoso y el hostigamiento podrían ser manifestaciones de la discriminación laboral<sup>84</sup>. Esto implicaría sostener que, en las reparticiones u organizaciones en las que existe acoso sexual u hostigamiento laboral, también existiría la tendencia a que se produzca discriminación laboral por diversos motivos y no sólo de razones de género. Esto ocurriría porque las acciones de este tipo -discriminación, acoso, hostigamiento- están guiadas por disvalores de base que son similares, tales como la injusticia, el abuso de poder o poco valor asignado a los derechos humanos, y que estarían presentes en mayor o menor grado en la cultura organizacional, dando origen a estas prácticas.

Desde otro ángulo (no excluyente con el anterior), también puede pensarse que quienes han experimentado o atestiguado casos de hostigamiento o acoso sexual, desarrollarían cierta sensibilidad, siendo así más sensibles al momento de identificar situaciones de discriminación. De esta manera, cuando ciertas prácticas se tornan recurrentes, quienes desempeñan funciones en ese entorno, desarrollan mayor sensibilidad para identificar acciones que son injustas, abusivas, dañan la salud mental y los derechos humanos de trabajadores/as.

Esto explicaría también la relación entre acoso y hostigamiento, por una parte, y DP y los MPD por otra. Asimismo, también podría pensarse que, desde el punto de vista de las percepciones, las personas tal vez no distinguen claramente entre discriminación, acoso u hostigamiento, y consideren que estas prácticas son todas formas de discriminación sin diferenciarlas, lo cual también podría ser plausible dado que esta distinción posee un componente técnico importante. Esta explicación es coherente con los datos, pero también estamos conscientes de que debiese ser explorada (e intentar ser corroborada) con mayor profundidad en futuros estudios, posiblemente mediante de tipo cualitativos.

Por otra parte, quienes poseen formación en género presentarían mayores niveles de DP y MPD. De esta forma, una línea explicativa se relaciona con el objetivo de 'deconstrucción' que

<sup>83</sup> DUARTE Y GARCÍA-HORTA (2016), pp.107-158.

<sup>84</sup> FRÍAS (2011), pp.240-235; CAAMAÑO Y UGARTE (2014), pp.67-90; ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2012), pp.1-8. Revista Lus et Praxis, Año 28, Nº 1, 2022



persigue este tipo de estudios. Las relaciones de género tienden a naturalizarse y normalizarse en la sociedad. En este contexto, la formación en género podría contribuir a los procesos de deconstrucción, entregando competencias para identificar comportamientos discriminatorios que antes se concebían como naturales o normales naturalizados, no sólo en relación al género, sino también a otras formas de discriminación. Esto podría indicar que la capacidad y sensibilidad adquirida en cursos de género vinculada a una visión crítica de las relaciones sociales, sería transferible a otras esferas. Esto resulta coherente con la teoría, aunque dado que se trata de estudios correlacionales, no es posible inferir causalidad. En consecuencia, también podría pensarse que quienes poseen una mayor sensibilidad frente a temas de discriminación, sean también quienes más se interesan por cursar estudios relacionados con temas de género, por lo cual debe tenerse cierta cautela con la lectura de los datos.

En esta misma línea, aunque no se encontró una relación entre actitudes de género más igualitarias (o menos sexistas) con la DP, sí se evidenció una correlación positiva con los MPD, aunque débil. Quienes poseen actitudes menos sexistas y más igualitarias en torno al género identificarían más motivos de discriminación. El poseer una postura poco sexista, supone que las personas se encontrarían más deconstruidas en materia de género. Es decir, considerarían que no hay roles naturales para hombres o mujeres, sino que comprenden que estos roles son construcciones sociales. Una persona que posee mayores niveles de deconstrucción, estaría en mejor posición para identificar formas de discriminación avaladas por creencias tradicionales de la cultura, e identificar así que ciertas prácticas o decisiones basadas en estas creencias carecen de fundamentación racional, como lo es la discriminación.

Los resultados anteriores muestran que, si bien la DP y reportada es homogénea porque no varía mucho de acuerdo entre ciertos grupos o no se ve afectada por algunas variables, esto no siempre ocurre de este modo, ya que los niveles de DP y los MPD pueden variar de acuerdo a otras variables. Así estos niveles de DP y MPD pueden aumentar o disminuir dependiendo del escalafón, el sexo, el haber cursado o no cursos de género, el haber o no presenciado o experimentado prácticas similares como el acoso u hostigamiento, todo lo cual permite avanzar en la comprensión de este preocupante fenómeno que afecta los derechos y salud mental de muchas personas.

## 5. Conclusiones

En Chile no son pocas las investigaciones que estudian la discriminación. Sin embargo, éstas se encuentran mayoritariamente enfocadas en estudiar la discriminación hacia los grupos históricamente discriminados, tales como pueblos originarios, mujeres, inmigrantes, personas en situación de discapacidad o personas de la diversidad sexual. Además, estos tipos de discriminación se han estudiado en contextos específicos como la escuela, los espacios públicos, en acceso a servicios públicos o en el trato recibido por los órganos del Estado. Existen pocas investigaciones focalizadas en la discriminación general y en instituciones públicas como lo es PJUD. De esta manera, el Estudio Diagnóstico de la Perspectiva de Género en Poder Judicial chileno, es de los pocos instrumentos que mide variadas formas de discriminación dentro de su propia organización, y provee de una muestra de suficiente tamaño para alcanzar hallazgos que, creemos, deberían ser estables, lo cual es una gran ventaja. Tenemos presente que la medición tiene importantes limitaciones y que próximos estudios diagnósticos debiesen subsanar, sobre todo aquellos relacionados con la calidad de las preguntas formuladas, lo que afecta la fiabilidad y validez de la medición. Sin embargo, esto no ha impedido alcanzar interesantes resultados.

De esta manera, el hallazgo más interesante encontrado en este trabajo es que la percepción de discriminación propia o hacia un tercero y sus motivos no constituye un fenómeno homogéneo, sino que esta percepción se encuentra influenciada o relacionada por ciertas variables sociodemográficas, institucionales y de género. Esto permite avanzar en la comprensión de la discriminación laboral en instituciones que ejercen la función jurisdiccional y

creemos que constituye un primer paso para entender mejor este fenómeno poco estudiado en estos contextos institucionales.

#### BIBLIOGRAFÍA CITADA

- AÑÓN, MARÍA JOSÉ (2013): “Principio antidiscriminatorio y determinación de la desventaja”, en: *Isonomía Revista de teoría y filosofía del derecho* (Nº 39), pp. 127-157.
- ARAÚJO, DAWSON (2009): “Discrimination, stress, and acculturation among Dominican immigrant women”, en: *Hispanic Journal of Behavior Science* (Nº 31), pp. 96-111.
- ARELLANO, ANDRÉS (2018): “La discriminación en la legislación social chilena. La necesidad de profundizar su estudio” en: Arellano, Pablo (Ed.), *La discriminación en la legislación social chilena* (Santiago, Colección de Derecho PUCV), pp. 9-23.
- ARREDONDO, FLORINA; VELÁZQUEZ, LUZ Y DE LA GARZA, JORGE (2013): “Políticas de diversidad y flexibilidad laboral en el marco de la responsabilidad empresarial. Un análisis desde la perspectiva de género”, en: *Estudios Gerenciales* (Nº 29) pp. 161-166.
- ASTETE, JAIME; SANHUEZA, HORACIO Y ROJAS, OSVALDO (2006): “Diagnóstico de discriminación laboral en las personas mayores de 45 años en las grandes tiendas del sector comercial en la ciudad de Valdivia”, en: Universidad Austral de Chile. Disponible en: <http://cybertesis.uach.cl/tesis/uach/2006/feh556d/doc/feh556d.pdf> [visitado el 05 de abril de 2020].
- BOBOWIK, MAGDALENA; WŁODARCZYK, ANNA Y LAY-LISBOA, SIU (2017): “Dark and bright side of claiming discrimination: Making attributions to prejudice and social wellbeing among immigrants in Spain”, en: *Universitas Psychologica* (Año 16, Nº 5) pp. 1-15.
- CAAMANO, EDUARDO (2001): “La discriminación laboral indirecta”, en: *Revista de Derecho* (Año 12, Nº 2), pp. 67-81.
- CAAMANO, EDUARDO (2003): “La tutela del derecho a la no discriminación por razones de sexo durante la vigencia de la relación laboral”, en: *Revista Derecho (Valdivia)* (Nº 14), pp. 25-41.
- CAAMAÑO ROJO, EDUARDO (2005): *El derecho a la no discriminación en el empleo* (Santiago, Editorial LexisNexis).
- CAAMAÑO, EDUARDO Y UGARTE, JOSÉ (2014): “El acoso laboral: tutela y prueba de la lesión de los derechos fundamentales”, en: *Ius et Praxis* (Año 20, Nº 1), pp. 67-90.
- CACCIAMALI, MARÍA CRISTINA Y TATETI, FABIO (2013): “Género y salarios de la fuerza de trabajo calificada en Brasil y México”, en: *Revista problemas del desarrollo* (Año 172, Nº 4), pp. 53-79.
- CASTAÑEDA, LILIANA Y CONTRERAS, KARLA (2012): “Jóvenes y discriminación: la naturalización de las violencias”, en: *Revista Electrónica de Psicología Iztacala* (Año 15, Nº 2), pp. 485-503.
- CASTRO, JOSÉ (2001): “Discriminación en las relaciones laborales. Algunos casos particulares”, en: *Boletín Dirección del Trabajo* (Nº 146), pp. 1-23.
- CAVALCANTE, ALANA (2018): “Discriminación interseccional: concepto y consecuencias en la incidencia de violencia sexual contra mujeres con discapacidad”, en: *Journal of Feminist, Gender and Women Studies* (Nº 7), pp. 15-26.
- CENTRO REGIONAL DE DERECHOS HUMANOS Y JUSTICIA DE GÉNERO, CORPORACIÓN HUMANAS (2017): “Percepciones de las mujeres sobre su situación y condiciones de vida en Chile. Duodécima Encuesta Nacional”. Disponible en: <http://www.humanas.cl/wp-content/uploads/2017/12/ENCUESTA-HUMANAS-2017-VERSI%C3%93N-FINALNOV.pdf>. [visitado el 24 de abril de 2020].

CEPAL; FAO; ONU MUJERES; PNUD Y OIT (2013): Informe Regional: Trabajo decente e igualdad de género. Políticas para mejorar el acceso y la calidad del empleo de las mujeres en América Latina y el Caribe (Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo).

CEPAL, OBSERVATORIO DE IGUALDAD DE GÉNERO DE AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE (2016): “Tiempo Total de Trabajo”. Disponible en: <https://oig.cepal.org/es/indicadores/tiempo-total-trabajo> [visitado el 25 de abril de 2020].

CEPAL (2007): “Cohesión Social. Inclusión y sentido de pertenencia en América Latina y el Caribe”, en: Secretaría General Iberoamericana, Santiago de Chile. Disponible en: [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/2812/2/S2007000\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/2812/2/S2007000_es.pdf). [visitado el 25 de abril de 2020].

COMUNIDAD MUJER (2017): “Mujer y trabajo: Uso del tiempo y la urgencia por compartir las tareas domésticas y de cuidado”. Disponible en: [http://www.comunidadmujer.cl/biblioteca-publicaciones/wp-content/uploads/2017/04/BOLETIN-38-marzo-2017-baja\\_vf.pdf](http://www.comunidadmujer.cl/biblioteca-publicaciones/wp-content/uploads/2017/04/BOLETIN-38-marzo-2017-baja_vf.pdf) [visitado el 22 de agosto de 2020].

CONTRERAS, DANTE; RUIZ-TAGLE, JAIME Y SEPÚLVEDA, PAULINA (2013): “Migración y Mercado laboral en Chile”, en: Universidad de Chile. Disponible en: <http://econ.uchile.cl/uploads/publicacion/90fe3b38792cfc9f7d2998e6e8ceda881499952.pdf> [visitado el 27 de abril de 2020].

CORNEJO, BELLEI (2016): “Antidiscriminación: Una perspectiva desde el derecho comparado”, en: Espacio público (Nº 33), pp. 1-206.

DÍAZ, IVÁN (2013): “Ley chilena contra discriminación. Una evaluación desde los derechos internacional y constitucional”, en: Revista Chilena de Derecho (Nº 40), pp. 635-668.

DUARTE, JOSÉ Y GARCÍA-HORTA, JOSÉ (2016): “Igualdad, equidad de género y feminismo, una mirada histórica a la conquista de los derechos de las mujeres”, en: Revista CS (Nº 18), pp. 107-158.

ESQUIVEL, LORENA (2016): “Mayor Discriminación laboral en Chile ocurre en ámbitos profesionales más clasificados”, en: Economía 24 Horas. Disponible en: <https://www.24horas.cl/economia/mayor-discriminacion-laboral-en-chile-ocurre-en-ambitos-profesionales-mas-calificados-1907315> [visitado el 24 de abril de 2020].

FRÍAS, SONIA (2011): “Hostigamiento, acoso sexual y discriminación laboral por embarazo en México”, en: Revista Mexicana de Sociología (Año 72, Nº 2), pp. 329-365.

FUENTEALBA, PABLO; SÁNCHEZ, GABRIELA; GAUCHÉ, XIMENA; SANTANA, DANIELA; RIOSECO, VALENTINA; SANHUEZA, CYNTHIA; GONZÁLEZ- FUENTE, RODRIGO; DOMÍNGUEZ, ÁLVARO; BUSTOS, CECILIA; PÉREZ, CECILIA Y BARRIA, MANUEL (2020): “Algunas variables que influyen en las representaciones de género en el poder judicial de Chile.” En: Revista CES Derecho (Vol. 11, Nº 1, enero a junio), pp. 28-54.

GAMONAL, SERGIO (2020): Fundamento de Derecho Laboral (Santiago, Editorial DER).

GOBIERNO DE CHILE (2013): Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad (Santiago, Departamento de Inclusión Laboral, Servicio Nacional de Discapacidad).

GOBIERNO DE CHILE (2017): Condiciones y representación de las mujeres en el sector público (Santiago, Dirección Nacional de Servicio Civil).

GOBIERNO DE CHILE (2020): La mujer y el trabajo (Santiago, Dirección del trabajo).

GONZÁLEZ, MARCO (2018): “Relaciones sociales de discriminación en espacios de aprendizaje en la carrera de psicología a distancia en la Universidad Nacional Autónoma de México” en: Revista de Investigación Educativa (Nº 26), pp. 21-43.

HANSEN, NINA Y SASSENBERG, KAY (2006): "Does social identification harm or serve as a buffer? The impact of social identification on anger after experiencing social discrimination", en: *Personality and Social Psychology Bulletin* (Nº 32), pp. 983-996.

HERNÁNDEZ, CLAUDIA; JIMÉNEZ, MARTHA Y GUADARRAMA, EDUARDO (2015): "La percepción del hostigamiento y acoso sexual en mujeres estudiantes en dos instituciones de educación superior", en: *Revista de la Educación Superior* (Nº 176), pp. 63-82.

HERRERA, ANTONIO; PINA, AFRODITI; HERRERA, CARMEN Y EXPÓSITO, FRANCISCA (2014): "¿Mito o realidad? Influencia de la ideología en la percepción social del acoso sexual", en: *Anuario de Psicología Jurídica* (Nº 24), pp. 1-7.

HORBATH, JORGE Y GARCÍA, AMALIA (2014): "Discriminación laboral y vulnerabilidad de las mujeres frente a la crisis mundial en México", en: *Revista Economía, sociedad y trabajo* (Año 14, Nº 45), pp. 465-495.

INSTITUTO NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS (INDH) (2017): *Informe Anual de los Derechos Humanos en Chile* (Santiago, Dirección de Estudios INDH).

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS (2015a): "Encuesta Nacional del Uso del Tiempo". Disponible en: <http://webanterior.ine.cl/estadisticas/menu-sociales/enut> [visitado el 30 de julio de 2020].

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS (2015b): *Mujeres en Chile y Mercado del trabajo. Participación laboral femenina y brechas salariales* (Santiago, Departamento de Estudios Laborales y sociales).

IRIARTE, CLAUDIA (2018): "La discriminación estructural de género y su recepción sistemática en el sistema de derechos humanos", en: *Anuario de derechos humanos* (Nº 14), pp. 55-76.

IRURETA, PEDRO (2006): "Constitución y orden público laboral. Un análisis del artículo 19 Nº 16 de la Constitución chilena", en: *Facultad de Derecho Universidad Alberto Hurtado* (Coord.), *Colección de Investigaciones Jurídicas 9* (Santiago, Universidad Alberto Hurtado), pp.7-233.

LIZAMA, LUIS Y UGARTE, JOSÉ (1998): *Interpretación y derechos fundamentales en la empresa* (Santiago, Editorial ConoSur).

LÓPEZ, DAVID (2016): "Discriminación y exclusión: tendencias en las brechas étnicas de ingresos urbanos y rurales en Chile", en: *Grupo de Trabajo desarrollo con cohesión territorial*. Disponible en: [http://rimisp.org/wp-content/files\\_mf/1470422258Lopez2016Discriminacionyexclusion\\_editadov2.pdf](http://rimisp.org/wp-content/files_mf/1470422258Lopez2016Discriminacionyexclusion_editadov2.pdf) [visitado el 28 de julio de 2020].

LORENC, FEDERICO (2014): "Émile Durkheim y la Teoría Sociológica de la Acción", en: *Andamios* (Año 11, Nº 26) pp. 299-322.

MENDOZA, MIGUEL; CARDERO, MARÍA Y ORTIZ, ALEJANDRA (2017): "Algunos hechos estilizados y explicativos sobre el diferencial y la discriminación salarial por sexo en México, 1987-2015", en: *Investigación Económica* (Año LXXVI, Nº 301), pp. 103-135.

MOVILH (2013): *Por un Chile diverso: propuestas contra la discriminación* (Santiago, MOVILH).

MOVILH (2019): *XVIII Informe anual de derechos humanos. Diversidad sexual y de género en Chile* (Santiago, MOVILH).

NEXO ABOGADOS (2016): "Chile y la discriminación laboral, en Defensa de los derechos laborales". Disponible en: <https://www.nexoabogados.cl/blog/articulos/chile-y-la-discriminacion-laboral> [visitado el 05 de abril de 2020].

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2012): "El hostigamiento o acoso sexual, en Género, salud y seguridad en el trabajo". Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san\\_jose/documents/publication/wcms\\_227404.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227404.pdf) [visitado el 07 de agosto de 2020].

OTIC DEL COMERCIO; SERVICIOS Y TURISMO Y UNIVERSIDAD DE CHILE (2016): Mercado Laboral, adulto mayor y personas próximas a jubilar en Chile: línea base y recomendaciones de diseño programático para los sectores de comercio, servicios y turismo, con foco en mujeres (Santiago de Chile, Universidad de Chile).

PERALTA, MARÍA Y PATIÑOM, MARÍA (2012): “Significados construidos por dos trabajadores respecto al hostigamiento laboral que aducen estar viviendo”, en: Universidad de la Sabana. Disponible en: <https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/4396/131116.PDF?sequence=1&isAllowed=y> [visitado el 26 de julio de 2020].

PODER JUDICIAL DE CHILE (2016): Estudio Diagnóstico de la perspectiva de género en el Poder Judicial Chileno (Santiago, PJUD).

PODER JUDICIAL DE CHILE (2018a): Política de igualdad de género y no discriminación (Santiago, PJUD).

PODER JUDICIAL DE CHILE (2018b): Condicionantes de género en la movilidad y ascensos a los cargos de mayor jerarquía en el Poder Judicial (Santiago, EGP economía y gestión pública).

PODER JUDICIAL DE CHILE (2020): Desarrollo profesional ascendente y acceso a los cargos de mayor jerarquía en el Poder Judicial de Chile (Santiago, SAGAZ).

PROGRAMA DE LAS NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO (PNUD) (2016): “Informe sobre desarrollo Humano 2016. Panorama general”. Disponible en: [http://hdr.undp.org/sites/default/files/HDR2016\\_SP\\_Overview\\_Web.pdf](http://hdr.undp.org/sites/default/files/HDR2016_SP_Overview_Web.pdf). [visitado el 05 de mayo de 2020].

PROGRAMA DE LAS NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO (PNUD) (2019): “Informe Una década de cambios hacia la igualdad de género en Chile (2009-2018)”. Disponible en [https://www.cl.undp.org/content/chile/es/home/library/womens\\_empowerment/una-decada-de-cambios-hacia-la-igualdad-de-genero--2009-2018-.html](https://www.cl.undp.org/content/chile/es/home/library/womens_empowerment/una-decada-de-cambios-hacia-la-igualdad-de-genero--2009-2018-.html) [visitado el 05 de mayo de 2020].

RESURRECCIÓN, LILIANA (2017): “La discriminación y algunos de sus calificativos: directa, indirecta, por diferenciación, interseccional (o múltiple) y estructural”, en: Pensamiento Institucional (Nº 22), pp. 255-290.

RODRÍGUEZ, ALFREDO Y COSTA, ANA (2013): “Morality of social bonds and moral education in Durkheim”, en: Educación XXI (Año16, Nº 2), pp. 115-134.

RODRÍGUEZ, MATÍAS (2018): Principios y criterios normativos para justificar la elección de los modelos sospechosos no listados en el derecho a la no discriminación en el empleo: una aproximación desde el derecho comparado en: en: Arellano, Pablo (Ed.), La discriminación en la legislación social chilena (Santiago, Colección de Derecho PUCV), pp. 171-203.

SABATER, MARÍA (2014): “La interacción trabajo-familia. La mujer y la dificultad de la conciliación laboral”, en: Lan Harremanak (Año 30, Nº 1), pp. 163-198.

SZÉKELY, MIGUEL (2006): Un nuevo rostro en el espejo: percepciones sobre la discriminación y la cohesión social en México (Santiago de Chile, Comisión Económica para América Latina y el Caribe).

TAJFEL, HENRI (1984): Grupos humanos y categorías sociales (Barcelona, Herder).

UGARTE, JOSÉ (2013): El derecho a la no discriminación en el trabajo (Santiago, Colección ensayos jurídicos, Legal Publishing).

UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN (2020): Protocolo de actuación para la atención en justicia con enfoque de género y diversidad sexual (Concepción, Universidad de Concepción).

URETA, LORENA (2016): “Empleo público con enfoque de género. La realidad de Chile: avances y desafíos”, en: XXI Congreso Internacional sobre la Reforma del estado y la Administración pública, Santiago de Chile. Disponible en:

<https://documentos.serviciocivil.cl/actas/dnsc/documentService/downloadWs?uuid=a5c79e38-23f3-4d3b-9a88-c4797d906a20> [visitada el 30 de julio de 2020].

#### JURISPRUDENCIA CITADA

ATALA RIFFO Y NIÑAS VS. CHILE (2012): Corte Interamericana de Derechos Humanos 24 de febrero de 2012 (Fondo, reparaciones y costas), Serie C 239, en: [https://corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec\\_239\\_esp.pdf](https://corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_239_esp.pdf)

SINDICATO DE TRABAJADORES CENTRAL DE RESTAURANTES ARAMARK LTDA CON ARAMARK SERVICIOS MINEROS Y REMOTOS LTDA (2015): Corte Suprema 5 de agosto de 2015 (Unificación de Jurisprudencia), Rol Nº 23.808-2014, en: [www.pjud.cl](http://www.pjud.cl).

#### NORMAS JURÍDICAS CITADAS

CONVENCIÓN INTERAMERICANA CONTRA TODA FORMA DE DISCRIMINACIÓN E INTOLERANCIA (A-69). Organización de los Estados Americanos, 5 de junio de 2013.

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE CHILE, de 1980.

CÓDIGO DEL TRABAJO, de 1931.

CONVENIO DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (Nº. 111), relativo a la discriminación en materia de ocupación y empleo. Organización Internacional del Trabajo, de 25 de junio de 1958.

DICTAMEN ORD. Nº 2660/033, Actualiza la doctrina vigente de esta Dirección, contenida en dictamen Nº 3704/134 de 11.08.2004, a la luz de los efectos de la Ley Nº 20609, que establece medidas contra la discriminación. Dirección del Trabajo, 18 de julio de 2014.

DICTAMEN ORD. Nº 3704/134, fija sentido y alcance de los incisos segundo, tercero y cuarto del artículo 2º, del Código del Trabajo, referidos al derecho a la no discriminación en el ámbito laboral. Dirección del Trabajo, 11 de agosto de 2004.

LEY Nº 20.348, sobre resguardo de derecho a la igualdad de remuneraciones. Diario Oficial, 19 de junio de 2009.

LEY Nº 20.422, establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad. Diario Oficial, 10 de febrero de 2010.

LEY Nº 20.609, establece medidas contra la discriminación. Diario Oficial, 24 de julio de 2012.

LEY Nº 20.940, Moderniza el sistema de relaciones laborales. Diario Oficial, 08 de septiembre de 2016.