



Discriminación laboral en Chile I

Empresas, 06/07/2011



Desde hace algún tiempo, diferentes reportes como el [Informe Latinobarómetro](#) y otros como los analizados en el [Consejo Asesor Presidencial sobre Equidad](#), plantean que existe la opinión generalizada en el país de que en Chile se discrimina por origen social y género.

Una serie de estudios han apoyado esta percepción. Núñez y Pérez (2007) encontraron indicios de que la discriminación basada en [aspectos socioculturales](#) es una práctica que podría estar explicando [diferencias en los ingresos](#) de quienes forman parte del mercado de trabajo (Núñez y Gutiérrez, 2004).

Bravo, Sanhueza y Urzúa (2008), por otra parte, utilizaron una metodología experimental para estudiar la posibilidad

que tenían los hombres de ser llamados a entrevistas de selección comparados con las mujeres; la que tenían los postulantes de comunas de altos ingresos versus los que provenían de municipalidades de bajos ingresos, y la de los postulantes con apellidos asociados a niveles sociales altos comparados con aquellos que tenían apellidos asociados a niveles sociales bajos. No encontraron diferencias significativas en ninguna de estas categorías, si bien sólo estudiaron la probabilidad de que los postulantes fueran llamados a la entrevista personal, y no la decisión final de contratación.

Aun considerando este último estudio, la idea de que existe discriminación laboral es una percepción generalizada entre la población y encuentra un sustento razonable en la evidencia recogida a través de una serie de estudios. A pesar de todo ello, hasta el año 2009 no había registro de demandas por discriminación en los procesos de selección, de acuerdo a la Directora del Trabajo en una entrevista a la revista Ya de El Mercurio.

¿Cómo se explica esta aparente contradicción?. Probablemente parte de eso se deba a las diferencias normativas de Chile con otros países. La [tendencia internacional](#) indica que, abrumadoramente, los países optan por regular de manera específica las prácticas de selección para asegurarse de que no fomenten la discriminación basada en el género, origen, edad o estado civil. En un estudio comparativo de 22 países publicado en el año 2008, se encontró que, con la excepción de Chile, en todas las restantes legislaciones se regulan las prácticas de selección con el fin de asegurar que no fomenten la discriminación (Myors et al, 2008).

A diferencia de lo que sucede con el procedimiento de desvinculación (que está estrictamente reglamentado), el reclutamiento y la selección en Chile se han caracterizado por ser un área de la gestión de personas donde no se aplica ni legislación específica ni regulaciones profesionales de quienes la llevan a cabo. Modificar esa situación podría generar las condiciones para una verdadera igualdad de oportunidades.

Bravo, D.; Sanhueza, C. y Urzúa, S. (2007). An Experimental Study About Labor Market Discrimination: Gender, Social Class And Neighborhood. Documento de trabajo N° 263. Santiago, Departamento de Economía, Universidad de Chile.

Cuevas, A.M. (2009, Noviembre 17) Las preguntas contra las mujeres. Revista Ya. El Mercurio. Págs. 34-39.

Myors, B. et al (2008) International Perspectives on the Legal Environment for Selection. Industrial and Organizational Psychology. 1 (2): 206–246. Departamento de Economía, Universidad de Chile.

Núñez, J. y Gutiérrez, R. (2004). Classism, discrimination and meritocracy in the labor market: the case of Chile. Documento de trabajo N° 208. Santiago, Departamento de Economía, Universidad de Chile.

Núñez, J. y Pérez, G. (2004). “Dime cómo te llamas y te diré quién eres”: la Ascendencia como mecanismo de diferenciación social en Chile. Documento de trabajo N° 269. Santiago

Publicado originalmente en [Personas y Organizaciones](#)

Foto: iloveyukihiko