



Legislación e institucionalidad antidiscriminación en Argentina y Chile

Autor

Matías Meza-Lopehandía G.
Email:
mmezalopehandia@bcn.cl
Tel.: (56) 32 226 3965

Nº SUP: 118202

Resumen

El principio de igualdad y no discriminación se ha constituido como un eje central del derecho internacional de los derechos humanos.

Los textos constitucionales chileno y argentino reconocen la igualdad ante la ley como una de sus bases institucionales y le dan distintas aplicaciones y énfasis.

A nivel legal, ambos países cuentan con leyes antidiscriminación que definen la discriminación a partir de la restricción arbitraria de derechos fundada en ciertas categorías sospechosas. Ahora bien, sólo la legislación chilena contempla un procedimiento y sanciones específicas para ese tipo de actos u omisiones.

Tanto Chile como Argentina cuentan con leyes que buscan resguardar a grupos históricamente desventajados. Así, ambos países cuentan con reconocimiento a la unión homosexual, aunque solo Argentina contempla el matrimonio igualitario; reconocen el derecho a la identidad de género, incluyendo el derecho al cambio de sexo registral; tienen sistemas de cuotas electorales (parlamentarias) para mujeres; declaran la igualdad entre hombres y mujeres en materia laboral, particularmente en cuestiones salariales; y tienen disposiciones dirigidas a la protección e integración de personas con discapacidad.

Por otra parte, aunque ambos países tienen organismos de protección de derechos en general y otros dedicados a hacer efectivo el principio de igualdad y no discriminación respecto de grupos específicos como mujeres y personas en situación de discapacidad, solo Argentina cuenta con una institucionalidad específica antidiscriminación dedicada a la situación de las minorías sexuales.

Introducción

El principio de igualdad y no discriminación ha adquirido una relevancia significativa tanto en el derecho internacional de los derechos humanos, como en los ordenamientos jurídicos nacionales, especialmente en la región. El presente trabajo compara el modo en que éste es concretado en las legislaciones de Argentina y Chile. Para ello, se divide en tres secciones.

Primeramente se describe como se consagra este principio en el derecho internacional de los derechos humanos. Luego, se revisa el modo en que es recogido en ambos países, tanto a nivel constitucional como legal. Respecto de esto último, se revisa primero la legislación general antidiscriminación, para a continuación verificar el contenido de las leyes de protección de diversos grupos desaventajados, destacando semejanzas y diferencias. En la sección final se describe la institucionalidad antidiscriminación en uno y otro país.

Por último, en el anexo se incluye una tabla que lista las principales normas antidiscriminación vigentes en la legislación chilena, la que incluye el núcleo de prohibición, las categorías sospechosas y la sanción asociada.

El presente trabajo es una adaptación y actualización de un informe BCN anterior del mismo autor¹.

I. El principio de igualdad y no discriminación como derecho humano

El principio de igualdad y no discriminación ha sido un eje central para el moderno sistema internacional de derechos humanos desde sus orígenes. De hecho, la propia Carta de Naciones Unidas (1945) declara en su preámbulo “la igualdad de derechos de hombres y mujeres” y establece como uno de sus objetivos el respeto de los derechos humanos “sin distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión”. Más aún, en general, los instrumentos internacionales de derechos humanos formulan sus garantías refiriéndolas a “todas las personas” o a “todos los seres humanos”, reafirmando indirectamente este principio².

Sin perjuicio de lo anterior, los principales instrumentos internacionales aluden expresamente al principio de igualdad y no discriminación. Así, por ejemplo, la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 (DUDH) establece que “[t]odos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos”, al tiempo que afirma que los derechos se garantizan “sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o *cualquier otra condición*”, dejando de esta manera establecida la prohibición de la discriminación por cualquier condición³. También el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP) y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) contienen disposiciones similares⁴.

Además de la formulación de este principio en términos generales, la comunidad internacional ha adoptado instrumentos específicos para enfrentar el problema de la discriminación. En 1969 entró en vigor la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (CIEDR), la cual proscribe:

[...] toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tenga por objeto o *por resultado* anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y

¹ BCN, 2014.

² Shelton, 2008.

³ Arts. 1 y 2 DUDH. Énfasis añadido.

⁴ Art 2.1 PIDCP y art. 2.2 PIDESC.

libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública⁵.

Este instrumento es fundamental, pues, además de su especificidad, establece explícitamente que la prohibición de discriminación no impide que se adopten medidas de acción afirmativa para los grupos o sectores menos favorecidos de la sociedad⁶. Asimismo, incluye la discriminación indirecta, es decir, aquellos actos u omisiones que producen discriminación, aún cuando esto no haya sido la intención de quien los ejecuta.

Posteriormente se han adoptado otros tratados internacionales dirigidos a la protección de derechos de grupos especialmente desaventajados. En 1979 se firmó la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), en 1989 el Convenio 169 de la OIT sobre pueblos indígenas y tribales y en 1990 la Convención sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares. Todos estos instrumentos contienen disposiciones que apuntan en la misma dirección consagrada en los instrumentos de alcance general, en orden a proteger la igualdad y no discriminación.

Como destaca Shelton, los instrumentos mencionados entienden la discriminación como:

[...] cualquier distinción, exclusión o restricción (CIEDR agrega "o preferencia") cuyo efecto o propósito perjudica o anula el reconocimiento, disfrute o ejercicio de los derechos humanos en forma igualitaria (CIEDR agrega "y las libertades fundamentales") en la esfera política, económica, social y cultural (CEDAW agrega la "civil") o cualquier otro ámbito (CIEDR agrega "de la vida pública")⁷.

El tratado más reciente sobre la materia es la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de 2007. Esta busca abordar integralmente los obstáculos que estas personas enfrentan para desenvolverse plenamente en sociedad, incluyendo el entorno físico, la igualdad, la eliminación de las barreras legales y sociales, la protección contra la tortura y otros tratos degradantes, la educación, la salud, el trabajo, la protección social, hasta su participación política y participación en la vida pública y cultural⁸.

La centralidad del principio de igualdad y no discriminación en el andamiaje del derecho internacional de los derechos humanos ha sido ratificada en diversas ocasiones por la propia Corte Interamericana de Derechos Humanos. Según esta, se trata de un elemento que estructura el orden jurídico nacional e internacional, permeando todo el ordenamiento jurídico, e integrando el dominio del *jus cogens*, esto es, al derecho internacional general que es obligatorio para todos los Estados, independientemente de la voluntad de estos⁹.

⁵ Art. 1.1 CIEDR (énfasis añadido). Anteriormente, el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) N° 111 de la OIT había provisto una definición de discriminación similar. En el mismo sentido, la Convención relativa a la lucha contra las discriminaciones en la esfera de la enseñanza de UNESCO (1960).

⁶ Art. 1.4 CIERD.

⁷ Shelton, 2008:20.

⁸ Para un análisis de esta Convención, ver BCN (2009).

⁹ CtlIDH, 2003:pafr. 101.

Cabe indicar que todos los tratados internacionales citados están vigentes y han sido ratificados por Chile.

En la siguiente sección se compara el modo en que los sistemas jurídicos argentino y chileno concretan el mandato internacional de garantizar la igualdad y no discriminación, tanto a nivel constitucional como legal e institucional.

II. El principio de igualdad y no discriminación en los sistemas jurídicos de Argentina y Chile

1. El principio de igualdad y no discriminación a nivel constitucional

Tanto Argentina como Chile pertenecen a la tradición jurídica continental y al constitucionalismo moderno. Aunque sus ordenamientos constitucionales difieren en aspectos significativos, como la organización del Estado (federal el primero y unitario el segundo), ambos contienen disposiciones explícitas en torno a la igualdad y no discriminación en sus textos constitucionales.

La Constitución de la Nación Argentina (CNA) establece, en su capítulo primero sobre "Declaraciones, derechos y garantías", la igualdad de *todos sus habitantes*¹⁰ ante la ley, declara la igualdad de acceso al empleo y en las cargas públicas y señala que "no admite prerrogativas de sangre, ni de nacimiento"¹¹. Asimismo, garantiza explícitamente la "igualdad real de oportunidades entre varón y mujer para el acceso a cargos electos y partidarios", mediante acciones afirmativas¹². En este ámbito, la Constitución establece un mandato de alcance general en su artículo 75. Este encarga al Congreso de la Nación adoptar "medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato, y el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por esta Constitución y por los tratados internacionales vigentes sobre derechos humanos, en particular respecto de los niños, las mujeres, los ancianos y las personas con discapacidad"¹³.

En un tenor similar, el texto constitucional chileno (CPR) consagra en su artículo 1°, ubicado en el capítulo I sobre "Bases de la institucionalidad", que "[l]as personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos". Consecuentemente, el catálogo de derechos constitucionales contempla la igualdad de "hombres y mujeres" ante la ley, declara que "[e]n Chile no hay persona ni grupo privilegiados" y se prohíbe a la ley y a la autoridad "establecer diferencias arbitrarias"¹⁴. Asimismo, se establece la igual repartición de las cargas públicas, aunque no alude directamente a la igualdad de acceso al empleo entre hombres y mujeres como sí lo hace su homóloga argentina¹⁵. Adicionalmente, al establecer las garantías del debido proceso, consagra la igual protección de la ley en el ejercicio de los derechos¹⁶.

¹⁰ Cornejo (2016) cita el artículo 20 de la CNA que señala que "los extranjeros gozan en el territorio de la Nación todos los derechos civiles del ciudadano", para confirmar que la igualdad ante la ley alcanza a los extranjeros.

¹¹ Art. 16 CNA.

¹² Art. 37 CNA.

¹³ Art. 75.23 CNA.

¹⁴ Art. 10 N° 2 CPR.

¹⁵ La CPR se refiere al derecho a la "admisión a todas las funciones y empleos públicos", conforme a los requisitos constitucionales y legales, sin hacer mención explícita al acceso igualitario (art. 19 N° 17)

¹⁶ Art. 19 N° 3.

En relación con la protección judicial de estos derechos, ambos textos disponen acciones de tutela constitucional, que incluyen la protección de la igualdad ante la ley, entre otros derechos¹⁷.

Finalmente, cabe consignar que ambas constituciones otorgan un estatuto especial al derecho internacional de tratados sobre derechos humanos, aunque lo hacen con técnicas distintas. En el caso argentino se establece en forma explícita y general que los tratados internacionales tienen jerarquía *supralegal*, mientras que los instrumentos internacionales de derechos humanos que menciona explícitamente y aquellos que se adopten en el futuro por 2/3 partes de la totalidad de los miembros de cada cámara, tienen jerarquía constitucional, aunque no derogan las disposiciones de la parte dogmática de la Constitución y complementan los derechos en ella reconocidos¹⁸. En el caso chileno no existe una disposición de alcance general equivalente, lo que ha suscitado una controversia al respecto¹⁹. Ahora bien, respecto de los derechos humanos reconocidos en tratados internacionales ratificados y vigentes, el texto chileno dispone que constituyen un límite al ejercicio de la soberanía y que el Estado tiene deber de respetarlos y promoverlos²⁰.

III. Leyes antidiscriminación

1. Leyes generales antidiscriminación: Ley Actos Discriminatorios y Ley Zamudio

Una de las primeras leyes antidiscriminación adoptadas en la región fue la Ley 23.592 de 1988 que sanciona los actos discriminatorios en Argentina²¹. Esta normativa prohíbe el menoscabo arbitrario del goce igualitario de los derechos constitucionales, estableciendo una consideración especial a aquellos actos motivados por las categorías sospechosas que enumera²².

Quien *arbitrariamente* impida, obstruya, restrinja o de algún modo menoscabe el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional, será obligado, a pedido del damnificado, a dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y a reparar el daño moral y material ocasionados.

A los efectos del presente artículo se considerarán particularmente los actos u omisiones discriminatorios determinados *por motivos tales como* raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos²³.

¹⁷ Art. 20 CPR; 43 CNA; y 53.2 CPE.

¹⁸ Art. 75.22 CNA

¹⁹ Para la omisión en el caso chileno y el debate doctrinario, Aldunate (2010) y Riveros (1996).

²⁰ Determinar los alcances de esta disposición está más allá de los límites de este trabajo.

²¹ La Ley 24.782 de 1997 y 25.608 de 2002 agregaron las disposiciones relativas a la obligación de exhibir la norma en locales de recreación.

²² La noción de “categorías sospechosas” es una construcción jurisprudencial de la Corte Suprema de Estados Unidos que ha ido permeando tanto la doctrina como la jurisprudencia constitucional latinoamericana y europea. El concepto alude a ciertos criterios que se presumen inconstitucionales por violar la igualdad ante la ley, tales como orientación sexual, nacionalidad, etnia, y en general, categorías que históricamente han servido para discriminar a personas y grupos de personas. De esta manera, cuando el Estado invoca alguna de estas categorías para justificar un trato diferenciado, debe probar que existe un interés estatal urgente que lo haga indispensable y demostrar que no se trata de una violación al principio de igualdad (Saba, 2008). Como ha señalado el Tribunal Constitucional chileno, refiriéndose a las categorías sospechosas, “cuando se recurre a ellas, se invierte la presunción de constitucionalidad de que goza el legislador en virtud del principio de deferencia, ya que pueden afectar a personas integrantes de colectivos minoritarios más vulnerables en razón de una trayectoria de discriminación. Lo anterior exige realizar un examen más estricto de razonabilidad” (rol 1881-10: c. 27).

²³ Art. 1 Ley 23.592. Énfasis añadido.

En el caso chileno, la Ley N° 20.609 de 2012 que establece medidas contra la discriminación (Ley Zamudio) proporciona una definición de discriminación arbitraria que incluye una lista de categorías sospechosas, siguiendo una estructura similar a la ley argentina, aunque su catálogo es más extenso e incluye explícitamente los derechos reconocidos en tratados internacionales²⁴:

Artículo 2°.- Definición de discriminación arbitraria. Para los efectos de esta ley, se entiende por discriminación arbitraria toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, en particular cuando se funden *en motivos tales como* la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad²⁵.

De esta manera, la norma chilena establece dos requisitos concurrentes para que se configure la discriminación arbitraria: (i) una distinción injustificada sobre la base de una de las categorías sospechosas mencionadas; y (ii) que dicha distinción tenga el efecto descrito, esto es, la privación, perturbación o amenaza en el goce de derechos fundamentales. Como se trata de requisitos de carácter objetivo, centrados en los efectos del acto (y no en su intención), la definición incluye *prima facie* los actos de discriminación indirecta, esto es, aquellos que emanan de una medida formalmente igualitaria²⁶. Sin embargo, un estudio que comprende sentencias judiciales dictadas entre 2012 a 2015, indica que en ese periodo no se conocieron situaciones de esa naturaleza²⁷.

Adicionalmente, el inciso tercero del artículo 2 establece que "[s]e considerarán razonables las distinciones, exclusiones o restricciones que, no obstante fundarse en alguno de los criterios mencionados en el inciso primero, se encuentren justificadas en el ejercicio legítimo de otro derecho fundamental", enfatizando el derecho a la honra, la libertad de conciencia, de enseñanza, de expresión, de asociación, de trabajo y de emprendimiento, o "en otra causa constitucionalmente legítima".

Diversos autores han criticado la vaguedad e imprecisión de esta regla, que constituiría una suerte de "presunción de razonabilidad" de las restricciones fundadas en ciertos derechos²⁸, la que crearía una jerarquía de derechos en la que la igualdad estaría subordinada a los demás derechos²⁹, aunque otros

²⁴ Cabe tener presente que, conforme a la CNA, los tratados internacionales que consagran derechos humanos y sean aprobados por dos terceras partes de los miembros de cada Cámara tienen rango constitucional (art. 75.22).

²⁵ Énfasis añadido.

²⁶ BCN, 2015.

²⁷ Muñoz, 2015.

²⁸ Díaz de Valdés (2013:284),

²⁹ Díaz (2013); Díaz de Valdés (2013); Gauché (2014).

han sugerido que solo sería una repetición en positivo de la "justificación razonable" exigida en el inciso primero del artículo 2³⁰.

Por otra parte, la Ley Zamudio establece "un mecanismo judicial que permita restablecer eficazmente el imperio del derecho toda vez que se cometa un acto de discriminación arbitraria"³¹. Se trata de una acción jurisdiccional de no discriminación arbitraria que permite al tribunal declarar si ha existido tal acto, dejarlo sin efecto, prohibir su repetición y, en su caso, ordenar la realización del acto omitido. Además, el tribunal tiene amplias facultades para adoptar las medidas que estime necesarias para restablecer el imperio del derecho y asegurar la debida protección del afectado. El juez debe imponer una multa de 5 a 50 Unidades Tributarias Mensuales a los directamente responsables³².

En contraste, la norma argentina no establece un procedimiento especial para estos casos, ni contempla una sanción a las conductas descritas, más allá de las emanadas de la responsabilidad civil. Esto último, sumado a la no inclusión de la orientación sexual, discapacidad y la condición étnica entre las categorías sospechosas, a pesar del carácter abierto de la enumeración, ha provocado la demanda de la sociedad civil por su modificación³³, estando actualmente en tramitación un proyecto de ley que aborda estos puntos³⁴.

Por otra parte, la ley argentina establece disposiciones de carácter penal que apuntan a perseguir los discursos de odio³⁵. En primer lugar, dispone una agravante de la responsabilidad penal para aquellos delitos que se cometan "por persecución u odio a una raza, religión o nacionalidad, o con el objeto de destruir en todo o en parte a un grupo nacional, étnico, racial o religioso"³⁶. También establece tipos penales que sancionan la asociación con objetivos de discriminación racial o en cualquier forma y la incitación al odio³⁷. En un sentido similar, aunque sin crear nuevos tipos penales, la ley chilena modifica el Código Penal, al agregar como agravante del delito el actuar motivado por la ideología, opinión política, religión o creencias de la víctima; la nación, raza, etnia o grupo social a la que pertenece; su sexo, orientación sexual, identidad de género, edad, filiación, apariencia personal o por enfermedad o discapacidad de que padece³⁸.

A diferencia de la ley argentina, la ley Zamudio mandata a los órganos de la Administración del Estado a que elaboren e implementen las políticas destinadas a garantizar el goce y ejercicio de sus derechos

³⁰ Alvear y Covarrubias, 2012.

³¹ Art. 1 Ley N° 20.609.

³² Art. 12 Ley N° 20.609.

³³ Infonews, 2013.

³⁴ Spagnuolo (s.f.).

³⁵ Cabe recordar, que el derecho internacional de los derechos humanos prohíbe la apología del odio nacional, racial o religioso que constituya incitación a la discriminación, la hostilidad o la violencia (cfr. art. 20 Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; art. 13.5 Convención Americana de Derechos Humanos; art. 4 Convención para la Eliminación de Toda Forma de Discriminación Racial)

³⁶ Se aumenta en un tercio el mínimo de la pena y en un medio el máximo (art. 2 Ley 23.592).

³⁷ Art. 3 Ley 23.592.

³⁸ Art. 17 Ley N° 20.609. La ley agrega además normas en el Estatuto Administrativo (general y municipal) que prohíben a los funcionarios públicos y municipales realizar actos atentatorios a la dignidad de sus colegas, incluyendo el acoso sexual (Art. 15. y 16 Ley N° 20.609 que modifican el Estatuto Administrativo y el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, respectivamente).

constitucionales, legales y aquellos reconocidos en los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes³⁹.

Finalmente, la norma argentina exige que en los lugares de acceso público, tales como bares y salas de espectáculos, se exhiba claramente el texto del citado artículo 16 de la CNA y el de la propia ley, bajo apercibimiento de multa⁴⁰, sin que exista una disposición análoga en su símil chilena.

2. Matrimonio homosexual y adopción homoparental

El 21 de julio de 2010 fue promulgada en Argentina la Ley 26.618 que modificó el Código Civil, estableciendo, entre otras cosas que “[e]l matrimonio tendrá los mismos requisitos y efectos, con independencia de que los contrayentes sean del mismo o de diferente sexo”⁴¹. Esta igualdad en los efectos alcanza a la adopción, lo que se desprende del nuevo artículo 326 del Código Civil sobre el apellido del adoptado, que se refiere al “caso que los cónyuges sean de un mismo sexo”⁴².

Por el contrario, la legislación chilena solo contempla el matrimonio entre “un hombre y una mujer”⁴³, disposición que ha resistido los cuestionamientos institucionales a su constitucionalidad⁴⁴. La intensidad de esta configuración del matrimonio es tal, que el cambio de sexo registral de una persona con vínculo matrimonial vigente produce la terminación del matrimonio⁴⁵.

Sin perjuicio de lo anterior, la Ley N° 20.830 creó el Acuerdo de Unión Civil (AUC), mediante el cual dos personas que comparten un hogar, “regulan los efectos jurídicos derivados de su vida afectiva en común, de carácter estable y permanente”, pasando a ser convivientes civiles⁴⁶. Sin embargo, este cuerpo legal no modificó la ley de adopción ni tendría efectos sobre la filiación^{47, 48}.

3. Identidad de género

La Ley 26.743 de 2012 reconoce en Argentina el derecho de toda persona a la identidad de género. Esto incluye el derecho a desarrollar libremente la personalidad y a ser tratada de conformidad con aquella.⁴⁹ La ley chilena que reconoce y protege la identidad de género (Ley 21.120 de 2018, actualmente en periodo de vacancia legal⁵⁰), sigue de cerca su símil argentina: reconoce el derecho de toda persona a ser reconocida e identificada conforme a su identidad de género, a la protección de aquella y al libre desarrollo de la personalidad, conforme a dicha identidad⁵¹.

³⁹ Coddou y otros (2013) critican la restricción del mandato a los órganos del poder ejecutivo, su falta de precisión y la ausencia de uno orientado a la eliminación de las prácticas discriminatorias.

⁴⁰ Art. 3 Ley 23.592.

⁴¹ Art. 2 Ley 20.618 que modifica el art. 172 del Código Civil.

⁴² Art. 16 Ley 20.618.

⁴³ Art. 102 Código Civil.

⁴⁴ TC, 1881-2010.

⁴⁵ Artículo 19 Ley N° 21.120 de Identidad de Género.

⁴⁶ Art. 1 Ley 20.830.

⁴⁷ Goñi, 2016. La Ley N° 19.620 de 1999 contempla la adopción por parte de personas solteras, viudas o divorciadas, pero favorece la familia matrimonial, sin considerar a los convivientes civiles (BCN, 2017).

⁴⁸ BCN, 2017.

⁴⁹ Art. 1 Ley N° 26.743.

⁵⁰ Art. 3 transitorio Ley 21.120.

⁵¹ La regualción argentina en la materia fue parte del debate legislativo chileno (cfr. BCN, 2018)

En ambas legislaciones, estos derechos se concretan principalmente en el derecho a la rectificación del sexo registral, nombre de pila e imagen, por la vía administrativa. En el caso argentino, esto incluye a personas menores de edad, representadas legalmente, o en su defecto, autorizadas por el juez competente⁵².

En el caso chileno, la vía administrativa sólo está disponible para personas mayores de edad sin vínculo matrimonial vigente, y se verifica ante el oficial del Registro Civil, sin más trámite que la manifestación de voluntad y la declaración de dos personas que testifiquen que el solicitante conoce los efectos jurídicos de su solicitud⁵³. Tratándose de personas mayores con vínculo matrimonial, el procedimiento se lleva a cabo ante el Juez de Familia y la sentencia que acoge la rectificación produce la disolución del vínculo matrimonial, sin referencia a la voluntad de los cónyuges⁵⁴. En el caso de las personas menores de edad, sólo aquellas mayores de 14 años pueden acceder a la rectificación del sexo registral, siempre ante el Juez de Familia, con la autorización de al menos uno de sus representantes legales⁵⁵.

Por otra parte, la ley argentina se refiere al derecho a acceder, tanto en el sistema de salud público como en el privado, a intervenciones quirúrgicas y/o tratamientos hormonales integrales, sin necesidad de ningún tipo de autorización previa, como forma de ejercer el libre desarrollo a la personalidad⁵⁶. Los niños, niñas y adolescentes requerirán una autorización judicial para acceder a intervención quirúrgica. Si bien la ley chilena no se pronuncia en esta materia, señala explícitamente que no se pueden exigir tratamientos médicos o quirúrgicos para reconocer el derecho a la identidad de género⁵⁷.

Finalmente, como forma de trato digno, la ley argentina exige el respeto del nombre social, especialmente de niñas, niños y adolescentes, a su solo requerimiento⁵⁸. La ley chilena no tiene una disposición equivalente, aunque establece programas de acompañamiento profesional para los niños, niñas y adolescentes transgénero⁵⁹.

4. Cuotas electorales para mujeres

En ejecución del mandato establecido en el artículo 37 de la CNA, que ordena la adopción de medidas afirmativas para garantizar la igualdad de acceso a los cargos electivos y partidarios entre varones y mujeres, la ley 24.012 de 1991 modificó el Código Nacional Electoral, exigiendo que las listas de candidatos de los partidos políticos "deberán tener mujeres en un mínimo del 30% de los candidatos a los cargos a elegir y en proporciones con posibilidad de resultar electas", prohibiendo la oficialización de aquellas que no cumplan con este requisito⁶⁰.

La disposición tuvo dificultades de implementación, particularmente por los distintos criterios con que la aplicaron los partidos políticos y alianzas y la jurisprudencia asociada, conforme señalan los

⁵² Art. 3 y 5 N° Ley 26.743.

⁵³ Art. 11 Ley N° 21.120.

⁵⁴ Art. 19 Ley N° 21.120.

⁵⁵ Art. 12 y siguientes Ley N° 21.120.

⁵⁶ Art. 11 Ley N° 26.743.

⁵⁷ Art. 4 Ley N° 21.120.

⁵⁸ Art. 12 Ley N° 26.743.

⁵⁹ Art. 23 Ley N° 21.120.

⁶⁰ Art. 1 Ley N° 24.012.

considerandos del Decreto N° 1246 de 2000, que buscó corregir estos déficit y los señalados por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos⁶¹. La nueva reglamentación aclaró, entre otros aspectos, que si la aplicación del 30% arroja número decimal, la cantidad de mujeres que corresponde es el siguiente entero, y que los lugares en que debe ir la candidata mujer es dependiente del número de cargos que se eligen, considerando que la elegibilidad aumenta mientras más arriba en la lista⁶².

Aunque el legislador chileno no tiene un mandato constitucional explícito en relación con la adopción de medidas afirmativas para fomentar la participación política de las mujeres, en 2015 se adoptó la Ley N° 20.840 que modificó el sistema electoral. Esta incluyó una disposición en la Ley N° 18.700, que establece un límite a la relación entre candidatos hombres y candidatas mujeres que presenten los partidos políticos en las elecciones parlamentarias que se desarrollen entre 2017 y 2029 inclusive. Conforme a este, ningún género puede superar el 60% del total de candidatos inscritos en las declaraciones de candidaturas parlamentarias de cada partido⁶³. Aunque la norma es neutral en cuanto al género, su objeto es fomentar la participación de las mujeres en la política parlamentaria, como se desprende del Mensaje Presidencial que le dio origen⁶⁴.

De acuerdo a un estudio realizado por la BCN, la aplicación de esta norma en las elecciones parlamentarias de 2017 permitió un incremento de la representación femenina en el Congreso cercana a los 7 puntos porcentuales, en contraste con los 1,6 puntos porcentuales con que se avanzaba en promedio en la materia desde 1989⁶⁵.

Por otro lado, la norma modificó la Ley N° 19.884 sobre financiamiento, estableciendo un aporte de 500 UF al partido respectivo de cada candidata electa y un reembolso adicional de 0,01 UF por voto obtenido para las candidatas mujeres. En este ámbito, la ley parece haber sido menos efectiva, evidenciándose una brecha significativa en el aporte público y privado recibido por las mujeres en contraste con el de los hombres⁶⁶.

5. Ámbito laboral

En Argentina no existe un Código del Trabajo, sino que leyes laborales dispersas⁶⁷. El principio general de no discriminación en el trabajo está en la Ley de Contrato de Trabajo (LCT):

Art. 17. — Prohibición de hacer discriminaciones.

Por esta ley se prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad⁶⁸.

⁶¹ Código Electoral Nacional, 2000.

⁶² El efecto de la posición en la papeleta de voto es un tema recurrente en la ciencia política. Por ejemplo Geort (2010) y Taebel (1975).

⁶³ Art. 3° bis Ley 18.700.

⁶⁴ La disposición tenía por objetivo obligar "a las listas a presentar elencos de candidatos con la proporción de mujeres que se determine necesaria para cambiar la desigual representación de género que tiene hoy el Congreso Nacional" (BCN, 2018a:3)

⁶⁵ BCN, 2018b.

⁶⁶ BCN, 2018b.

⁶⁷ Cornejo, 2016.

⁶⁸ Art. 17 Ley N° 20.744.

Esta regla es reiterada en el artículo 81 de la misma ley, que exige la igualdad de trato ante situaciones idénticas, autorizando el tratamiento diferente fundado en principios del bien común, como la mayor eficacia, laboriosidad y dedicación del trabajador.

En el caso chileno, es el Código del Trabajo el que declara como "contrario a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación", entendidos como "las distinciones, exclusiones o preferencias" basadas en los motivos que enumera⁶⁹, cuando "tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación"⁷⁰. En el ámbito del empleo público, el artículo 17 del Estatuto Administrativo prohíbe la discriminación arbitraria, que busque "anular o alterar la igualdad de oportunidades o trato en el empleo", salvo cuando se trate de calificaciones exigidas para un empleo determinado.

En relación con la mujer, la LCT argentina establece explícitamente la prohibición de discriminación en el empleo por su sexo o estado civil. Por su parte, la Ley de Protección Integral de las Mujeres (LPIM) considera la discriminación laboral como una modalidad de violencia contra la mujer, en particular, aquella que "obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo"⁷¹.

Adicionalmente, La LCT exige "la plena observancia del principio de igualdad de retribución por trabajo de igual valor" en las convenciones colectivas o tarifas de salarios.⁷² En el mismo sentido, la LPIM establece que la violación de este principio constituye un tipo de violencia (económica y patrimonial) contra la mujer⁷³.

En Chile, la igualdad salarial fue introducida al Código del Trabajo mediante la Ley N° 20.348. En este sentido, el artículo 62 bis del mentado Código establece que:

El empleador deberá dar cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo, no siendo consideradas arbitrarias las diferencias objetivas en las remuneraciones que se funden, entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad.

La violación de esta regla permite acudir a la tutela laboral establecida en el Código del Trabajo⁷⁴, lo que implica el reconocimiento de que se trata de una cuestión de derechos fundamentales. Ahora bien, según información de prensa, tras 7 años de vigencia, solo existirían 27 denuncias de desigualdad salarial arbitraria en el ámbito privado⁷⁵.

⁶⁹ Las categorías referidas son "motivos de raza, color, sexo, 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" (art. 1 Código del Trabajo).

⁷⁰ Art. 1 Código del Trabajo.

⁷¹ Art. 6.c Ley N° 26.458.

⁷² Art. 172 Ley N° 20.744.

⁷³ Art. 5.4.d Ley N° 26.458.

⁷⁴ Art. 485 y siguientes del Código del Trabajo.

⁷⁵ Toro, 2018.

Una regla similar fue incorporada en el Estatuto Administrativo. Esta proscribió toda discriminación en materia de asignación de grado en el personal de contrata que pueda alterar el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres⁷⁶.

Por otro lado, la ley argentina establece la obligación de ocupar al menos un 4% de la totalidad de los puestos de trabajo del sector público, incluyendo entes públicos no estatales y empresas públicas, personas en situación de discapacidad, que “reúnan condiciones de idoneidad para el cargo”⁷⁷.

En un sentido similar, la Ley N° 21.015 de 2017 incorporó la obligación de los órganos de la Administración del Estado de Chile de seleccionar preferentemente, “en igualdad de condiciones de mérito, a personas con discapacidad”⁷⁸. Además, establece la obligación de que al menos el 1% de la dotación anual de aquellas reparticiones que tengan 100 o más empleados, sean personas en situación de discapacidad. La misma obligación pesa sobre las empresas privadas de 100 o más trabajadores⁷⁹.

6. Personas en situación de discapacidad

En Argentina, la Ley 22.431 creó el Sistema de Protección Integral de las Personas con Discapacidad. Esta tiene por objetivo asegurar el bienestar de estas personas y “neutralizar la desventaja que la discapacidad les provoca y les den oportunidad, mediante su esfuerzo, de desempeñar en la comunidad un rol equivalente al que ejercen las personas normales”⁸⁰. Esta contempla rehabilitación integral; capacitación; préstamos y subsidios a la actividad laboral o intelectual; regímenes diferenciales de seguridad social; integración asistida al sistema escolar normal o , en su caso, especial; y orientación⁸¹.

En Chile existen dos cuerpos normativos que abordan esta situación: 1) la Ley N° 19.284 de 1994 que establece normas para la plena integración social de las personas con discapacidad y 2) la Ley N° 20.422 de 2010 que establece normas sobre igualdad de oportunidad e inclusión social de personas con discapacidad.

Estas normativas se complementan. De la primera subsisten las reglas sobre accesibilidad en infraestructura y las reglas especiales para el uso de perros de asistencia⁸². La segunda consagra (i) los principios de vida independiente, accesibilidad universal, diseño universal, intersectorialidad, participación y diálogo social⁸³; (ii) establece la obligación estatal de promover la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad⁸⁴, la cual es concebida como un derecho⁸⁵; y (iii)

⁷⁶ Art. 10 Estatuto Administrativo.

⁷⁷ Art. 8 Ley N° 22.431.

⁷⁸ Art. 45 Ley N° 20.422.

⁷⁹ Art. 157 bis Código del Trabajo.

⁸⁰ Art. 1 Ley N° 22.431

⁸¹ Art. 2 Ley N° 22.431.

⁸² Arts. 21, 25A-25F Ley N° 19.284.

⁸³ Art. 3 Ley N° 20.422

⁸⁴ Art. 4 Ley N° 20.422

⁸⁵ Art. 8 Ley N° 20.422

tipifica como falta la acción u omisión arbitraria o ilegal que implique una amenaza, perturbación o privación del ejercicio de los derechos consagrados en dicha norma⁸⁶.

II. Institucionalidad antidiscriminación

1. Institucionalidad antidiscriminación de alcance general

En 1997 se creó por ley en Argentina, el Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI). Se trata de un organismo descentralizado dependiente del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos⁸⁷. El objetivo institucional del INADI es elaborar políticas nacionales y otras medidas “para combatir la discriminación, la xenofobia y el racismo, impulsando y llevando a cabo acciones a tal fin”⁸⁸.

Entre sus principales atribuciones figuran la difusión de normas nacionales e internacionales antidiscriminación y programas educativos, recibir denuncias sobre discriminación y registrarlas, asesorar personas y grupos discriminados y también al Ministerio Público y tribunales de justicia, interponer la acción constitucional de amparo cuando corresponda y articular acciones conjuntas con las organizaciones de la sociedad civil⁸⁹. Además, según su página web institucional, es el organismo de aplicación de la Ley de Actos Discriminatorios⁹⁰.

En el ejercicio de sus atribuciones, el INADI estuvo encargado de la implementación del Plan Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo, el cual fue presentado por el Estado argentino como la implementación de la Declaración y el Programa de Acción de la III Conferencia Mundial contra el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y las formas conexas de intolerancia⁹¹.

A diferencia del caso argentino, en Chile no existe una institución específica que coordine las políticas antidiscriminación. Esta carencia ha sido objeto de críticas en el marco de la evaluación de la Ley Zamudio, tanto desde la academia como desde la sociedad civil⁹². Sin embargo, existen organismos públicos con mandatos más o menos específicos en esta materia, como se verá en los siguientes apartados.

2. Mujeres

2.1. Argentina

Recientemente se creó en Argentina el Instituto Nacional de las Mujeres, organismo descentralizado adscrito al Ministerio de Desarrollo Social con rango de Secretaría, reemplazando así al anterior Consejo Nacional de la Mujer, que dependía Consejo Nacional de Coordinación de Políticas

⁸⁶ Ver tabla N° 1.

⁸⁷ Decreto 184/2005 Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.

⁸⁸ Art. 2 Ley N° 25.515.

⁸⁹ Art. 4. Ley N° 25.515.

⁹⁰ Argentina.gob.ar (s.f.).

⁹¹ Considerando 1° Decreto 1086/2005.

⁹² Coddou y otros (2013); Díaz (2013); Díaz de Valdés (2013); El Ciudadano (2014); Gauché (2014); MOVILH (s.f.).

Sociales⁹³. Su misión es promover la igualdad de género y empoderar a las mujeres a través de la elaboración de políticas, programas e iniciativas⁹⁴.

Conforme al Decreto 698/2017 que lo crea, el Instituto está encargado "del diseño y propuesta de las políticas públicas de protección integral para prevenir y erradicar la violencia y discriminación contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales"⁹⁵. Entre sus principales funciones destacan la concreción de los compromisos internacionales del Estado vinculados a la violencia y discriminación de la mujer, incluyendo la elaboración y propuesta de proyectos legislativos; la promoción de políticas comunicacionales para concientizar en torno a la problemática de la mujer; y elaborar programas de capacitación⁹⁶.

2.1. Chile

En Chile, la Ley N° 20.820 de 2015 creó el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género. Este tiene por objeto principal colaborar con la primera magistratura "en el diseño, coordinación y evaluación de las políticas, planes y programas destinados a promover la equidad de género, la igualdad de derechos y de procurar la eliminación de toda forma de discriminación arbitraria en contra de las mujeres"⁹⁷. Asimismo, vela por el cumplimiento de los tratados internacionales sobre derechos humanos de las mujeres y la equidad de género⁹⁸.

El Ministerio cuenta con el Servicio Nacional de la Mujer como su órgano ejecutor⁹⁹.

La señalada ley también creó un Comité Interministerial para la Igualdad de Derechos y la Equidad de Género, cuya función es colaborar en la incorporación de la perspectiva de género en la actuación del Estado¹⁰⁰ y un Consejo Asesor del Ministro o Ministra en materia de igualdad de derechos y equidad de género¹⁰¹.

3. Personas en situación de discapacidad

3.1. Argentina

En 2017 se creó la Agencia Nacional de Discapacidad, como organismo descentralizado dependiente de la Secretaría General de la Presidencia. Su creación busca centralizar todas las cuestiones relativas a personas en situación de discapacidad en un solo organismo. Por lo mismo, el decreto que lo creó suprimió las diversas instancias que hasta la fecha se hacían cargo de las diversas dimensiones de las políticas públicas pertinentes¹⁰².

⁹³ La Nación, 2017.

⁹⁴ Argentina.bog.ar, s.f.b.

⁹⁵ Art. 10 Decreto 698/2017.

⁹⁶ Anexo art. 10 Decreto 698/2017.

⁹⁷ Art. 1 Ley N° 20.820 de 2015.

⁹⁸ Art. 3.g Ley N° 20.820 de 2015.

⁹⁹ Art. 2 Ley N° 19.023 de 1991.

¹⁰⁰ Art. 8 Ley N° 20.820

¹⁰¹ Art. 9 Ley N° 20.820.

¹⁰² Cfr. art. 4-6 Decreto 698/2017.

Sus atribuciones principales son el diseño, coordinación y ejecución de las políticas públicas en la materia, la promoción de los derechos de las personas en situación de discapacidad y el otorgamiento de pensiones asociadas a esta condición¹⁰³. Además, está encargado de elaborar y evaluar un plan nacional de inclusión, evaluar el cumplimiento de la ley que establece el Sistema de Protección Integral de los Discapacitados; y formular políticas públicas acordes con los derechos internacionalmente reconocidos a las personas en situación de discapacidad¹⁰⁴.

3.2. Chile

En Chile, la Ley N° 20.422 establece una institucionalidad para la promoción de la igualdad e inclusión de las personas con discapacidades. Esta tiene tres componentes que se revisan a continuación.

En primer lugar, crea el Comité de Ministros de la Discapacidad. Esta instancia tiene competencias consultivas, y tiene facultades para proponer al Presidente una política nacional en la materia y velar por sus cumplimiento, calidad, coherencia y de la coordinación intersectorial. Además, debe propiciar evaluaciones periódicas de la calidad, costo, efectividad e impacto de las prestaciones sociales ofrecidas por los organismos del Estado, cuyos resultados deben publicarse y ser considerados para mejorar las prestaciones¹⁰⁵.

Por su parte, la ley contempla un Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS), encargado de la promoción de la igualdad de oportunidades, inclusión social, participación y accesibilidad de las personas con discapacidad¹⁰⁶.

Finalmente, la ley encarga a la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN), la certificación de la condición de discapacitado para los efectos legales¹⁰⁷.

4. Minorías sexuales

4.1. Argentina

En 2012, el Ministerio de Desarrollo Social creó la Coordinación Nacional de Diversidad Sexual, con la finalidad de impulsar políticas públicas para avanzar en materia de diversidad sexual en el país. De acuerdo al trabajo de Cornejo, este organismo tendría tres líneas de acción: promoción, protección y difusión de derechos; fomento productivo; fortalecimiento de las organizaciones de diversidad sexual de la sociedad civil; y fomento del debate en torno a los derechos de la personas pertenecientes a la diversidad sexual¹⁰⁸. De acuerdo a la página web institucional, también ofrecen capacitaciones sobre educación sexual, género y leyes de inclusión de personas lesbianas, gay, bisexuales, transexuales, travestis, transgénero, intersexuales y *queer*¹⁰⁹.

¹⁰³ Art. 1 Decreto 698/2017.

¹⁰⁴ Anezo art. 1 Decreto 698/2017.

¹⁰⁵ Art. 60 Ley N° 20.422.

¹⁰⁶ Art. 61 Ley N° 20.422.

¹⁰⁷ Art. 13 Ley N° 20.422.

¹⁰⁸ Cornejo (2015).

¹⁰⁹ Argentina.gob.ar, s.f.c

4.2. Chile

Chile no cuenta con un organismo público que trate específicamente estas materias, sin perjuicio de aquellos que tienen un mandato general de protección y promoción de derechos, lo que se revisa a continuación.

5. Institucionalidad de protección general de derechos humanos

5.1. Argentina

Defensor del Pueblo

De acuerdo al artículo 86 de la CNA, el Defensor del Pueblo es un organismo independiente y plenamente autónomo, cuya misión es "la defensa y protección de los derechos humanos y demás derechos, garantías e intereses tutelados en esta Constitución y las leyes" frente a los actos de la autoridad administrativa, para lo cual tiene legitimación procesal y lo habilita para buscar la reparación judicial de las víctimas.

La Ley 24.284, que regula su mandato constitucional, le otorga al Defensor del Pueblo facultades para iniciar investigaciones de oficio o a petición de parte, para esclarecer actos de autoridad "que impliquen el ejercicio ilegítimo, defectuoso, irregular, abusivo, arbitrario, *discriminatorio*, negligente, gravemente inconveniente o inoportuno de sus funciones, incluyendo aquéllos capaces de afectar los intereses difusos o colectivos."¹¹⁰

Además, la ley incluye en la competencia de la Defensoría los actos de "personas jurídicas públicas no estatales que ejerzan prerrogativas públicas y las privadas prestadoras de servicios públicos"¹¹¹.

Secretaría de Derechos Humanos

La Secretaría de Derechos Humanos y Pluralismo Cultural es una repartición pública dependiente del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos¹¹². Su mandato es la protección y protección de los derechos de todas las personas que habitan el territorio argentino, ejecutado por las respectivas Subsecretarías. La Subsecretaría de Promoción se enfoca en estrategias de formación en derechos humanos y apoyo al desarrollo normativo. La Subsecretaría de Protección cuenta con una Dirección de Asuntos Jurídicos, dedicada a memoria, verdad y justicia, la cual ha constituido históricamente el eje de su trabajo. Por último, , tiene Dirección de Grupos Vulnerables que trabaja temáticas de igualdad y no discriminación vinculadas a niñez y adolescencia, juventud, personas mayores, personas en situación de discapacidad, afrodescendientes, libertad de religión y creencias, personas LGBT, mujeres, violencia de género, pueblos indígenas, migrantes, refugiados y desplazados internos¹¹³.

¹¹⁰ Art. 14 Ley 24.284. Énfasis añadido.

¹¹¹ Art. 17 Ley 24.284.

¹¹² Fue originalmente creada como Subsecretaría de Derechos Humanos, bajo el alero del Ministerio del Interior (Decreto N° 3090/1984).

¹¹³ SISUR (2015).

5.2. Chile

Instituto Nacional de Derechos Humanos

En términos generales, el Instituto Nacional de Derechos Humanos, creado por ley en 2009, tiene un mandato de "promoción y protección de los derechos humanos de las personas que habiten en el territorio de Chile"¹¹⁴, lo que incluye el principio de no discriminación e igualdad contenido tanto en la Constitución como el del derecho internacional de los derechos humanos.

Subsecretaría de Derechos Humanos

La Subsecretaría de Derechos Humanos del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, creada por ley en 2016, tiene como principal función colaborar con el Ministerio en el diseño de las políticas de promoción y protección de los derechos humanos. En particular, se le encomienda la elaboración del Plan Nacional de Derechos Humanos y la generación de instancias de participación y diálogo con las organizaciones de la sociedad civil en relación con la adopción de políticas, planes y programas de promoción de los derechos humanos¹¹⁵.

Bibliografía

- Aldunate Lizana, Eduardo. (2010). La posición de los tratados internacionales en el sistema de fuentes del ordenamiento jurídico chileno a la luz del derecho positivo. *Ius et Praxis*, 16(2), 185-210.
- Alvear, Julio e Ignacio Covarrubias. (2012). Hecha la ley, hecha la trampa: Un análisis de los errores de la legislación "antidiscriminación" (Y algunos comentarios acerca del proyecto de ley que establece medidas contra la discriminación). *Actualidad jurídica*, 26, 9-30.
- Argentina.gov.ar. (s.f.). Institucional - INADI. Disponible en: <http://bcn.cl/28ann> (noviembre, 2018).
- (s.f.b). ¿Quiénes somos? Disponible en: <http://bcn.cl/28b3e> (diciembre, 2018).
- (s.f.c.) Diversidad sexual. Disponible en: <http://bcn.cl/28b4p> (diciembre, 2018)
- BCN. (2009). Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo [autoría institucional. Disponible en: <http://bcn.cl/27xq7> (noviembre, 2018).
- (2014). Principio de igualdad y no discriminación en Chile, Argentina y España: legislación e institucionalidad. Elaborado por Matías Meza-Lopehandía G. Disponible en: <http://bcn.cl/27xob> (diciembre, 2018).
- (2015). Reforma de la Ley Zamudio: definiciones y procedimientos. Elaborado por Matías Meza-Lopehandía G. Disponible en: <http://bcn.cl/281km> (diciembre, 2018).

¹¹⁴ Art. 2 N° Ley 20.405 de 2009.

¹¹⁵ Art. único numeral 8 N° Ley 20.885.

- (2017). Ley de adopción de niños y niñas: Principios y regulación actual. Elaborado por Paola Truffello G. Disponible en: <http://bcn.cl/28abd> (diciembre, 2018).
 - (2018a). Historia del Artículo 1° N° 1 de la Ley N°20.840. Modifica el artículo 3° Bis de la Ley 18.700. Disponible en: <http://bcn.cl/28adw> (diciembre, 2018).
 - (2018b). Efecto de la Ley de Cuotas en elecciones parlamentarias de 2017. Elaborado por <http://bcn.cl/28acy> (diciembre, 2018).
 - (2018c). Historia de la Ley N° 21.120. Reconoce y da protección al derecho a la identidad de género [documento generado el 25/12/2018]. Disponible en: <http://bcn.cl/28ck9> (enero, 2019).
- CtIDH. (2003). Condición Jurídica y Derechos de los Migrantes Indocumentados. Opinión Consultiva OC-18/03. Disponible en: <http://bcn.cl/27xqd> (noviembre, 2018).
- Coddou, Alberto; Judith Schönsteiner y Tomás Vial (2013). La Ley Antidiscriminación: Avances e Insuficiencias en la Protección de la Igualdad y la No Discriminación en Chile. En: Centro de Derechos Humanos Universidad Diego Portales. *Informe Anual sobre Derechos Humanos en Chile 2013*:285-309. Disponible en: <http://bcn.cl/27zut> (diciembre, 2018).
- Código Electoral Nacional. Decreto 1246/2000 [Argentina]. Disponible en: <http://bcn.cl/285se> (diciembre, 2018).
- Cornejo, Bellei (2016). Institucionalidad antidiscriminación: una perspectiva desde el derecho comparado. Documento de referencia N° 33. Espacio Público. Disponible en: <http://bcn.cl/284ni> (diciembre, 2018).
- Díaz, Iván (2013). Ley chilena contra la discriminación. Una evaluación desde los derechos internacional y constitucional. *Revista Chilena de Derecho*, 40 (2): pp. 635-668.
- Díaz de Valdés, José Manuel (2013). ¿Es la Ley Zamudio verdaderamente una Ley General Antidiscriminación? *Revista Actualidad Jurídica*. 28: pp. 279-297.
- El Ciudadano. (2014). Chile necesita una nueva institucionalidad para la diversidad, la inclusión y contra la Discriminación. *El Ciudadano* [en línea], 06/08/2018. Disponible en: <https://www.elciudadano.cl/chile/chile-necesita-una-nueva-institucionalidad-para-la-diversidad-la-inclusion-y-contra-la-discriminacion/08/06/> (enero, 2019).
- Gauché, Ximena. (2014). Análisis crítico de la Ley 20.609, que establece medidas contra la discriminación, a la luz del derecho internacional de los derechos humanos y las convenciones de la OEA sobre discriminación de 2013. *Revista chilena de derecho y ciencia política*, 5 (1): pp. 11-58.
- Goñi, Eugenia. (2016). El problema de la homosexualidad y la filiación en Chile: Situación en España y soluciones de derecho comparado. *Revista Electrónica Iberoamericana*, 10(2), 28-45.
- La Nación. (2017). El Gobierno creó por decreto el Instituto Nacional de las Mujeres. *La Nación* [en línea] 06/09/2017. Disponible en: <http://bcn.cl/28b30> (diciembre, 2018).

- Lutz, Georg. (2010). First come, first served: The effect of ballot position on electoral success in open ballot PR elections. *Representation*, 46(2), 167-181.
- Infonews. (2013). La Ley Antidiscriminación, un reclamo desde la diversidad sexual. *Infonews*, 26/04/2013. Disponible en: <http://bcn.cl/1mrrir> (diciembre, 2018).
- Muñoz , Fernando. (2015). La "Ley Zamudio" en acción: Sentencias de primera instancia sobre acción antidiscriminación emitidas entre diciembre de 2012 y marzo de 2015. *Anuario de Derecho Público*, (1), 172-191.
- MOVILH. (s.f). Institucionalidad Antidiscriminación. Disponible en: <http://bcn.cl/1mp1w> (diciembre, 2018).
- Riveros, Edgardo. (1996). Relaciones entre el derecho internacional el derecho interno notas sobre el caso chileno. *Revista Chilena de Derecho* 23(2-3), 407-416.
- Saba, Roberto. (2010). Igualdad, clases y clasificaciones: ¿Qué es lo sospechoso de las categorías sospechosas? En: Roberto Gargarella (coord.). *Teoría y crítica del Derecho Constitucional*. Buenos Aires: Abeledo-Perrot: pp. 695-742. Disponible en: <http://bcn.cl/1mccx> (diciembre, 2018).
- Shelton, Dinah (2008). Prohibición de Discriminación en el Derecho Internacional de los Derechos Humanos. *Anuario de Derechos Humanos* [Universidad de Chile], 4:15-39. Disponible en: <http://bcn.cl/27xop> (noviembre , 2018).
- SII. (s.f). UTM - UTA - IPC 2018. Disponible en: <http://bcn.cl/25b15> (diciembre, 2018).
- SISUR. (2015). Secretaría de Derechos Humanos Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. Disponible en: <http://bcn.cl/28ays> (diciembre, 2018).
- Spagnuolo, Mariana. (s.f.). Por una Ley Antidiscriminatoria nacional. Disponible en: <http://bcn.cl/284rt> (diciembre, 2018).
- Taebel, Delbert. (1975). The effect of ballot position on electoral success. *American Journal of Political Science*, 519-526.
- Tribunal Constitucional. (2010). Sentencia de 3 de noviembre de 2011 [Inaplicabilidad por inconstitucionalidad del artículo 102 del Código Civil]. Rol 1881. Disponible en: <http://bcn.cl/1kx5x> (diciembre, 2018).
- Toro, Pía. (2018). Ley de Igualdad Salarial: se han presentado 27 denuncias en 7 años. La Tercera [en línea]. 09/03/2018. Disponible en: <http://bcn.cl/28am3> (diciembre, 2018).

ANEXO: Otras disposiciones antidiscriminación (Chile)

Diversas leyes vigentes en Chile prohíben la discriminación arbitraria en diversos ámbitos, aunque la mayoría de estos se refieren genéricamente a la discriminación como acto prohibido, sin referencia a alguna de las categorías sospechosas ni a personas o grupos vulnerables.

Así, por ejemplo, la Ley N° 18.933 sobre Superintendencia de Instituciones de Salud Previsional, proscribire la discriminación en los afiliados de un mismo plan, al aumentar los precios de los planes de salud¹¹⁶. En el mismo sentido, la Ley N° 19.069 sobre organizaciones sindicales y negociación colectiva prohíbe la discriminación indebida con el objeto de obstruir la afiliación sindical, o para sancionar a un trabajador por falta de pago de cuotas o multas, y la distinción entre socios del sindicato y adherentes al contrato colectivo¹¹⁷.

Ahora bien, existen ámbitos específicos relacionados a dichas categorías en que el sistema jurídico contempla prohibiciones expresas de discriminación y, en ocasiones, asocia una sanción específica.

En la tabla N° 1 se listan las principales normas ordenadas por antigüedad, se indica el núcleo de la prohibición, la categoría sospechosa correspondiente a listado contemplado en la Ley Zamudio y, en su caso, la sanción correspondiente. También se incluyen las mencionadas más arriba en este trabajo.

Tabla N° 1. Disposiciones antidiscriminación y sanciones asociadas en leyes especiales

Denominación	Conducta prohibida	Categoría	Sanción
Ley N° 18.600 de 1987 que establece normas sobre deficientes mentales (art. 15)	Prohíbe discriminar a las personas en situación de discapacidad intelectual, en los llamados a concurso y en nombramientos o capacitaciones convocados por los organismos de Administración del Estado, cuando su condición sea compatible con las labores del cargo	Enfermedad o discapacidad	Sin sanción explícita. De acuerdo a reglas generales, puede acarrear la ilegalidad y responsabilidad administrativa
Ley N° 19.253 de 1993 de Desarrollo Indígena (art. 8)	Discriminación manifiesta e intencionada en contra de los indígenas en razón de su origen y cultura	Raza o etnia	Entre 1 y 5 ingresos mínimos mensuales (\$288.000 ~ \$1.440.000)*.

¹¹⁶ Art. 197 DFL N° 1 de 2006 del Ministerio de Salud.

¹¹⁷ Arts. 65, 66 y 98 Ley N° 19.069.

Código del Trabajo (art. 1 modificado por Ley N° 19.759 de 2001)	Declara como contrario a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación basados en las categorías que enumera y que tengan por objeto alterar la igualdad de oportunidades y trato en el empleo	Raza, color, sexo, 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	Sin sanción explícita, aunque la infracción hace aplicable el procedimiento de tutela laboral contemplado en los artículos 485 y siguientes del CT
Ley N° 19.779 de 2001 establece normas relativas al virus de inmunodeficiencia humana	Prohíbe condicionar la contratación (salvo en las fuerzas armadas), mantención y promoción en el empleo de las personas en función de los resultados del examen destinado a detectar la presencia del VIH, al igual que el ingreso, permanencia y promoción a establecimientos educacionales y el ingreso o atención a establecimientos de salud. Estos últimos tampoco pueden negarse a atenderlos	Discapacidad o enfermedad	Multa de 10 a 50 UTM \$483.530~\$2.417.650)** (sin perjuicio de responsabilidad por daños)
Código del Trabajo (art. 62 bis modificado por Ley N° 20.348 de 2009)	Obliga a la igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres, prohibiendo cualquier discriminación arbitraria en la materia, entendiendo por tal, aquella que no está basada en capacidades, calificaciones, idoneidad,	Sexo e identidad de género.	Sin sanción explícita, aunque la infracción hace aplicable el procedimiento de tutela laboral contemplado en los artículos 485 y siguientes del CT

	responsabilidad o productividad del trabajador		
Estatuto Administrativo (art. 10 modificado por Ley N° 20.348 de 2009)	Prohíbe la discriminación que pueda alterar el principio de igualdad de trato entre hombre y mujeres en materia de asignación de grado en los empleos a contrata.	Sexo e identidad de género	Sin sanción explícita. De acuerdo a reglas generales, puede acarrear la ilegalidad y responsabilidad administrativa.
Ley 20.422 de 2010 (arts. 6 y 57ss)	Prohíbe toda distinción, exclusión, segregación o restricción arbitraria fundada en la discapacidad, y cuyo fin o efecto sea la privación, perturbación o amenaza en el goce o ejercicio de los derechos establecidos en el ordenamiento jurídico	Discapacidad o enfermedad	Multa de 10 a 50 UTM \$483.530—\$5.802.360)** (sin perjuicio de responsabilidad administrativa o penal)
Ley N° .609 que establece medidas contra la discriminación (Ley Zamudio, arts. 2 y 12)	Establece un mecanismo judicial para restablecer el imperio del derecho cuando exista una discriminación arbitraria	Raza o etnia, nacionalidad, situación socioeconómica, idioma, ideología u opinión política, religión o creencia, sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, sexo, orientación sexual, identidad de género, [expresión de género***] el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad.	
Ley N° 21.120 de 2018 que reconoce y da protección al derecho a la identidad de género	Reconoce como principio el de la no discriminación arbitraria en el ejercicio del derecho a la identidad de género y prohíbe la	Identidad y expresión de género	Multa de 5 a 50 UTM \$580.236—\$5.802.360 (acción de no discriminación de la Ley N° 20.609, sin perjuicio de

(arts. 5b y 25)	discriminación arbitraria.		la responsabilidad civil, penal o administrativa).
-----------------	----------------------------	--	----------------------------------------------------

Fuente de la tabla: elaboración propia.

* Conversión a pesos conforme al IMM establecido mediante la Ley 21.112, vigente en diciembre de 2018.

** La conversión a pesos chilenos se hace en base al valor de la Unidad Tributaria Mensual (UTM) vigente en diciembre de 2018 (SII, s.f.).

*** Incluida por la Ley N° 21.120 de 2018, actualmente en periodo de vacancia legal.

Disclaimer

Asesoría Técnica Parlamentaria, está enfocada en apoyar preferentemente el trabajo de las Comisiones Legislativas de ambas Cámaras, con especial atención al seguimiento de los proyectos de ley. Con lo cual se pretende contribuir a la certeza legislativa y a disminuir la brecha de disponibilidad de información y análisis entre Legislativo y Ejecutivo.

Creative Commons Atribución 3.0
(CC BY 3.0 CL)