



UNIVERSIDAD  
**Finis Terrae**

UNIVERSIDAD FINIS TERRAE  
FACULTAD DE DERECHO  
ESCUELA DE DERECHO

**SEGREGACIÓN, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN CONTRA LA  
MUJER EN NORMAS NACIONALES**

**Importancia de la perspectiva de género**

JAVIERA ANTONIETA GONZÁLEZ VERDUGO  
MARÍA EUGENIA DE LOURDES LORCA CARREÑO

Memoria presentada a la Facultad de Derecho de la Universidad Finis Terrae,  
para optar al grado de Licenciadas en Ciencias Jurídicas

Profesor Guía: María Angélica Benavides Casals

Santiago, Chile

2021

## **DEDICATORIA**

*A mis padres, María Antonieta y Nicolás, que con su constancia, apoyo y amor me han inspirado a conseguir mis metas día a día, a mis hermanas, sobrinos, y todos aquellos que me han apoyado de manera incondicional.*

*Gracias.*

Javiera Antonieta González Verdugo.

*A mi mamá Luz María y mi papá Eugenio quienes me han brindado amor y apoyo incondicional durante todos estos años, a mis abuelos Josefina y Luis por aconsejarme y guiarme siempre, a mi tía Francisca y mis primas Francisca y Catalina quienes me escucharon y entregaron momentos de distensión cuando el colapso parecía agobiarme, a Damon, por brindarme su incondicional y cálida compañía siempre. Mi más profunda admiración a todas y todos ustedes,*

*Gracias totales.*

María Eugenia Lorca Carreño.

## **AGRADECIMIENTOS**

De manera especial, queremos agradecer a nuestra profesora guía María Angélica Benavides, por haber entendido nuestro enfoque desde un principio para realizar la memoria, además por su paciencia y empatía para con nosotras.

"Que nada nos limite. Que nada nos defina. Que nada nos sujete. Que la libertad sea nuestra propia sustancia"

Simone de Beauvoir.

## ÍNDICE

INTRODUCCIÓN .....	6
CAPÍTULO 1: ASPECTOS FUNDAMENTALES SOBRE EL FEMINISMO.....	8
1. OLAS FEMINISTAS Y SUS OBJETIVOS .....	8
2. CONCEPTOS .....	10
2.1. CONCEPTO DE SEXO .....	10
2.2. CONCEPTO DE GÉNERO .....	11
CAPÍTULO 2: SEGREGACIÓN DE GÉNERO EN LAS NORMAS CHILENAS.....	13
1. INTRODUCCIÓN .....	13
2. DERECHO CIVIL Y FAMILIA .....	13
2.1. SOCIEDAD CONYUGAL .....	13
2.2. SEGUNDAS NUPCIAS.....	15
2.3. VIOLENCIA INTRAFAMILIAR.....	16
3. DERECHO PENAL .....	18
3.1. FEMICIDIO .....	18
3.2. LEGÍTIMA DEFENSA.....	20
3.3. VIOLENCIA SEXUAL.....	23
4. DERECHO LABORAL.....	27
4.1. INTRODUCCIÓN.....	27
4.2. NORMATIVA LABORAL.....	32
4.2.1. PRE Y POSTNATAL.....	32
4.2.2. SALA CUNA.....	35
4.2.3. BRECHA SALARIAL .....	39
4.2.4. DISCRIMINACIÓN LABORAL FEMENINA .....	41
CAPÍTULO 3: NORMAS CONSTITUCIONALES .....	45
1. INTRODUCCIÓN .....	45
2. LEY 19.611 ESTABLECE LA IGUALDAD JURÍDICA ENTRE HOMBRES Y MUJERES	46
3. ANÁLISIS NORMATIVO CONSTITUCIONAL .....	47
3.1. IGUALDAD ANTE LA LEY .....	48

3.2.	IGUALDAD ANTE LA JUSTICIA .....	50
3.3.	DERECHO DE PROPIEDAD .....	51
	CONCLUSIÓN .....	53
	BIBLIOGRAFÍA .....	54

## INTRODUCCIÓN

Aunque ha existido una evolución constante en los temas atinentes al feminismo, a través de movimientos de mujeres y cuestiones que pretenden irrumpir en todos aquellos ámbitos en que el género femenino se ha visto como una otredad, se evidencia que aún en nuestros días se ve un déficit en estas materias, demostrando segregación y discriminación, por lo que en la presente memoria el objetivo principal es, que a través de una mirada feminista podamos conocer aquellas normas que perpetúan la discriminación femenina, evidenciando esta discriminación desde la estructura misma de la normativa muchas veces mostrada como un precepto neutral y objetivo pero que en la práctica se evidencia lo contrario, además mencionar que en muchas materias quedamos al debe por la falta de perspectiva de género aplicada a la hora de legislar (hacemos énfasis en que nos basamos sólo en algunas normas y materias legales). Esto se va a demostrar a través de un análisis normativo del tema a tratar, evidenciando normas en materia del ámbito civil, penal, laboral y constitucional.

Ahora, hacemos presente que esta memoria está estructurada en tres capítulos, los que a continuación procedemos a describir.

Capítulo uno, habla de los aspectos fundamentales del feminismo, de manera concisa, nombrando las olas más importantes que han surgido en torno al movimiento feminista y sus objetivos principales, para luego dar pie a los conceptos de sexo y género, haciendo la distinción correspondiente entre ellos, y como se deben entender, para una correcta aplicación.

Capítulo dos, este es el capítulo en que basamos la memoria, ya que habla de la segregación de género en algunas normas chilenas, en este capítulo, hicimos la división correspondiente por materia, en el primer punto nos referimos al ámbito civil, con la sociedad conyugal y segundas nupcias, y familia, referido a violencia intrafamiliar. Como segundo punto está el ámbito penal, hablando del femicidio,

legítima defensa y violencia sexual. Para cerrar con el tercer punto referido al ámbito laboral, donde hay una introducción que da pie para hablar de la normativa laboral, donde se concreta el tema con el análisis del pre y post natal, sala cuna, brecha salarial y la discriminación laboral femenina.

Capítulo tres, este capítulo está referido a las principales normas constitucionales que perpetúan el androcentrismo imperante en nuestros preceptos, analizando específicamente la igualdad ante la ley, igualdad ante la justicia y derecho de propiedad, refiriéndonos como estos afectan al género femenino.

## CAPÍTULO 1: ASPECTOS FUNDAMENTALES SOBRE EL FEMINISMO

### 1. Olas Feministas y sus Objetivos

Para entender los conceptos como género y sexo es necesario adentrarnos y conocer los orígenes del feminismo como movimiento colectivo a lo largo de la historia, y en razón de este trabajo, presentaremos de forma sintetizada el surgimiento de las llamadas olas feministas, sus principales objetivos y más importantes logros.

En primer lugar, debemos recordar que en el período entre los siglos XVIII y XIX dos acontecimientos político - sociales marcaron la historia de la humanidad, nos referimos a la Revolución Francesa y al surgimiento de la Ilustración, acontecimientos que por su envergadura sentaron un precedente en el pensamiento de las mujeres de la época, permitiendo que estas mismas comenzaran a realizarse una serie de cuestionamientos sobre su rol en la sociedad y en la vida política, primero de forma individual, para luego dar paso a un entender colectivo guiado por una misma inquietud compartida. Esta inquietud dio paso a la primera ola feminista que dice relación con que las mujeres de la época en virtud de la naturaleza de su sexo, es decir, por el hecho de ser mujeres eran casi inexistentes como sujetas de derecho, “sin capacidad de ciudadanía y fuera del sistema normal educativo, (...), fuera del ámbito completo de los derechos, y bienes liberales. Por ello el obtenerlos, el conseguir el voto y la entrada en las instituciones de alta educación, se convirtieron en los objetivos del sufragismo”<sup>1</sup>.

Es este último antecedente, el que en la segunda mitad del siglo XIX y primer tercio del siglo XX da paso a la segunda ola feminista, que tiene como “ origen inmediato (...) la cruzada antiesclavista”<sup>2</sup>. Es en este período donde nace el movimiento de las

---

<sup>1</sup> VALCÁRCEL, Amelia. La memoria colectiva y los retos del feminismo. Santiago de Chile: Naciones Unidas (CEPAL). 2001, Serie Mujer y Desarrollo, nº 31, p. 14.

<sup>2</sup> BARRIGA, Nani Aguilar. Una aproximación teórica a las olas del feminismo: la cuarta ola. **FEMERIS: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género**,5(2):121-146, 2020.

sufragistas que giraba principalmente en torno a la obtención del derecho a voto para las mujeres, además de derechos políticos para las mismas como lo es el presentarse a cargos públicos de elección popular. Debido al accionar y a la visibilización del movimiento de las sufragistas, es que, en el año 1893 en Nueva Zelanda se reconoce el derecho a voto de las mujeres, convirtiéndose en el primer país en otorgar este derecho, pero el hito más importante del movimiento de las sufragistas llegaría cuando, años después, específicamente el “28 de mayo de 1917 se aprobó la Ley de Sufragio femenino en Inglaterra”<sup>3</sup>, aunque este sería condicionado con requisitos distintos al de los hombres. Ya para finales de 1945, y debido al término de la segunda guerra mundial, la gran mayoría de los países reconocieron el derecho a voto de las mujeres, así como también el acceso de estas a la formación universitaria.

Por otra parte en la segunda mitad del siglo XX y comienzos del siglo XXI se comienza a gestar la denominada tercera ola feminista, quien presenta a Simone de Beauvoir como su mayor exponente, que en su obra “El segundo sexo” de 1949 hace evidente el rol secundario de la mujer respecto al hombre, evidenciando que esta se encontraría en una relación de asimetría respecto al varón, cuyo rol es constantemente presentado como la otredad respecto al del hombre quien es considerado sinónimo de humanidad. Este período estuvo marcado históricamente por el auge del movimiento Hippie en los 70’s, donde se popularizó el eslogan “lo personal es político”, visibilizando problemas como la violencia de género y presentando por primera vez conceptos que acentuarían al movimiento feminista, como la lucha contra el patriarcado y la definición de género. “Una vez puesto el germen de lo personal es político, a partir de 1970, el movimiento feminista nunca más volvió a ser lo mismo”<sup>4</sup>.

---

<sup>3</sup> BARRIGA, Nani Aguilar. Una aproximación teórica a las olas del feminismo: la cuarta ola. **FEMERIS: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género**,5(2):121-146, 2020.

<sup>4</sup> BARRIGA, Nani Aguilar. Una aproximación teórica a las olas del feminismo: la cuarta ola. **FEMERIS: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género**,5(2):121-146, 2020.

Este último hecho fue el que dio paso a la que hoy se puede denominar, cuarta ola del feminismo, desarrollándose en pleno siglo XXI y que, a diferencia de sus predecesoras, su inicio no está marcado por un hito único, sino que por un conjunto de estos, tales como la manifestación feminista italiana de 2011 con el eslogan “si no ahora cuando”, la manifestación Argentina de 2015 con el eslogan “ni una menos”, la “Women’s March” desarrollada desde 2017 que también impulsó el movimiento feminista Me Too en Estados Unidos, las multitudinarias manifestaciones en España en 2018 impulsada por el caso “la manada”, y más recientemente las manifestaciones en 2019 impulsadas por el colectivo “Las Tesis” en Chile. Es debido a estos antecedentes que se puede sostener que “la globalización del feminismo es, sin duda, una característica de la cuarta ola”<sup>5</sup>. Además, uno de los principales vértices o luchas que promueve esta cuarta ola es la erradicación de todas las formas de violencia hacia la mujer, entendida en un sentido amplio.

## 2. Conceptos

### 2.1. Concepto de Sexo

Cuando hablamos de sexo y porqué se diferencia del género, nos referimos específicamente a que “sexo es la palabra que generalmente se usa para hacer alusión a las diferencias biológicas relacionadas con la reproducción y otros rasgos físicos y fisiológicos entre los seres humanos. El sexo, como parámetro para crear categorías, distingue entre hombres y mujeres o, en otras palabras, entre machos y hembras de la especie humana”<sup>6</sup>.

---

<sup>5</sup> COBO, Rosa. La cuarta ola feminista y la violencia sexual. **Revista Interuniversitaria de cultura Paradigma**, :134-138, 2019

<sup>6</sup> JARAMILLO, Isabel Cristina. La crítica feminista al derecho. En: WEST, Robin. Género y teoría del derecho. Bogotá. Siglo del Hombre Editores, Facultad de Derecho de la Universidad de los Andes, Ediciones Uniandes, Instituto Pensar, 2000. pp 27-66.

Cabe destacar que, la importancia de referirnos a este concepto es que se puede avalar que efectivamente existen diferencias entre hombres y mujeres o, machos y hembras, pero estas diferencias solo se deben entender y amparar bajo un sentido únicamente biológico y no expandir esta diferenciación a como la mujer se presenta como sujeta de derecho.

## 2.2. Concepto de Género

Si nos referimos al concepto de género, debemos evocar aquellos años en que surgió la tercera ola feminista, es decir, entre la mitad del siglo XX y comienzos del siglo XXI, donde se hace la “distinción entre el sexo y los ordenamientos socioculturales construidos a partir de las diferencias corporales”<sup>7</sup>.

Respecto a la definición misma del concepto de género, podemos encontrar variadas acepciones de diferentes autoras, las más conocidas son las definiciones de Mariblanca Staff Wilson y Marta Lamas. Para efectos de este trabajo y por una inclinación personal, nos parece relevante destacar la definición entregada por UNICEF, que define al género como “el conjunto de características sociales, culturales, políticas, psicológicas, jurídicas y económicas que las diferentes sociedades asignan a las personas de forma diferenciada como propias de varones o de mujeres. Son construcciones socioculturales que varían a través de la historia y se refieren a los rasgos psicológicos y culturales y a las especificidades que la sociedad atribuye a lo que considera “masculino” o “femenino”. Esta distribución se concreta utilizando, como medios privilegiados, la educación, el uso del lenguaje, el “ideal” de la familia heterosexual, las instituciones y la religión”<sup>8</sup>. El concepto entregado por la UNICEF corresponde a uno de los más completos, puesto que, es capaz de abarcar todas las aristas que componen los patrones socioculturales.

---

<sup>7</sup> FALCÓN MANTILLA, Julissa. La importancia de la aplicación del enfoque de género al derecho: asumiendo nuevos retos. **THÉMIS-Revista de Derecho**, (63): 131-146, 2013.

<sup>8</sup> HENDEL, Liliana. Comunicación, infancia y adolescencia. Guía para periodistas. Perspectiva de género. Argentina 2017. 34 p

En definitiva, “el concepto constituye una herramienta y una categoría de análisis que permite conocer las diferentes dimensiones que abarca la discriminación en contra de las mujeres y las estrategias necesarias para combatirla”<sup>9</sup>.

A manera de conclusión de este primer capítulo, podemos indicar que, la historia de las olas feministas ha tenido una evolución de tal manera que permitió construir el feminismo desde una cuestión individual a una colectiva que incluso actualmente es de carácter global y tan vigente como en sus inicios, dejándonos conceptos tales como la relación entre sexo y género, cuestiones que tratamos en los puntos anteriores y cuya “distinción busca poner en evidencia (...) que una cosa son las diferencias biológicamente dadas y otra la significación que culturalmente se asigna a esas diferencias”<sup>10</sup>.

---

<sup>9</sup> FALCÓN MANTILLA, Julissa. La importancia de la aplicación del enfoque de género al derecho: asumiendo nuevos retos. **THÉMIS-Revista de Derecho**, (63): 131-146, 2013

<sup>10</sup> FALCÓN MANTILLA, Julissa. La importancia de la aplicación del enfoque de género al derecho: asumiendo nuevos retos. **THÉMIS-Revista de Derecho**, (63): 131-146, 2013

## **CAPÍTULO 2: SEGREGACIÓN DE GÉNERO EN LAS NORMAS CHILENAS**

### **1. Introducción**

Para comenzar este capítulo hay que entender que el Derecho no es solamente un conjunto de normas jurídicas, sino que el Derecho como ciencia, es una construcción social que crea y reproduce realidades por medio de sus normas, es por esto que el feminismo sostiene que esta ciencia se entiende como un constructor constante de género.

Debemos considerar que todo sistema jurídico está compuesto por un elemento formal, elemento estructural y un elemento cultural, es por esto que al momento de analizar una norma se debe llevar a cabo de una forma integral, considerando que estos tres elementos se interrelacionan en todo momento, por lo que el análisis no solo debe contemplar a la norma por sí sola, sino que también a la forma en cómo se ejecuta esta y en cómo la entiende la sociedad.

Por lo expuesto anteriormente, y en razón de la presente memoria, el núcleo fundamental en que basaremos nuestro análisis es la teoría crítica del Derecho que postula que el androcentrismo<sup>11</sup> se encuentra desde los principios básicos del Derecho. Por ello es que analizaremos los siguientes postulados presentes en la normativa nacional, cabe mencionar que los postulados analizados en esta memoria son sólo un ápice de las normas segregadoras y discriminadoras que se pueden encontrar en la legislación nacional.

### **2. Derecho Civil<sup>12</sup> y Familia**

#### **2.1. Sociedad Conyugal**

En primer lugar respecto a esta materia debemos referirnos específicamente a los grandes ámbitos donde la mujer se ve discriminada, segregada, o simplemente no tomada en consideración, dejándola como una tercera con muy pocas opciones de

---

<sup>11</sup> Definido según la RAE como la visión del mundo y de las relaciones sociales centrada en el punto de vista masculino.

<sup>12</sup> Entiéndase sólo normas reguladas en el Código Civil.

opinión, planteado esto, nos referimos a la sociedad conyugal, cuestión que hasta 1989, casándose bajo este régimen, la mujer era considerada incapaz relativa, dando como resultado la imposibilidad de esta para obligarse y celebrar cualquier contrato sin la autorización de su marido. Hecho que cambió con la introducción de la reforma al Código Civil por la Ley 18.802, la que llegaría a regular y dejar fuera de los incapaces relativos a la mujer casada en sociedad conyugal.

Ahora bien, sabemos que antes de la Ley 18.802 la mujer casada en sociedad conyugal era considerada incapaz relativa en el artículo 1447 inciso 3 del Código Civil, y por ende, esta no solo era incapaz en los temas concernientes al matrimonio, sino que, se le consideraba como tal en todas las otras actuaciones que el código regulara. Se podría pensar que la Ley 18.802 resolvería los problemas de incapacidad relativa para la mujer por completo, pero muy por el contrario, sólo invisibilizó esta situación, ya que, quitó la figura de la mujer casada en sociedad conyugal del artículo que determina quienes son incapaces relativos, pero en las normas que regulan dicho régimen matrimonial, siguieron existiendo postulados que hacen que en la práctica la mujer siga siendo una incapaz relativa en este tipo de sociedad, como por ejemplo, en el artículo 1749 inciso primero del Código Civil que establece que:

“El marido es jefe de la sociedad conyugal, y como tal administra los bienes sociales y los de su mujer (...)”

Además, el artículo 1750 del mismo cuerpo legal establece que:

“El marido es, respecto de terceros, dueño de los bienes sociales, como si ellos y sus bienes propios formasen un solo patrimonio...”

Tomando en consideración los dos artículos anteriores se puede entender que aunque haya existido una reforma, cuyo ánimo era dejar de segregar a la mujer de forma explícita como una figura incapaz, sólo en razón de su género en la sociedad conyugal, lo cierto es que en la práctica esta no puede administrar sus propios bienes, ni los bienes denominados sociales de forma autónoma, ya que, se sigue considerando al marido como el único administrador de la sociedad, como lo establece el artículo 1752 donde se enuncia que:

“La mujer por sí sola no tiene derecho alguno sobre los bienes sociales durante la sociedad, salvo en los casos del artículo 145”.

A pesar de la reforma, el rol de la mujer dentro de la sociedad conyugal siguió siendo un rol secundario, ya que, como reza el artículo 1754 inciso primero:

“No se podrán enajenar ni gravar los bienes raíces de la mujer, sino con su voluntad.”

dejando en evidencia que el rol de la mujer solo consta en autorizar las actuaciones que el marido quiera llevar a cabo para con sus bienes y los que constaren en la sociedad.

## **2.2. Segundas Nupcias**

Otro artículo relevante para este estudio es el referido a las segundas nupcias de la mujer, que se regula en el artículo 128 del Código Civil, que hasta el 11 de septiembre de 2020 se consideraba una norma de segregación explícita hacia la mujer, puesto que este expresaba en su inciso primero que:

“Cuando un matrimonio haya sido disuelto o declarado nulo, la mujer que está embarazada no podrá pasar a otras nupcias antes del parto, o (no habiendo señales de preñez) antes de cumplirse los doscientos setenta días subsiguientes a la disolución o declaración de nulidad”

esto no solo queda en el artículo 128 inciso primero, sino que a él se le agrega el artículo 129 y 130 inciso primero, que establecen respectivamente que:

“ El oficial del Registro Civil correspondiente no permitirá el matrimonio de la mujer sin que por parte de ésta se justifique no estar comprendida en el impedimento del artículo precedente.”

“Cuando por haber pasado la madre a otras nupcias se dudare a cuál de los dos matrimonios pertenece un hijo, y se invocare una decisión judicial de conformidad a las reglas del Título VIII, el juez decidirá, tomando en consideración las circunstancias. Las pruebas periciales de carácter biológico y el dictamen de facultativos serán decretados si así se solicita.”

En pos de lo anterior desprendemos que es comprensible que en la época en que fue redactado el Código Civil existieran este tipo de normas, ya que, no existían test de paternidad o ecografías para determinar las semanas de gestación del feto, pero considerando el avance tecnológico posterior era esperable que los artículos que regularan esto fueran derogados, cuestión que no ocurrió sino hasta el año 2020 con la Ley 21.264, norma que vino a demostrar que era inconcebible seguir bajo el amparo de preceptos discriminatorios tan radicales hacia la mujer embarazada o aquella que quisiere contraer segundas nupcias, entregándole la libertad a esta tanto en “el papel” como en la práctica.

### **2.3. Violencia Intrafamiliar**

Otra materia importante a destacar respecto a la discriminación de la mujer corresponde a las formas en que se regula la violencia intrafamiliar dentro de nuestra legislación, ya que, no existe una regulación integral de la materia, sino que un entramado de normas que la regulan desde sedes civiles y penales, hasta internacionales, lo que produce que no exista un procedimiento judicial único al que recurrir, provocando ineficiencias en el proceso generando más discriminación, así como también profundizando la vulnerabilidad de la mujer<sup>13</sup>.

Es sabido que la posición de la mujer en la sociedad siempre ha sido una posición de desventaja y desigualdad<sup>14</sup> provocando un actuar reaccionario de los Estados, esto basado en el informe temático “Violencia contra la mujer en Chile y Derechos Humanos”<sup>15</sup>, donde se enuncia que ha existido una evolución hacia la protección de los derechos de las mujeres impulsados principalmente desde la sociedad civil y para instar al “(...)Estado de Chile a actuar en conformidad con los tratados

---

<sup>13</sup> Véase Tablas 16, 17 y 18 del “Primer informe salud sexual, salud reproductiva y derechos humanos en Chile” de Fundación MILES, disponible en <https://mileschile.cl/cms/wp-content/uploads/2019/01/Informe-DDSSRR-2016-Violencia-Sexual.pdf>

<sup>14</sup> Comisión Nacional de Género de la Rama Judicial. Criterios de equidad para una administración de justicia con perspectiva de género, Bogotá, p. 15. 2011.

<sup>15</sup> Disponible en <https://uchile.cl/u141701>

internacionales que ha suscrito y ratificado (...)”<sup>16</sup>, permitiéndonos concluir que existe una carencia de iniciativa en la creación de normas efectivamente preventivas que cumplan un rol de protección hacia los derechos de las mujeres.

En Chile surge como respuesta, en el año 2005 la Ley 20.066 sobre violencia intrafamiliar, que en su postulado número uno señala que:

“... Esta ley tiene por objeto prevenir, sancionar y erradicar la violencia intrafamiliar y otorgar protección a las víctimas de la misma.”

No pasó mucho tiempo desde su entrada en vigencia, donde las primeras críticas surgieron, las que principalmente apuntaban al alcance de la ley, puesto que esta redujo la violencia de género a un círculo íntimo, o sea, a un ámbito privado - doméstico, considerando solo las relaciones matrimoniales o de convivencia.

Es en razón de esto que posteriormente a su publicación, sumado a que la tipificación del femicidio en el Código Penal también estaba reducido solo a relaciones matrimoniales o de convivencia, es que nace en 2020 la Ley 21.212, conocida popularmente como “Ley Gabriela”, que vino en ampliar y sancionar la violencia contra la mujer en tipos penales específicos, que serán analizados posteriormente.

Para concluir, podemos señalar que, a pesar de que surgió una ley para tratar de corregir errores, esto se ve lejano ya que en puntos tan importantes como lo son la erradicación y prevención de la discriminación contra la mujer, aun se está al debe, ya que no existe una real intención de crear normas con perspectiva de género que se adecuen a la realidad de las mujeres.

---

<sup>16</sup> *Violencia contra la mujer en Chile y derechos humanos* [en línea]. Chile: Facultad de Derecho, Universidad de Chile, 2017 [fecha de consulta: 1 julio 2021]. Disponible en: <<https://uchile.cl/u141701>>

### 3. Derecho Penal

#### 3.1. Femicidio

Para comenzar, cuando nos referimos al ámbito penal desde una perspectiva femenina, es inevitable no relacionarlo con el delito de femicidio, delito que recién en el año 2010 fue incorporado al Código Penal mediante la Ley 20.480 que también modificó la Ley 20.066 sobre Violencia Intrafamiliar.

El artículo 390 del Código Penal tipificaba al femicidio dentro del homicidio de la siguiente forma:

“ El que, conociendo las relaciones que los ligan, mate a su padre, madre o hijo, a cualquier otro de sus ascendientes o descendientes o a quien es o ha sido su cónyuge o su conviviente, será castigado, como parricida, con la pena de presidio mayor en su grado máximo a presidio perpetuo calificado.

Si la víctima del delito descrito en el inciso precedente es o ha sido la cónyuge o la conviviente de su autor, el delito tendrá el nombre de femicidio.”

De la lectura del artículo precedente, se puede observar que no existe un tratamiento propio a la figura del asesinato a la mujer, sino que lo enmarca dentro de un espacio de relaciones familiares, dejando fuera a otros femicidios que solo son considerados como homicidios por no cumplir los requisitos que la norma considera necesarios. Y es aquí donde nació la principal crítica a la tipificación del femicidio en el Código Penal, puesto que, se considera según Diana Russell y Jill Radford que “el femicidio está conformado por el conjunto de hechos y conductas violentas contra las mujeres por ser mujeres, que conduce en algunas ocasiones al homicidio de algunas de ellas”<sup>17</sup>, por lo que se puede concluir que la anterior tipificación excluye los delitos en razón de género hacia la mujer, ya que limita su ejecución sólo a un conviviente, cónyuge de la víctima, o a integrantes de su entorno familiar, dejando fuera crímenes que por su origen se pudieran considerar femicidio,

---

<sup>17</sup> ESPINOZA, Alejandra Araya. Femicidio en Chile: breve historia de una ley, larga historia de la violencia contra las mujeres. **En Anales de la Universidad de Chile** (14): 355-394, 2018.

pero que no cumplen los requisitos que la ley impone, tales como, los que se cometen en el pololeo, en espacios ocasionales, en la calle, etc.

Es así que 10 años después de promulgada la Ley 20.480, y debido a las críticas anteriormente enunciadas, se promulga en el año 2020 la Ley 21.212 conocida popularmente como “Ley Gabriela”<sup>18</sup>, que tuvo por objetivo principal enmarcar y tratar propiamente tal al femicidio dentro de todos los supuestos que pueden existir. Integrándose al Código Penal la sección “Del Femicidio” con los artículos:

“ 390 bis: El hombre que matare a una mujer que es o ha sido su cónyuge o conviviente, o con quien tiene o ha tenido un hijo en común, será sancionado con la pena de presidio mayor en su grado máximo a presidio perpetuo calificado.

La misma pena se impondrá al hombre que matare a una mujer en razón de tener o haber tenido con ella una relación de pareja de carácter sentimental o sexual sin convivencia.

390 ter: El hombre que matare a una mujer en razón de su género será sancionado con la pena de presidio mayor en su grado máximo a presidio perpetuo.

Se considerará que existe razón de género cuando la muerte se produzca en alguna de las siguientes circunstancias:

- 1.- Ser consecuencia de la negativa a establecer con el autor una relación de carácter sentimental o sexual.
- 2.- Ser consecuencia de que la víctima ejerza o haya ejercido la prostitución, u otra ocupación u oficio de carácter sexual.
- 3.- Haberse cometido el delito tras haber ejercido contra la víctima cualquier forma de violencia sexual, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 372 bis.
- 4.- Haberse realizado con motivo de la orientación sexual, identidad de género o expresión de género de la víctima.

---

<sup>18</sup>“La denominación popular de Ley Gabriela es en homenaje póstumo a la joven Gabriela Alcáino Donoso, asesinada junto a su madre, por su ex pololo.” Véase <https://www.minjusticia.gob.cl/ley-gabriela-un-paso-relevante-para-enfrentar-la-violencia-contra-la-mujer/> para más información.

5.- Haberse cometido en cualquier tipo de situación en la que se den circunstancias de manifiesta subordinación por las relaciones desiguales de poder entre el agresor y la víctima, o motivada por una evidente intención de discriminación.”

Además el artículo 390 quáter estableció circunstancias agravantes al delito de femicidio, y el artículo 390 quinquies establece que en el caso del femicidio el juez no podrá aplicar la circunstancia agravante de “obrar por estímulos tan poderosos que naturalmente hayan producido arrebatos y obcecación” prevista en el N°5 del artículo 11 del Código Penal.

A manera de conclusión, podemos decir sobre el femicidio que aunque este delito encuentra sus orígenes en la tan normalizada distribución desigual entre hombres y mujeres, desigualdad proveniente de siglos y siglos, sólo en el año 2020 las autoridades fueron capaces de incorporar una real tipificación del femicidio incluyendo las necesarias variantes en su tipificación como el homicidio en razón de género, el producido por la orientación sexual, por relaciones de subordinación, por relaciones sentimentales sin convivencia, etc. Dando una real visibilización y respeto a todas las víctimas del delito que por años fueron ignoradas por la justicia, la sociedad y la prensa, quienes en reiteradas ocasiones no les entregaba el énfasis a la gravedad de la situación.

### **3.2. Legítima Defensa**

Otra materia importante que debemos destacar es la referida legítima defensa, regulada en el artículo 10 numeral 4 del Código Penal.

“Artículo 10: Están exentos de responsabilidad criminal ...

4º El que obra en defensa de su persona o derechos, siempre que concurren las circunstancias siguientes:

Primera.- Agresión ilegítima.

Segunda.- Necesidad racional del medio empleado para impedirla o repelerla.

Tercera.- Falta de provocación suficiente por parte del que se defiende...”

A primera vista, esta norma, parece ser neutral y objetiva, pero si nos vamos a su ejecución y aplicación, surgen los problemas de desigualdad de género, “(...) de esta manera, cuando se afirma que el derecho penal se aplica de forma objetiva se desconoce que esta forma objetiva en realidad responde a un razonamiento elaborado para el mundo masculino y, en consecuencia, que la aplicación objetiva del derecho es representativa de una subjetividad -la masculina- (...)”<sup>19</sup>.

Se puede entender que este tipo de normas es ciega a las diferencias naturales entre hombres y mujeres, puesto que en reiteradas ocasiones a las mujeres no se les ha aplicado esta exención por considerar que no se cumplen los requisitos de la legítima defensa y se les ha juzgado erróneamente por utilizar un medio de defensa no proporcional o adecuado para repeler o impedir la agresión de la que han sido víctimas.

“(...) Cabe destacar que en un contexto de violencia doméstica, la mujer se encuentra entrampada en un círculo, donde la agresión siempre es inminente, precisamente porque es un círculo vicioso del que no puede salir, porque tiene miedo a represalias, sabe que en cualquier momento la agresión va a suceder, los celos siempre existen, con lo cual la inminencia está siempre latente, generalmente no se formulan denuncias por miedo, la víctima de violencia se va aislando y muy pocas veces cuenta todo lo sucedido, ya sea por miedo o vergüenza(...)”<sup>20</sup>

Además cuando hablamos de medios de defensa no proporcional, Elena Larrauri expresa que debe analizarse el caso concreto, esto ya que no basta sólo con tener en cuenta la herramienta o la forma de defensa, sino que también se debe analizar la gravedad de la vulneración de los derechos y cuánto tiempo ha estado sometida la mujer a esta.

Sumado a este medio de defensa no proporcional a las víctimas de violencia, se les juzga por cometer un delito cuando aquel que le infligía maltratos se encuentre desprevenido, creando supuestos de alevosía y atemporalidad, dando como

---

<sup>19</sup> AZCUE, Ludmila. (Re)pensando la legítima defensa desde una perspectiva de género. **Revista Nueva Crítica Penal**, 1 (1): 90- 122, 2019.

<sup>20</sup> AZCUE, Ludmila. (Re)pensando la legítima defensa desde una perspectiva de género. **Revista Nueva Crítica Penal**, 1 (1): 90- 122, 2019.

consecuencia sentenciar a la mujer como autora de un delito, sin ninguna posibilidad de atenuantes.

En cuanto a la alevosía, Larrauri sostiene que “sólo tiene sentido cuando existe la alternativa entre realizar el hecho o realizar el hecho en forma tal que se asegure su ejecución. Frente a dos formas posibles de matar se opta por la más segura. Pero precisamente esta alternativa no está al alcance de la mujer. La mujer que tiene intención de matar a su marido debe normalmente optar entre realizar el hecho con alevosía o no realizarlo.

No se trata de que elige la forma más grave, sino que en ocasiones es la única posible.”<sup>21</sup>

Ahora bien, respecto a la temporalidad del actuar de la mujer, “el argumento más usado para negar la legítima defensa es la falta de la actualidad en la agresión... ¿Cómo puede exigirse que la agresión sea actual, en el sentido de estar produciéndose y pretender que la mujer acabe con vida? Con razón ha declarado el Tribunal Supremo norteamericano que exigir que el ataque sea actual equivale a condenar a la mujer maltratada a una muerte a plazos”.<sup>22</sup>

Y es a razón de esto último, que además de dejar a la mujer sin posibilidad de atenuantes, se le agrega la comisión del delito de Parricidio en algunos casos, donde efectivamente es sabido que la mujer es la que comete la mayor cantidad de estos, pero si nos adentramos y observamos bajo una perspectiva de género, somos capaces de entender y observar que la mayor cantidad de estos delitos cometidos son hacia los parientes que reiteradamente han abusado y violentado a las mujeres, concluyéndose que el accionar de estas puede ampararse bajo una legítima defensa.

Para finalizar, cabe destacar que el accionar de las mujeres, como lo señalamos anteriormente, puede considerarse dentro del supuesto del artículo 10 n° 4, con una buena y contundente investigación, pero bajo la perspectiva de los jueces y tribunales, quienes no aplican una perspectiva de género, son catalogados como

---

<sup>21</sup> LARRAURI, Elena. Violencia doméstica y legítima defensa: una aplicación masculina del derecho penal. **Revista Jueces para la Democracia.** (23):22-23, 1994.

<sup>22</sup> LARRAURI, Elena. Violencia doméstica y legítima defensa: una aplicación masculina del derecho penal. **Revista Jueces para la Democracia.** (23):22-23, 1994.

delitos o crímenes cometidos con alevosía, castigando a la mujer por defenderse con aquello que estaba a su alcance, convirtiendo finalmente a la real víctima en victimario, “si lo que se pretende es que el derecho recoja la realidad universal, debe recoger la realidad femenina”<sup>23</sup>. Hacemos presente que con esta discusión “(...) no implica que debemos tener una norma para defensa propia de las mujeres, y otra para la de los hombres, sino que la doctrina penal tradicional, concebida por hombres e interpretada para encajar en los extremos propios de la vida masculina, debe ser extendida a los extremos propios de la vida femenina (...)”<sup>24</sup>

### 3.3. Violencia Sexual

Siguiendo con temas relevantes en el ámbito penal, hacemos referencia a la violencia sexual, donde la Organización Mundial de la Salud (OMS) la define como: “todo acto sexual, la tentativa de consumar un acto sexual, los comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, o las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro modo la sexualidad de una persona mediante coacción por otra persona, independientemente de la relación de esta con la víctima, en cualquier ámbito, incluidos el hogar y el lugar de trabajo”<sup>25</sup>. Cabe destacar y entendiendo lo anterior, podemos mencionar que la violencia sexual no es una cuestión singular, sino que, se puede comprender en ella violencia física, psicológica, etc.

“Este tipo de violencia hace parte de la violencia de género, siendo un fenómeno invisibilizado en general en las sociedades latinoamericanas y dando cuenta de una de las manifestaciones más claras de la desigualdad, subordinación y de las relaciones de poder. Estas dominaciones de poder se reflejan mayormente de los

---

<sup>23</sup> AZCUE, Ludmila. (Re)pensando la legítima defensa desde una perspectiva de género. **Revista Nueva Crítica Penal**, 1 (1): 90- 122, 2019.

<sup>24</sup> AZCUE, Ludmila. (Re)pensando la legítima defensa desde una perspectiva de género. **Revista Nueva Crítica Penal**, 1 (1): 90- 122, 2019.

<sup>25</sup> *Violencia Sexual: Comprender y abordar la violencia contra las mujeres* [en línea]. Ginebra: Organización Panamericana de la Salud. [fecha de consulta: 5 febrero 2021]. Disponible en [https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/98821/WHO\\_RHR\\_12.37\\_spa.pdf;jsessionid=21A934AAA7149F04CCC850EA0043A4A8?sequence=1](https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/98821/WHO_RHR_12.37_spa.pdf;jsessionid=21A934AAA7149F04CCC850EA0043A4A8?sequence=1) >

hombres hacia las mujeres, debido a la construcción social que se realiza sobre el ser mujer y ser hombre, y forma parte de un sistema patriarcal.”<sup>26</sup>

Hacemos presente que en Chile no existe una normativa integral que responda y proteja a la mujer de este tipo de violencia de manera eficaz y oportuna, puesto que aquellas que han surgido para su regulación se encuentran dispersas en variados tipos de normas, causando deficiencias en nuestra legislación al respecto.

Si bien, como dijimos, existe un déficit en este ámbito, es el Código Penal el principal encargado de regular la violencia sexual en su sección V “De la Violación” y sección VI “Del estupro y otros delitos sexuales”, entre los artículos 361 a 367 ter, que versan sobre la definición general de violación como el “acceso carnal, por vía vaginal, anal o bucal”, distinguiendo si se realiza a personas menor de 14 años, mayores de 14 años, o mayores de 14 años pero menor de 18 años. Además de violaciones practicadas a personas del mismo sexo, introducciones de objetos o animales, acciones sexuales distintas del acceso carnal, almacenamiento y producción de material pornográfico infantil, y prostitución infantil.

Ahora bien, si leemos lo anteriormente planteado podemos visibilizar una regulación en la normativa penal respecto a la violencia sexual, pero no podemos identificar esta regulación hacia la mujer adulta, que según datos recaudados por la Corporación Miles<sup>27</sup> “de acuerdo a registros de la Fiscalía Nacional, en el periodo 2012-2016, ingresaron 111.021 denuncias por delitos sexuales. De este total 90.650 fueron presentadas por mujeres (82%) y 20.371 por hombres (18%) en todo el país”<sup>28</sup>, demostrándonos así que la mujer es una de las principales víctimas de este tipo de violencia, siendo necesario recalcar que estas cifras sólo consideran las

---

<sup>26</sup> *Primer Informe sobre derechos humanos y salud sexual y reproductiva en Chile: estado de la situación 2016*. [en línea]. Chile. DIDES, Claudia; FERNÁNDEZ, Constanza. [5 febrero 2021]. Disponible en < <https://mileschile.cl/cms/wp-content/uploads/2019/01/Informe-DDSSRR-2016-Violencia-Sexual.pdf> >

<sup>27</sup> Corporación que busca construir y promover el libre ejercicio de los derechos sexuales y reproductivos de todas las personas.

<sup>28</sup> *Violencia Sexual, Informe DDSSRR 2018. Estado de la situación en Chile*. [en línea]. Chile. CANALES, D'ANGELO, DIDES, FERNÁNDEZ. [Fecha de consulta: 5 febrero 2021]. Disponible en < [https://mileschile.cl/cms/wp-content/uploads/2019/01/capi\\_titulo-violencia-sexual.pdf](https://mileschile.cl/cms/wp-content/uploads/2019/01/capi_titulo-violencia-sexual.pdf) >

denuncias formalmente efectuadas, impidiendo analizar la verdadera realidad de víctimas de violencia sexual, ya que, un gran número de ellas es incapaz de denunciar. Por ende, volvemos a reiterar que no existe una regulación formal que proteja a la mujer en este tipo de delitos, provocando además, un desamparo para esta, ya que, no se siente resguardada o protegida, pero si se siente vulnerada, dando como resultado la baja en denuncias en este tipo de delitos, por la estigmatización, la re victimización, y más grave aún, la creencia de que la mujer, con su actuar, es la que provoca este tipo de delitos.

A modo ilustrativo y para sostener lo planteado anteriormente podemos ejemplificar con uno de los casos iconicos vividos en Chile sobre violencia sexual, el caso de Fernanda Maciel, una joven embarazada que fue secuestrada, violada y asesinada por su vecino, donde se pudo apreciar negligencias del personal de carabineros desde el momento en que la familia denunció su desaparición, pues sostiene el abogado de la familia que “Desde el principio este crimen lo dieron como el de una niña que abandonó su hogar, que quizás estaba en una fiesta, olvidándose de que estaba embarazada...”<sup>29</sup>. Otro bullado caso de violencia sexual, esta vez en el ámbito internacional es el conocido popularmente como el caso de “La Manada”, donde se puede apreciar una revictimización y detrimento hacia la mujer y víctima de esta por parte de un juez, quien fuere Ricardo Javier González el que aseguró “que de las imágenes grabadas de la supuesta violación se puede entender que la víctima estaba excitada sexualmente... no ve oposición, rechazo, disgusto, dolor o miedo en las imágenes que se grabaron durante la violación de “La Manada””<sup>30</sup>. Como último caso podemos señalar al de Nabila Rifo quien fue víctima de femicidio frustrado, agresión sexual y mutilación de sus dos globos oculares por parte de su

---

<sup>29</sup> TORRES, Cristián. Chile: después de más de un año de silencio, un hombre confesó que violó, asfixió y enterró viva a una joven de 15 años. [en línea]: noticia electrónica fuente de internet. 2020. [fecha de consulta: 5 febrero 2021]. Disponible en: < <https://www.infobae.com/america/america-latina/2020/12/21/chile-despues-de-mas-de-un-ano-de-silencio-un-hombre-confeso-que-violo-asfixio-y-enterro-viva-a-una-joven-de-15-anos/> >

<sup>30</sup> CASTRO, Natalia. Los argumentos del juez que quiso absolver a La Manada, una ofensa para la víctima. [en línea]: noticia electrónica fuente de internet. 2018. [fecha de consulta: 5 febrero 2021]. Disponible en: < [https://www.elplural.com/sociedad/los-argumentos-del-juez-que-quiso-absolver-a-la-manada-una-ofensa-para-la-victima\\_126926102](https://www.elplural.com/sociedad/los-argumentos-del-juez-que-quiso-absolver-a-la-manada-una-ofensa-para-la-victima_126926102) >

ex pareja Mauricio Ortega. Durante la realización del juicio oral se pudo observar una serie de cuestionamientos a la vida sexual de la víctima, donde el abogado defensor de Ortega en su interrogatorio a Nabila le formuló la siguiente pregunta: “Tengo que preguntarle, sé que es extremadamente desagradable, lo lamento profundamente. Esas relaciones ¿fueron relaciones anales o vaginales?”<sup>31</sup>, centrando así en más de una ocasión la discusión en las conductas sexuales anteriores de la víctima. Como podemos observar en los casos anteriores, se puede visibilizar de manera manifiesta que la mujer es vulnerada en este tipo de delitos desde el momento en que denuncia (si es que lo hace), hasta el juicio mismo, ya que el personal, desde el receptor de la denuncia hasta los propios jueces, no están capacitados bajo la perspectiva de género para tratar de forma apropiada a una víctima que ha sido vulnerada en su esfera sexual, cuestionándose muchas veces desde cómo iba vestida la víctima, hasta la forma en que hablaba con su agresor, o incluso si se resistió a la vulneración sexual de forma “apropiada”.

Una materia estrechamente vinculada con la violencia sexual, la podemos encontrar en el aborto y la prohibición de este, siendo una de las muestras principales de la violencia de género ejercida contra la mujer, pero esta vez no es un accionar de los particulares, sino que proviene del propio Estado.

La Convención de Belém do Pará define en su artículo primero la violencia contra la mujer como “ (...) cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado”, artículo que debe relacionarse con su artículo 2 letra c, que dispone, “se entenderá que violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica: (...) c) que sea perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes, donde quiera que ocurra.”

---

<sup>31</sup> MONZON, Christian. La pregunta sexual de abogado defensor a Nabila Rifo que desencadenó la furia de Twitter. [en línea]: noticia electrónica fuente de internet. 2017. [fecha de consulta: 5 febrero 2021]. Disponible en : < <https://www.publimetro.cl/cl/noticias/2017/03/24/pregunta-sexual-abogado-defensor-nabila-rifo-desencadeno-furia-twitter.html> >

El Estado Chileno hasta el año 2017 era uno de los pocos países en el mundo que aun mantenía penalizado el aborto en forma total, vulnerando así la normativa internacional. Fue en septiembre de 2017 que se promulga la Ley 21.030 que regula la despenalización de la interrupción voluntaria del embarazo en tres causales, pero como podemos observar esta despenalización se encuentra condicionada sólo a las 3 causales que establece el artículo 119 del Código Sanitario las que son, el riesgo de vida de la madre, una patología congénita adquirida o genética incompatible con la vida extrauterina independiente por parte del embrión, o embarazado como resultado de una violación. Si algún accionar no se enmarca dentro de estas 3 causales hasta el día de hoy se estaría cometiendo un delito según lo establece el artículo 344 del Código Penal.

Actualmente se está discutiendo en la Cámara de Diputadas y Diputados el proyecto de ley que busca Modificar el Código Penal, para despenalizar el aborto consentido por la mujer dentro de las primeras catorce semanas de gestación<sup>32</sup>. Aquellas diputadas que proponen este proyecto pretenden que de una vez por todas se comiencen a respetar los Derechos Humanos de las mujeres respecto a este tema, despenalizando y descriminalizando el accionar que cada mujer tiene sobre su cuerpo, buscando así mayor igualdad social y justicia de género, y además generar las instancias para que en un futuro se reconozca plenamente el derecho a la autonomía del propio cuerpo mediante la legalización total del aborto.

## **4. Derecho Laboral**

### **4.1. Introducción**

Otro tema importante que surge luego de aplicar una mirada feminista, es el ámbito laboral, que nos demuestra todas las desigualdades y diferencias de género que puedan existir, debido a que al igual que el resto de las áreas que hemos analizado predomina un sesgo androcéntrico proveniente de la estructura misma. Uno de los factores más importantes de este sesgo androcéntrico es el histórico rol de trabajo

---

<sup>32</sup> Véase Proyecto de Ley Número de boletín 12038-34.

de cuidados y doméstico que se le entregó a la mujer, ya que, “lejos de ser una capacidad natural, se trata de una construcción social sustentada por las relaciones patriarcales de género, que se sostiene en valoraciones culturales reproducidas por diversos mecanismos como la educación, los contenidos de las publicidades y otras piezas de comunicación, la tradición, las prácticas domésticas cotidianas, las religiones, las instituciones”<sup>33</sup>.

Debido a esta construcción social patriarcal dominante la incorporación, la legislación y la práctica misma del trabajo femenino se ha visto llena de trabas y discriminación.

Respecto a la incorporación de la mujer al campo laboral esta fue lenta y tardía, aún “en 2010, los hombres tenían una participación laboral promedio de 74,2%, mientras que la de las mujeres llegaba a un 46,8%, esto se traduce en una brecha de género equivalente a -27,40 puntos porcentuales (pp.) [...] En el trimestre móvil noviembre 2019 a enero 2020, previo al inicio de la pandemia en Chile, la participación laboral femenina alcanzó su valor máximo, 53,3%, lo que permitió reducir la brecha de género a -20,6 pp. durante ese trimestre.”<sup>34</sup>

Como se puede observar, la incorporación de la mujer al campo laboral ha tendido al alza en toda esta última década, pero incluso hasta el día de hoy a la mujer se le sigue relacionando sólo con el rol “mujer-madre” desconociendo así su rol como mujer trabajadora desde hace ya bastantes décadas, este desconocimiento se traspa a la legislación en materia laboral y es por ello que podemos observar que aunque se nos presente este derecho laboral como una norma neutral y generalizada, esta siempre va a apuntar o siempre va a velar por aquel “elegido” como el proveedor de la familia, denominado como *homo economicus*,

---

<sup>33</sup> *Economía feminista y economía del cuidado: Aportes conceptuales para el estudio de la desigualdad* [en línea]. Argentina. Revista Nueva Sociedad, N° 256, marzo-abril de 2015. [consulta: 19 marzo 2021]. Disponible en <[https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/47084/CONICET\\_Digital\\_Nro.09d94638-7418-4ac1-8de7-ad4258313f48\\_A.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/47084/CONICET_Digital_Nro.09d94638-7418-4ac1-8de7-ad4258313f48_A.pdf?sequence=2&isAllowed=y)>

<sup>34</sup> INE, Género y empleo: impacto de la crisis económica por covid-19. Boletín estadístico. [en línea] [consulta: 8 marzo 2021] Disponible en <[https://www.ine.cl/docs/default-source/genero/documentos-de-análisis/documentos/género-y-empleo-impacto-de-la-crisis-económica-por-covid19.pdf?sfvrsn=c8fb718\\_10](https://www.ine.cl/docs/default-source/genero/documentos-de-análisis/documentos/género-y-empleo-impacto-de-la-crisis-económica-por-covid19.pdf?sfvrsn=c8fb718_10)>

generalmente del sexo masculino basado en “[...] características que [se] considera[n] universales para la especie humana, pero que sin embargo son propias de un ser humano varón, blanco, adulto, heterosexual, sano, de ingresos medios.”<sup>35</sup> Esto último sumado a la discriminación constante, conlleva a la desprotección de la mujer en materia laboral, cuestión que se visualiza y será analizada más adelante en esta área.

Bajo nuestra perspectiva el análisis de este ámbito va mucho más allá de lo que nos representan los números, que si bien son reales y parecieran ser cifras optimistas, esconden una realidad desoladora que analizaremos mediante el término de “Economía Feminista”.

Para comprender este último término primero debemos saber que “la economía feminista es una corriente de pensamiento heterodoxo preocupada por visibilizar las dimensiones de género de la dinámica económica y sus implicancias para la vida de las mujeres”<sup>36</sup> y busca “[...] reconocer, identificar, analizar y proponer cómo modificar la desigualdad de género como elemento necesario para lograr la equidad socioeconómica”<sup>37</sup>.

Asimismo, critica el análisis económico realizado por el modelo neoclásico cuestionando conceptos como el valor, la eficiencia, la escasez, el egoísmo y la competencia, además de cuestionar la “[...] insistencia en que el análisis económico es y debe continuar siendo “objetivo” (“sin valoraciones”) y “sin emociones”,

---

<sup>35</sup> *Economía feminista y economía del cuidado: Aportes conceptuales para el estudio de la desigualdad* [en línea]. Argentina. Revista Nueva Sociedad, N° 256, marzo-abril de 2015. [consulta: 19 marzo 2021]. Disponible en <[https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/47084/CONICET\\_Digital\\_Nro.09d94638-7418-4ac1-8de7-ad4258313f48\\_A.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/47084/CONICET_Digital_Nro.09d94638-7418-4ac1-8de7-ad4258313f48_A.pdf?sequence=2&isAllowed=y)>

<sup>36</sup> *Economía feminista y economía del cuidado: Aportes conceptuales para el estudio de la desigualdad* [en línea]. Argentina. Revista Nueva Sociedad, N° 256, marzo-abril de 2015. [consulta: 19 marzo 2021]. Disponible en <[https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/47084/CONICET\\_Digital\\_Nro.09d94638-7418-4ac1-8de7-ad4258313f48\\_A.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/47084/CONICET_Digital_Nro.09d94638-7418-4ac1-8de7-ad4258313f48_A.pdf?sequence=2&isAllowed=y)>

<sup>37</sup> *Economía feminista y economía del cuidado: Aportes conceptuales para el estudio de la desigualdad* [en línea]. Argentina. Revista Nueva Sociedad, N° 256, marzo-abril de 2015. [consulta: 19 marzo 2021]. Disponible en <[https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/47084/CONICET\\_Digital\\_Nro.09d94638-7418-4ac1-8de7-ad4258313f48\\_A.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/47084/CONICET_Digital_Nro.09d94638-7418-4ac1-8de7-ad4258313f48_A.pdf?sequence=2&isAllowed=y)>

presentando dicotomías tales como escasez/ abundancia, egoísmo/altruismo, competencia/cooperación y producción/reproducción.

Pone en palestra y “[...] hace un contribución extensa al estudio de la participación económica de las mujeres, en particular revelando los mecanismos de discriminación en el mercado laboral. Así, ha venido dando cuenta de los determinantes de la menor y peor participación laboral de las mujeres, de la existencia de brechas de género en los ingresos laborales, de procesos de segregación de género horizontal (por rama de actividad) y vertical (por jerarquía de las ocupaciones), de concentración de las mujeres en diferentes espacios de precariedad laboral y desprotección social”.<sup>38</sup> Además, sosteniendo como principal arista de desigualdad de género el denominado “trabajo doméstico y de cuidado”. Refiriéndonos específicamente al trabajo doméstico y de cuidado que la economía feminista pone como su principal arista de desigualdad, este hace referencia a aquel trabajo no remunerado realizado esencial y principalmente por las mujeres, denominado como “trabajo reproductivo” según esta teoría y que es fuertemente invisibilizado incluso para quienes lo ejercen, “para ello incorpora y desarrolla conceptos analíticos específicos: división sexual del trabajo, organización social del cuidado,[y] economía del cuidado”.<sup>39</sup>

Todos estos factores son decisivos para entender las verdades de la desigualdad de la relación entre mujer-madre y mujer-trabajadora, ya que si nos basamos en la construcción social predominante vamos a entender siempre como obligación femenina desprendida de los estereotipos de géneros, el cuidar el hogar, criar niños, etc, produciendo con ello una discriminación estructurada en este ámbito, porque además en su gran mayoría los trabajos remunerados siempre van a exigir personal

---

<sup>38</sup> Economía feminista y economía del cuidado: Aportes conceptuales para el estudio de la desigualdad [en línea]. Argentina. Revista Nueva Sociedad, N° 256, marzo-abril de 2015. [consulta: 19 marzo 2021]. Disponible en <[https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/47084/CONICET\\_Digital\\_Nro.09d94638-7418-4ac1-8de7-ad4258313f48\\_A.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/47084/CONICET_Digital_Nro.09d94638-7418-4ac1-8de7-ad4258313f48_A.pdf?sequence=2&isAllowed=y) >

<sup>39</sup> Economía feminista y economía del cuidado: Aportes conceptuales para el estudio de la desigualdad [en línea]. Argentina. Revista Nueva Sociedad, N° 256, marzo-abril de 2015. [consulta: 19 marzo 2021]. Disponible en <[https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/47084/CONICET\\_Digital\\_Nro.09d94638-7418-4ac1-8de7-ad4258313f48\\_A.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/47084/CONICET_Digital_Nro.09d94638-7418-4ac1-8de7-ad4258313f48_A.pdf?sequence=2&isAllowed=y) >

de trabajo “libres de compromisos”, razón por la cual la mujer no calificaría dentro de los estándares solicitados para ser contratada debido a su capacidad “biológica” de reproducción, y si por el contrario esta fuere contratada, debido a la casi nula distribución del trabajo doméstico, debería ejercer una jornada doble de trabajo, generando no solo un doble cansancio sino que también disminuyendo su tiempo de ocio. Pero este problema no solo termina ahí, incluso si la mujer logra incorporarse a la vida laboral esta queda en su mayoría relegada a aquellos trabajos que el mismo mercado escasamente le ofrece.

Ahora bien, como hemos señalado anteriormente, la incorporación de la mujer al campo laboral ha sido precaria, estigmatizada y desprotegida, factores que se han profundizado en situaciones de crisis como la vivida actualmente con motivo de la pandemia, donde como lo señala el último Boletín estadístico elaborado por el instituto Nacional de Estadísticas<sup>40</sup> el impacto económico-social mayor se ha visto dirigido hacia el género femenino, ya que ha existido una caída en las tasas de participación del 41,2% para las mujeres, mientras que para los hombres fue de un 62,7% generando una brecha de género del -21,9 pp, el problema según indica el boletín es que la recuperación de los puestos de trabajo ha sido desigual, ya que para el trimestre octubre-diciembre 2020 solo 4 de cada 10 mujeres en edad de trabajar estaban ocupadas, mientras que para los hombres fueron 6 de cada 10. Esto ha permitido concluir que las mujeres dejaron de participar en el mercado laboral con mayor intensidad que los hombres, puesto que no solo dejaron de trabajar remuneradamente, sino que, no volvieron a buscar trabajo o ya no estaban disponibles para trabajar, la razón principal de esto señalada por un 33,9% de las mujeres encuestadas es que debían realizar trabajo doméstico y de cuidados, situación acentuada “debido al cierre de escuelas, jardines infantiles y salas cunas...”.<sup>41</sup>

---

<sup>40</sup> INE, Género y empleo: impacto de la crisis económica por covid-19. Boletín estadístico. [en línea] [consulta: 8 marzo 2021] Disponible en <[https://www.ine.cl/docs/default-source/genero/documentos-de-analisis/documentos/genero-y-empleo-impacto-de-la-crisis-economica-por-covid19.pdf?sfvrsn=c8fb718\\_10](https://www.ine.cl/docs/default-source/genero/documentos-de-analisis/documentos/genero-y-empleo-impacto-de-la-crisis-economica-por-covid19.pdf?sfvrsn=c8fb718_10)>

<sup>41</sup> INE, Género y empleo: impacto de la crisis económica por covid-19. Boletín estadístico. [en línea] [consulta: 8 marzo 2021] Disponible en <<https://www.ine.cl/docs/default->

## **4.2. Normativa laboral**

Si bien en materia de derechos laborales ha existido un notorio avance en cuanto a normativa para “proteger” a la mujer trabajadora, avance que se puede observar en normas que regulan el pre y post natal, la sala cuna, brecha salarial o discriminación, se ha podido evidenciar que estas han sido de lenta incorporación en la principal norma que regula la vida laboral el cual es el Código del Trabajo y más aún en la práctica, ya que muchas normas carecen de un real mecanismo de ejecución y sólo quedan como meras declaraciones de principios no cumpliendo así el fin para el que fueron hechas.

Además, gran parte de la normativa que regula y protege al trabajo femenino ha sido integrada a la normativa laboral casi solo por correspondencia al haber ratificado distintas convenciones internacionales respecto a estos temas, y no por iniciativa o avance propio de nuestro país.

Respecto a la normativa nacional, como mencionamos, reconocemos que existe un avance en dicha regulación, pero aún quedan normas significativas que presentan trabas y limitaciones para la incorporación de la mujer a la vida laboral, tales como:

### **4.2.1. Pre y Postnatal**

Regulado en el Título II del Código de Trabajo, nombrado “De la protección a la maternidad, paternidad y la vida familiar”, específicamente desde el artículo 195 y siguientes que estipula:

“Las trabajadoras tendrán derecho a un descanso de maternidad de seis semanas antes del parto y doce semanas después de él.

El padre tendrá derecho a un permiso pagado de cinco días en caso de nacimiento de un hijo, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto, y en este caso será de forma continua, excluyendo el descanso semanal, o distribuirlo dentro

---

[source/genero/documentos-de-análisis/documentos/género-y-empleo-impacto-de-la-crisis-económica-por-covid19.pdf?sfvrsn=c8fb718\\_10](source/genero/documentos-de-análisis/documentos/género-y-empleo-impacto-de-la-crisis-económica-por-covid19.pdf?sfvrsn=c8fb718_10)>

del primer mes desde la fecha del nacimiento. Este permiso también se otorgará al padre que se encuentre en proceso de adopción, y se contará a partir de la notificación de la resolución que otorgue el cuidado personal o acoja la adopción del menor, en conformidad a los artículos 19 y 24 de la ley N° 19.620. Este derecho es irrenunciable....”

Como se puede observar, el derecho de descanso maternal en Chile sobrepasa el mínimo sugerido internacionalmente, por ejemplo, en el Convenio 103 de la OIT sobre la protección de la maternidad, publicado en el Diario Oficial en el año 1999, y en general cumple con todos los estándares internacionales, sin embargo, al leer la norma nos damos cuenta que esta sólo está dirigida hacia la mujer, cuestión que pareciera correcta, el problema es que esto sólo plasma con más fuerza el rol mujer-madre cuidadora que se ha impuesto en la sociedad casi de forma exclusiva. Sin perjuicio de que la norma apunta al sujeto correcto pensando en el hecho de que la madre es la única capaz de parir, se comete el error al olvidar que el padre puede y debe cumplir un rol de cuidador, similar al que la ley y la sociedad le impone a la madre, por tanto, como se puede observar en la norma citada, el rol de cuidador del padre es minimizado al otorgarle el derecho de solicitar cinco días de permiso paterno, días que son insuficientes para cumplir un verdadero rol paterno y de cuidado.

Otros problemas que se desprenden específicamente de esta situación son que este permiso paternal no es utilizado de forma masiva, no sólo en Chile, sino que en la mayoría de los países que disponen de este, en el caso nacional el permiso sólo es solicitado en un porcentaje de 20%<sup>42</sup> aproximadamente, visualizando así que la norma introducida en el año 2011 no está cumpliendo su objetivo.

El problema del poco uso del permiso paternal también se ve traspasado a otras normas que tienen como objeto la corresponsabilidad parental en la crianza de las hijas e hijos recién nacidos. Según señala el:

---

<sup>42</sup>BARRÍA, Cecilia. La innovadora ley en Finlandia que iguala el permiso parental para madres y padres (y qué países de América Latina tienen más licencia por paternidad) [en línea].2020.[consulta: 2 Abril 2021]. Disponible en: <<https://www.bbc.com/mundo/noticias-51379996>>

“Artículo 197 bis inciso 1: Las trabajadoras tendrán derecho a un permiso postnatal parental de doce semanas a continuación del período postnatal, durante el cual recibirán un subsidio cuya base de cálculo será la misma del subsidio por descanso de maternidad a que se refiere el inciso primero del artículo 195.

Inciso 8: Si ambos padres son trabajadores, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá gozar del permiso postnatal parental, a partir de la séptima semana del mismo, por el número de semanas que ésta indique. Las semanas utilizadas por el padre deberán ubicarse en el período final del permiso y darán derecho al subsidio establecido en este artículo, calculado en base a sus remuneraciones. Le será aplicable al trabajador lo dispuesto en el inciso quinto.”

Por ende, el permiso postnatal parental se extiende una vez finalizado el período de postnatal y puede ser transferido de la madre al padre en caso de que ambos trabajen, esto siempre a decisión de la madre. Esta situación a nuestro parecer presenta varios problemas, primero la norma sigue dando a entender que la labor de cuidado permanece destinada casi por obligación sólo a la mujer-madre, ya que ella es es la titular principal de este derecho y se radica en esta la voluntad exclusiva de transferir el derecho o no al padre. El segundo problema que presenta este enunciado es que nuevamente caemos en un derecho que tiene buenas intenciones pero que no cumple su fin en la práctica, esto ya que, tal a como sucede con el permiso paternal de cinco días del padre, este derecho también cuenta con una baja tasa de solicitud, según las cifras entregadas por la Superintendencia de Seguridad Social desde el año 2011 (año de la entrada en vigencia del permiso postnatal parental) a 2016, sólo se iniciaron 1.157 permisos de transferencia equivalentes a sólo un 0,24% de un total de 492.153 subsidios solicitados<sup>43</sup>, para el año 2018 según la Subsecretaría de Previsión Social esta lamentable situación se mantendría, ya que, de un total de 678.328 permisos de postnatal iniciados desde 2011 a 2018,

---

<sup>43</sup> SUSESO, Protección a la maternidad en Chile: Evolución del Permiso Postnatal Parental a cinco años de su implementación. [en línea]. 2016. [consulta: 2 Abril 2021]. Disponible en: <[https://www.suseso.cl/607/articles-19844\\_archivo\\_01.pdf](https://www.suseso.cl/607/articles-19844_archivo_01.pdf)>

sólo se solicitó transferir a los padres 1.556 permisos lo que equivale al 0,23% de la cifra total de permisos postnatal parentales iniciados<sup>44</sup>.

Además, podemos señalar un tercer problema que no sólo se presenta en estas normas en específico, sino que también en todo este cuerpo normativo y sus normas anexas. Para entenderlo primero debemos tener presente lo que señala la Constitución en su artículo primero inciso 2 “La familia es el núcleo fundamental de la sociedad”<sup>45</sup>, como se observa la carta fundamental no entrega una definición de lo que se entiende por familia o de quienes la componen, por lo que debemos concluir que se debe interpretar en sentido amplio, el problema se produce en que nuestras leyes laborales son específicas en cuanto a señalar que las normas por ejemplo, del Título II del Código están destinadas sólo a familias heteroparentales, excluyendo así a diversos tipos de familias que hoy se pueden identificar en la sociedad, como por ejemplo, las familias homoparentales, familias monoparentales, familias de padres separados, familia extensa, etc.

#### **4.2.2. Sala Cuna**

El derecho a sala cuna se encuentra regulado en los artículos 203 y 206 del Código de Trabajo, que señalan:

“Artículo 203 inciso 1: Las empresas que ocupan veinte o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil, deberán tener salas anexas e independientes del local de trabajo, en donde las mujeres puedan dar alimento a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras estén en el trabajo. Igual obligación corresponderá a los centros o complejos comerciales e industriales y de servicios administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica, cuyos establecimientos ocupen

---

<sup>44</sup>SUBPREVS, Sólo 0,2% de post natal ha sido traspasado a los hombres en los últimos siete años. [en línea]. 2018. [consulta: 2 Abril 2021]. Disponible en: <<https://www.previsionsocial.gob.cl/sps/solo-02-de-post-natal-ha-sido-traspasado-a-los-hombres-en-los-ultimos-siete-anos/>>

<sup>45</sup>SUBPREVS, Sólo 0,2% de post natal ha sido traspasado a los hombres en los últimos siete años. [en línea]. 2018. [consulta: 2 Abril 2021]. Disponible en: <<https://www.previsionsocial.gob.cl/sps/solo-02-de-post-natal-ha-sido-traspasado-a-los-hombres-en-los-ultimos-siete-anos/>>

entre todos, veinte o más trabajadoras. El mayor gasto que signifique la sala cuna se entenderá común y deberán concurrir a él todos los establecimientos en la misma proporción de los demás gastos de ese carácter.

Inciso 5: Se entenderá que el empleador cumple con la obligación señalada en este artículo si paga los gastos de sala cuna directamente al establecimiento al que la mujer trabajadora lleve sus hijos menores de dos años.

Artículo 206: Las trabajadoras tendrán derecho a disponer, a lo menos, de una hora al día, para dar alimento a sus hijos menores de dos años. Este derecho podrá ejercerse de alguna de las siguientes formas a acordar con el empleador:

1. En cualquier momento dentro de la jornada de trabajo.
2. Dividiéndolo, a solicitud de la interesada, en dos porciones.
3. Postergando o adelantando en media hora, o en una hora, el inicio o el término de la jornada de trabajo.

Este derecho podrá ser ejercido preferentemente en la sala cuna, o en el lugar en que se encuentre el menor.

Para todos los efectos legales, el tiempo utilizado se considerará como trabajado.

El derecho a alimentar consagrado en el inciso primero, no podrá ser renunciado en forma alguna y le será aplicable a toda trabajadora que tenga hijos menores de dos años, aun cuando no goce del derecho a sala cuna, según lo preceptuado en el artículo 203.

Inciso 6: En caso que el padre y la madre sean trabajadores, ambos podrán acordar que sea el padre quien ejerza el derecho. Esta decisión y cualquier modificación de la misma deberán ser comunicadas por escrito a ambos empleadores con a lo menos treinta días de anticipación, mediante instrumento firmado por el padre y la madre, con copia a la respectiva Inspección del Trabajo.”

Hacemos referencia a este punto normativo, puesto que, tal como normas anteriores, a primera lectura nos pareciera correcta, entendiéndola como un precepto destinado a resguardar el trabajo femenino, pero nuevamente en la práctica se vuelven a perpetrar los roles de género. Debido a que por regla general

se le vuelve a dar el rol principal y único de cuidado a la mujer, tal como se aprecia en el enunciado del artículo 203, donde la obligación que recae en el empleador de habilitar salas cunas sólo depende de la cantidad de trabajadoras mujeres que este tenga contratadas, estipulando la ley un mínimo de 20. Y es en este punto donde nace el principal problema, al establecer la ley un mínimo de trabajadoras, esta situación le permite al empleador evadir la obligación que le impone el artículo contratando menos de 20 empleadas, incumpliendo así el objetivo principal de la norma, el cual busca que la mujer a posterioridad de ser madre se reincorpore a la vida laboral sin mayores problemas. Esta situación podría ser fácilmente solucionada al quitar la limitación de sexo del trabajador, ya que al integrar al hombre y eliminar la limitación existente, al empleador le sería mucho más difícil inclumplir el objetivo de la norma y además, se entendería que el rol de cuidado de hijas e hijos no estaría relegado exclusivamente a las madres, sino que se entendería por fin como una cuestión de corresponsabilidad de cuidado.

En este sentido según datos de ENCLA “11.634 empresas, que representan el 14,6% del total de empresas con cinco o más trabajadores, cuentan con 20 o más trabajadoras y son, por ende, susceptibles de la obligación de proveer sala cuna. Sin embargo, si consideramos a todas las empresas que cuentan con mujeres con hijos o hijas menores de dos años [...], la cifra se eleva a 23.271 empresas, que representan un 29,5% del total. Pero si incluimos además las empresas en las que tanto hombres como mujeres tienen hijos o hijas menores de dos años, llegamos a 33.721 empresas, esto es, a un 42,5% del universo de la Encla 2019.”<sup>46</sup>

Cabe mencionar que el derecho a sala cuna se encuentra directamente relacionado con el derecho a alimentación regulado en el artículo 206, derecho que nuevamente apunta única y exclusivamente a la mujer-madre, dejando como última alternativa al hombre-padre, sólo si se llega a un acuerdo entre ellos, sino de lo contrario la única responsable y alimentadora seguirá siendo la mujer.

---

<sup>46</sup>ENCLA. Informe de resultados novena encuesta laboral 2019. [en línea]. 2019. [consulta: 14 Abril 2021]. Disponible en: <[https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-119454\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-119454_recurso_1.pdf)>

Dentro de este “beneficio” se pueden identificar diversos problemas, sin perjuicio de que la ley entrega herramientas para el bienestar y cuidado de las hijas e hijos, sin desmerecer esto pero apuntando a nuestra crítica principal bajo una mirada feminista, nos preguntamos, el ¿por qué el rol de alimentador recae sobre la mujer?, a pesar de que en su origen el fin de este derecho recaía en el rol “natural” sobre la capacidad de amamantar de la mujer, hoy sólo un porcentaje de aquellas que son madres amamantan, ya sea por decisión propia, porque no pueden o por cualquier otro motivo, además en la actualidad existen diversas herramientas que podrían ayudar en esta tarea, dándole la posibilidad que el rol de cuidador o de alimentador pueda recaer tanto en padre como en madre, permitiéndole a esta última deshacer trabas a la hora de buscar un trabajo remunerado, reinsertándola en la vida laboral sin mayores problemas, equiparando también las obligaciones de hombres y mujeres al ser padres.

Es con motivo de lo anterior, que la economía feminista postula que esto se debe a “[...] la construcción de una idea social (que las mujeres tienen mayor capacidad que los hombres para cuidar) a partir de una diferencia biológica (la posibilidad que las mujeres tienen y los hombres no, de parir y amamantar)”<sup>47</sup>, donde “[...] las mujeres se dedican al trabajo doméstico y de cuidados no porque estén esencialmente mejor habilitadas para ello, sino porque ese es el rol que impone la división sexual del trabajo a las sociedades patriarcales, capitalistas y antropocéntricas”<sup>48</sup>.

---

<sup>47</sup>Economía feminista y economía del cuidado: Aportes conceptuales para el estudio de la desigualdad [en línea]. Argentina. Revista Nueva Sociedad, N° 256, marzo-abril de 2015. [consulta: 19 marzo 2021]. Disponible en <[https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/47084/CONICET\\_Digital\\_Nro.09d94638-7418-4ac1-8de7-ad4258313f48\\_A.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/47084/CONICET_Digital_Nro.09d94638-7418-4ac1-8de7-ad4258313f48_A.pdf?sequence=2&isAllowed=y)>

<sup>48</sup>BRUNET ICART, Ignasi y SANTAMARIA VELASCO, Carlos A. La economía feminista y la división sexual del trabajo. [en línea]. 2016. [consulta: 9 Abril 2021]. Disponible en: <[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1870-11912016000100061&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1870-11912016000100061&script=sci_arttext)>

### 4.2.3. Brecha salarial

Si hablamos de cuestiones desiguales en el ámbito laboral que afecten a las mujeres, debemos referirnos necesariamente a la brecha salarial, cuestión que se encuentra regulada en el Código del Trabajo desde el año 2009 debido a la promulgación de la Ley 20.348 que introdujo lo siguiente:

“Artículo 62 bis.- 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 (...)”

Podemos ver, que como en los casos anteriores se presentan varios problemas, primero, como mencionamos anteriormente, la norma se introdujo en la legislación laboral recién en el año 2009 dando así cumplimiento al Convenio N° 100 de la OIT sobre igualdad de remuneración creado en 1951, pero ratificado, promulgado y publicado por Chile sólo hasta 1971<sup>49</sup>, transcurriendo casi 40 años entre la ratificación de nuestro país y la introducción del artículo mencionado, recayendo así en una situación frecuente de la normativa chilena de legislación tardía. Como segundo problema, cabe señalar que de forma recurrente, y a pesar de la existencia de normas referidas y reguladoras del tema que buscan evitar este tipo de desigualdad, se han identificado la existencia de ambigüedades de algunos términos empleados en la normativa, por lo que, a lo largo de los años han existido variados proyectos de ley cuyo fin ha sido complementar y aclarar ciertos puntos cuestionables como las “diferencias objetivas” de remuneración que se permiten realizar mencionadas en el artículo bajo términos como “capacidad e idoneidad”, vale la pena señalar que uno de los principales proyectos de ley, correspondiente al Boletín N° 9322-13, se presentó en el año 2014 encontrándose actualmente “dormido” en el Congreso, esto provocó que a principios del año 2021 se presentaran otros proyectos de ley como el N° 13984-13 y el N° 14139-34 que buscan dar solución a los problemas ya mencionados. Además debemos reparar en

---

<sup>49</sup> Véase <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-86556.html>

un tercer conflicto que presenta el artículo, correspondiente a que la normativa actual no se cumple en la práctica al carecer de instituciones fiscalizadoras específicas, ya que, “(...) la institución que supervisa el cumplimiento de la ley de equidad salarial es la Inspección del Trabajo, dependiente de la Dirección del Trabajo, y tiene la difícil tarea de monitorear a todas las empresas o empleadores privados en el mercado laboral chileno, lo que no permite una supervisión adecuada (...)”<sup>50</sup>, es debido a lo anterior que a pesar de que haya existido una norma desde 2009, cuyo fin era asegurar una igual remuneración entre hombres y mujeres, se puede evidenciar que actualmente sigue existiendo aún esta desigualdad. “Según el Índice Global de Brecha de Género elaborado por el Foro Económico Mundial (2018), Chile se ubica en el lugar 128 (de 149 países) a nivel mundial en relación con el indicador de “igualdad de remuneración por igual trabajo”<sup>51</sup>, si trasladamos estos datos a la realidad nacional según la Encuesta Suplementaria de Ingresos (ESI) la brecha de género en 2019 correspondió a un 28,1%<sup>52</sup> en desmedro de las mujeres. En términos monetarios esto se traduce a que el ingreso medio mensual en las mujeres corresponde a \$506.700, en cambio el de los hombres corresponde a \$704.300. Aunque estos datos ya nos parecen escandalosos, es necesario precisar que si consideramos los ingresos medianos mensuales de trabajadores que perciben salarios menores o iguales a \$401.000 la brecha de género disminuye a un 21,5%<sup>53</sup>, en cambio si trasladamos esta brecha de género según el nivel de

---

<sup>50</sup> SEPULVEDA, Barbara. Género y Derecho Público: la construcción jurídica de la ciudadanía de las mujeres. Santiago, Chile: Thomson Reuters, 2020. 207p.

<sup>51</sup> ENCLA. Informe de resultados novena encuesta laboral 2019. [en línea]. 2019. [consulta: 2 Julio 2021]. Disponible en: <[https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-119454\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-119454_recurso_1.pdf)>

<sup>52</sup> ESI. Encuesta Suplementaria de Ingresos [en línea]. 2019. [fecha de consulta: 2 julio 2021]. Disponible en: <[https://www.ine.cl/docs/default-source/encuesta-suplementaria-de-ingresos/publicaciones-y-anuarios/s%C3%ADntesis-de-resultados/2019/s%C3%ADntesis-nacional-esi-2019.pdf?sfvrsn=ee49802b\\_4](https://www.ine.cl/docs/default-source/encuesta-suplementaria-de-ingresos/publicaciones-y-anuarios/s%C3%ADntesis-de-resultados/2019/s%C3%ADntesis-nacional-esi-2019.pdf?sfvrsn=ee49802b_4)>

<sup>53</sup> ESI. Encuesta Suplementaria de Ingresos [en línea]. 2019. [fecha de consulta: 2 julio 2021]. Disponible en: <[https://www.ine.cl/docs/default-source/encuesta-suplementaria-de-ingresos/publicaciones-y-anuarios/s%C3%ADntesis-de-resultados/2019/s%C3%ADntesis-nacional-esi-2019.pdf?sfvrsn=ee49802b\\_4](https://www.ine.cl/docs/default-source/encuesta-suplementaria-de-ingresos/publicaciones-y-anuarios/s%C3%ADntesis-de-resultados/2019/s%C3%ADntesis-nacional-esi-2019.pdf?sfvrsn=ee49802b_4)>

estudios entre hombres y mujeres, este porcentaje llega hasta un 40,9%<sup>54</sup> entre quienes realizaron estudios de postgrado.

Para concluir este punto debemos señalar que aunque existía una norma que regule la situación esta se implementó de forma tardía y poco eficaz por la falta de fiscalización, esto conllevó a que la mujer siguiera siendo vulnerada en sus derechos convirtiéndonos en uno de los países con mayor porcentaje de desigualdad de remuneraciones en el mundo, ya que en nuestra realidad (...) no importa la edad que tengan las mujeres o qué nivel de estudios lograron alcanzar, pues la distancia en los montos obtenidos se da casi en todos los grupos de edades y niveles educacionales (...)”<sup>55</sup>.

#### **4.2.4. Discriminación Laboral Femenina**

Como se ha podido evidenciar en este punto de Derecho Laboral, la mujer ha sido histórica y transversalmente discriminada en este ámbito, desde su tardía inclusión al trabajo hasta su desigual remuneración por igual labor, pero lamentablemente esta discriminación no sólo se queda en esto, sino que también las situaciones de violencia y acoso de género se traspasan a las relaciones de trabajo, vulnerando así sus derechos fundamentales.

Para comenzar debemos señalar que el principio de respeto a la dignidad de las personas está consagrado en el artículo 2 inciso 2º del Código del Trabajo que señala que: “Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas,

---

<sup>54</sup> ESI. Encuesta Suplementaria de Ingresos [en línea]. 2019. [fecha de consulta: 2 julio 2021]. Disponible en: <[https://www.ine.cl/docs/default-source/encuesta-suplementaria-de-ingresos/publicaciones-y-anuarios/s%C3%ADntesis-de-resultados/2019/s%C3%ADntesis-nacional-esi-2019.pdf?sfvrsn=ee49802b\\_4](https://www.ine.cl/docs/default-source/encuesta-suplementaria-de-ingresos/publicaciones-y-anuarios/s%C3%ADntesis-de-resultados/2019/s%C3%ADntesis-nacional-esi-2019.pdf?sfvrsn=ee49802b_4)>

<sup>55</sup> *Mujeres en Chile ganan en promedio 27% menos que los hombres* [en línea]. Chile: INE. [fecha de consulta: 2 julio 2021]. Disponible en <<https://www.ine.cl/prensa/2020/03/06/mujeres-en-chile-ganan-en-promedio-27-menos-que-los-hombres>>

el acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. Asimismo, es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”, entonces, además de señalar que las relaciones laborales se deben basar en un trato digno hacia las y los trabajadores, también se indican las conductas que vulnerarían su dignidad.

Por otro lado, desde los incisos 3º en adelante se declara que serán “contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación”, para luego especificarlos en el inciso 4º señalando 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”, por lo anterior y sin perjuicio de otras disposiciones del Código, señala el inciso 6º que “son actos de discriminación las ofertas de trabajo efectuadas por un empleador, directamente o a través de terceros y por cualquier medio, que señalen como un requisito para postular a ellas cualquiera de las condiciones referidas en el inciso cuarto”, ajustándose así a los principios de igualdad y no discriminación que se desprenden en la Constitución.

Ahora bien, “La existencia de la violencia en el trabajo en general, y las diversas formas de acoso en particular, es un problema no solo existente, sino que relevante

y en ocasiones, invisibilizado”<sup>56</sup>, esto llevó a que recién en el año 2007 mediante la ley 20.087 que contemplaba una reforma procesal laboral se implementara un procedimiento judicial especial, denominado tutela laboral. Este procedimiento se encuentra regulado en los artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo y señala principalmente que “se aplicará respecto de las cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales, que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores (...)”.

De esta forma este procedimiento buscaba resguardar los derechos fundamentales de las personas, además de fijar su tramitación, desde la denuncia, la carga de la prueba, hasta la sentencia.

En este punto en particular, queremos dar énfasis al acoso sexual que sufre la mujer en el ámbito laboral como manera de discriminación y “Según datos a 2019 del Observatorio contra el Acoso Sexual en Chile, aproximadamente 1 de cada 2 mujeres (44%) ha sido víctima de acoso sexual laboral, siendo las que tienen entre 27 a 38 años, las que más han vivido situaciones de este tipo (...)”<sup>57</sup>, ahora bien, sabemos que existe un procedimiento que quiere dar protección a las trabajadoras y trabajadores en este ámbito, pero nuevamente la aplicación queda al debe con la realidad ya que, “[el] caso de acoso sexual laboral es uno de los cientos que son denunciados por trabajadoras chilenas y que no llegan a ninguna parte, después de meses y hasta años de investigación, principalmente por el temor de los eventuales testigos a perder el empleo, dejando la carga de la prueba exclusivamente sobre la afectada. Eso sin contar la cifra negra de casos que no se denuncian, por el temor de la mujer a la cesantía y la estigmatización social (...)”<sup>58</sup>, es debido a esto que nos

---

<sup>56</sup> ENCLA. Informe de resultados novena encuesta laboral 2019. [en línea]. 2019. [consulta: 8 Julio 2021]. Disponible en: <[https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-119454\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-119454_recurso_1.pdf)>

<sup>57</sup> SÁNCHEZ, Dayana. Denuncias por acoso sexual laboral registran nuevo récord en el año de la pandemia. [en línea]: noticia electrónica fuente de internet. 2021. [fecha de consulta: 15 julio 2021]. Disponible en: <<https://www.latercera.com/pulso/noticia/denuncias-por-acoso-sexual-laboral-registran-nuevo-record-en-el-ano-de-la-pandemia/YYQ4T2NO4RE7LEJCCRNL24PK2E/>>

<sup>58</sup> SEGOVIA, Macarena, PÉREZ, Graciela. Las cifras del acoso sexual laboral después de la “ola feminista” de 2018: 1.597 denuncias y 86 empresas sancionadas. [en línea]: noticia electrónica fuente de internet. 2021. [fecha de consulta: 15 julio 2021]. Disponible en:

vemos enfrentadas a un procedimiento que no se realizó desde la perspectiva de género, por lo que no se efectúa una real protección a los derechos de las mujeres. Como punto a destacar y en materia internacional, debemos señalar que Chile ha ratificado<sup>59</sup> el Convenio N° 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación) de 1958, emanado por la OIT, pero al igual que en puntos anteriores, no parece que hubiera un real interés de mejorar, complementar o actualizar este tipo de tratados, ya que desde el año 2019 existe el Convenio N° 190 sobre la violencia y el acoso, proveniente también de la OIT, “el convenio marca una ruta que coordina la legislación laboral con todas las legislaciones en materia de salud y seguridad en el trabajo (...) y también obliga al Estado a asegurarse de contar con instituciones que se preocupen de que las soluciones funcionen”<sup>60</sup>, además de reconocer explícitamente el acoso de género, razón “que puede[n] impedir que las personas, en particular las mujeres, accedan al mercado de trabajo, permanezcan en él o [puedan] progresar profesionalmente”<sup>61</sup>.

---

<<https://www.ciperchile.cl/2021/03/08/las-cifras-del-acoso-sexual-laboral-despues-de-la-ola-feminista-de-2018-1-597-denuncias-y-86-empresas-sancionadas/>>

<sup>59</sup> Ratificado por Chile el 20 de septiembre de 1971.

<sup>60</sup> SEGOVIA, Macarena, PÉREZ, Graciela. Las cifras del acoso sexual laboral después de la “ola feminista” de 2018: 1.597 denuncias y 86 empresas sancionadas. [en línea]: noticia electrónica fuente de internet. 2021. [fecha de consulta: 15 julio 2021]. Disponible en: <<https://www.ciperchile.cl/2021/03/08/las-cifras-del-acoso-sexual-laboral-despues-de-la-ola-feminista-de-2018-1-597-denuncias-y-86-empresas-sancionadas/>>

<sup>61</sup> Convención N° 190. Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Organización internacional del Trabajo. Ginebra. 21 de junio de 2019.

## CAPÍTULO 3: NORMAS CONSTITUCIONALES

### 1. Introducción

La RAE define a una Constitución como “la ley fundamental de un Estado, con rango superior al resto de las leyes, que define el régimen de los derechos y libertades de los ciudadanos y delimita los poderes e instituciones de la organización política”, de esta forma podemos concluir que la Constitución Chilena es la norma de más alto rango jerárquico en nuestro ordenamiento jurídico, y es debido a “esta razón [que] se habla de supremacía constitucional para expresar que ninguna norma ni ninguna autoridad u organismo del Estado, persona o grupo de personas está o puede estar por sobre los preceptos y principios de la Constitución. A la vez que toda norma de menor jerarquía y que todo organismo debe adecuar su actuación a los términos de la misma”<sup>62</sup>.

Ahora bien, además de establecer las “bases de la institucionalidad, los derechos y garantías de las personas y los cuerpos intermedios, la estructura política del país, su funcionamiento, los órganos de poder, sus atribuciones y las relaciones entre ellos, los sistemas para resguardar la supremacía constitucional, entre otros elementos básicos que configuran la estructura del Estado”<sup>63</sup>, establece un importante límite respecto al ejercicio de la soberanía, esto en el Capítulo 1 denominado Bases de la Institucionalidad, Artículo 5º inciso 2 que señala: “El ejercicio de la soberanía reconoce como limitación el respeto a los derechos esenciales que emanan de la naturaleza humana. Es deber de los órganos del Estado respetar y promover tales derechos, garantizados por esta Constitución, así como por los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes”, es en este punto donde se hace necesario recordar que los derechos de

---

<sup>62</sup> DEPARTAMENTO DE SERVICIOS LEGISLATIVOS Y DOCUMENTALES. Guía de Formación Cívica [en línea]. Chile. 2020. [fecha de consulta: 22 Julio 2021] Disponible en <[https://www.bcn.cl/formacioncivica/detalle\\_guia?h=10221.3/45675](https://www.bcn.cl/formacioncivica/detalle_guia?h=10221.3/45675)>

<sup>63</sup> DEPARTAMENTO DE SERVICIOS LEGISLATIVOS Y DOCUMENTALES. Guía de Formación Cívica [en línea]. Chile. 2020. [fecha de consulta: 22 Julio 2021] Disponible en <[https://www.bcn.cl/formacioncivica/detalle\\_guia?h=10221.3/45675](https://www.bcn.cl/formacioncivica/detalle_guia?h=10221.3/45675)>

las personas se basan en la dignidad de las mismas, pues así lo reconoce la Declaración Universal de Derechos Humanos en su artículo primero que señala “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos (...), principio que también está reconocido en el artículo 1º inciso 1 de la Constitución indicando que: “Las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos”.

Debido a las declaraciones previas, tanto de fuentes internacionales como nacionales, es que nace uno de los principios más fundamentales e importantes en que se basa nuestro ordenamiento jurídico, hablamos del denominado Derecho a la igualdad.

## **2. Ley 19.611 que establece la igualdad jurídica entre hombres y mujeres**

Como se ha indicado anteriormente, el Derecho y sus instituciones se han presentado históricamente como neutrales y objetivos, pero como ya hemos analizado anteriormente, lo que se consideraba objetivo o neutral no era más que una representación de una realidad totalmente limitada en el androcentrismo imperante. Es por esta razón que visibilizar este paradigma, ha sido muy difícil a lo largo de los años, ya que, la supuesta aplicación de normas generalizadas, objetivas y neutrales ha sido transversal, desde el empleo de un lenguaje sexista a normas abiertamente discriminatorias de género, cuestión que no ha estado ajena a las normas de rango constitucional.

Es por esta razón que en el año 1995 el Presidente de la República de la época presentó el Mensaje N° 643 - 330 para reformar la Constitución, conociéndose posteriormente como la Ley 19.611 que “establece la igualdad jurídica entre hombres y mujeres”. siendo el objetivo principal de esta norma el introducir “la igualdad jurídica del hombre y la mujer como un valor superior del ordenamiento jurídico, un principio de tal ordenamiento, y una garantía material del derecho de

igualdad ante la ley.”<sup>64</sup> El objetivo de la ley era modificar el entonces artículo 1º de la Constitución que disponía: "los hombres nacen libres e iguales en dignidad y derechos", esto ya que, “el término "hombres" empleado en dicho artículo 1º refuerza estereotipos y prácticas discriminatorias, destacando el protagonismo de los hombres y ocultando el de las mujeres”<sup>65</sup>. La reforma constitucional constaba de sustituir “1) (...) en el inciso primero del artículo 1º, la expresión "Los hombres" por "Las personas", y 2) [agregar] al final del párrafo primero del número 2º del artículo 19, la oración "Hombres y mujeres son iguales ante la ley.”<sup>66</sup>

A simple vista, el cambio introducido por la Ley 19.611 pareciera que no fuera un cambio sustantivo en lo que a igualdad se refiere, pero, y tal como consta en el mismo mensaje presentado, debemos tener en cuenta que “el lenguaje no es una creación arbitraria de la mente humana, sino un producto social e histórico que influye en nuestra percepción de la realidad. Al transmitir socialmente al ser humano las experiencias acumuladas de generaciones anteriores, el lenguaje condiciona el pensamiento y determina la visión del mundo”<sup>67</sup>, por lo tanto sigue contribuyendo la imagen de “otredad” de la mujer.

### **3. Análisis normativo constitucional**

Antes de iniciar el análisis concreto de las principales normas constitucionales, queremos hacer presente que debido a la contingencia nacional y al nuevo proceso

---

<sup>64</sup>Mensaje Nº 643-330. Chile. Reforma de la Constitución Política de la República, estableciendo la igualdad de oportunidades para Mujeres y Hombres. Biblioteca del Congreso Nacional. Santiago, Chile, 25 abril 1995.

<sup>65</sup>Mensaje Nº 643-330. Chile. Reforma de la Constitución Política de la República, estableciendo la igualdad de oportunidades para Mujeres y Hombres. Biblioteca del Congreso Nacional. Santiago, Chile, 25 abril 1995.

<sup>66</sup>Ley Nº 19.611. Establece la igualdad jurídica entre hombres y mujeres. Biblioteca del Congreso Nacional. Chile, 16 junio 1999.

<sup>67</sup>Mensaje Nº 643-330. Chile. Reforma de la Constitución Política de la República, estableciendo la igualdad de oportunidades para Mujeres y Hombres. Biblioteca del Congreso Nacional. Santiago, Chile, 25 abril 1995.

constituyente en que nos encontramos, nuestro estudio se basará en los preceptos vigentes de la actual Constitución.

En el Capítulo III de la Constitución, denominado “De los derechos y deberes constitucionales” se encuentra el Artículo 19º señalando que “La Constitución asegura a todas las personas:”, de forma tal que es en este precepto donde se encuentran una serie de derechos humanos que garantiza la Constitución y el Estado.

### **3.1. Igualdad ante la ley**

La igualdad ante la ley se encuentra estipulado en el numeral 2º del enunciado artículo indicando que: "en Chile no hay persona ni grupos privilegiados. En Chile no hay esclavos y el que pise su territorio queda libre. Hombres y mujeres son iguales ante la ley." Considerando lo que expresa el artículo en su parte final, se puede concluir que la igualdad entre hombres y mujeres es uno de los principios más importantes de todo nuestro ordenamiento jurídico, no sólo debido a su lugar dentro de nuestra Constitución, sino que además, está reconocida en múltiples Tratados Internacionales, entre ellos la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, entre otros. Todas estas normas anteriormente citadas tienen un factor en común, señalar que la discriminación en razón de sexo atenta contra el derecho de igualdad ante la ley. De esta forma el derecho a la no discriminación de género está contemplado en otras convenciones mucho mas específicas en el tema como lo son la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer “Convención de Belem do Pará”, y la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). Esta misma norma en su artículo 2 indica que:

“Los Estados Partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una

política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto, se comprometen a:

- a) Consagrar, si aún no lo han hecho, en sus constituciones nacionales y en cualquier otra legislación apropiada el principio de la igualdad del hombre y de la mujer y asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de ese principio;
- b) Adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer;
- c) Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación;
- d) Abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar por que las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación;
- e) Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas;
- f) Adoptar todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer;
- g) Derogar todas las disposiciones penales nacionales que constituyan discriminación contra la mujer.”

A raíz de lo anterior es que podemos notar que varios enunciados no se están cumpliendo, esto en relación al análisis de las principales normas discriminatorias de género por área del Derecho que realizamos previamente, como por ejemplo y de forma general podemos señalar que no existe una ley o mecanismo que pueda asegurar la igualdad ante la ley de forma práctica; no existen sanciones contundentes que castiguen la discriminación en razón de género, ya que como se señaló anteriormente carecemos de órganos fiscalizadores en esta materia que hagan cumplir la ley y en caso de hacerlo las sanciones principalmente solo tienen

un carácter monetario; no existe una protección efectiva hacia los derechos de la mujer puesto que la protección que hoy en día se les otorga es más bien de carácter formal y no práctico; además aún en la actualidad siguen vigentes normas que por carecer de una perspectiva de género en su origen, vulneran los derechos de las mujeres constituyendo así una discriminación hacia estas no respetando el derecho a la igualdad.

### **3.2. Igualdad ante la justicia**

Del derecho a la igualdad ante la ley como norma general, se desprende el derecho a la igual protección de la ley o derecho ante la justicia, regulado en el numeral 3º del artículo 19 enunciando las normas del debido proceso. El problema de discriminación de género se presenta cuando esta norma se pone en práctica, ya que el acceso a la justicia es desigual para las mujeres.

“Muchos y variados son [los] factores u obstáculos que gatillan un acceso desigual a la administración de Justicia, y tienen su origen en factores psicológicos, culturales, geográficos, económicos y sociales, presentándose en una estrecha relación con las condiciones de vulnerabilidad de las mujeres. Es palmario que para cualquier persona común representa un problema asegurar la garantía del ejercicio de sus derechos, obviamente, la dificultad es tanto mayor cuando las personas que requieren esta intervención del Poder Judicial, se encuentran en condiciones de vulnerabilidad, ya que estas personas sufren con mayor intensidad los impedimentos para su adecuado ejercicio y, por ende, protección y restablecimiento.”<sup>68</sup> Es necesario tener presente que esta condición de vulnerabilidad se presenta de distintas formas, desde el desconocimiento de sus derechos, hasta la no utilización de estos por razones de estigmatización social, miedo y revictimización presente desde el momento en que la víctima denuncia e incluso una vez iniciado el procedimiento judicial, tal como fue señalado en el área de Derecho Penal de la presente memoria.

---

<sup>68</sup> DE MAGISTRADAS CHILENAS, Asociación. Recomendaciones para el abordaje de una política de género en el poder judicial chileno. Santiago de Chile, 2018.

Para finalizar, “hay que señalar, entonces, que dentro de las barreras al acceso a la Justicia, están aquéllas asociadas a circunstancias de vulnerabilidad de las personas, entre otros factores, por razón del género. Esta discriminación doble que sufren las mujeres, representa un obstáculo muy serio para el efectivo acceso a la administración de Justicia, ya que destapa una exclusión nefasta, que menoscaba y, a veces, anula el conocimiento, goce y ejercicio de sus derechos. Las mujeres merecen conocer sus derechos y, es una de sus obligaciones, como las de cualquier sujeto de derecho. También, deben conocer que para impedir cualquier violación o amenaza a sus derechos, existen los mecanismos jurídicos adecuados para obtener su protección y reparación.”<sup>69</sup>

### **3.3. Derecho de propiedad**

Este se encuentra en el artículo 19 n° 24 de la Carta Magna garantizando “el derecho de propiedad en sus diversas especies sobre toda clase de bienes corporales o incorporales.”

Hacemos presente este tema puesto que se refiere al punto tocado anteriormente sobre la mujer casada en sociedad conyugal, quien en la práctica no es considerada una persona capaz respecto a los bienes relacionados a este tipo de régimen.

Es necesario recordar que “al entrar en vigencia la Ley 18.802, la mujer casada bajo el régimen de sociedad conyugal, deja de estar considerada como “relativamente incapaz” y por ende, no requerirá en adelante actuar representada o autorizada por su marido. Sin embargo, la capacidad plena que le reconoce el legislador a partir del citado año es más bien teórica que efectiva, desde el momento que el marido continúa –hasta nuestros días- como “jefe” de la sociedad conyugal, y administrando no sólo los bienes sociales, sino que también los bienes propios de la mujer, prohibiéndole la ley a ésta ejecutar actos o contratos respecto de dichas especies”<sup>70</sup>,

---

<sup>69</sup> DE MAGISTRADAS CHILENAS, Asociación. Recomendaciones para el abordaje de una política de género en el poder judicial chileno. Santiago de Chile, 2018.

<sup>70</sup> ORREGO ACUÑA, Juan Andrés. Visión crítica de la sociedad conyugal y algunos fundamentos del principio de protección del cónyuge más débil. Estudios de Derecho civil III. Jornadas Nacionales de Derecho Civil, Valparaíso, 2008.

y por ende vulnerando así su derecho de propiedad “garantizado” en la Constitución, provocando que “la condición de la mujer en el ordenamiento jurídico chileno, en comparación con aquella que exhibe el marido, continúa siendo más desmedrada. Tal situación, materializa una discriminación en función del género, que no tiene fundamentos legítimos, y que contraviene los mandatos consagrados en la Constitución, en los instrumentos internacionales suscritos y ratificados por el Estado chileno y en las normas contenidas en la legislación interna”<sup>71</sup>

Para finalizar hacemos presente que “(...) del hecho precedentemente expuesto, [se] exige profundizar la tendencia iniciada en el año 1989 en el Derecho chileno. Ello, porque a pesar de la aludida plena capacidad que se le reconoció a la mujer, en la práctica, tal habilidad jurídica ha resultado más teórica que efectiva, pues no se modificaron las normas del Código Civil relativas a la administración ordinaria de la sociedad conyugal”<sup>72</sup>, no solo vulnerando las normas de este último, sino que, también las atingentes al derecho de igualdad.

---

<sup>71</sup> ORREGO ACUÑA, Juan Andrés. Visión crítica de la sociedad conyugal y algunos fundamentos del principio de protección del cónyuge más débil. Estudios de Derecho civil III. Jornadas Nacionales de Derecho Civil, Valparaíso, 2008.

<sup>72</sup> ORREGO ACUÑA, Juan Andrés. Visión crítica de la sociedad conyugal y algunos fundamentos del principio de protección del cónyuge más débil. Estudios de Derecho civil III. Jornadas Nacionales de Derecho Civil, Valparaíso, 2008.

## CONCLUSIÓN

Para concluir la presente memoria, la que demostró que aún hoy en día, a pesar que ha existido una evolución positiva en pos de la mujer, de su trabajo, su bienestar, etc. Sigue al debe, por cuanto no ha existido una real aplicación de la perspectiva de género que permita visualizar, los problemas desde un punto de vista distinto al existente hasta nuestros días.

Ahora bien, nuestro análisis normativo, nos evidencia que en ocasiones la desigualdad o discriminación femenina proviene de la estructura misma de las leyes, poniéndonos sobre la mesa una norma neutral y objetiva que al ser aplicada se desvanece su neutralidad y objetividad provocando desigualdad. Si bien, el derecho es el punto principal de nuestra investigación, hacemos presente que para erradicar cualquier tipo de violencia, discriminación o desigualdad contra la mujer, se debe eliminar el problema desde la sociedad misma, "la lucha contra la discriminación (...) es una labor que no corresponde al Derecho, sino a la sociedad toda"<sup>73</sup>.

Para cerrar, hacemos énfasis en que día a día se debe luchar para acabar con todo tipo de discriminación y violencia contra la mujer, ya sea con políticas públicas, educacionales, leyes o cualquier mecanismo, pero siempre se debe trabajar bajo una mirada que nos permita evolucionar positivamente y de la mano de todas las personas.

---

<sup>73</sup> GAMONAL, Sergio. La lucha contra la discriminación femenina: las acciones positivas y su constitucionalidad. Revista Laboral Chilena, 2001, vol. 98, p. 69-79.

## BIBLIOGRAFÍA

AZCUE, Ludmila. (Re)pensando la legítima defensa desde una perspectiva de género. Revista Nueva Crítica Penal, 1 (1): 90-122, 2019.

BARRÍA, Cecilia. La innovadora ley en Finlandia que iguala el permiso parental para madres y padres (y países de América Latina tienen más licencia por paternidad)[en línea]. 2020. Disponible en <<https://www.bbc.com/mundo/noticias-51379996> >

BARRIGA, Nani Aguilar. Una aproximación teórica a las olas del feminismo: la cuarta ola. FEMERIS: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género,5(2):121–146, 2020.

BRUNET ICART, Ignasi y SANTAMARÍA VELASCO, Carlos A. La economía feminista y la división sexual del trabajo. [en línea]. 2016. Disponible en <[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1870-11912016000100061&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1870-11912016000100061&script=sci_arttext)>

CASTRO, Felipe. Sociedad conyugal y la desigualdad de género en el matrimonio. [en línea]. Noticia electrónica. 2018. Disponible en <<https://m.elmostrador.cl/braga/2018/03/12/sociedad-conyugal-y-la-desigualdad-de-genero-en-el-matrimonio/>>

CASTRO, Natalia. Los argumentos del juez que quiso absolver a la manada, una ofensa para la víctima. [en línea]. Noticia electrónica. 2018. Disponible en <[https://www.elplural.com/sociedad/los-argumentos-del-juez-que-quiso-absolver-a-la-manada-una-ofensa-para-la-victima\\_126926102](https://www.elplural.com/sociedad/los-argumentos-del-juez-que-quiso-absolver-a-la-manada-una-ofensa-para-la-victima_126926102)>

COBO, Rosa. La cuarta ola feminista y la violencia sexual. Revista Interuniversitaria de cultura Paradigma, :134-138, 2019.

Comisión Nacional de Género de la Rama Judicial. Criterios de Equidad para una Administración de Justicia con perspectiva de género, Bogotá, p. 15. 2011.

DE MAGISTRADAS CHILENAS, Asociación. Recomendaciones para el abordaje de una política de género en el poder judicial chileno. Santiago de Chile, 2018.

DEL RÍO, Mónica Vergara. Acoso sexual y discriminación por maternidad en el trabajo. El trabajo asalariado y las mujeres en Chile. Revista Latinoamericana de derecho social, 2007, N° 4, p. 203-218.

DEPARTAMENTO DE SERVICIOS LEGISLATIVOS Y DOCUMENTALES. Derechos Humanos y Proceso Constituyente, Igualdad ante la ley y no discriminación [en línea]. Chile. 2020. Disponible en <[https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/28722/3/Derechos\\_Humanos\\_Igualdad\\_ante\\_la\\_ley\\_y\\_no\\_discriminacion.pdf](https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/28722/3/Derechos_Humanos_Igualdad_ante_la_ley_y_no_discriminacion.pdf)>

DEPARTAMENTO DE SERVICIOS LEGISLATIVOS Y DOCUMENTALES. Guía de Formación Cívica [en línea]. Chile. 2020. Disponible en <[https://www.bcn.cl/formacioncivica/detalle\\_guia?h=10221.3/45675](https://www.bcn.cl/formacioncivica/detalle_guia?h=10221.3/45675)>

Economía feminista y economía del cuidado: Aportes conceptuales para el estudio de la desigualdad [en línea]. Argentina. Revista Nueva Sociedad, N° 256, marzo-abril de 2015. Disponible en <[https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/47084/CONICET\\_Digital\\_Nro.09d94638-7418-4ac1-8de7-ad4258313f48\\_A.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/47084/CONICET_Digital_Nro.09d94638-7418-4ac1-8de7-ad4258313f48_A.pdf?sequence=2&isAllowed=y)>

ENCLA, Informe de resultados novena encuesta laboral 2019. [en línea]. 2019. Disponible en <[https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-119454\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-119454_recurso_1.pdf)>  
ESI. Encuesta Suplementaria de Ingresos [en línea]. 2019. Disponible en <<https://www.ine.cl/docs/default-source/encuesta-suplementaria-de->

[ingresos/publicaciones-y-anuarios/s%C3%ADntesis-de-resultados/2019/s%C3%ADntesis-nacional-esi-2019.pdf?sfvrsn=ee49802b\\_4](https://www.bcn.cl/ingresos/publicaciones-y-anuarios/s%C3%ADntesis-de-resultados/2019/s%C3%ADntesis-nacional-esi-2019.pdf?sfvrsn=ee49802b_4)>

ESPINOZA, Alejandra Araya. Femicidio en Chile: breve historia de una ley, larga historia de la violencia contra las mujeres. En *Anales de la Universidad de Chile* (14): 335-394, 2018.

FACIO MONTEJO, Alda. Cuando el género suena cambios trae. 1999.

FACIO, Alda. Hacia otra teoría crítica del Derecho. Género y Derecho. Colección Contraseña Estudios de Género. Serie de Cassandra. Santiago. 1999.

FACIO, Alda. Metodología para el análisis de género del fenómeno legal. Ávila Santamaría, Ramiro; Salgado, Judith; Valladares, Lola: El género en el derecho. Ensayos críticos. Ecuador: Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2009.

FALCON MANTILLA, Julissa. La importancia de la aplicación del enfoque de género al derecho: asumiendo nuevos retos. *THEMIS-Revista de Derecho*, (63): 131-146, 2013.

FALCÓN, Julissa Mantilla. La importancia de la aplicación del enfoque de género al derecho: asumiendo nuevos retos. *THEMIS Revista de Derecho*, 2013, N° 63, p. 131-146.

FRASER, Nancy. Reflexiones críticas desde la posición postsocialista. *Institución Interrupta*, 1997.

GAMONAL, Sergio. La lucha contra la discriminación femenina: las acciones positivas y su constitucionalidad. *Revista Laboral Chilena*, 2001, vol. 98, p. 69-79.

HENDEL, Liliana. Comunicación, infancia y adolescencia. Guía para periodistas. Perspectiva de género. Argentina 2017. 34 p.

INE, Género y empleo: impacto de la crisis económica por COVID-19. Boletín estadístico. [en línea]. Disponible en [https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/47084/CONICET\\_Digital\\_Nro.09d94638-7418-4ac1-8de7-ad4258313f48\\_A.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/47084/CONICET_Digital_Nro.09d94638-7418-4ac1-8de7-ad4258313f48_A.pdf?sequence=2&isAllowed=y)

JARA, Alejandra. Tres expertas desmenuzan las discriminaciones legales que persisten contra las mujeres en Chile. [en línea]. Noticia electrónica. 2019. Disponible en <https://www.latercera.com/politica/noticia/tres-expertas-desmenuzan-las-discriminaciones-legales-persisten-las-mujeres-chile/560050/>

JARAMILLO, Isabel Cristina. La crítica feminista al derecho. En: West, Robin. Género y teoría del derecho. Bogotá. Siglo del Hombre Editores, Facultad de Derecho de la Universidad de Los Andes, Ediciones Uniandes, Instituto Pensar, 2000. PP 27-66.

JARAMILLO. Isabel Cristina. La crítica feminista al derecho. Género y teoría del derecho, 2000, p. 103-133.

LARRAURI, Elena. Violencia doméstica y legítima defensa: una aplicación masculina del derecho penal. Revista Jueces para la Democracia. (23): 22-23, 1994.

MEJIAS, Carmina. Derechos laborales en Chile: ¿verdadera igualdad de género?. Derecho y Humanidades, 2011, N° 17.

Mensaje N° 643-330. Chile. Reforma de la Constitución Política de la República, estableciendo la igualdad de oportunidades para Mujeres y Hombres. Biblioteca del Congreso Nacional. Santiago, Chile, 25 abril 1995.

MONZÓN, Christian. La pregunta sexual de abogado defensor a Nabila Rifo que desencadenó la furia de twitter. [en línea]. Noticia electrónica. 2017. Disponible en <<https://www.publimetro.cl/cl/noticias/2017/03/24/pregunta-sexual-abogado-defensor-nabila-rifo-desencadeno-furia-twitter.html>>

MORAGA CONTRERAS, Claudia y PINTO CORTEZ, Cristián. El miope tratamiento legal del femicidio en Chile. Un análisis a la luz. De la perspectiva de género. Un análisis a la luz de la perspectiva de género. Interciencia, 2018, vol. 43, N° 7, p. 468-474.

Mujeres en Chile ganan en promedio 27% menos que los hombres. [en línea]. Chile: INE. Disponible en <<https://www.ine.cl/prensa/2020/03/06/mujeres-en-chile-ganan-en-promedio-27-menos-que-los-hombres>>

OLIVÁN, Alba Ubieto. La violencia sexual como violencia de género: una perspectiva desde el derecho internacional de los derechos humanos. FEMERIS: Revista Multidisciplinaria de Estudios de Género, 2018, vol. 3, N° 2, p. 165-170.

ORREGO ACUÑA, Juan Andrés. Visión crítica de la sociedad conyugal y algunos fundamentos del principio de protección del cónyuge más débil. Estudios de Derecho civil III. Jornadas Nacionales de Derecho Civil, Valparaíso, 2008.

Primer informe sobre derechos humanos y salud sexual reproductiva en Chile: estado de la situación 2016. [en línea]. Chile. DIDES, Claudia; FERNÁNDEZ, Constanza. Disponible en <<https://mileschile.cl/cms/wp-content/uploads/2019/01/Informe-DDSSRR-2016-Violencia-Sexual.pdf>>

ROJO, Eduardo Caamaño. La tutela del derecho a la no discriminación por razones de sexo durante la vigencia de la relación laboral. Revista de Derecho, 2003, vol. 14, p. 25-41.

SÁNCHEZ, Dayana. Denuncias por acoso sexual laboral registran nuevo record en el año de la pandemia. [en línea]. Noticia electrónica. 2021. Disponible en <<https://www.latercera.com/pulso/noticia/denuncias-por-acoso-sexual-laboral-registran-nuevo-record-en-el-ano-de-la-pandemia/YYQ4T2NO4RE7LEJCCRNL24PK2E/>>

SEGOVIA, Macarena y PÉREZ, Graciela. Las cifras del acoso sexual laboral después de la “ola feminista” de 2018: 1.597 denuncias y 86 empresas sancionadas. [en línea]. Noticia electrónica. 2021. Disponible en <<https://www.ciperchile.cl/2021/03/08/las-cifras-del-acoso-sexual-laboral-despues-de-la-ola-feminista-de-2018-1-597-denuncias-y-86-empresas-sancionadas/>>

SEPULVEDA, Barbara. Género y Derecho Público: la construcción jurídica de la ciudadanía de las mujeres. Santiago, Chile: Thomson Reuters, 2020. 207p.

SILVA, Jimena. Complicidades y violencias estructurales ; femicidio en Chile. Revista de sexología y sociedad, 2005, vol. 11, N° 27.

STROBER, Myra H. La economía feminista y los conceptos de valor, eficiencia, escasez, egoísmo y competencia: implicaciones para la educación. Investigación económica, 2001, vol. 61, N° 236, p. 77-91.

SUBPREVS, Sólo el 0,2%de post natal ha sido traspasado a los hombres en los últimos siete años. [en línea]. 2018. Disponible en <<https://www.previsionsocial.gob.cl/sps/solo-02-de-post-natal-ha-sido-traspasado-a-los-hombres-en-los-ultimos-siete-anos/>>

SUSESO, Protección a la maternidad en Chile: Evolución del permiso postnatal parental a cinco años de su implementación. [en línea]. 2016. Disponible en <[https://www.suseso.cl/607/articles-19844\\_archivo\\_01.pdf](https://www.suseso.cl/607/articles-19844_archivo_01.pdf)>

TORRES, Cristian. Chile: después de más de un año de silencio, un hombre confesó que violó, asfixió y enterró viva a una joven de 15 años. [en línea]. Noticia electrónica. 2020. Disponible en <<https://www.infobae.com/america/america-latina/2020/12/21/chile-despues-de-mas-de-un-ano-de-silencio-un-hombre-confeso-que-violo-asfixio-y-enterro-viva-a-una-joven-de-15-anos/>>

VALCÁRCEL, Amelia. La memoria colectiva y los retos del feminismo. Santiago de Chile: Naciones Unidas (CEPAL). 2001, Serie Mujer y Desarrollo, nº 31, p. 14.

Violencia contra la mujer en Chile y Derechos Humanos [en línea]. Chile: Facultad de Derecho, Universidad de Chile, 2017. Disponible en <<https://uchile.cl/u141701>>  
Violencia sexual, informe DDSSRR. Estado de la situación en Chile. [en línea]. Chile. CANALES, D'ANGELO, DIDES, FERNÁNDEZ. Disponible en <[https://mileschile.cl/cms/wp-content/uploads/2019/01/capi\\_titulo-violencia-sexual.pdf](https://mileschile.cl/cms/wp-content/uploads/2019/01/capi_titulo-violencia-sexual.pdf)>

Violencia sexual: comprender y abordar la violencia contra las mujeres [en línea]. Ginebra: Organización Panamericana de la Salud. Disponible en <[https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/98821/WHO\\_RHR\\_12.37\\_spa.pdf;jsessionid=21A934AAA7149F04CCC850EA0043A4A8?sequence=1](https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/98821/WHO_RHR_12.37_spa.pdf;jsessionid=21A934AAA7149F04CCC850EA0043A4A8?sequence=1)>

WALLACH SCOTT, Joan. Las mujeres y los derechos del hombre. 2012.

WILSON, Mariblanca Staff. La perspectiva de género en el derecho. 2004.

### **Normas nacionales utilizadas**

- Constitución Política de la República
- Código Civil
- Código del Trabajo
- Código Penal
- Código Sanitario

- Ley 18.802
- Ley 19.611
- Ley 19.620
- Ley 20.066
- Ley 20.087
- Ley 20.348
- Ley 20.480
- Ley 21.030
- Ley 21.212
- Ley 21.264

#### **Normas internacionales utilizadas**

- Convenio 100
- Convenio 103
- Convenio 111
- Convenio 156
- Convenio 190
- Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer “Convención de Belém do Pará”
- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)

