

MUJER Y DERECHO: LEGISLACIÓN Y REALIDAD

WOMEN AND LAW: LEGISLATION AND REALITY

*Marisol Turres**

RESUMEN: El trabajo tiene por finalidad analizar algunas leyes de discriminación positiva en Chile y sus efectos. Leyes analizadas: Ley N° 20.786, que modifica la jornada, descanso y composición de la remuneración de los trabajadores de casa particular, y prohíbe la exigencia de uniforme en lugares públicos, publicada el 27 de octubre de 2014. Ley N° 20.609, que establece medidas contra la discriminación, publicada el 24 de julio de 2012. Ley N° 20.595, crea el Ingreso Ético Familiar para las familias de pobreza extrema y el subsidio de empleo de la mujer, publicada el 17 de mayo de 2012. Ley N° 20.545, que modifica las normas de protección a la maternidad e incorpora el permiso de posnatal paternal, publicada el 17 de octubre de 2011. Ley N° 20.533, que faculta a las matronas para recetar anticonceptivos, publicada el 13 de septiembre de 2011. Ley N° 20.507, que tipifica el delito de tráfico de niños y personas adultas y establece normas para su prevención y más efectiva persecución criminal, publicada el 8 de abril de 2011. Ley N° 20.480, que modifica el *Código Penal* y la Ley sobre Violencia Intrafamiliar, publicada el 18 de diciembre de 2010, estableciendo el femicidio, aumentando las penas aplicables a este delito y reforma las normas sobre parricidio. Ley N° 20.418, que fija normas sobre información, orientación y prestaciones en materia de regulación de la fertilidad, publicada el 28 de enero de 2010. Ley N° 20.348, que resguarda el derecho a la igualdad en las remuneraciones entre mujeres y hombres, publicada el 19 de junio de 2009. Ley N° 20.399, que otorga derecho a sala cuna al trabajador, publicada el 23 de noviembre de 2009. Ley N° 20.255, que estableció la reforma previsional y otorgó a las mujeres un bono por hija e hijo nacido vivo, publicada el 17 de marzo de 2008. Ley N° 20.166, que extiende el derecho de las madres trabajadoras a amamantar a sus hijos, aun

* Abogada de la Universidad de Chile. Magister en Derecho económico y financiero UDD. Miembro del Consejo Asesor de Posgrados Derecho UDD. Ex diputada.

cuando no exista sala cuna, publicada el 12 de febrero de 2007. Ley N° 20.066, sobre Violencia Intrafamiliar, publicada el 7 de octubre de 2005. Ley N° 20.005, que tipifica y sanciona el acoso sexual, publicada el 18 de marzo de 2005. Artículo 95 bis del *Código del Trabajo*, que establece sala cuna para trabajadoras temporeras, modificado el 16 de enero de 2003. Ley N° 19.591, que modifica el *Código del Trabajo* en materia de protección a la maternidad, publicada el 9 de noviembre de 1998

PALABRAS CLAVE: Mujer - Derecho - Leyes de discriminación positiva.

ABSTRACT: The purpose of this paper is to analyze some affirmative action legislation in Chile and their effects. Legal bodies analyzed: Laws analyzed: Law 20,786, which modifies the rest and composition of the remuneration of private home workers, and prohibits the requirement of uniform in public places, published on October 27, 2014. Law 20,609, which establishes measures against discrimination, published on July 24, 2012. Law 20,595, creates the Family Ethical Income for families of extreme poverty and the employment subsidy of women, published on May 17, 2012. Law 20,545, which modifies the rules of protection to maternity and incorporates the parental postnatal permit, published on October 17, 2011. Law 20,533, which empowers midwives to prescribe contraceptives, published on September 13, 2011. Law 20,507, which typifies the crime of child trafficking and adults and establishes norms for its prevention and more effective criminal prosecution, published on April 8, 2011. Law 20,480, which modifies the Criminal Code and the Law on Domestic Violence, published on December 18, 2010, establishing femicide, increasing the penalties applicable to this crime and amending the rules on parricide. Law 20,418, which sets standards on information, guidance and benefits in the field of fertility regulation, published on January 28, 2010. Law 20,348, which protects the right to equal pay for women and men, published on 19 June 2009. Law 20,399, which entitles the worker to the nursery, published on November 23, 2009. Law 20,255, which established the pension reform and granted women a bonus for daughter and son born alive, published on 17 March 2008. Law 20,166, which extends the right of working mothers to breastfeed their children even when there is no nursery, published on February 12, 2007. Law 20,066, on Domestic Violence, published on October 7, 2005. Law 20,005, which typifies and sanctions sexual harassment, published on March 18, 2005.

KEYWORDS: Woman - Law - Affirmative Action Legislation.

INTRODUCCIÓN

Este artículo tiene por finalidad contrastar, de manera modesta, por cierto, el objetivo perseguido con la dictación de leyes de discriminación positiva que persiguen proteger a la mujer, mejorar sus oportunidades y estimular su participación en la vida pública, en el mundo del trabajo, en su desarrollo integral como persona y las consecuencias de su aplicación. La realidad es que aún persiste una enorme brecha entre hombres y mujeres: dispar participación en el mundo laboral, en la jornada de trabajo, en sus remuneraciones y, en su inmensa mayoría, las mujeres llevan la responsabilidad en las tareas del hogar y cuidado y formación de los hijos.

En abstracto debería ser absurdo siquiera pensar en escribir acerca de la relación entre la mujer y el derecho. En abstracto no debería siquiera existir legislación especial que importara una discriminación positiva hacia las mujeres. En abstracto el artículo 1° de nuestra *Constitución Política* debería bastar al señalar que las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos y deberíamos convivir en una sociedad donde los roles, obligaciones, reconocimiento, oportunidades, remuneraciones, por mencionar algunos factores, están repartidos por igual. Pero la realidad siempre supera a la legislación, y quiero plasmar una visión que va más allá de lo estrictamente jurídico, la mirada humana de esta realidad desde los diferentes papeles que he desempeñado como abogado, exparlamentaria y como mujer.

ANTECEDENTES

Desde comienzos del siglo xx se ha legislado de manera discriminatoria en favor de la mujer, con el objetivo de mejorar su desventaja en las oportunidades de desarrollo en relación con los hombres, sin embargo, ha sido en los últimos quince años donde esta legislación ha crecido exponencialmente, a saber:

- Ley N° 20.786, que modifica la jornada, descanso y composición de la remuneración de los trabajadores de casa particular, y prohíbe la exigencia de uniforme en lugares públicos, publicada el 27 de octubre de 2014.
- Ley N° 20.609, que establece medidas contra la discriminación, publicada el 24 de julio de 2012.
- Ley N° 20.595, crea el Ingreso Ético Familiar para las familias de pobreza extrema y el subsidio de empleo de la mujer, publicada el 17 de mayo de 2012.
- Ley N° 20.545, que modifica las normas de protección a la maternidad e incorpora el permiso de posnatal paternal, publicada el 17 de octubre de 2011.

- Ley N° 20.533, que faculta a las matronas para recetar anticonceptivos, publicada el 13 de septiembre de 2011.
- Ley N° 20.507, que tipifica el delito de tráfico de niños y personas adultas y establece normas para su prevención y más efectiva persecución criminal, publicada el 8 de abril de 2011.
- Ley N° 20.480, que modifica el *Código Penal* y la Ley sobre Violencia Intrafamiliar, publicada el 18 de diciembre de 2010, estableciendo el femicidio, aumentando las penas aplicables a este delito y reforma las normas sobre parricidio.
- Ley N° 20.418, que fija normas sobre información, orientación y prestaciones en materia de regulación de la fertilidad, publicada el 28 de enero de 2010.
- Ley N° 20.348, que resguarda el derecho a la igualdad en las remuneraciones entre mujeres y hombres, publicada el 19 de junio de 2009.
- Ley N° 20.399, que otorga derecho a sala cuna al trabajador, publicada el 23 de noviembre de 2009.
- Ley N° 20.255, que estableció la reforma previsional y otorgó a las mujeres un bono por hija e hijo nacido vivo, publicada el 17 de marzo de 2008.
- Ley N° 20.166, que extiende el derecho de las madres trabajadoras a amamantar a sus hijos aun cuando no exista sala cuna, publicada el 12 de febrero de 2007.
- Ley N° 20.066, sobre Violencia Intrafamiliar, publicada el 7 de octubre de 2005.
- Ley N° 20.005, que tipifica y sanciona el acoso sexual, publicada el 18 de marzo de 2005.
- Artículo 95 bis del *Código del Trabajo*, que establece sala cuna para trabajadoras temporeras, modificado el 16 de enero de 2003.
- Ley N° 19.591, que modifica el *Código del Trabajo* en materia de protección a la maternidad, publicada el 9 de noviembre de 1998¹.

El Estado comienza a tomar conciencia de las dificultades de las mujeres para compatibilizar vida familiar y laboral a principios del siglo XX, aunque los fundamentos de dicha protección inicial tienen relación con el hijo, no con la trabajadora. Así nace el derecho a amamantar y a sala cuna, ley N° 3.186 de 1917², y el descanso pre y posnatal de sesenta días poco tiempo después, decreto ley 442 en 1925, que comenzó a discutirse en 1920.

¹ MINISTERIO DE LA MUJER Y LA EQUIDAD DE GÉNERO, Leyes que benefician a las mujeres.

² Publicada en el *Diario Oficial*, 13 de enero de 1917.

Por otra parte, solo cerca de mediados del siglo pasado se le otorga a la mujer el derecho a sufragio, y a participar en la vida pública. Un buen resumen de dicho proceso nos cuenta:

“La extensión del voto a las mujeres fue motivo de debate desde la década de 1920. Sin embargo, la oposición de los partidos anticlericales y de izquierda, debido a la tendencia conservadora del electorado femenino, retardó por varias décadas más la concesión de ese derecho. En 1934 se aprobó el voto femenino para las elecciones municipales, y recién en 1949 se concedió el derecho a voto a las mujeres para las elecciones presidenciales y parlamentarias.

“Las mujeres participaron por primera vez en la elección presidencial de 1952, en donde fue electo Carlos Ibáñez del Campo. Desde entonces, su participación en los procesos electorales se fue ampliando progresivamente hasta llegar en 1970 a la paridad con los votantes masculinos”³.

Este hecho histórico permitió que mujeres valiosas y valientes pusieran sobre la mesa problemas hasta entonces inexistentes en la agenda pública. Como señalé, aunque la protección de las trabajadoras comenzó con el derecho a amamantar y a sala cuna en 1917, y posteriormente el derecho al descanso maternal, persistían y persisten aún, un siglo después, innumerables barreras de ingreso a una vida integral e integrada.

Tras el retorno a la democracia hemos sido testigo de importantes iniciativas en estas materias, lo que ha permitido visibilizar las referidas barreras: la mutación del Servicio Nacional de la Mujer a ministerio; se han transparentado las cifras de violencia contra la mujer; la creación de la figura del femicidio, que separó la muerte de la mujer en manos de su pareja o expareja, del homicidio de otros familiares; la creación de medidas cautelares especiales en nuestra legislación penal; ley de cuotas para algunos cargos de elección popular; ley de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres; políticas públicas de apoyo al emprendimiento, entre muchas otras. Cabe señalar que solo en la última década comienza a aparecer la preocupación por la protección de la familia, la revisión de los roles en la crianza y cuidado de los hijos o el equilibrio entre maternidad y trabajo, por dar algunos ejemplos.

La inserción de las mujeres en el mundo del trabajo no ha cambiado el hecho de que sigan siendo las principales responsables de las tareas domésticas y del cuidado y educación de los hijos, tal como concluye el informe de Desarrollo Humano del PNUD 2018⁴.

³ Museo Histórico del Presidente Gabriel González Videla, Servicio Nacional del Patrimonio Cultural, Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio, “Mujeres con el derecho de voz y voto, VOTO FEMENINO EN CHILE.

⁴ PROGRAMA DE LAS NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO (2011), p. 72.

Asimismo, existe una segregación sexual en el mercado del trabajo, donde las mujeres se concentran en el comercio, servicio doméstico, educación y en salud, en las labores de apoyo al trabajo de los médicos, sea como: auxiliares, enfermeras, arsenaleras, kinesiólogas, terapeutas ocupacionales o fonoaudiólogas.

Sin dejar de reconocer los avances legislativos y la visibilidad de los obstáculos que encuentran las mujeres en diversas áreas de su desarrollo, tema presente en diversas mesas de debate público y privado, el cambio cultural que Chile requiere no va de la mano con tales avances. Pareciera haber acuerdo en el diagnóstico y en las tareas a desarrollar, pero la implementación de tales normas pareciera chocar con barreras sociales y culturales muy difíciles de sortear.

Es por ello que me referiré a las leyes más importantes dictadas en los últimos tiempos y haré un contraste, desde las estadísticas y la voz de la calle, con los cambios que tal legislación ha generado.

VIOLENCIA INTRAFAMILIAR (LEY N° 20.066)

Sin duda que entre los mayores problemas sociales que enfrentamos se encuentra el abuso de la fuerza física y el ejercicio del poder a través de la violencia contra la mujer en el seno de la familia y de las relaciones de pareja.

El artículo 4° de la ley N° 20.066, Ley de Violencia Intrafamiliar, encomienda al Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género las siguientes tareas:

“Corresponderá al Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género proponer al Presidente de la República las políticas públicas para el cumplimiento de los objetivos de esta ley.

En coordinación y colaboración con los organismos públicos y privados pertinentes formulará anualmente un plan nacional de acción.

Para los efectos de los incisos anteriores, el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género tendrá las siguientes funciones:

a) Impulsar, coordinar y evaluar las políticas gubernamentales en contra de la violencia intrafamiliar;

b) Recomendar la adopción de medidas legales, reglamentarias o de otra naturaleza para prevenir, sancionar y erradicar la violencia intrafamiliar;

c) Promover la contribución de los medios de comunicación para erradicar la violencia contra la mujer y realzar el respeto a su dignidad.

“Corresponderá al Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género prestar asistencia técnica a los organismos que intervengan en la aplicación de esta ley que así lo requieran”.

De acuerdo con estadísticas entregadas por el Ministerio Público, para el primer semestre de 2019, el número de ingresos por violencia intrafamiliar corresponde a 71 911 casos, destacando 32 587 de ellos por lesiones y 83 femicidios, distribuyéndose el resto entre: abusos sexuales, amenazas, homicidio, parricidio, maltrato habitual y otros delitos⁵.

Estas son cifras duras, frías, que no reflejan las reales consecuencias que la violencia intrafamiliar produce en los integrantes de la familia y en la sociedad, por cuanto no se trata solo de golpes, amenazas o muerte, no se acaba cuando pasa el hematoma o se sepulta a la víctima, o cuando aquella denuncia al agresor y comienza una vida separada; la violencia tiene un efecto transgeneracional, repitiéndose el modelo con los hijos. En efecto, los hijos de una familia donde se ejerce violencia suelen ser maltratadores de sus parejas, y mujeres cuyas madres fueron maltratadas suelen escoger, de manera inconsciente, parejas que las agreden. Del mismo modo, el agresor denunciado y apartado de su víctima, si no se somete a terapia, agredirá a las nuevas parejas que incorpore a su vida.

De las decenas o cientos de miles de mujeres agredidas, no todas se atreven a denunciar, y quienes lo hacen demoran años en tomar esta decisión. Son mujeres mutiladas, sin recursos económicos, redes de apoyo, confianza o autoestima para decir basta y terminar de raíz con su sufrimiento y el de sus hijos. Son mujeres, en su mayoría, con bajo nivel educacional, sin formación para el trabajo, dueñas de casa, dependientes económicamente del agresor. Muchas de ellas viven en sectores rurales, en islas, donde sus hogares están a distancias considerables de otras viviendas o de lugares poblados, no tienen ninguna posibilidad de encontrar trabajo o de emprender si no es con ayuda del Estado.

Ello pone de manifiesto que la legislación es insuficiente no solo para evitar que la violencia contra la mujer termine, sino que es insuficiente en cuanto no existan políticas públicas que realmente la protejan después de la denuncia y del alejamiento de la pareja. Claramente si las medidas cautelares no van acompañadas de herramientas concretas que eviten el acercamiento del agresor a la víctima, o que permitan poner sobre aviso a la mujer y a las autoridades, no cambian la realidad.

Una buena iniciativa en esta materia es un proyecto de ley presentado en 2014, *Boletín* N° 9715-07, que modifica las leyes N°s 19.968 y 20.066 para incorporar una medida cautelar especial en favor de las víctimas de violencia intrafamiliar y facultar al tribunal, en casos calificados, a controlar su cumplimiento por medio del monitoreo telemático, más conocido como tobillera o brazalete electrónico. Lamentablemente este proyecto, aprobado

⁵ *Boletín Estadístico Ministerio Público*, primer semestre 2019.

en la sala de la Cámara de Diputados en marzo de 2018, volvió a comisión para tramitar indicaciones y no ha registrado movimiento desde entonces ni tiene urgencia; mientras, las víctimas de femicidio han sumado varias decenas desde esa fecha⁶.

Organismos como el Fosis, Sercotec, Corfo y el propio Ministerio de la Mujer desarrollan programas de apoyo al emprendimiento femenino, pero debieran contemplar líneas de apoyo especiales para capacitar y empoderar en diversas áreas a este importante grupo de mujeres víctima de violencia intrafamiliar, otorgándole herramientas que les permitan hacerse cargo de sí mismas y de sus hijos. Del mismo modo, existen muchas iniciativas privadas de apoyo a la mujer emprendedora, pero debe tenerse presente que la mujer que ha sido violentada requiere, sin duda, un tratamiento distinto, intenso, interdisciplinario y más completo atendidas sus carencias de base.

En síntesis, no obstante haber avances sustanciales en materia legislativa, ello, por sí solo, no ha bastado para que las mujeres más vulnerables puedan ejercer de manera concreta los derechos que se les garantiza. Año tras año son más las mujeres que se atreven a denunciar, que buscan terminar con esta cadena de violencia, sin embargo, ni el Estado ni la sociedad chilena en su conjunto, les brinda las herramientas y el apoyo que aseguren su vida e integridad física, siendo todos nosotros testigos silenciosos de esta carencia. Sabemos que en muchos casos de femicidio existía denuncia previa y prohibición a agresor de acercarse a la víctima. Lamentablemente el Estado no cuentan con la debida protección y debemos lamentar cifras record en esta materia, lo que debiera avergonzarnos como sociedad.

LEY DE IGUALDAD SALARIAL (N° 20.348)

Dictada en el año 2009, establece:

“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 funde entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad”⁷.

Según datos revelados por *La Tercera*, desde que se promulgó la Ley de Igualdad Salarial la brecha solo ha disminuido 1,4 puntos porcentuales. Tra-

⁶ CÁMARA DE DIPUTADOS, *Boletín* 9715-07.

⁷ BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL, bcn.cl

ducido en ingresos, una trabajadora recibe en promedio mensual \$733 584 mientras que un hombre percibe \$837.686 por el mismo trabajo. En 2016 alcanzó un 14,3%, durante 2017 bajó a un 12,6% y al cierre de 2018 se encontraba en un 12,4%⁸.

“De acuerdo con datos entregados por la Superintendencia de Pensiones, las mujeres ganan 12,4% menos que los hombres, según sueldo imponible promedio. En pesca, administración de edificios y minería la brecha supera el 27%.”

Por otra parte, según datos entregados por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), en 2018 el ingreso medio de los hombres en Chile fue de \$652 397 netos mensuales, cifra que es un 27,2% superior al de las mujeres, lo que supone una reducción de la brecha salarial de género en 2,1 puntos respecto a 2017, el mejor dato desde 2010.

Asimismo, el ingreso mediano –el que recibe un individuo representativo de la mitad de la población– de los hombres en 2018 fue de \$411 100, lo que implicó una brecha de 16,5% respecto al menor sueldo de las mujeres, dato que es cuatro puntos inferior al de 2017 y que también se supone el mejor desde 2010⁹.

En consecuencia, podemos concluir que tras diez años desde la dictación de la Ley de Brecha Salarial, la disminución ha sido mínima, lo que muestra la necesidad de un cambio cultural que no se ha producido por el solo ministerio de la ley, lo que exige ser más audaces y abordar las causas de tal discriminación y que claramente tienen relación con la maternidad.

Mientras continúe el castigo hacia la mujer por la sola posibilidad y por el hecho de ser madre, la brecha salarial seguirá existiendo. La negativa de algunos sectores políticos a abrir el debate sobre la flexibilidad laboral perjudica a las madres de hijos pequeños que viven problemas reales para compatibilizar su maternidad con el empleo remunerado.

Mientras nuestra sociedad no valore en su real dimensión el aporte de la mujer al desarrollo de la economía y tenga presente la importancia y dignidad de la maternidad, y en tanto los padres no asuman un papel más protagónico en la crianza y apoyo de los hijos durante su crecimiento, y compartan las responsabilidades domésticas a la par que su pareja, el mundo del trabajo seguirá prefiriéndolos, perjudicando las posibilidades de desarrollo de las mujeres.

Para muestra, vemos que en la vida diaria, desde las salas cunas, jardines y colegios llaman solo a la madre cuando se presenta cualquier inconveniente.

⁸ TORO (2019).

⁹ INE (2018).

niente con el niño; es la madre quien lleva a los hijos al consultorio, al médico, al dentista, quien va a los actos en sus establecimientos educacionales, etc. Es la madre la que concurre a las reuniones de apoderados y apoya a los hijos en el cumplimiento de los deberes escolares. En ese contexto seguirán siendo solo las mujeres las que requieran de permisos especiales para ausentarse durante su jornada laboral, siendo catalogadas como un problema. Iniciativas como la sala cuna universal¹⁰ serán una buena herramienta para apoyar el desarrollo de la mujer trabajadora, pero ninguna iniciativa basta si no existe un compromiso de toda la sociedad.

Bajo esta mirada fue aprobada y promulgada la ley N° 20.545, que modifica las normas de protección de la maternidad e incorpora el permiso de posnatal paternal, publicada el 17 de octubre de 2011, sin embargo, los hombres que hacen uso de este permiso son un porcentaje irrelevante.

Del mismo modo, y como una forma de proteger a los hijos pequeños y facilitar su cuidado, cuando este recaer sobre el padre, el año 2009 se promulgó la ley N° 20.399, que otorga derecho a sala cuna al trabajador, publicada el 23 de noviembre de 2009, la que agrega los siguientes incisos octavo y final, en el artículo 203 del *Código del Trabajo*:

“El trabajador o trabajadora a quienes, por sentencia judicial, se le haya confiado el cuidado personal del menor de dos años, tendrá los derechos establecidos en este artículo si éstos ya fueran exigibles a su empleador.

Lo anterior se aplicará, además, si la madre fallece, salvo que el padre haya sido privado del cuidado personal por sentencia judicial”¹¹.

En relación con cargos directivos y gerenciales en el mundo privado, donde radica el poder de la toma de decisiones, la realidad es peor aún. El Informe Global sobre la Brecha de Género 2018 del Foro Económico Mundial es desalentador, por cuanto señala que solo un 34% de los cargos directivos en el ámbito mundial son ocupados por mujeres, independiente de que tengan iguales o mejor nivel de estudios que sus pares masculinos. En Chile la participación femenina no alcanza aún el 9% y existe una brecha salarial más grande que en otro tipo de trabajos.

Un artículo publicado en la página web del Foro Económico Mundial señala:

“En la carrera por el talento de alto nivel, una brecha salarial de género puede ser una desventaja. Comprender esta brecha requiere un poco

¹⁰ *Boletín* N° 11655-13. Senado.cl.

¹¹ BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL, bcn.cl

de investigación, y la paga del director ejecutivo nombrado (NEO) es un buen lugar para comenzar.

“Recientemente, volvimos a visitar nuestra base de datos de prácticas de remuneración ejecutiva mundial para explorar la igualdad salarial de género de los NEO para el índice S&P1500¹². Encontramos que la falta de mujeres en los niveles ejecutivos está creando una brecha salarial y perjudicando los posibles avances en la igualdad salarial de género. Las mujeres representan aproximadamente el 20 % de la composición de las juntas en la mediana del S&P 1500, y su ausencia es aún más pronunciada entre los NEO del S&P 1500.

Las mujeres representan:

5% de los CEO (directores ejecutivos)

11% de los CFO (directores de finanzas)

12% de los ‘otros’ NEO (director ejecutivo nombrado) (NEO que no sea CEO ni CFO)”.

Si bien las cifras varían por sector económico, en ninguno las mujeres superen el 30%. El sector de servicios públicos tiene la mayor representación femenina en los rangos de NEO, y el sector energético la más baja”.

Agrega el artículo:

“En general, las directoras ejecutivas ganan aproximadamente lo mismo o más que sus homólogos masculinos, aunque existen desafíos inherentes al comparar la pequeña muestra de directoras ejecutivas con la más grande de hombres en estos cargos.

Estos hallazgos se basan en la regresión de la remuneración directa total objetivo (target total direct compensation, TTDC), definida como el salario base más el objetivo de incentivo anual, más los valores de los incentivos a largo plazo y el valor de la empresa, la suma de la deuda y la capitalización de mercado.

Las directoras ejecutivas en organizaciones más pequeñas ganan casi lo mismo que sus homólogos masculinos, pero en las empresas más grandes, ellas reciben una prima. Esto difiere del concepto generalizado de que las mujeres ganan menos, pero las causas más probables son el grupo limitado de candidatas a directoras ejecutivas y la alta visibilidad de sus compensaciones. Si bien nuestros hallazgos para el resto de la población de los NEO son sorprendentes, se corresponden más con la narrativa tradicional sobre la disparidad salarial de género.

¹² Acrónimo de Standard & Poor’s 500, que incluye a las quinientas empresas más representativas de la Bolsa neoyorquina. La importancia de este índice, junto con el Dow Jones, es que juegan en la plaza financiera más importante del planeta: Wall Street.

Remuneración de los CFO

Aunque las directoras de finanzas en las organizaciones más pequeñas tienden a ganar un salario comparable al de sus colegas masculinos, entre las compañías más grandes comienza a surgir una brecha, y esta brecha aumenta con el tamaño de la compañía... Entre las empresas con un valor de más de 50 mil millones de dólares, la brecha promedio es de alrededor del 11 %¹³.

En nuestro país existe una política pública impulsada por el actual gobierno, y consiste en la creación de un registro de mujeres para directorios, respondiendo al compromiso establecido por el presidente Sebastián Piñera en la Agenda Mujer presentada en mayo de 2018.

Los objetivos de este registro son aumentar la participación de mujeres en posiciones de alta responsabilidad; aumentar la participación laboral femenina y disminuir la brecha salarial por la vía de visibilizar mujeres capacitadas, con experiencia y disponibles; y avanzar de manera más rápida en equidad de género en las empresas al tener más mujeres en los directorios.

En la misma línea, cabe tener presente que el nombramiento de mujeres en directorios de empresas SEP ha aumentado considerablemente durante la presente administración.

Temas como estos son imposibles de abordar desde una perspectiva puramente legal. La toma de decisiones sigue estando de manera mayoritaria en hombres y mientras ellos no amplíen su mirada y comprendan el aporte que la participación femenina hace a la economía, al PIB, y al ambiente laboral, atendidas las habilidades blandas que poseen en general, la brecha salarial y la desigualdad de oportunidades para las mujeres seguirá existiendo.

LEY DE CUOTAS (LEY N° 20.840)

De acuerdo con los datos entregados por el INE, en Chile hay un 51,05% de mujeres v/s 48,95% de hombres; sin embargo, las tasas de empleo, los cargos de poder o de toma de decisiones y las mujeres elegidas en cargos de representación popular están muy por debajo de aquellos porcentajes relativos.

Si tomamos en consideración que solo cerca de un 48% de las mujeres trabaja remuneradamente en contraste con tasas sobre el 70% en el caso de los hombres, y que las mujeres tienen una mayor carga de trabajo por las responsabilidades en el hogar y en la crianza de los hijos, es consecuente

¹³KLINE, ROMANYSHYN, NELSON: "Cómo cerrar la brecha salarial en tres pasos".

pensar en una menor incorporación política femenina como candidatas en los procesos electorarios. No obstante, resulta al menos curiosa la gran participación de mujeres militantes y simpatizantes de partidos políticos que apoyan y se comprometen en las campañas, demostrando que existe un interés real por la actividad política. Podemos quizá explicarnos esto porque el hombre cree que su tiempo es más valioso en términos monetarios al asumir una mayor responsabilidad económica en el mantenimiento del hogar. Así, los hechos muestran una gran participación femenina en los apoyos, no así en las candidaturas.

Otro dato es que históricamente los cargos directivos de los partidos y, por ende, la toma de decisiones, ha estado radicada en varones, y ello puede explicar por qué la inmensa mayoría de candidatos son hombres. Destacable es que algunos partidos tomaran la decisión de aplicar una ley de cuotas interna, pero fue la excepción.

Con el retorno a la democracia en el primer congreso fueron electas solo siete mujeres de un total de ciento veinte diputados. Para el periodo 2014-2018, el número había subido a diecinueve, representando un 15,83%, lo que revela un lento aumento en la representación femenina.

En el Senado, en 1990 asumieron solo tres senadoras. En la composición actual, donde el sistema proporcional aún no está en pleno régimen, de los 41 senadores, solo siete son mujeres, lo que corresponde a un 17%¹⁴.

Además los candidatos al Congreso han sido en su gran mayoría hombres¹⁵.

Con la entrada en vigencia de la Ley de Cuotas aprobada en 2015 –que coincidió con el cambio del sistema binominal a uno proporcional– el número de diputadas subió a 33 de un total de 155 representantes, lo que significa un alza a un 21,29%.

Actualmente se encuentra en primer trámite constitucional un proyecto de ley iniciado en moción¹⁶, que modifica las leyes N°s 18.695 y 19.175, para establecer una cuota de género en las elecciones de gobernadores regionales, alcaldes y concejales. Esto no será tarea fácil atendida la multiplicidad de partidos políticos pequeños cuya participación en pactos electorales les otorga pocos cupos.

Es importante en este punto reconocer, asimismo, la importancia del financiamiento del Estado en la política y en las campañas, de conformidad con lo dispuesto en la ley N° 20.900, que modificó lo dispuesto en la ley N° 18.603. De esta forma, adquiere especial relevancia la obligación de destinar al me-

¹⁴ Páginas web de la Cámara de Diputados y del Senado.

¹⁵ SERVEL.

¹⁶ CÁMARA DE DIPUTADOS, *Boletín* N° 11994-34.

nos un diez por ciento del total aportado a cada partido para fomentar la participación política de las mujeres. Del mismo modo, en el financiamiento de las campañas, las candidatas reciben un aporte un 50% mayor que los varones por cada voto obtenido¹⁷.

El análisis de las normas y los resultados obtenidos tras su implementación nos muestra que la existencia de cuotas, por sí sola, no garantiza una mayor obtención de escaños para las mujeres, quedando en evidencia que la ley no basta, toda vez que no solo se requieren cambios legales, sino importantes esfuerzos de los partidos políticos para que el cumplimiento de la ley no se traduzca en llenar cupos, sino en buscar buenas candidatas, incentivarlas a participar y ayudarlas a financiar sus campañas, atendido el hecho de que a las mujeres les cuesta más conseguir financiamiento.

INGRESO ÉTICO FAMILIAR (LEY N° 20.595)

Esta ley, publicada el 17 de mayo de 2012, crea el Ingreso Ético Familiar para las familias de pobreza extrema y el subsidio de empleo de la mujer.

El censo del año 2017 muestra que del total de hogares nucleares monoparentales, en un 84,9% de los casos es una mujer la jefa de hogar¹⁸.

En general, los hogares encabezados por una mujer muestran una mayor incidencia en el nivel de pobreza, correspondiendo a un 9,2% de acuerdo con los datos mostrados en la encuesta CASEN 2017¹⁹.

El mismo instrumento muestra que la incidencia de la pobreza y pobreza extrema en los hogares, por tipo de hogar, es mayor en las familias monoparentales, ascendiendo a un 10,7%, porcentaje que ha bajado fuertemente desde el año 2011, cuyo resultado era de un 25,7%.

Si bien los estudios de pobreza de los últimos años no revelan que la aplicación de esta ley sea la causa de la disminución de la pobreza de los hogares monoparentales, y que, como señalé, están mayoritariamente a cargo de una mujer, sí permiten visibilizar dónde y de qué forma se requiere la intervención del Estado para brindar mayores y mejores oportunidades de desarrollo a las mujeres.

¹⁷ Ley N° 20.900, para el Fortalecimiento y Transparencia de la Democracia, publicada en el *Diario Oficial*, 14 de abril de 2016.

¹⁸ Segunda entrega resultados definitivos Censo 2017.

¹⁹ Situación de pobreza, síntesis de resultados Casen 2017, de agosto de 2018.

PENSIÓN PARA LA DUEÑA DE CASA (LEY N° 20.255,
REFORMA PREVISIONAL, PUBLICADA EL 17 DE MARZO DE 2008)²⁰

Conocida es la actual crisis por la que atraviesa nuestro sistema de pensiones y, como en otras áreas, la baja participación de las mujeres en el mundo laboral hace que esta realidad sea más dramática aún para ellas.

La ley N° 20.255 estableció, entre otros, la Pensión Básica Solidaria, pensión de carácter no contributivo. Así, a una persona que cumple con los requisitos para acceder al Sistema de Pensiones Solidarias, que no pudo contribuir al sistema de capitalización obligatorio, y que no posee ningún otro tipo de pensión, el nuevo sistema le otorga la Pensión Básica Solidaria (PBS), que para este año asciende a la suma de \$110 201.

Es el caso de miles de mujeres que por diversas razones no cuentan con ahorro suficiente en el sistema de capitalización individual para poder obtener una pensión y que, por tanto, al cumplir 65 años se encuentran en situación de pobreza extrema en muchos casos, o dentro del 60% de la población de menores ingresos, cumpliendo con los demás requisitos exigidos por la ley.

Asimismo, esta ley o reforma previsional otorgó a las mujeres un bono por hija e hijo nacido vivo, que se suma mensualmente, en cifras muy bajas, a su pensión básica.

Una vez más debemos abordar la ley desde una perspectiva humana y social, y comprender los roles históricos que mayoritariamente desempeñaron las mujeres en nuestra sociedad, quienes tuvieron menores oportunidades de educación, de trabajo remunerado y de capacitación. Son mujeres que en su mayoría dedicaron su vida al cuidado del hogar, de los hijos y muchas veces, de los adultos mayores de la familia. Sin haber trabajado remuneradamente o con muchas lagunas previsionales y con una historia de vida, que muchas veces no obedeció a una elección, sino a una imposición, hoy viven consecuencias que se traducen en la pobreza y respecto de quienes su descendencia u otros familiares no se hacen cargo de su cuidado y mantención, así como tampoco lo hace el Estado.

La actual reforma al sistema de pensiones²¹, en tramitación en el Congreso Nacional, contempla un nuevo pilar de apoyo para las mujeres, teniendo por objetivo reducir la brecha de género existente en esta materia.

Tras ser aprobada, tendría una aplicación gradual durante cinco años, partiendo con un aumento parejo de un 10% para todas las pensiones de los mayores de 65. Los mayores de 85 años serán los más beneficiados.

²⁰ BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL, bcn.cl

²¹ CONGRESO NACIONAL, *Boletín* N° 12212-13.

La idea de este refuerzo femenino es compensar, aunque sea parcialmente, la menor participación que han tenido y tienen ellas en el mundo laboral, ya sea por discriminación, por nivel educacional o por la dedicación y cuidado hacia a su familia.

Para entender la propuesta debemos saber que se establece un aporte adicional para la clase media y las mujeres. Los beneficiarios son los pensionados de vejez del D.L. 3.500 que cumplan con un umbral mínimo de dieciséis años de cotizaciones en el caso de las mujeres y de veintidós años en el caso de los hombres. Por cada año cotizado (por sobre los veintidós años) a los hombres se les dará un bono mensual de 0,15 UF y a las mujeres 0,20 UF por cada año cotizado (por sobre los dieciséis años cotizados).

Por ejemplo, si un hombre trabajó veinticinco años, recibirá 0,45 UF extra todos los meses, lo que equivale a \$12.433. Ahora bien, si una mujer cotizó durante los mismos veinticinco años, recibirá \$49.356 extra todos los meses. Para ambos casos este aporte se le entregará una vez que jubilen.

Como es un proyecto aún en trámite, existe la posibilidad de que esta propuesta sufra cambios, pero estamos en presencia de la mayor reforma de las últimas décadas en materia de pensiones, y es alentador que el Estado se haga cargo de la enorme brecha entre hombres y mujeres en esta materia.

AMAMANTAMIENTO (LEY N° 20.166, QUE EXTIENDE
EL DERECHO DE LAS MADRES TRABAJADORAS A AMAMANTAR
A SUS HIJOS AUN CUANDO NO EXISTA SALA CUNA,
PUBLICADA EL 12 DE FEBRERO DE 2007)²²

Esta ley eliminó una discriminación existente entre mujeres que trabajaban en empresas con más o menos de veinte trabajadoras. De esta forma se modificó el artículo 206 del *Código del Trabajo*, disponiendo que el empleador otorgue una hora al día a la madre para alimentar a su hijo, en alguna de las siguientes formas a acordar entre ellos:

- a) En cualquier momento dentro de la jornada de trabajo.
- b) Dividiéndolo, a solicitud de la interesada, en dos porciones.
- c) Postergando o adelantando en media hora, o en una hora, el inicio o el término de la jornada de trabajo.

Este derecho puede 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.

²² BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL, bcn.cl

El derecho a alimentar 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 del mismo *Código*.

Tratándose de empresas que estén obligadas a lo preceptuado en el referido artículo 203 (sala cuna), el periodo se ampliará al necesario para el viaje de ida y vuelta de la madre para dar alimentos a sus hijos. En este caso, el empleador pagará el valor de los pasajes por el transporte que deba emplearse para la ida y regreso de la madre.

Al respecto solo me queda sugerir la posibilidad de que este derecho pueda ejercerlo el padre, sea que por sentencia judicial tenga a su cargo el cuidado personal del menor, como en el caso de la ley N° 20.399, que otorga el derecho a sala cuna para el hijo de un trabajador, o porque así lo deciden los padres de consuno.

SOCIEDAD CONYUGAL

Una de las materias en derecho de familia que no ha sido reformada conforme al requerimiento en materia de igualdad y no discriminación es el régimen supletorio de bienes en el matrimonio, esto es, la sociedad conyugal.

Bajo esta forma de administración es el marido quien tiene la calidad legal de “administrador de la sociedad conyugal”, quedando bajo su responsabilidad no solo los bienes sociales, sino, además, los bienes propios de la mujer (inmuebles aportados o adquiridos a título gratuito durante la sociedad).

Las reformas que han introducido nuevas figuras, como la del patrimonio reservado de la mujer casada, la separación de bienes, la exigencia de autorización de la mujer al marido para la enajenación y gravamen de bienes sociales y propios y el estatuto que protege la vivienda familiar, no han sido suficientes por cuanto la sociedad conyugal sigue siendo el régimen que regula la administración de los bienes durante el matrimonio.

Lo que se requiere en la actualidad es mantener la sociedad conyugal como sistema de administración comunitario, pero con un tratamiento de igualdad hacia la mujer, manteniendo el beneficio de su patrimonio reservado, habida consideración de su mayor dedicación y esfuerzo en las labores en el hogar común y en el cuidado de los hijos.

Existen en el Congreso varios proyectos de ley que tienen por objetivo producir cambios en el régimen actual:

Boletín n.° 11313-18, moción parlamentaria presentada en julio de 2017, que en su artículo primero elimina del inciso primero del artículo

1749 del *Código Civil* la expresión “y los de su mujer”, quedando dicho inciso primero con el siguiente texto:

“El marido es el jefe de la sociedad conyugal, y como tal administra los bienes sociales; sujeto empero, a las obligaciones que por el presente Título se le imponen y a las que haya contraído por las capitulaciones matrimoniales”.

Asimismo, elimina el inciso final del artículo 1754 del *Código Civil*²³. *Boletín* N° 10421-18, moción parlamentaria presentada en 2015, que persigue permitir a los contrayentes casados bajo el régimen de sociedad conyugal una administración conjunta e indistinta entre el marido y la mujer, salvo que opten porque la comunidad sea administrada exclusivamente por el marido o la mujer²⁴.

Boletín N° 9300-07, proyecto de ley, iniciado en moción parlamentaria que faculta a los contrayentes para pactar, en el acto del matrimonio, la administración de la sociedad conyugal por la cónyuge y establece el principio de igualdad ante la ley de los cónyuges como criterio hermenéutico de aquel régimen patrimonial²⁵.

Boletín N° 7567-07, proyecto de ley originado en un mensaje de S.E. el Presidente de la República con el que inicia un proyecto de ley que modifica el *Código Civil* y otras leyes, regulando el régimen patrimonial de la sociedad conyugal.

Este último proyecto es el de mayor envergadura que se haya presentado en las últimas décadas. Fue impulsado por la exministra de la Mujer, Carolina Schmidt, durante el primer gobierno del presidente Sebastián Piñera. Su tramitación completó el primer trámite legislativo siendo aprobado tanto en general como en particular, en la sala de la Cámara de Diputados.

En el Senado no tuvo urgencia ni apoyo del Ejecutivo durante la segunda administración de la presidenta Michelle Bachelet. Se encuentra desde octubre de 2018 en tramitación en la comisión especializada.

Las propuestas generales del referido proyecto son las siguientes:

- a) Mantiene la sociedad conyugal como régimen legal supletorio y en su carácter de régimen de bienes de comunidad de ganancias.
- b) La administración del haber social puede recaer en ambos contrayentes o en cualquiera de los cónyuges de común acuerdo al momento de celebrar el matrimonio, modificando las referencias al marido y la mujer, siendo estas expresiones reemplazadas por los conceptos

²³ CÁMARA DE DIPUTADOS, *Boletín* N° 11313-18.

²⁴ CÁMARA DE DIPUTADOS, *Boletín* N° 10421-18.

²⁵ SENADO, *Boletín* N° 9300-07.

de “cónyuge administrador” y “cónyuge no administrador”. La administración conjunta será la modalidad supletoria si las partes nada dijieran al momento de la celebración del matrimonio.

- c) El cónyuge administrador debe ser autorizado por el cónyuge no administrador para los mismos actos que hoy se establecen para la administración del marido en el art. 1749 del *Código Civil*, pero se suman los bienes muebles, los que hoy pueden tener un valor incluso mayor que algunos inmuebles.
- d) Elimina el haber relativo: los bienes que lo componían pasan a ser bienes propios del marido o de la mujer. De esta manera el haber social estaría compuesto únicamente por los bienes adquiridos a título oneroso por cualquiera de los cónyuges durante la vigencia de la sociedad.
- e) La mujer que trabaja de forma remunerada mantiene el derecho a un patrimonio reservado, con los mismos beneficios que existen actualmente, en el caso de que sea el marido el cónyuge administrador.
- f) La sociedad conyugal queda como régimen supletorio en el caso de matrimonios celebrados en país extranjero.

El régimen de comunidad de bienes deja en desventaja a la mujer, más aún si el marido es un mal administrador, por lo que se hace imprescindible que el Ejecutivo priorice esta reforma al sistema que va en la línea de lo declarado al inicio del actual periodo presidencial.

CONCLUSIONES

La fuerza y perseverancia de las mujeres organizadas han logrado que los temas relevantes que denotan una discriminación en su contra hayan sido puestos en la agenda de los últimos gobiernos e impulsado una agenda legislativa tendiente a reconocer derechos y a terminar con las barreras de discriminación que encuentran para acceder al mundo laboral y encontrar un desarrollo integral más allá de la histórica labor de dueña de casa y madre.

Sin embargo, la sociedad toda no ha estado a la altura. En la actualidad se celebran cada vez menos matrimonios y la mayoría de los niños nace fuera de él. Existe un alto porcentaje de hogares monoparentales donde la mujer es la jefa de hogar.

Los cambios culturales que requieren una participación más igualitaria de los varones en las tareas del hogar y crianza de los hijos no se han dado con la celeridad necesaria, especialmente en las familias con menor nivel educacional. Cuando la mujer comenzó a salir de la casa buscando un trabajo remunerado, el hombre no asumió de manera paralela las responsa-

bilidades del hogar común, sino, por el contrario, las mujeres sumaron más tareas. Lo anterior es más complejo aún si tenemos en consideración la alta tasa de mujeres jefas de hogar, que cumplen una mutiplicidad de roles dentro y fuera del hogar.

Los cambios que se requieren, más que pasar por reformas legales y afinar políticas públicas requieren una mayor conciencia del lugar que hombres y mujeres tenemos en la sociedad actual y por relevar al lugar prioritario y de honor que debe tener la maternidad, dejando de verla como un obstáculo para el desarrollo de una actividad económica para dar lugar a la mirada de admiración por la dedicación y desgaste que significa el privilegio de ser madre.

Hoy la tasa de natalidad es de apenas un 1,3 hijos por cada mujer en edad fértil, lo que acarreará grandes problemas de financiamiento del Estado en pocos años más, con una tremenda carga de adultos mayores.

Solo en la medida que en nuestro país se reconozca el valor integral y el aporte de las mujeres al desarrollo de una nación, podremos reconocernos como una nación que avanza hacia el desarrollo, y como una sociedad que busca la felicidad de sus integrantes, la que no está representada por el conjunto de bienes que pueda adquirir, sino con la tranquilidad de que podrá disfrutar de su vida familiar, educar a sus hijos, satisfacer sus necesidades básicas y buscar un desarrollo personal.

BIBLIOGRAFÍA

INE (2018): Encuesta Suplementaria de Ingresos (ESI), que fue aplicada en el trimestre octubre-diciembre de dicho año.

KLINE, Steve, Senior Director; Willis Towers Watson, Pittsburgh; Nancy ROMANYSHYN, Director, Rewards Practice, Willis Towers Watson, New York; Erik NELSON, Director, Willis Towers Watson, Houston: "Cómo cerrar la brecha salarial en tres pasos", World Economic Forum.

PROGRAMA DE LAS NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO (2011): *Desarrollo humano en Chile. Género: los desafíos de la igualdad 2010* (Santiago), p. 72.

TORO Pía (2019): *La Tercera*, 19 de febrero.

ESTUDIOS Y ENSAYOS



Universidad del Desarrollo
Facultad de Derecho

