

**“LA SITUACION ACTUAL DE
LOS DERECHOS DE LA MUJER”.**

LORETO RETAMAL FUENTES.

A decorative graphic consisting of seven horizontal white lines of varying lengths, stacked vertically. The lines are positioned to the left of the main title text.

**MEMORIA
DE
TITULO**

UNIVERSIDAD GABRIELA MISTRAL

MEMORIA
(28)
2012

26128

1704407CO

**UNIVERSIDAD GABRIELA MISTRAL
FACULTAD DE DERECHO**

MEMORIA DE PRUEBA.

Nombre de la alumna:
Loreto Retamal Fuentes.

**"LA SITUACIÓN ACTUAL DE
LOS DERECHOS DE LA MUJER".**

**FACULTAD DE DERECHO
2012**

10342

UNIVERSIDAD GABRIELA MISTRAL
FACULTAD DE DERECHO

Santiago, 3 de mayo, 2012

Señora
Solange Doyharçabal Casse
Directora
Facultad de Derecho
Presente

Señora Directora:

El Departamento de Investigación Jurídica ha revisado la Memoria de Prueba de la alumna, doña **LORETO RETAMAL FUENTES**, titulada "LA SITUACIÓN ACTUAL DE LOS DERECHOS DE LA MUJER", y sobre la base de este segundo estudio y del Informe del Profesor Guía, señor Mario Calderón Vargas, viene en confirmar la nota Seis (6.0), con la que ha sido calificada.

Dios guarde a la señora Directora,


VICTOR MUKARKER OVALLE

DIRECTOR

DEPARTAMENTO DE INVESTIGACIÓN JURÍDICA
"PROFESOR ENRIQUE EVANS DE LA CUADRA"

UNIVERSIDAD GABRIELA MISTRAL
FACULTAD DE DERECHO
DEPARTAMENTO DE INVESTIGACIÓN
JURÍDICA

P.S.: Se acompaña Informe del Profesor Guía,
Señor Mario Calderón Vargas.

VMO/Pmp.

INFORME MEMORIA DE PRUEBA

SANTIAGO, 20 de abril 2012

Señor Profesor
Victor Mukarker Ovalle
Director Departamento de Investigación
Facultad de Derecho
Universidad Gabriela Mistral
Presente

Estimado señor Director:

En mi carácter de Profesor Guía tengo el agrado en someter a su consideración el informe emitido sobre la Memoria de Prueba de la ex alumna Loreto Retamal Fuentes, titulada "La situación actual de los Derechos de la Mujer".

De acuerdo al procedimiento en vigor el Informe consta de las siguientes partes:

- 1.- Actualidad y trascendencia del tema;
- 2.- Desarrollo;
- 3.- Orden y Presentación;
- 4.- Bibliografía;
- 5.- Calificación.

1.- Actualidad y trascendencia del tema:

Desde luego el tema de los derechos de la mujer mantiene plena vigencia y actualidad en gran parte del planeta y también en nuestro país. En la medida en que la mujer ha tomado plena conciencia de sus derechos advierte la medida en que éstos se respetan o desconocen y comienza a tratar de ejercerlos. Pero la realidad es que en numerosos países se cumplen sus derechos a medias, o simplemente no se reconocen como ocurre en los países islámicos fundamentalistas, o los que mantienen sistemas totalitarios, como Corea del Norte, China Popular, Cuba, Nicaragua. Al respecto conviene recordar que recién en 1945, con la Carta Constitutiva de la Organización de las Naciones Unidas, la persona humana fue reconocida formalmente como Sujeto de Derecho Internacional, junto con el Estado y los Organismos Internacionales, desde entonces, si bien se ha avanzado mucho, es innegable que falta mucho por hacer.

En cuanto a la trascendencia es superfluo referirse a ello, por cuanto el tema es crucial en las relaciones humanas, a todo nivel, desde el meramente doméstico al internacional; sólo en fecha relativamente reciente se creó en las Naciones Unidas la Secretaría General de la Mujer, a cargo actualmente de la ex Presidenta Michelle Bachelet.

Es un hecho que no requiere mayor comentario que la situación de los derechos de la mujer está muy lejos de la perfección, incluso en países de sólida cultura occidental cristiana.

Y en nuestro país, si bien el progreso en materia legislativa es considerable, es indudable que aún falta un buen tranco para poder afirmar que se respetan plenamente los derechos de la mujer.

Como ocurre en todos los temas vinculados con los derechos de la persona humana uno de los factores fundamentales en el adecuado conocimiento del tema, por parte de los tribunales, la administración pública y los mismos interesadas, el que además está reiterarlo aún deja mucho que desear, al respecto y como se demuestra en este trabajo la abundante legislación internacional al respecto es escasamente divulgada, incluso a nivel universitario. Por ello se asignó a una ex alumna destacada en la asignatura, con el objeto de sumar el resultado a la bibliografía existente en el tema en el Ministerio de Relaciones Exteriores, para contar con un elemento útil para el adecuado ejercicio de la protección de los nacionales en el extranjero.

2.- Desarrollo:

La Memoria se estructura en cuatro Capítulos, el primero, sobre la actualidad y trascendencia del tema, con una visión de carácter global para luego exponer en principio la situación de la mujer en el país; luego hay una referencia genérica al Islamismo, como ejemplo de discriminación, aunque más adelante se precisa que la referencia es a los regímenes islámico fundamentalista.

El Capítulo II analiza la legislatura internacional en la materia, desde la Carta Constitutiva de las Naciones Unidas y de la Organización de Estados Americanos, la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 para pasar luego al Sistema de Pactos de Protección de los Derechos de la persona humana de las Naciones Unidas y finalmente los instrumentos específicos sobre el tema, a saber, la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y los informes jurídicos sobre las medidas adoptadas para el cumplimiento de las disposiciones del instrumento indicado.

El desarrollo de este Capítulo es muy sistemático y ordenado, su lectura y comprensión es vital para la magistratura y la administración.

3.- El Capítulo III se refiere a la situación en Chile, con las siguientes materias: la violencia en contra de la mujer, práctica reiterada y de una magnitud alarmante, considerando que sólo se publican los casos más notorios; los derechos laborales, materia en la cual el pleno conocimiento de los derechos de la mujer es aún poco satisfactorio; la trata de personas, cuyas víctimas son precisamente la mujer y los niños, con especial mención de la Convención de las Naciones Unidas sobre la Delincuencia Organizada Transnacional y su Protocolo sobre la Trata de Personas; fundamental en la materia y prácticamente desconocida, luego se cita el escandaloso trato a inmigrantes paraguayos por parte de un ex parlamentario chileno.

El Capítulo IV "Conclusiones", como su nombre lo indica contiene las apreciaciones y conclusiones de la autora, las que se comparten plenamente.

4.- Bibliografía: Comprende prácticamente todo lo que existe sobre el tema desde los instrumentos internacionales ya mencionados hasta los informes emitidos por los organismos competentes, incluyendo los apuntes de clase.

5.- Calificación: En mérito a los antecedentes expuestos, se califica a esta memoria con nota seis, 6, muy buena y se remitirán copias a la Academia Diplomática y la Dirección de Política Consular del Ministerio de Relaciones Exteriores.

Saluda muy atentamente a Ud.,



Mario Calderón Vargas
Profesor Guía,
Profesor de Derecho Internacional Público.

*A mis padres por su paciencia y dedicación... por la
incondicionalidad que los caracteriza.*

UNIVERSIDAD GABRIELA MISTRAL
FACULTAD DE DERECHO

MEMORIA DE PRUEBA

Nombre de la alumna:

Loreto Retamal Fuentes

**“ LA SITUACIÓN ACTUAL DE LOS
DERECHOS HUMANOS DE LA MUJER”**

FACULTAD DE DERECHO
2012

Memoria de prueba para optar al grado de Licenciado en Ciencias Sociales y Jurídicas:

“La situación actual de los derechos humanos de la mujer”

ALUMNA: LORETO RETAMAL FUENTES
PROFESOR GUÍA: MARIO CALDERÓN VARGAS

UNIVERSIDAD GABRIELA MISTRAL

Facultad de Derecho

Índice

CAPITULO I:

<u>“ACTUALIDAD Y TRASCENDENCIA DEL TEMA”</u>	3 - 21
Visión Global.....	4
Situación en Chile.....	7
Islamismo: ¿Modelo de discriminación?	18

CAPITULO II:

<u>“LA LEGISLACIÓN INTERNACIONAL”</u>	22 - 79
a) Carta Constitutiva de la ONU.....	22
b) Carta Constitutiva de la OEA.....	36
c) Declaración Universal de Derechos Humanos (1948).....	40
d) Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.....	50
e) Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.....	53
F) Convención de la ONU sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.....	57
f.1) Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.....	71

f.2) Quinto y sexto informe periódico combinado sobre las medidas adoptadas para hacer efectivas las disposiciones de la Convención sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer.....	75
--	----

CAPÍTULO III:

<u>“LA SITUACIÓN DE CHILE”:</u>	80 -113
A) Violencia contra la mujer.....	93
B) Los derechos laborales.....	101
C) La Trata de Personas.....	106
Caso de ciudadanos Paraguayos/as.....	111

CAPÍTULO IV:

“CONCLUSIONES”	114 - 119
BIBLIOGRAFÍA	120 - 122

CAPÍTULO I: Actualidad y trascendencia del tema

“Los derechos humanos de la mujer y de la niña son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales. La plena participación, en condiciones de igualdad, de la mujer en la vida política, civil, económica, social y cultural en los planos nacional, regional e internacional y la erradicación de todas las formas de discriminación basadas en el sexo son objetivos prioritarios de la comunidad internacional.

**-- Extracto de la Declaración de Viena y el Programa de Acción,
parte I, párrafo 18--**

Los Derechos Humanos de los seres más desprotegidos como la mujer, siempre es un tema de actualidad y gran trascendencia, porque es un hecho que la situación de estas personas dista mucho de estar solucionada o en vías de solución.

La situación actual de los Derechos Humanos está lejos de ser óptima. Prácticamente en todos los países hay violaciones de los Derechos Humanos, y estos por lo general se cometen en contra de las mujeres y los niños.

Visión global

La amenaza más grave en este tema es lo que se conoce internacionalmente como “la trata de personas”, o “tráfico de personas” con fines ilícitos, tales como el narcotráfico, la prostitución y la pedofilia. Debemos afirmar que aquí está en juego la dignidad humana, o expresado con mayor exactitud, la dignidad de una persona que es usada como un simple objeto. Se suele aducir que en general, el tráfico afecta a mujeres procedentes de países o regiones donde imperan la pobreza, la desigualdad y la discriminación, entorno que las

convierte en fácil presa de asociaciones ilícitas organizadas para este negocio.

De acuerdo a antecedentes de las Naciones Unidas y organismos regionales, la cantidad de dinero que mueven estas actividades ilícitas, asciende a varios miles de millones de dólares, especialmente en los países menos desarrollados y vulnerables de Asia, África y también en medida no despreciable en Latinoamérica y en la ex Unión Soviética y Los Balcanes.

La reacción de los gobiernos y organismos internacionales dista mucho de ser satisfactoria, debido básicamente a la descoordinación internacional, pues la cooperación entre naciones es un elemento básico para combatir estas actuaciones delictuosas. También interviene en forma importante la corrupción de los agentes del Estado, lo que ocurre actualmente incluso en algunos en países estables y de cultura occidental.

En Chile, el problema si bien no alcanza ribetes de gravedad, existe de todas maneras, especialmente en el rubro del narcotráfico, con redes internacionales que operan en Brasil, Argentina y especialmente Venezuela y Colombia.

Estas fueron las razones que por fin indujeron a la Comunidad Internacional a acordar una “Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional”, con un “Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños”. La aplicación de esta normativa ha sido relativamente eficaz, porque desgraciadamente en los Estados de mayor ocurrencia de estos delitos, como Colombia, República Dominicana, Surinam, Brasil, México, Perú, Ecuador y Argentina, su aplicación ha sido poco menos que nula.

Es en relación a este tema donde más se advierte la inoperancia de los organismos regionales, cuya acción se centra básicamente en reuniones internacionales, con mucho discurso y escasos resultados. El Gobierno de Chile ha tomado parte activa en estas políticas, y su actuación no ha merecido hasta la fecha ningún reproche o duda.

De estas consideraciones previas se desprende lo mucho que queda por hacer en el tema, especialmente en cuanto a su desconocimiento a nivel general, porque es un hecho comprobado la ignorancia sobre el asunto básico, cual es la correlación entre el derecho interno y el derecho internacional, cuando una de las características más importantes del fenómeno de la globalización es la internacionalización

del derecho en todas sus asignaturas, lo cual constituye un obstáculo para una efectiva política de contención de estos conflictos.

Situación en Chile

Una de las aristas más importantes que tiene que ser tratada específicamente en el caso de Chile, es la de la desigualdad entre géneros y esto implica la inequidad en las oportunidades de incorporación, la permanencia en el mercado laboral, y las condiciones de trabajo, lo que demanda la existencia de normas y políticas públicas que tiendan a fomentar la calidad del empleo de las mujeres, y garantizar el justo trato.

En líneas generales, hablamos de la discriminación. La no discriminación es un principio básico y general relativo a los derechos humanos, cuya definición la entrega el Comité de Derechos Humanos y señala que debe entenderse como: « ... toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que se basen en determinados motivos, como la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional o social, la posición económica, el nacimiento o cualquier otra condición social, y que tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio,

en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales de todas las personas».

También podríamos definirla como “la distinción o diferenciación que se hace en favor o en contra de una persona en comparación con otras”, y en este orden la discriminación puede y debe existir, es decir, una mujer embarazada tiene el derecho legal de tener un pre y un post natal, *no así para una mujer no embarazada. En este caso claramente a una se le beneficia por sobre la otra, a pesar de su igualdad en el género, pero esto no quiere decir que sea injusto.*

La discriminación que rechazamos no es aquella que es positiva sino aquella que se dice arbitraria, y que en nuestro país se produce mayoritariamente en el ámbito laboral y que, lamentablemente, tiende a ser la forma de violencia más común, pero sobretodo la más generalizada, pública y aceptada. Cuando hablamos de arbitrariedad nos referimos a aquel “*acto o proceder contrario a la justicia, la razón o las leyes, dictado sólo por la voluntad o el capricho*”¹, por ende la discriminación arbitraria podemos definirla como aquella diferenciación

¹Definición de la Real Academia Española, www.rae.es

que se hace a favor o en contra de una persona, pero con criterios que son contrarios a la justicia, a la razón o a las leyes.

Por estas razones, los Estados pueden adoptar medidas específicas y razonables ante situaciones y/o sujetos que requieren de una atención diferenciada. En consecuencia, no todo trato diferenciado implica una discriminación.

En este orden de ideas, el Comité de Derechos Humanos de Naciones Unidas ha señalado que una diferenciación de trato basada en criterios razonables y objetivos no constituye discriminación.

La discriminación contra la mujer ha recibido un amplio tratamiento en el derecho internacional, plasmándose en varios instrumentos, tales como La "*Convención sobre los derechos políticos de la mujer y la Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer*". Pero el documento más importante y más completo a la fecha sobre esta materia lo constituye la *Convención sobre la eliminación de todas la formas de discriminación contra la mujer*, del máximo organismo internacional, en cuyo artículo 1.1 se define la discriminación contra la mujer como:

«Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural, civil o en cualquier otra esfera».

La prohibición de discriminar arbitrariamente a las mujeres en distintos ámbitos, tiene el propósito de terminar, de una vez por todas, la situación histórica de inferioridad a la que se ha visto sometida la población femenina, lo cual autoriza a los Estados, en el marco de su protección, a adoptar medidas positivas dirigidas a corregir la desigualdad, a compensar la relegación sufrida y a promover la igualdad real y efectiva de las mujeres en los órdenes económicos y social.

Asegurar el acceso al empleo en igualdad de condiciones, promover la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en materia de responsabilidades familiares mediante políticas públicas que establezcan un estándar suficiente de derechos universales, y la

existencia de políticas activas de empleo y medidas en las empresas que faciliten la incorporación de las mujeres al trabajo, contribuyen al objetivo de alcanzar el incremento del empleo de las mujeres. Pero además es preciso garantizar que la permanencia en el mercado de trabajo de las mujeres se produzca en igualdad de condiciones, y para esto deben eliminarse este conjunto de conceptos estereotipados de los papeles femeninos tanto como los masculinos.

La segregación laboral es perceptible en la existencia de actividades claramente feminizadas y caracterizadas por la precariedad de las condiciones de trabajo, así como en las dificultades de acceso de las mujeres a determinados sectores de actividad. Otro tipo de segregación se refleja en el bajo número de mujeres en las categorías profesionales más altas y en puestos directivos, cargos públicos, etc. Igualmente a la hora de valorar la calidad del empleo de las trabajadoras, es preciso tener en cuenta tanto la ausencia de discriminaciones directas o indirectas como también la consideración de las patologías específicas de la salud laboral de las mujeres.

Ante situaciones como las descritas es importante que se considere la igualdad de oportunidades, tanto para mujeres u hombres, al momento de postular a un trabajo determinado, lo cual implica adoptar medidas necesarias, a fin de evitar, por ejemplo, que se exijan requisitos para acceder a un trabajo, tales como, ser soltera, no tener hijos y que prohíban condicionar al hecho de ser mujer, o a determinadas situaciones personales como el embarazo, la maternidad en general, o el estado civil.

La situación de las mujeres en el mercado de trabajo es el reflejo de una desigualdad que pervive en otros ámbitos de la sociedad, cuya manifestación más grave es la violencia contra las mujeres y que abarca múltiples manifestaciones, desde el acoso en el trabajo o la violencia doméstica, pasando por la trata de personas y la prostitución. La aceptación social de cualquiera de estas formas de violencia, no sólo implica condicionar la libertad de las mujeres y sus derechos de ciudadanía, sino que daña al propio Estado, al poner en cuestión los derechos humanos y la desigualdad de una población.

Todas estas manifestaciones violan de manera expresa la norma que nos protege de la discriminación laboral, contenida en el art. 2 del

Código de Trabajo que señala “...Son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación.

Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Con todo, las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas discriminación. Por lo anterior y sin perjuicio de otras disposiciones de este Código, 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...”

También se vulnera el principio de igualdad ante la ley contenido en la Constitución Política de la República de Chile.

Tales normas pueden parecer muy genéricas cuando se habla de discriminación, por lo que hoy existe un proyecto de ley que establece

medidas en contra de la discriminación, el cual lleva tramitándose alrededor de 7 años y aún no ha sido aprobado, pero que cada día se hace más urgente y necesario.

El mensaje del Presidente de la República con el que se inicia este proyecto de ley, ése tiene 4 contenidos fundamentales, cuales son:

1. **“El deber del Estado.**

El proyecto, en primer lugar, establece el deber del Estado de elaborar políticas y arbitrar acciones que sean necesarias para garantizar que las personas no sean discriminadas en el pleno, efectivo e igualitario goce y ejercicio de sus derechos fundamentales.

En tal sentido, el Estado debe evaluar y diseñar una política en la materia.

Con ello, se compromete a todos los órganos del Estado para lograr que la no discriminación sea una realidad, previniendo y eliminando todas las acciones u omisiones que arbitrariamente atenten contra ella.

No obstante, el Estado puede establecer diferenciaciones legítimas, en la medida que ellas se encaminen a promover y fortalecer el principio de no discriminación y la real igualdad de oportunidades de las personas.

2. La discriminación arbitraria.

En segundo lugar, el proyecto se encarga de establecer un concepto de discriminación arbitraria. Para ello utiliza cuatro variables.

La primera variable es la definición de las modalidades que pueda adoptar la discriminación arbitraria, sea que esta ocurra en el ámbito público o privado. Esta se puede traducir en distinciones, exclusiones, en restricciones o en preferencias. Cualquiera de estas modalidades se puede realizar por acción u omisión. Se busca con esta amplitud evitar que se alegue no discriminación fundado en que no hay una diferenciación.

Las distinciones son diferenciaciones en base a alguna particularidad. Las exclusiones se traducen en quitar a alguien el lugar que ocupa. Las restricciones son reducciones a menores límites. Las preferencias, finalmente, son ventajas que se conceden a una persona sobre otra.

Con el fin de acotar más este tipo discriminación, el proyecto considera una segunda variable: esta debe basarse en cierto criterio de distinción, exclusión, restricción o preferencia. Dichos criterios están en nuestro ordenamiento jurídico, tanto en el Código del Trabajo, como en el Estatuto Administrativo. Pero se han incorporado otros, atendidos los

nuevos desafíos que plantea la ciencia, como es la estructura genética. Todos estos criterios son condiciones individuales o sociales que remarcan algún grado de identidad. Son en total veinte criterios: raza, color, origen étnico, edad, sexo, género, religión, creencia, opinión política, nacimiento, origen nacional, cultural o socioeconómico, idioma o lengua, estado civil, orientación sexual, enfermedad, discapacidad, estructura genética o cualquier otra condición social o individual.

Se ha preferido diferenciar algunas situaciones análogas para evitar discusiones sobre si están o no comprendidas. Así, el proyecto separa el criterio del sexo, del género y de la orientación sexual. Lo mismo hace respecto de la religión y la creencia; del idioma y la lengua.

La tercera variable que utiliza el proyecto para definir la discriminación arbitraria, es que la calificación de la conducta discriminatoria no está asociada a un resultado determinado, ya sea de anulación o menoscabo, en el reconocimiento o ejercicio de un derecho. No se requiere daño para que la discriminación sea reprochable.

Finalmente, la discriminación debe ser arbitraria. No se exige, por tanto, la ilegalidad como factor de configuración, sino que la falta de fundamento o de proporcionalidad o de desviación de fin.

Basta con que la conducta sea calificada de arbitraria, cuestión que le corresponde al juez construir caso a caso, conforme a la investigación que realice, para que estemos frente a un acto u omisión ilegítimo.

3. Acción especial de no discriminación.

El tercer aspecto del proyecto, es el establecimiento de una acción para reclamar por las discriminaciones arbitrarias que se interpone ante los tribunales de Justicia. Con ello se busca asegurar la materialización del mandato de no discriminar....

4. Norma penal especial.

El cuarto aspecto del proyecto, lo constituye una modificación al artículo 12 del Código Penal, relativo a las circunstancias que agravan la responsabilidad criminal, con la finalidad de establecer una nueva agravante, esta es, la comisión del acto delictivo motivado por la discriminación.

La configuración de la agravante que se crea, procede en todo crimen, simple delito o falta.

Asimismo, exige la concurrencia de alguno de los criterios o factores de discriminación señalados en la presente ley, y que se reiteran, en forma coincidente, en la enmienda al Código Penal.

La incorporación de esta norma penal especial, implica abordar o hacerse cargo de la dimensión punitiva que acarrear los actos cometidos con ocasión de la discriminación”.

Islamismo: ¿Modelo de discriminación?

En el ámbito internacional, no podemos dejar de lado una situación que es actual y cada día más criticada, que tiene que ver con la mujer en la religión islámica.

El Corán, libro sagrado del Islam, declara la igualdad entre hombres y mujeres, en la vida, el honor, la dignidad y en la sociedad en general, respetando los bienes de ambos, es decir, nos dice que los bienes de todas las personas son sagrados y por lo tanto está prohibido menoscabarlos, directa o indirectamente; todos estos derechos son comunes tanto al hombre como a la mujer.

Sin embargo, tal como lo señala el libro *“La mujer en el Marruecos actual”*²: *“El Islam no es una religión que menosprecie la figura de la mujer, sino que más bien su mensaje ha sido desvirtuado por los hombres en pos de aumentar su poder y control en la sociedad. La*

²*“La mujer en el Marruecos actual”*, María José Fuentes Editorial Altazor, Santiago, Chile, 2011

intervención en particular sobre el texto sagrado, derivó con los siglos en la creación de un derecho islámico profundamente controlador con la figura femenina... El trato hacia la mujer (ya sea este de carácter opresivo o más bien otorgándole ciertas libertades) está ligado a momentos históricos particulares, y a que finalmente es el hombre el principal intérprete de los textos y responsable de esta especie de cautiverio de la mujer, y es que en tiempos de crisis o en momentos claves de la historia es cuando el endurecimiento de las leyes se hace patente.

Lo anterior se ve graficado en distintas prácticas comunes que van en contra de la dignidad de la mujer, y muchas veces de su integridad física y psíquica. A la mujer del Islam se le prohíbe la libertad de expresión y pensamiento, éstas están sometidas constantemente al control de su marido, o en su defecto, su padre.

Normas como ocultarse bajo la burka, que es un velo utilizado por mujeres musulmanas, que cubre el cabello, rostro, cuello y algunas veces las manos con el fin de evitar posibles abusos o de provocar -supuestamente- a los hombres son discriminatorios es decir, son ellas las que tienen que cubrirse para no incitar al hombre, cuando la contención y el control debiera venir de parte de ellos.

A lo anterior se suman otras medidas inquisitivas tales como: la distinción en cuanto a la herencia de una hija o un hijo musulmán, donde la hija solamente recibirá la mitad de lo asignado al hijo, la prohibición de reunirse en grupo públicamente, los castigos que establece la ley islámica como la lapidación, que es la tortura que consiste en enterrar a las mujeres condenadas por adulterio u homicidio, en un pozo, donde se cubren hasta la cabeza y se les apedrea con piedras, haciendo que sufran un dolor insoportable hasta morir desangradas.

Todas estas prácticas son claras formas de violación a los derechos humanos de la mujer consagrados en los instrumentos internacionales y nacionales de algunos países. Ellas ameritan el reproche de toda la comunidad internacional y la colaboración de parte de ésta para incentivar a las reformas de todo tipo para que estas situaciones simplemente dejen de existir, y el día de mañana sean historia.

En conclusión puede afirmarse que la situación de la mujer en lo que se refiere a igualdad de sus derechos con el hombre, si bien en ciertas regiones ha experimentado progresos, Chile entre ellas, en general no es satisfactoria. La discriminación y el maltrato no solo es característica de los países de cultura islámica, sino que también es

evidente en grandes potencias, caso típico de China Popular, Estado que actualmente es una peculiar mezcla de liberalismo en lo económico y totalitarismo en lo social, con particular incidencia en la mujer.

La misma situación con distintas variedades ocurre en gran parte de África y también en Latinoamérica. En estos países la discriminación no es abiertamente jurídica, es más bien de hecho, pero igualmente perniciosa debido a los bajos niveles culturales de las poblaciones.

CAPÍTULO II: La legislación internacional:

En este capítulo veremos los distintos instrumentos internacionales que abordan los derechos de la mujer.

A)La Carta Constitutiva de las Naciones Unidas

La Carta de las Naciones Unidas es el documento por medio del cual se constituye la Organización de Naciones Unidas, *“es el tratado internacional fundador del Organismo y que hace las veces de su Constitución interna”*³

Este documento fue firmado el 26 de junio de 1945, y comenzó a regir el 24 de Octubre del mismo año en San Francisco. Fue firmado una vez concluida la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Organización Internacional.

De acuerdo a la obligatoriedad de los tratados, Santiago Benadava nos señala que: *“Los tratados son, pues, derecho particular, ya que su imperio sólo se extiende a los Estados que son parte de ellos y no hay un tratado en que sean parte todos los Estados.*

³www.es.wikipedia.org

Sin embargo, existen tratados colectivos importantes que versan sobre materias de interés para la comunidad internacional y que, por su objeto y fin, aspiran a la universalidad. En esta categoría se pueden incluir la Carta de las Naciones Unidas, la Convención de Viena sobre Relaciones Diplomáticas, los Pactos sobre Derechos Humanos. Aunque estos tratados en cuanto tales sólo obligan a los Estados en que ellos son partes, se les reserva la denominación de “Convenciones generales” o “Convenciones de vocación universal”.⁴

En cuanto a lo que tratados internacionales respecta, existen dos teorías para explicar las relaciones entre el derecho internacional y el derecho interno. Estas son la teoría dualista y la teoría monista:

“La teoría dualista. Sus más notables exponentes son Triepel y Anzilotti. Según ella, el derecho internacional y el derecho interno, son dos órdenes jurídicos diferentes y separados el uno del otro: el derecho internacional emana del acuerdo entre Estados (Pacta sunt servanda); el derecho interno deriva de la voluntad exclusiva de un Estado.

⁴Benadava, Santiago. “Derecho Internacional Público”, Chile. 1993, Cuarta edición. Pág 29.

De esta separación entre ambos órdenes jurídicos, los dualistas deducen que cada uno de estos órdenes sólo es válido dentro de su propia esfera y que ninguna norma perteneciente a uno de ellos es válida como tal dentro del otro. En particular –sostienen- las normas de derecho internacional no son parte del derecho de un Estado, ni aplicables directamente dentro del mismo: para que el contenido de una norma internacional pueda tener aplicación dentro de un Estado es necesario que ella se transforme en norma interna, es decir, que el Estado cree una norma interna que admita o incorpore la norma internacional a su orden jurídico (...)

La teoría monista. Su más ilustre representante es Hans Kelsen.

Según Kelsen, todo el derecho constituye una unidad normativa, un solo sistema en que las normas están subordinadas jerárquicamente unas a otras; dentro de esta jerarquía el derecho interno está subordinado al derecho internacional, del cual es sólo una derivación.

Una norma de derecho internacional –afirma Kelsen- puede ser automáticamente aplicable en el plano interno si se basta a sí misma.

Es cierto que en algunos casos el derecho del Estado puede exigir que esta aplicación sea precedida de un acto interno de implementación, como la publicación de un tratado; pero un acto de implementación no

es un acto de transformación; la transformación de una norma internacional en norma interna sólo es necesaria cuando el derecho nacional prescriba que los órganos judiciales y administrativos del Estado sólo pueden aplicar normas internas y no reglas internacionales."⁵

En la práctica internacional, en general no se ha asumido ninguna posición en particular, la única postura que ha tomado el Derecho Internacional es limitarse a establecer que los Estados deben cumplir sus obligaciones internacionales, y no pueden invocar las disposiciones de su derecho interno para eludirlos, ya que si no lo hacen se generan responsabilidades internacionales, tal como lo establece expresamente el art. 27 de la "Convención de Viena sobre derecho de los tratados" de 1969: "Una parte no podrá invocar las disposiciones de su derecho interno como justificación del incumplimiento de un tratado"... Esto quiere decir que si eventualmente no se reconociera la supremacía del derecho internacional por sobre la ley interna, éste no tendría en la práctica carácter obligatorio porque cualquier Estado podría desligarse de sus obligaciones

⁵Benadava, Santiago. "Derecho Internacional Público", Chile. 1993, Cuarta edición. Pág 93 y 94.

convencionales, cuando ello le conviniera, por medio de leyes que fueran contrarias a ellas.

En Chile particularmente aplicamos en distinta medida ambas teorías, ya que no existe una norma común acerca de la forma de hacer imperativa la norma internacional en el plano interno. En el caso de la teoría dualista la aplicación que se le da es que los tratados internacionales son verdaderas leyes, ya que, deben reunir todos los requisitos y elementos constitutivos de la ley. En resumen, son promulgados, publicados y además su aprobación está a cargo de los cuerpos legislativos.

Con respecto a la postura monista esta se aplica principalmente en los tratados sobre derechos humanos, ya que el derecho nacional y el derecho internacional sobre derechos humanos es uno sólo y *comparten el mismo fundamento de validez que vendría siendo la protección a la dignidad humana*. Y en este orden de cosas los tribunales de la República han aplicado tratados sobre derechos humanos que no han sido ratificados por el Estado, ya que, *“la jurisprudencia reconoce la incorporación automática y global del*

*derecho internacional general, de la costumbre internacional y de los principios generales del derecho desde los inicios de la República*⁶.

La Constitución Política de la República no contempla ninguna disposición que incorpore expresamente el ordenamiento internacional, sino que solamente regula la incorporación del derecho internacional convencional como por ejemplo en su art. 5 inciso segundo señala que: *“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.”*

Cuando hablamos de destinatarios de las normas jurídicas internacionales o sujetos de derecho internacional público, nos referimos básicamente a los Estados independientes, sin perjuicio de que también incluimos en éstos a entidades que gozan en cierta medida de personalidad internacional como por ejemplo La Santa Sede.

⁶Ingrid Díaz, Ponencia presentada en la cátedra Juan Pablo II, 1er sem. 2011, Universidad Central.

Santiago Benadava en su manual de Derecho Internacional público nos señala que *“Desde fines de la Primera Guerra Mundial el derecho internacional revela una resuelta tendencia a la protección de la persona humana. Esta tendencia hacia “la humanización del derecho de gentes” se refleja en convenciones multilaterales relativas a la protección del trabajo humano y la realización de la justicia social, a la protección de las minorías étnicas, religiosas, lingüísticas, a la prevención y represión del genocidio, a la protección de los refugiados, a la discriminación racial, a la promoción de los derechos humanos y libertades fundamentales, a la protección de los derechos del niño, etc. Los destinatarios directos (sujetos) de las normas contenidas en estas convenciones y de los derechos y obligaciones que ellas establecen son normalmente los Estados contratantes. Los individuos o grupos humanos mismos, beneficiarios últimos de la convención, no son destinatarios directos de las normas convencionales que los protegen ni titulares de los derechos reconocidos en su favor. En caso de que alguno de los Estados contratantes desconozca estos derechos, son los demás Estados contratantes los que pueden presentar una reclamación internacional en contra del Estado infractor por violación de la convención. Los individuos o grupos humanos no disponen*

normalmente de medios jurídicos para tutelar sus intereses en el plano internacional; esta tutela queda entregada primordialmente a la acción estatal...

Por excepción, algunas convenciones internacionales confieren a individuos el derecho de recurrir ante tribunales u otras instancias internacionales para obtener el respeto de los derechos que dichas convenciones les reconocen. Es el caso de los tratados sobre derechos humanos”⁷.

Podemos decir entonces que, específicamente en el tema de los derechos humanos, que son aquellos derechos que son inherentes a la dignidad de la persona humana inalienables, universales, inviolables e indivisibles, imprescriptibles, irrenunciables, éste se ha ido transformando desde un derecho convencional, es decir, de tratados internacionales, a un derecho internacional consuetudinario, que son los llamados usos y costumbres jurídicas internacionales, y estas obligan a todos los Estados, incluyendo a aquellos que no son parte de las convenciones.

⁷Benadava, Santiago. “Derecho Internacional Público”, Chile. 1993, Cuarta edición. Pág 229.

Analizando en particular la Carta de las Naciones Unidas, podemos decir que dentro de sus objetivos principales se encuentran: mantener la paz y la seguridad internacional, tutelar a los derechos y libertades fundamentales del hombre sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión y, por último, respetar el principio de la libre determinación de los pueblos. El preámbulo de la Carta de las Naciones Unidas señala:

*“Nosotros los pueblos de las Naciones Unidas resueltos: A reafirmar la fe en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana, en la igualdad de los derechos de **hombres y mujeres** y de las naciones grandes y pequeñas.”*

En este caso se habla explícitamente de la equidad de género.

Por otra parte, en el capítulo I, “Propósitos y Principios” se señala que: *“Los propósitos de las Naciones unidas son:...*

3. Realizar la cooperación internacional en la solución de problemas internacionales de carácter económico, social, cultural, o humanitario,

y en el desarrollo y estímulo del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales de todos, sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión..."

Esto quiere decir que en la Comunidad Internacional deben generarse propuestas para buscar soluciones a todo lo que nos impide desarrollarnos, pero sin tener en consideración nacionalidad, credo, o sexo.

Por otra parte podemos afirmar que con relación a la igualdad de participación, la Carta de las Naciones Unidas en su art. 8 nos dice que: *"La Organización no establecerá restricciones en cuanto a la elegibilidad de hombres y mujeres para participar en condiciones de igualdad y en cualquier carácter en las funciones de sus órganos principales y subsidiarios"*.

Esta norma en particular incentiva a la igualdad de género dentro de la Organización de Naciones Unidas, y esto impulsa a buscar al mejor candidato para el cargo, de acuerdo a sus conocimientos y habilidades, no de acuerdo a su sexo.

Dentro del art. 13 se señala que:

“La Asamblea General promoverá estudios y hará recomendaciones para los fines siguientes:

b. fomentar la cooperación internacional en materias de carácter económico, social, cultural, educativo, y sanitario, y ayudar a hacer efectivos los derechos humanos y las libertades fundamentales de todos, sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión”.

En este caso la Asamblea General de las Naciones Unidas, y órgano máximo de la ONU, y conjuntamente principal responsable de la toma de decisiones y de mantener los principios de las Naciones Unidas a través de sus políticas y recomendaciones, se obliga a promover en la Comunidad Internacional la ayuda para que se respeten los derechos humanos sin hacer diferencia por sexo.

Dentro del capítulo IX, que se refiere a la Cooperación internacional económica y social, en su art. 55 señala que:

“Con el propósito de crear las condiciones de estabilidad y bienestar necesarias para las relaciones pacíficas y amistosas entre las naciones, basadas en el respeto al principio de la igualdad de derechos y al de la libre determinación de los pueblos, la Organización promoverá:...

c. el respeto universal a los derechos humanos y a las libertades fundamentales de todos, sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión, y la efectividad de tales derechos y libertades.

Por otra parte el art. 56 señala que: *“Todos los miembros se comprometen a tomar medidas conjunta o separadamente, en cooperación con la Organización para la consecución de los fines establecidos en el art. 55.”*

Respecto a esto Santiago Benadava ha concluido que: *“Se ha sostenido que las disposiciones de la Carta sobre derechos humanos sólo son declaraciones de principios y que ellas no imponen obligaciones jurídicas a los Estados miembros (...) Esta interpretación no se ajusta a la letra ni al espíritu de la Carta. Los miembros de las Naciones Unidas deben actuar según los propósitos de la organización, y en consecuencia, tienen el deber jurídico de respetar los derechos humanos y libertades fundamentales de todos”*.

Es la Comisión de Derechos Humanos, hoy Consejo de Derechos Humanos, creada en 1946 quien se ocupa de asuntos relativos a estos derechos tales como discriminación de la mujer, racial, religiosa, etc. Esta puede presentar informes, hacer recomendaciones y también realizar investigaciones, esto siempre y cuando cuente con el asentimiento del Estado interesado.

Debemos señalar que los llamados “Sujetos del Derecho Internacional” son aquellos destinatarios directos de las normas jurídicas internacionales, a los cuales se les imponen obligaciones y se les confieren derechos, y en este ámbito nos encontramos que

estos sujetos son los Estados, ya que el derecho internacional público, es un derecho entre Estados. Por lo tanto la pregunta que surge inmediatamente es ¿son las personas naturales sujetos de Derecho Internacional?. Si entendemos a esta rama del derecho como un conjunto de reglas que principalmente regulan las relaciones entre los Estados, sabemos que estos son entidades abstractas que sólo actúan a través de los individuos, por tanto, las normas de Derecho Internacional deben ser aplicadas por los individuos que a su vez son sujetos del derecho interno de cada Estado y por consiguiente receptores del Derecho Internacional.

En este aspecto las normas de derecho internacional protegen a los individuos y principalmente sus derechos humanos de primera, segunda y tercera categoría.

“Los beneficiarios reales de estos tratados son los individuos o categorías de individuos protegidos por sus disposiciones. Sin embargo, los destinatarios (sujetos) de los derechos y obligaciones que dimanar del tratado son los Estados contratantes y no los individuos cuyos intereses trata de cautelar. Cada Estado contratante

*contrae obligaciones respecto de los demás Estados contratantes y no respecto de los individuos mismos*⁸.

De acuerdo a la Carta, los sujetos del Derecho Internacional son los Estados, los Organismos Internacionales y la persona humana.

B) Carta Constitutiva de la Organización de Estados Americanos

La Organización de Estados Americanos (OEA), es un Organismo Internacional regional creado en 1948 en Bogotá, Colombia, que entra en vigencia a fines de 1951 con la Carta constitutiva de la OEA y que tiene como finalidad mantener el diálogo multilateral entre países americanos, la integración y toma de decisiones en conjunto.

Como lo estipula el art. 1 de la Carta de la OEA esta Organización fue fundada con el objetivo de lograr entre sus Estados miembros *“un orden de paz y de justicia, fomentar su solidaridad, robustecer su colaboración y defender su soberanía, su integridad territorial y su independencia”*.

Tal como lo define esta organización la OEA utiliza cuatro pilares para ejecutar efectivamente estos propósitos esenciales. Cada uno de

⁸Benadava, Santiago. “Derecho Internacional Público”, Chile. 1993, Cuarta edición. Pág 148.

estos cuatro pilares —democracia, derechos humanos, seguridad y desarrollo— se sustentan entre sí y se entrelazan transversalmente mediante una estructura que comprende el diálogo político, la inclusión, la cooperación e instrumentos jurídicos y de seguimiento, y que proporciona a la OEA las herramientas necesarias para llevar a cabo y maximizar su labor en el hemisferio.

La Carta de la Organización de Estados Americanos contiene varias disposiciones que aseguran la protección de los derechos humanos de la mujer y de la equidad de género.

En el capítulo II, Principios, en su art. 3 se señala que:

“Los Estados Americanos reafirman los siguientes principios:

L) Los Estados americanos proclaman los derechos fundamentales de la persona humana sin hacer distinción de raza, nacionalidad, credo o sexo.”

Siguiendo el mismo camino que la ONU, la OEA considera a la persona humana sujeto de derechos, como también de obligaciones, y esto quiere decir que no se toma en consideración el género de esta

persona, sino que solamente por el hecho de ser persona tiene derechos. En este sentido y gracias a estos principios la igualdad entre hombre y mujer ha pasado a ser un objetivo clave en los países democráticos modernos.

Estos derechos fundamentales a los que se refiere no son enunciados ni definidos por la Carta de la OEA, a lo que la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha señalado que estos derechos no son otros que los enunciados y definidos en la Declaración Americana.

En el art. 45 la Carta de la OEA expresa que:

“Los Estados miembros, convencidos de que el hombre sólo puede alcanzar la plena realización de sus aspiraciones dentro de un orden social justo, acompañado de desarrollo económico y verdadera paz, convienen en dedicar sus máximos esfuerzos a la aplicación de los siguientes principios y mecanismos:

- a. *Todos los seres humanos, sin distinción de raza, sexo, nacionalidad, credo o condición social, tienen derecho al bienestar material y a su desarrollo espiritual, en condiciones de libertad, dignidad, igualdad de oportunidades y seguridad económica;”*

Este artículo es clave, ya que se refiere a la realización del máximo esfuerzo para concretar la aplicación de este principio, es decir el impulso al desarrollo espiritual y bienestar material que podemos entenderlo como la llamada seguridad social, definida por la Organización Internacional de Trabajo como: *“La protección que la sociedad proporciona a sus miembros, mediante una serie de medidas públicas, contra las privaciones económicas y sociales que, de no ser así, ocasionarían la desaparición o una fuerte reducción de los ingresos por causa de enfermedad, maternidad, accidente de trabajo, o enfermedad laboral, desempleo, invalidez, vejez y muerte; y también la protección en forma de asistencia médica y de ayuda a las familias con hijos”*.

Todo esto una vez más sin distinción de sexo y asegurando en este proceso la igualdad de oportunidades.

El Art. 137 nos dice que:

“La Organización de los Estados americanos no admite restricción alguna por cuestión de raza, credo o sexo en la capacidad para desempeñar cargos en la Organización y participar en sus actividades”

Al igual que en el art. 8 de la Carta de las Naciones Unidas, la OEA no establece requisitos ni en cuanto a raza, religión o sexo, es por lo mismo que hombres y mujeres pueden desempeñar cargos en condiciones de igualdad en la Organización de Estados Americanos.

C) Declaración Universal de Derechos Humanos (1948)

Este texto creado con el fin de complementar la Carta de las Naciones Unidas garantizando los derechos de la persona humana se aprueba por la Asamblea General de Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948.

Esta declaración como fundamento de normas internacionales sobre derechos humanos, ha servido de base para un conjunto de tratados internacionales sobre derechos humanos legalmente vinculantes.

Al respecto la ONU señala que: *“La Declaración supone el primer reconocimiento universal de que los derechos básicos y las libertades fundamentales son inherentes a todos los seres humanos, inalienables y aplicables en igual medida a todas las personas, y que todos y cada*

uno de nosotros hemos nacido libres y con igualdad de dignidad y de derechos. Independientemente de nuestra nacionalidad, lugar de residencia, género, origen nacional o étnico, color de piel, religión, idioma o cualquier otra condición, el 10 de diciembre de 1948 la comunidad internacional se comprometió a defender la dignidad y la justicia para todos los seres humanos”.

En el preámbulo de esta Declaración, en lo que a nosotros nos atañe que es la proclamación de la igualdad entre hombre y mujer, se dictamina que:

“Considerando que los pueblos de las Naciones Unidas han reafirmado en la Carta su fe en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana y en la igualdad de derechos de hombres y mujeres; y se han declarado resueltos a promover el progreso social y a elevar el nivel de vida dentro de un concepto más amplio de la libertad,...

La Asamblea General Proclama

La presente Declaración Universal de Derechos Humanos como ideal común por el que todos los pueblos y naciones deben esforzarse, a fin

de que tanto los individuos como las instituciones, inspirándose constantemente en ella, promuevan, mediante la enseñanza y la educación, el respeto a estos derechos y libertades, y aseguren, por medidas progresivas de carácter nacional e internacional, su reconocimiento y aplicación universales y efectivos, tanto entre los pueblos de los Estados Miembros como entre los de los territorios colocados bajo su jurisdicción.”

En el art. 1 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, la cual llamaremos DUDH, se expresa que:

“Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.”

Nuestra Constitución en su art. primero inciso primero recoge este mismo principio señalando que *“Las personas nacen iguales en dignidad y derechos”*. A lo que se refiere es que, si bien las personas no somos idénticas, y cada una tiene rasgos característicos

personalísimos, todas debemos ser tratadas con el mismo respeto y dignidad, independiente si esta persona es hombre o mujer.

En el art. 2 de la DUDH se señala que: *“Toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónomo o sometido a cualquier otra limitación de soberanía.”*

Esto quiere decir que en todos los derechos que se publiquen en esta Declaración no habrá distinción alguna de sexo, ya que estos corresponden transversalmente a ambos géneros.

Art. 7: *“Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección*

contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación.”

Este art. se relaciona con el art. 19 Número 2, Capítulo III, “De los derechos y deberes constitucionales”, de la Constitución Política de Chile, que señala que:

“La Constitución asegura a todas las personas:

2. La igualdad ante la ley. En Chile no hay persona ni grupo privilegiados. En Chile no hay esclavos y el que pise su territorio queda libre. Hombres y mujeres son iguales ante la ley.

Ni la ley ni la autoridad podrán establecer diferencias arbitrarias (...)”

En armonía con el precepto de la Constitución, el Código de Trabajo regula expresamente los actos discriminatorios en sus artículos 2 y 194 los cuales prescriben:

(1) Artículo 2º del CT: *“Son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación. Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social, que*

tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. Con todo, las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas discriminación."

(2) Inciso 4° del artículo 194 del CT: *"Ningún empleador podrá condicionar la contratación de trabajadoras, su permanencia renovación de contrato, o la promoción o movilidad en su empleo, a la ausencia o existencia de embarazo, ni exigir para dichos fines certificado o examen alguno para verificar si se encuentra o no en estado de gravidez."*

En todos estos artículos se declara abiertamente la protección en contra de la discriminación arbitraria. Sin embargo este principio de igualdad no puede entenderse como un concepto absoluto. Al respecto Jacques Maritain⁹ expresa: *"La igualdad aritmética de los números excluye de ellos toda desigualdad, pero la igualdad de la naturaleza de los hombres o la unidad del género humano necesita expansionarse en desigualdades individuales"*. Ello significa que la

⁹Jacques Maritain, "Principios de una Política Humanista", (Biblioteca Difusión, pág. 97),

igualdad no es un principio absoluto y total aplicable en todas las circunstancias de la vida, por ende es lícito jurídica y moralmente que se establezcan diferenciaciones que atiendan por ejemplo, a la naturaleza de las cosas.

Con esto lo que tratamos de decir es que no implica en todos los casos un tratamiento legal absolutamente igual, con abstracción de cualquier elemento diferenciador de relevancia jurídica. De manera que no toda desigualdad de trato normativo respecto a la regulación de una determinada materia supone una infracción del mandato contenido tanto en la DUDH como en la Constitución Política de la República, sino tan sólo las que introduzcan una diferencia entre situaciones que puedan considerarse iguales, sin que se ofrezca y posea una justificación objetiva y razonable para ello. Pues, como regla general el principio de igualdad exige que a iguales supuestos de hecho se apliquen iguales consecuencias jurídicas y, en consecuencia, no permite la utilización de elementos de diferenciación que quepa calificar de arbitrarios o carentes de una justificación razonable. Lo que prohíbe el principio de igualdad son, en suma, las desigualdades que resulten artificiosas o injustificadas por no venir

fundadas en criterios objetivos y razonables, según criterios o juicios de valor generalmente aceptados.

Art. 21: "Toda persona tiene derecho a participar en el gobierno de su país, directamente o por medio de representantes libremente escogidos.

Toda persona tiene el derecho de acceso, en condiciones de igualdad, a las funciones públicas de su país.

La voluntad del pueblo es la base de la autoridad del poder público; esta voluntad se expresará mediante elecciones auténticas que habrán de celebrarse periódicamente, por sufragio universal e igual y por voto secreto u otro procedimiento equivalente que garantice la libertad del voto."

Este artículo nos habla del acceso igualitario para hombres y mujeres en el campo laboral y específicamente en los cargos públicos representativos, como la capacidad absoluta de elegir a nuestros representantes.

Art. 23: *“Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.*

Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.

Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social

Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.”

Es particularmente en éste artículo donde se encuentra el punto más débil de Chile. El principio que se aplica no es a “igual trabajo, igual salario”, es a “igual trabajo depende de si esa persona es hombre o mujer”, siendo claramente más altos los sueldos de los hombres por sobre el de las mujeres.

Lamentablemente en nuestro país la inserción de la mujer en el mundo laboral es una de las más bajas de América Latina, sólo un 45% de las mujeres chilenas participaban en el mercado laboral según el INE el 2010. Este porcentaje es bastante menor en comparación al promedio de Latinoamérica que alcanza el 53%, según los índices de la Cepal en el año 2009.

El inciso segundo del art. 25 señala que:

“...La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales. Todos los niños, nacidos de matrimonio o fuera de matrimonio, tienen derecho a igual protección social.”

Este es un derecho muy importante dentro de esta Declaración, ya que hablamos de los cuidados y asistencia de la mujer embarazada y de la madre en general.

Es así como el 2011 se aprobó la ley que extiende el post natal a 6 meses, haciéndolo más flexible para las madres trabajadoras.

D) Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos

Es un tratado multilateral, adoptado por la Asamblea General de la ONU en el año 1966, que entra en vigor el 23 de marzo de 1976.

Este documento tiene como fin reconocer derechos civiles y políticos y establecer los mecanismos necesarios para su protección y garantía.

Es el comité de Derechos Humanos quien supervisa la aplicación de este Pacto.

Este tratado en el preámbulo del texto señala que *“la libertad, la justicia y la paz del mundo tienen por base el reconocimiento la dignidad inherente a todos los miembros de la familia humana y de sus derechos iguales e inalienables”*, esto poniendo en igualdad de derechos a todos los miembros de familia sin distinción.

En el art. 2 de la Parte II del Pacto dice:

“Cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto se compromete a respetar y a garantizar a todos los individuos que se encuentren en su territorio y estén sujetos a su jurisdicción los derechos reconocidos en el presente Pacto, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma,

religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.”

A diferencia de la DUDH, que es simplemente una declaración no vinculante, este Pacto ofrece tanto derechos como garantías que protejan esos derechos, y es así como en el mismo art. 2 inciso segundo señala que:

“Cada Estado Parte se compromete a adoptar, con arreglo a sus procedimientos constitucionales y a las disposiciones del presente Pacto, las medidas oportunas para dictar las disposiciones legislativas o de otro carácter que fueren necesarias para hacer efectivos los derechos reconocidos en el presente Pacto y que no estuviesen ya garantizados por disposiciones legislativas o de otro carácter”.

Es lo que se denomina “implementación”, que se trata de ir adecuando la legislación interna al contenido del tratado.

El Art. 3 nos expresa que: *“Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar a hombres y mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos civiles y políticos enunciados en el presente Pacto”*

En este sentido se estipula específicamente que a hombres y mujeres deben garantizarle igualdad en los derechos que este Pacto proclama.

En el art. 4 se establece un derecho de suspensión en situaciones excepcionales, de las obligaciones contraídas por medio de este Pacto, siempre y cuando esta suspensión no implique discriminación.

“En situaciones excepcionales que pongan en peligro la vida de la nación y cuya existencia haya sido proclamada oficialmente, los Estados Partes en el presente Pacto podrán adoptar disposiciones que, en la medida estrictamente limitada a las exigencias de la situación, suspendan las obligaciones contraídas en virtud de este Pacto, siempre que tales disposiciones no sean incompatibles con las demás obligaciones que les impone el derecho internacional y no entrañen discriminación alguna fundada únicamente en motivos de raza, color, sexo, idioma, religión u origen social.”

El art. 26 del Pacto nos señala que:

“Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley

prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.”

Los Estados partes de este tratado deben garantizar a las personas por medio de la ley, protección igualitaria en contra de cualquier tipo de discriminación.

Es en este aspecto donde el Proyecto de Ley en contra de la discriminación se hace cada vez más necesario. No basta con establecer un principio de no discriminación sino entablamos penas más duras en contra de delitos cuyo móvil sea la discriminación.

E) Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Al igual que el pacto anterior es un tratado multilateral, que fue adoptado por la Asamblea General de Naciones Unidas en 1966, pero que entró en vigor en 1976.

Este tratado reconoce los llamados “derechos de segunda generación” y establece mecanismos de protección y garantía.

Estos derechos sociales son aquellos que tratan de garantizar a las personas niveles de vida mínimamente dignos, por lo cual su incumplimiento importa directamente una afectación a la calidad de vida de que pueden gozar los ciudadanos de un Estado.

Es el art. 2, Parte II, en donde se establece el principio no discriminatorio general y la igualdad ante la ley:

“Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.”

En el art. 3 se refiere a que:

“Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a asegurar a los hombres y a las mujeres igual título a gozar de todos los

derechos económicos, sociales y culturales enunciados en el presente Pacto.”

Es aquí donde se establece el principio no discriminatorio en particular abocado a la distinción por sexo.

Es en el art. 7 donde se reconocen derechos laborales no discriminatorios:

“Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:...

i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual...”

Es necesario que las políticas públicas en nuestro país se encaminen en ese sentido, es decir, el hecho de generar mayores condiciones para incorporar a la mujer tanto en rubros tradicionales con equidad de remuneraciones, como en rubros no tradicionales, avalando el

emprendimiento femenino, y creando plazas de trabajo orientadas hacia la mujer. Tal como lo señala el profesor don Mario Calderón en su informe sobre el *“Pacto de Derechos Económicos, sociales y culturales”*:

“No basta el mero derecho de trabajo, este debe reunir los requisitos que se enuncian, que son de carácter mínimo, remuneración justa y equitativa, paridad, las condiciones en que el trabajo se desarrolla...”

El Art. 10 del Pacto señala que:

“Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen que:...

2. Se debe conceder especial protección a las madres durante un período de tiempo razonable antes y después del parto. Durante dicho período, a las madres que trabajen se les debe conceder licencia con remuneración o con prestaciones adecuadas de seguridad social...”

Es en este artículo donde se reconoce el derecho de las madres trabajadoras a un descanso de maternidad conocido como pre y postnatal. Estos derechos están comprendidos en nuestra legislación nacional y se trata de un permiso de 6 semanas para el pre natal, y de 24 semanas para el post natal.

Es la ley 20.545 que extiende el postnatal de 12 a 24 semanas y modifica las normas de protección a la maternidad. En Chile este permiso de postnatal parental tiene un subsidio equivalente a la remuneración, pero con un tope de 66 UF brutas.

F) Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

Este tratado que amplía y profundiza los derechos de la mujer, fue aprobado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1979 y entra en vigor en 1981, producto del trabajo realizado por la “Comisión de la Condición Jurídica y Social de la mujer”, perteneciente a Naciones Unidas. Es de carácter vinculante, puesto que, sus cláusulas son obligatorias para los Estados que suscriben y ratifican dicho tratado.

Este documento es el más amplio y fundamental en la materia, ya que aúna todos los artículos plasmados en otras convenciones y declaraciones. Lo que hace no es solamente declarar los derechos de la mujer, sino que también plantea un programa de acción para que los Estados partes garanticen el respeto por estos.

En este sentido el profesor Mario Calderón señala que: *“Si bien los mujeres tienen todos los derechos humanos reconocidos por el Derecho Internacional de los Derechos Humanos, estos, por sí solos, eran insuficientes para dar una respuesta adecuada a la diversidad, especificidad y complejidad de la problemática de la mujer. Para construir una sociedad realmente igualitaria era indispensable, entonces, adoptar unos instrumentos específicos para las mujeres, que consideren su vulnerabilidad, tanto en las esferas públicas como privadas, que reconocieran sus necesidades particulares y que garantizaran eficazmente la eliminación de las inequidades históricas y las injusticias estructurales que experimentan las mujeres por el único hecho de ser mujer.*

Los instrumentos de derechos humanos rompen con el sistema de jerarquías de subordinación y discriminación entre los géneros comprometidos a los Estados y haciendo extensivo a la sociedad en general el respeto de las normas, costumbres y prácticas que garanticen una real igualdad entre el hombre y la mujer. Esta igualdad debe lograrse reconociendo sus diferencias, identificando y generando respuestas a las inquietudes y necesidades de la mujer, teniendo en cuenta la diversidad de la situación de las mujeres, y dando poder y

participación real a la mujer en los ámbitos políticos, económicos, sociales y culturales, para los efectos de lograr una plena contribución de la mujer al desarrollo democrático y a la paz de la sociedad.”

El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, creado por esta Convención, es quien se encarga de velar por la aplicación de la CEDAW (Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer).

En Chile es por el decreto 789 publicado en el Diario Oficial en diciembre de 1989 que se promulga la Convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

Es en el preámbulo de la Convención en donde se indican los principios generales en cuanto a la igualdad de género en distintos tratados:

“Los Estados Partes en la presente Convención,

Considerando que la Carta de las Naciones Unidas reafirma la fe en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana y en la igualdad de derechos del hombre y la mujer,

Considerando que la Declaración Universal de Derechos Humanos

reafirma el principio de la no discriminación y proclama que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y que toda persona puede invocar todos los derechos y libertades proclamados en esa Declaración, sin distinción alguna y, por ende, sin distinción de sexo.

Considerando que los Estados Partes en los Pactos Internacionales de Derechos Humanos tienen la obligación de garantizar al hombre y la mujer la igualdad en el goce de todos los derechos económicos, sociales, culturales, civiles y políticos,

Teniendo en cuenta las convenciones internacionales concertadas bajo los auspicios de las Naciones Unidas y de los organismos especializados para favorecer la igualdad de derechos entre el hombre y la mujer, Teniendo en cuenta asimismo las resoluciones, declaraciones y recomendaciones aprobadas por las Naciones Unidas y los organismos especializados para favorecer la igualdad de derechos entre el hombre y la mujer,

Preocupados, sin embargo, al comprobar que a pesar de estos diversos instrumentos las mujeres siguen siendo objeto de importantes discriminaciones,

Recordando que la discriminación contra la mujer viola los principios

de la igualdad de derechos y del respeto de la dignidad humana, que dificulta la participación de la mujer, en las mismas condiciones que el hombre, en la vida política, social, económica y cultural de su país, que constituye un obstáculo para el aumento del bienestar de la sociedad y de la familia y que entorpece el pleno desarrollo de las posibilidades de la mujer para prestar servicio a su país y a la humanidad,

Preocupados por el hecho de que en situaciones de pobreza la mujer tiene un acceso mínimo a la alimentación, la salud, la enseñanza, la capacitación y las oportunidades de empleo, así como a la satisfacción de otras necesidades,

Convencidos de que el establecimiento del nuevo orden económico internacional basado en la equidad y la justicia contribuirá significativamente a la promoción de la igualdad entre el hombre y la mujer,

Subrayando que la eliminación del apartheid, de todas las formas de racismo, de discriminación racial, colonialismo, neocolonialismo, agresión, ocupación y dominación extranjeras y de la injerencia en los asuntos internos de los Estados es indispensable para el disfrute cabal de los derechos del hombre y de la mujer, Afirmando que el

fortalecimiento de la paz y la seguridad internacionales, el alivio de la tensión internacional, la cooperación mutua entre todos los Estados con independencia de sus sistemas económicos y sociales, el desarme general y completo y, en particular, el desarme nuclear bajo un control internacional estricto y efectivo, la afirmación de los principios de la justicia, la igualdad y el provecho mutuo en las relaciones entre países y la realización del derecho de los pueblos sometidos a dominación colonial y extranjera o a ocupación extranjera a la libre determinación y la independencia, así como el respeto de la soberanía nacional y de la integridad territorial, promoverán el progreso y el desarrollo sociales y, en consecuencia, contribuirán al logro de la plena igualdad entre el hombre y la mujer,

Convencidos de que la máxima participación de la mujer, en igualdad de condiciones con el hombre, en todos los campos, es indispensable para el desarrollo pleno y completo de un país, el bienestar del mundo y la causa de la paz,

Teniendo presente el gran aporte de la mujer al bienestar de la familia y al desarrollo de la sociedad, hasta ahora no plenamente reconocido, la importancia social de la maternidad y la función de lo padres en la familia y en la educación de los hijos, y conscientes de

que el papel de la mujer en la procreación no debe ser causa de discriminación sino que la educación de los niños exige la responsabilidad compartida entre hombres y mujeres y la sociedad en su conjunto,

Reconociendo que para lograr la plena igualdad entre el hombre y la mujer es necesario modificar el papel tradicional tanto del hombre como de la mujer en la sociedad y en la familia,

Resueltos a aplicar los principios enunciados en la Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer y, para ello, a adoptar las medidas necesarias a fin de suprimir esta discriminación en todas sus formas y manifestaciones,”

En el art. 1 de la Convención define discriminación contra la mujer como *“toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”.*

En esta Convención se condena tajantemente la discriminación en contra la mujer en todas sus formas, y se proponen **medios** para eliminarla pero para esto los Estados partes deben comprometerse a grandes rasgos a:

1. Consagrar constitucionalmente el principio de igualdad de género
2. Adoptar medidas legislativas que sancionen la discriminación hacia la mujer y modificar aquellas leyes que constituyan discriminación.
3. Establecer protección jurídica de los derechos de la mujer

Los **derechos** que se le reconocen a la mujer en esta Convención son:

1. Asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer
2. Votar en todas las elecciones y referéndums, así como también tener la posibilidad de ser elegida
3. *Ocupar cargos públicos como también participar en organizaciones y asociaciones no gubernamentales que se ocupen de la vida pública y política del país.*
4. Posibilidad de representar a su gobierno en el plano internacional
5. Iguales derechos en cuanto a la nacionalidad y desvinculación total con la nacionalidad del marido.

6. Iguales derechos en cuanto a la educación, tanto en la enseñanza preescolar, general, técnica como en la profesional, incluida la superior.
7. Iguales derechos laborales, esto implica mismas oportunidades de trabajo, derecho al acceso a la formación profesional, derecho a igual remuneración, derecho igual a la seguridad social, a la protección de la salud y seguridad en el trabajo.
8. Derechos de la mujer embarazada, tales como pre y postnatal, *fuero maternal*, *protección especial para la mujer en trabajos perjudiciales* para su salud, etc.
9. Derecho a prestaciones familiares, a obtener préstamos y otras formas de crédito financiero y a participar en actividades de esparcimiento.
10. *Derecho a tener acceso a servicios adecuados de atención médica*, que informen y asesoren sobre materias de planificación familiar.
11. Iguales derechos a firmar contratos y administrar bienes
12. *derecho a circular libremente y la libertad para elegir su domicilio y su residencia.*

13. Igual derecho para contraer matrimonio, elegir libremente a su cónyuge y a decidir libremente el número de sus hijos
14. Iguales derechos en cuanto a tutela y curatela, custodia y adopción de los hijos
15. Igual derecho a elegir apellido, profesión y ocupación

Los **medios** para la eliminación de la discriminación contra la mujer que ofrece la CEDAW en particular son:

1. Adopción de medidas encaminadas a proteger la maternidad
2. Modificación de patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres
3. Incluir en la educación familiar una comprensión adecuada de la maternidad como función social y el reconocimiento de responsabilidad común de hombres y mujeres con los niños.
4. Medidas (incluso legislativas) para suprimir trata de mujeres y explotación de la prostitución
5. Garantizar a la mujer la igualdad de condiciones con respecto a los derechos políticos, esto es teniendo los mismos derechos a votar,

ser elegida, formular políticas públicas, a representar internacionalmente a su país, etc.

6. Otorgar mismos derechos que al hombre en cuanto a la nacionalidad, garantizando que ni el matrimonio con un extranjero ni el cambio de nacionalidad del marido cambien automáticamente la nacionalidad de la esposa, la conviertan en apátrida o la obliguen a adoptar la nacionalidad del cónyuge
7. Adoptar medidas en la esfera de la educación tales como: iguales condiciones de orientación en materia de carreras y capacitación profesional; acceso a los estudios en enseñanza preescolar general, técnica y profesional en igualdad; eliminar todo concepto estereotipado de los papeles masculino y femenino mediante el estímulo de la educación mixta, teniendo las mismas oportunidades para la obtención de becas y el acceso a programas de educación complementaria tal como los de alfabetización. Y por último, incentivar la participación en el deporte.
8. Adoptar medidas contra la discriminación laboral tales como: la aplicación de los mismos criterios en cuanto a selección laboral, la obtención de igual remuneración a igual trabajo, igualdad en términos de seguridad social (jubilación, desempleo, enfermedad,

etc); igualdad en términos de protección de salud y seguridad en las condiciones del trabajo; prohibición de despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad; implantación de la licencia de maternidad con sueldo pagado; prestación de protección especial a la mujer embarazada en trabajos que puedan ser perjudiciales para ella, etc.

9. Ofrecer igualdad en el acceso a servicios de atención médica
10. Otorgar pre y un postnatal a la mujer trabajadora.
11. Tener acceso a distintas formas de crédito financiero.
12. Reconocer a la mujer en materia civil, la misma capacidad jurídica del hombre.
13. Reconocer el mismo derecho a circular libremente, y a la libertad para elegir residencia y domicilio
14. Crear medidas para eliminar la discriminación contra la mujer en materia de matrimonio y relaciones familiares tales como: tener el mismo derecho de contraer matrimonio; elegir libremente al cónyuge; mismo derecho y responsabilidad como progenitor; mismos derechos y responsabilidades con respecto a la tutela, la curatela, custodia y adopción de los hijos; mismo derecho a elegir

apellido, profesión y ocupación; y a comprar, gestionar, administrar, gozar y disponer de los bienes.

Con respecto al programa en pro de la igualdad que desarrolla la Convención se señala que:

“La Convención se concentra en tres aspectos de la situación de la mujer. Por una parte, el de los derechos civiles y la condición jurídica y social de la mujer, que se abordan pormenorizadamente. Pero además, y a diferencia de otros tratados de derechos humanos, la Convención se ocupa de los que tienen que ver con la reproducción humana y con las consecuencias de los factores culturales en las relaciones entre los sexos.

La condición jurídica y social de la mujer recibe la más amplia atención. Desde la aprobación en 1952 de la Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer no ha cejado el interés por los derechos fundamentales de la mujer en cuanto a su participación en la vida política. De ahí que disposiciones sobre este particular se hayan vuelto a incluir en el artículo 7 de la presente convención, que garantiza a la mujer el derecho al voto, a ocupar cargos públicos y a ejercer funciones públicas. También se estipula la igualdad de

derechos de la mujer para garantizarle la oportunidad de representar a su país en el plano internacional (artículo 8). La Convención sobre la Nacionalidad de la Mujer Casada, aprobada en 1957, se tiene en cuenta en el artículo 9, que establece el derecho de la mujer a mantener su nacionalidad, independientemente de su estado civil. De esta manera la Convención destaca el hecho de que la condición jurídica de la mujer, en lugar de ser fijada en función del reconocimiento de la mujer como persona por derecho propio, con frecuencia se ha vinculado al matrimonio, lo que hace que su nacionalidad dependa de la de su esposo. En los artículos 10, 11 y 13 se establece el derecho de la mujer al acceso sin discriminación a, respectivamente, la educación, el empleo y las actividades económicas y sociales. Este derecho recibe especial atención en el caso de la mujer de las zonas rurales, cuya particular lucha y vital contribución económica merecen, como se indica en el artículo 14, más atención en la etapa de planificación de políticas. En el artículo 15 se reconoce la plena igualdad de la mujer en materias civiles y comerciales, y se dispone que todo instrumento que tienda a limitar su capacidad jurídica al respecto "se considerará nulo". Por último, en el artículo 16, la Convención aborda nuevamente la cuestión del

matrimonio y las relaciones familiares y establece la igualdad de derechos y obligaciones de la mujer y el hombre en lo tocante a la selección del cónyuge, la paternidad, los derechos personales y la posesión de bienes.”.

F.1) Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer

Un protocolo facultativo es un instrumento jurídico que permite introducir tópicos no considerados en una convención internacional, que permite hacer operativa la aplicación del tratado.

Este protocolo fue aprobado por la Asamblea General de Naciones Unidas el 12 de Diciembre de 1999.

El Estado Chileno firmó el Protocolo, pero aún está pendiente su aprobación legislativa.

Este tratado establece los mecanismos de denuncia e investigación de la CEDAW, las cuales:

“Las comunicaciones podrán ser presentadas por personas o grupos de personas que se hallen bajo la jurisdicción del Estado Parte y que aleguen ser víctimas de una violación por ese Estado Parte de cualquiera de los derechos enunciados en la Convención, o en nombre de esas personas o grupos de personas. Cuando se presente una comunicación en nombre de personas o grupos de personas se requerirá su consentimiento, a menos que el autor pueda justificar el actuar en su nombre sin tal consentimiento.

El Comité no examinará una comunicación a menos que se haya cerciorado que se han agotado todos los recursos de la jurisdicción interna salvo que la tramitación de esos recursos se prolongue injustificadamente o no sea probable que brinde por resultado un remedio efectivo.

El comité examinará en sesiones privadas las comunicaciones que reciba en virtud del Protocolo. Hará llegar sus recomendaciones, si existiesen, a las partes interesadas.

Tras examinar la comunicación, el comité hará llegar sus opiniones conjuntamente con sus recomendaciones, si existen, a las partes interesadas.

El Estado Parte dará la debida consideración a las opiniones y recomendaciones del Comité en un plazo de 6 meses por escrito informando de toda medida que hubiera adoptado en función de las opiniones y recomendaciones del Comité.

A su vez, el Comité podrá invitar al Estado Parte a presentar mayor información sobre cualquiera de los temas que el Estado Parte haya dado respuesta a las opiniones del Comité.

En el Protocolo Facultativo de la CEDAW, Los Estados Partes que lo ratifican reconocen la competencia del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer para recibir y considerar las comunicaciones presentadas.

Violaciones de derechos graves y sistemáticas

Si el comité recibe información fidedigna que revelen violaciones graves o sistemáticas por un Estado Parte de los derechos anunciados en la Convención, el comité invitará a ese Estado Parte a colaborar en el examen de la información y presentar observaciones sobre dicha información. Tomando en cuenta las informaciones, el Comité podrá realizar una investigación y presentarla en carácter de urgente.

Cuando se justifique y ante el consentimiento del Estado Parte, la investigación podrá incluir una visita a su territorio.

Las conclusiones de la investigación, el Comité la transmitirá al Estado Parte junto a las observaciones y recomendaciones. El Estado Parte podrá presentar sus propias observaciones al Comité.

La investigación es confidencial y en todas sus etapas se solicitará la colaboración del Estado Parte.

Transcurrido el periodo de seis meses, el Comité podrá, si es pertinente, solicitar al Estado Parte informar sobre las medidas adoptadas como resultado de la investigación.

Cada Estado Parte adoptará las medidas necesarias para garantizar a las personas que se hallan bajo su jurisdicción no sean objeto de malos tratos ni intimidación como consecuencia de cualquier comunicación. Los Estados Partes deben difundir y publicitar la Convención y su protocolo, facilitando el acceso a la información de las opiniones y recomendaciones del Comité.” Informe del Ministerio de Relaciones Exteriores, año desconocido.

F.2. Quinto y Sexto Informe Periódico Combinado sobre las medidas adoptadas para hacer efectivas las disposiciones de la Convención sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer

El Ministerio de Relaciones Exteriores ha dictado informes sobre la aplicación de la CEDAW en Chile. El último informe periódico es aquel que se refiere al quinto y sexto combinado, que considera los años 2006 al 2010, fue dictado en enero del 2011.

Este documento tiene como finalidad dar cuenta de la implementación en Chile de los compromisos emanados de esta Convención, y ha sido el SERNAM, en conjunto con la Dirección de Derechos Humanos del Ministerio de Relaciones Exteriores de Chile, los encargados de elaborar este informe.

En cuanto a la ejecución de estas medidas, este informe nos señala:

“Desde el año 2006, en armonía con este principio y los artículos 3 y 4 de la Convención (CEDAW), han sido dictadas leyes que favorecen especialmente a las mujeres y a sus familias, particularmente las

siguientes, sin perjuicio que se desarrollarán a lo largo del Informe: (1) Ley 20.137 , que concede permisos por muerte del cónyuge e hijos/as; (2) Ley 20.152, que simplificó el cobro de pensiones alimenticias; (3) Ley 20.166, que otorga a toda mujer trabajadora el derecho a alimentar a su hijo o hija menor de dos años; (4) Ley 20.239, que libera del impuesto a la renta las compensaciones económicas originadas al término del matrimonio como consecuencia de un procedimiento de divorcio; (5) Ley 20.255, que consagra la Reforma Previsional; (6) Ley 20.279, que reconoce el derecho a salario mínimo a las trabajadoras de casa particular; (7) Ley 20.286, que adecua el funcionamiento de la Justicia de Familia; (8) Ley 20.336, que reconoce el derecho a descansar en días festivos a las trabajadoras de casa particular; (9) Ley 20.340, que otorga facilidades para que cualquiera de los cónyuges pueda celebrar los actos y/o contratos que tengan por objeto repactar créditos para vivienda que hayan sido concedidos con financiamiento estatal; (10) Ley 20.348, sobre igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres, la cual incorporó este principio al Código del Trabajo de la República de Chile; (11) Ley 20.383, sobre salida de menores del país; (12) Ley 20.399, que extendió el derecho a sala cuna al padre trabajador y otras/os

trabajadoras/res que tengan la tuición de un/a niño/a menor de dos años en a aquellas empresas que ya se encontraban obligadas; y, (13) Ley 20.418, sobre derechos en materia de regulación de la fertilidad.”

También tenemos otros ejemplos. Habiéndose detectado una brecha salarial del 28% de los hombres en comparación con las mujeres por el mismo trabajo, se creó una ley con el fin de igualar los salarios entre géneros, esta es la Ley 20.348 publicada en el Diario Oficial con fecha 3 de abril de 2009.

Un señal de que nuestro país está avanzando en materia de equidad de género es que en el “Global Gender Gap Report”, que es el índice de disparidad entre géneros del Foro Económico Mundial, nos muestra que Chile en el año 2011 se encuentra en el lugar 46, en tanto el 2010 se encontraba en el lugar N°48; en el 2009 en el N°64, el 2008 el N°65, el 2007 N°86 y el 2006 el N°78. Es decir desde el año en que se ha configurado mayor disparidad hasta ahora, hemos avanzado 40 puestos, dentro de los 135 países que se evalúan, pero eso no significa que sea suficiente, y es por eso que quedan muchas tareas por hacer con respecto a este tema.

Los países nórdicos (Finlandia, Islandia, Noruega y Suecia) continúan manteniendo los primeros lugares después de haber cerrado en más de un 80% la disparidad entre géneros, mientras que los países en la parte inferior de la clasificación todavía tienen que cerrar hasta en un 50%.

El análisis en particular de la situación de Chile con respecto a este indicador, lo veremos en un capítulo próximo.

La Brecha Global de Género 2011 – puntuación Top 20					
País	2011	* Resultado	2010		Cambio
Islandia	1	85,3%	1	0	→
Noruega	2	84,0%	2	0	→
Finlandia	3	83,8%	3	0	→
Suecia	4	80,4%	4	0	→
Irlanda	5	78,3%	6	1	↑
Nueva Zelanda	6	78,1%	5	-1	↓
Dinamarca	7	77,8%	7	0	→
Filipinas	8	76,9%	9	1	↑
Lesoto	9	76,7%	8	-1	↓
Suiza	10	76,3%	10	0	→
Alemania	11	75,9%	13	2	↑
España	12	75,8%	11	-1	↓
Bélgica	13	75,3%	14	1	↑
Sudáfrica	14	74,8%	12	-2	↓
Países Bajos	15	74,7%	17	2	↑
Reino Unido	16	El 74,6%	15	-1	↓
Estados Unidos	17	74,1%	19	2	↑
Canadá	18	74,1%	20	2	↑
Letonia	19	74,0%	18	-1	↓
Cuba	20	73,9%	24	4	↑

* Resultados producido en cero a una escala y puede ser interpretado aproximadamente como porcentaje de la brecha de género que se ha cerrado.

⁸ Grafico extraído de la pág. Web <http://www.weforum.org/issues/global-gender-gap> del Foro económico Mundial.

CAPÍTULO III : La situación de Chile

“El Mes de Marzo se ha ido haciendo sinónimo de homenaje, siguiendo la ya instaurada tradición del Día Internacional de la Mujer que llama a realizar diversas jornadas en honor a ella. Los periódicos se cubren en los días del entorno con noticias alusivas, lo mismo con consideraciones respecto al desmedrado rol que cumplen las mujeres en la sociedad actual, sin faltar una serie de análisis y recomendaciones sobre rumbos a enmendar para conseguir una sociedad efectivamente más integrada y sin discriminación. Durante el día de celebraciones abundan las flores que se entregan con cariño a las mujeres en centros de trabajo e instancias comunitarias y sociales como una manera de homenajearlas debidamente. Y se pronuncian los discursos que llenan los espacios para dar el debido reconocimiento a la mujer y el papel destacado que cumplen en nuestra sociedad, digno de mejores privilegios. Pasado todo esto, sin embargo, se vuelve a la vida tradicional en que la mujer es desplazada a un papel secundario en cuanto a roles sociales, políticos y económicos donde se le discrimina abiertamente en cuestiones de empleo y salarios y existe un maltrato que se hace consuetudinario a nivel de las familias y otras instancias sociales. Es como si aquellas

celebraciones, homenajes y discursos tan relucientes en el momento cumplieran el rol de simple chivo expiatorio que acalla las manifestaciones devenidas de nuestro secular machismo, el cual, como una cosa cultural profunda, afecta el diseño de nuestra institucionalidad social. Con razón muchos han afirmado que hay, efectivamente un día de celebración para la mujer, pero que los restantes 364 días del año son dedicados a las mismas prácticas discriminatorias de siempre, aminoradas quizás muy superficialmente en medio de tanto cambio que inunda los inicios de este siglo XXI.

Prima aquí el peso de una cultura que como rasgo social es difícil de cambiar a pesar de los múltiples llamados a considerar la discriminación contra la mujer como una cosa del pasado. Ha habido progresos importantes en materia legislativa y en la práctica social día a día estamos viendo cómo la mujer adquiere otros roles, ocupa un sitio más preferente y destacado en ciertas instancias y asume nuevas responsabilidades. Pero aún nos domina el peso de una tradición que es culturalmente separatista, discriminadora y atenta gravemente contra el necesario plano de igualdad que debe prevalecer en las relaciones sociales. Ciertamente la naturaleza ha

dado roles distintos a hombres y mujeres pero eso no debiera implicar detrimento para ninguno en materia de oportunidades y funciones a cumplir en la sociedad. El maltrato a la mujer y la discriminación laboral surgen como dos elementos básicos que, eliminados, deben dar lugar a una sociedad mejor, más integrada y mucho mejor balanceada en materia de derechos y deberes. Todavía la pobreza se vincula altamente con hogares encabezados por mujeres que han sido víctimas del verdadero atropello que nuestra conducta social les impone. No hay pues reto más importante que el de crear un ambiente consonante con nuestra pretendida democracia que esta materia de relaciones entre hombres y mujeres, lo cual requiere perseguir un profundo cambio cultural.

Afortunadamente ya no existe una discriminación abierta contra la mujer en la educación, testimonio de lo cual es el ingreso en proporciones similares de hombres y mujeres al nivel superior. Si bien esto no necesariamente implica la existencia de iguales oportunidades ocupacionales, al menos ha permitido que en las nuevas generaciones predominen menos criterios subjetivos contra la mujer, sus capacidades y su potencial para efectivamente liderar instancias

*sociales. Eso promete mejores días para consolidar una mejor democracia y para que las celebraciones sobre la mujer y su rol en nuestra sociedad no constituyan un refugio para enmendar nuestras faltas como sociedad sino un acto genuino en pro de una historia legítimamente superada.*¹⁰

La mujer a lo largo de toda la historia de la humanidad se ha visto obligada a pelear muchas batallas, todas igualmente importantes y definitivas de acuerdo con el objetivo que se ha querido obtener que ha sido desvirtuar la vieja historia de relaciones de poder del hombre hacia la mujer.

Aunque en la agenda pública del país ha cobrado importancia la erradicación de la discriminación, aún nos queda mucho camino por recorrer. En la práctica las mujeres siguen siendo objeto de discriminación, disparidad, injusticia y violencia. De ahí que la violencia, tanto física como psicológica, contra la mujer además de ser una violación directa y explícita contra los derechos humanos, es el producto de las relaciones –desiguales- que tanto el hombre y la mujer han sostenido a lo largo de décadas, convirtiéndose en un problema estructural. Esto pone de manifiesto el atraso que existe en nuestro

¹⁰Raúl Morales Segura, Director de Revista Occidente, Edición N 416, Marzo 2012.

país en el equilibrio de las relaciones de poder que permite igualdad de género y el empoderamiento real de las mujeres.

Nuestras políticas públicas deben encaminarse a disminuir las diferencias que aún separan a los hombres de las mujeres. Es decir, impulsar la inserción de la mujer en el mundo laboral en rubros tradicionales como en los no tradicionales, erradicar la violencia intrafamiliar, eliminar las diferencias de remuneraciones en los mismos cargos, fomentar el emprendimiento femenino, aumentar la participación política de las mujeres, generar empleos para la mujer, y en general continuar potenciando el empoderamiento de la mujer en la sociedad, ya que es imposible negar que en las últimas décadas la mujer se ha ido posicionando en la sociedad, dejando de lado todos los estereotipos que por años nos han perseguido, como mujer procreadora, cuidadora de hijos subordinada siempre a la autoridad del padre o en su defecto de su marido.

Hoy es imperativo generar condiciones que nos lleven a la plena igualdad entre hombre y mujer, ya que la desigualdad entre derechos y oportunidades en el género es uno de los principales obstáculos que como país nos ponemos para alcanzar el pleno desarrollo económico y social.

Como ya mencionamos en el capítulo II y citamos la “Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer” señalamos que el Foro Económico Mundial se encarga de medir la brecha existente entre géneros. Dicho medidor es llamado el “Global Gender Gap Report”, y es un informe anual que hoy en día involucra 135 países.

El año 2011 Chile se posicionó en el lugar 46 de 135, he aquí un análisis más profundo de la situación:

	Ranking (de 135 países)	Puntaje (0.0= inequidad/ 1.0= equidad)
Gender Gap, indicador 2011	46	0.703
Indicadores claves		
Población total (millones)	17.13	
Crecimiento de población (%)	0.96	
PIB (US\$ billions)	108.40	
PIB (per capita)	13, 579	
	Ranking	Puntaje
Gender Gap, subindicadores		
Participación económica y oportunidad	106	0.541
Participación en la fuerza laboral	103	0.60
Equidad en la remuneración por trabajo similar	128	0.50
Legisladores, altos mandos y gerentes	74	0.32
Trabajadores profesionales y técnicos	1	1.00
Nivel de educación	40	0.996
Tasa de alfabetización	46	1.00
Inscripción en la enseñanza primaria	88	0.99
Inscripción en la enseñanza secundaria	1	1.00
Inscripción en la enseñanza superior	1	1.00
Salud y supervivencia	1	0.980
Proporción de nacimientos por sexo	1	0.94
Esperanza de vida	1	1.06
Empoderamiento político	22	0.296
Mujeres en el parlamento	82	0.17
Mujeres en el ministerio	4	0.83
Años con una mujer a la cabeza del poder (últimos 50)	21	0.09

Indicador	Promedio		Participación económica		Nivel de educación		Salud y Supervivencia		Empoderamiento político	
	Ranking	Puntaje	Ranking	Puntaje	Ranking	Puntaje	Ranking	Puntaje	Ranking	Puntaje
Indicador Gender Gap 2011 (de 135 países)	46	0.703	106	0.541	40	0.996	1	0.980	22	0.296
Indicador Gender Gap 2010 (de 134 países)	48	0.701	108	0.534	42	0.996	1	0.980	21	0.296
Indicador Gender Gap 2009 (de 134 países)	64	0.688	112	0.521	44	0.996	1	0.980	26	0.257
Indicador Gender Gap 2008 (de 130 países)	65	0.682	106	0.515	81	0.986	1	0.980	26	0.247
Indicador Gender Gap 2007 (de 128 países)	86	0.648	105	0.517	78	0.980	1	0.980	58	0.116
Indicador Gender Gap 2006 (de 115 países)	78	0.645	90	0.514	69	0.980	1	0.980	56	0.109

A grandes rasgos, con estos indicadores lo que podemos visualizar es que hay un ámbito en Chile donde se produce mayor inequidad: el ámbito laboral, tanto de participación en cargos de gran peso, como el empoderamiento político de la mujer en la sociedad.

DATOS ADICIONALES:

EMPODERAMIENTO POLÍTICO

1. Tasa de desempleo en mujer adulta (% de fuerza laboral femenina)..... 11
2. Tasa de desempleo en hombre adulto (% de fuerza laboral masculina).....7
3. Mujeres en trabajos remunerados no agrícolas (% del total de la fuerza laboral)...36
4. Prácticas de herencia a favor de hombres herederos²..... ----
5. Empresas con mujeres como propietarios (% de empresas)..... ----
6. Acceso de mujeres a ser propietarias de tierras²..... ----
7. Acceso de mujeres a créditos bancarios²..... ----
8. Acceso de mujeres a ser propietarias de otros bienes aparte de la tierra²..... ----
9. Acceso de mujeres en programas financieros³....3
10. Capacidad de la mujer para escalar posiciones de liderazgo en empresas¹.... 3.73

EDUCACIÓN

1. Profesoras de enseñanza primaria (%).... 78
2. Profesoras de enseñanza media (%).....63

3. Profesoras de enseñanza superior (%).....39
4. Esperanza de vida escolar femenina, de primaria a secundaria (años)....12
5. Esperanza de vida escolar masculina, de primaria a secundaria (años)....12

MATRIMONIO Y REPRODUCCIÓN

1. Promedio de edad en que mujeres contraen matrimonio (años)..... 25
2. Matrimonio precoz (% de mujeres, edad 15-19)..... ----
3. Tasa de fertilidad (nacimientos por mujer)..... 1.90
4. Tasa de fertilidad en adolescente (nacimiento por 1000 mujeres entre 15 y 19)....51
5. Nacimientos atendidos por profesionales de la salud (%).....100
6. Prevalencia de métodos anticonceptivos en mujeres casadas (%).... 64
7. Prevalencia del VIH en mujeres, edad entre 15 y 49 años (%).... 0.20
8. Prevalencia del VIH en hombres, edad entre 15 y 49 años (%)..... 0.50
9. Tasa de mortalidad infantil (por 1000 nacimientos).....7
10. Total de la población en proporción hombre-mujer..... 0.98

INSTITUCIONES SOCIALES Y DERECHOS POLÍTICOS

1. Autoridad Paternal versus Maternal²..... ----
2. Mutilación genital femenina²..... ----
3. Aceptación de legalidad de la poligamia²..... ----
4. Existencia de legislación en contra de la violencia hacia la mujer²...----

5. Año en que la mujer tuvo el derecho a votar..... 1949
6. Existencia de legislación que prohíbe la discriminación de género..... Sí

ECOSISTEMA DE CUIDADO DEL NIÑO

1. Duración del descanso maternal.... 30 semanas
2. Beneficios del descanso maternal.... (% de remuneración pagada).... 100
3. Proveedor de la cobertura de permiso maternal.... Seguridad social
4. Duración del permiso paternal.... 5 días de trabajo
5. Beneficios del descanso paternal (% de remuneración pagada).... 100
6. Opciones de guardería..... ----

¹ Escala del 1 al 7 (1=peor puntaje – 7= mejor puntaje)

² Escala del 0 al 1 (1= peor puntaje- 0= mejorpuntaje)

³ Escala del 1 al 5 (1= peor puntaje- 5= mejor puntaje)

Fuente: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GenderGap_Report_2011.pdf, Pág. Del Foro Económico Mundial

El Instituto Nacional de Derechos Humanos (INDH), creado por la Ley 20.405 del 10 de diciembre del 2009, nace como una corporación autónoma de derecho público, que está destinada a promover y proteger los Derechos Humanos de todos los chilenos y chilenas establecidos en las normas constitucionales y legales, en los tratados internacionales suscritos y ratificados por Chile y que se encuentran vigentes, así como los emanados de los principios generales del derecho, reconocidos por la comunidad internacional.

El INDH es el encargado de generar el “Informe anual de la situación de los Derechos Humanos en Chile” que en su última versión, 2011, arrojó distintos datos dentro de los temas más importantes que nos atañen:

- a. La violencia contra la mujer
- b. Los derechos laborales
- c. La “trata de personas”

Este informe dentro de su introducción nos señala que en la Primera Encuesta Nacional de Derechos Humanos realizada por el INDH el

2011, se muestra que aún prevalece una amplia percepción de desigualdad e injusticia sobre el actual estado de las cosas. Por ejemplo: un 75% de la ciudadanía cree que en Chile la ley no se aplica a todas las personas por igual; un 65% de las personas considera que en el país no se respetan los derechos laborales, y un 66% considera que si se defienden los derechos laborales se puede perder el trabajo. Por su parte un 61% de las encuestadas no cree que en el país se aplique la ley a todos por igual, es decir, *“La ciudadanía se da cuenta en estos resultados de la percepción de una brecha injustificable entre lo que hay y lo que debiera haber, lo que acentúa la necesidad de que el Estado brinde respuestas adecuadas acorde a las obligaciones que tiene en materia de derechos humanos... (...) Las disputas presentes en la vida democrática de un país dicen relación con las pugnas por el reconocimiento de derechos en condiciones de igualdad, la redistribución de recursos y de poder. En este sentido, los derechos humanos aportan un fundamento insoslayable a la hora de prevenir que las políticas, planes o programas afecten a grupos y personas a niveles que se consideran inadmisibles desde el punto de vista del resguardo de su dignidad. En este sentido, el marco de los derechos humanos impone límites claros a los grados de desigualdad tolerables*

de acuerdo con los imperativos de la ética política democrática en la cual estos derechos se inscriben.¹¹.

a. Violencia contra la mujer:

Este tema es analizado desde el contexto de discriminación que sufre la mujer en distintos ámbitos de la vida social. En los instrumentos internacionales y regionales de derechos humanos de la mujer ratificados por Chile se garantiza el acceso a la justicia para las mujeres, como por ejemplo en la, ya analizada, CEDAW se establece que los Estados deben condenar la discriminación contra la mujer en todas sus formas y *“Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre la 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”* (art. 12). Por su parte la “Convención para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer” se consagra “el derecho a un recurso sencillo y rápido ante los tribunales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos”(art. 4g).

¹¹ Situación de los Derechos Humanos, Informe anual 2011, INDH, Pág. 8.

“No obstante, el acceso a la justicia es hoy uno de los principales problemas para la protección de los derechos humanos de las mujeres. El bajo número de mujeres en los cargos de poder de la administración de justicia, la falta de conocimiento y capacitación en materia de género, sumado a las falencias en los procedimientos judiciales sin algunos de los problemas de fondo que tiene aún el Estado de Chile para satisfacer la demanda de justicia.”¹²

La violencia hacia la mujer, entendida como cualquier maltrato que afecte la vida o su integridad física o psíquica, constituye en Chile un grave problema, ya que estudios realizados por entidades públicas nos señalan que una cada tres mujeres ha sido víctima de violencia en sus relaciones de convivencia.

“La violencia contra las mujeres hace parte de un patrón cultural profundamente arraigado en la sociedad chilena. Para su erradicación se requiere tanto su prevención y atención en los servicios públicos, como la sanción a quienes la cometen. Estos tres elementos, que conforman una política integral para abordar el tema, se encuentran en Chile desagregados y con desigual desarrollo.”¹³

¹² Situación de los Derechos Humanos, Informe anual 2011, INDH Pág. 123

¹³ Situación de los Derechos Humanos en Chile, Informe Anual 2011, INDH, Pág. 124

El Ministerio del Interior, a través de la División de Seguridad Pública informó que los casos policiales de Violencia Intrafamiliar fueron 137.117 en 2010, y en el primer semestre del 2011 fueron 78.334, lo que daría cuenta de un incremento de 15.2% con respecto al mismo periodo del año anterior. También nos indica que el 80% corresponde a mujeres.

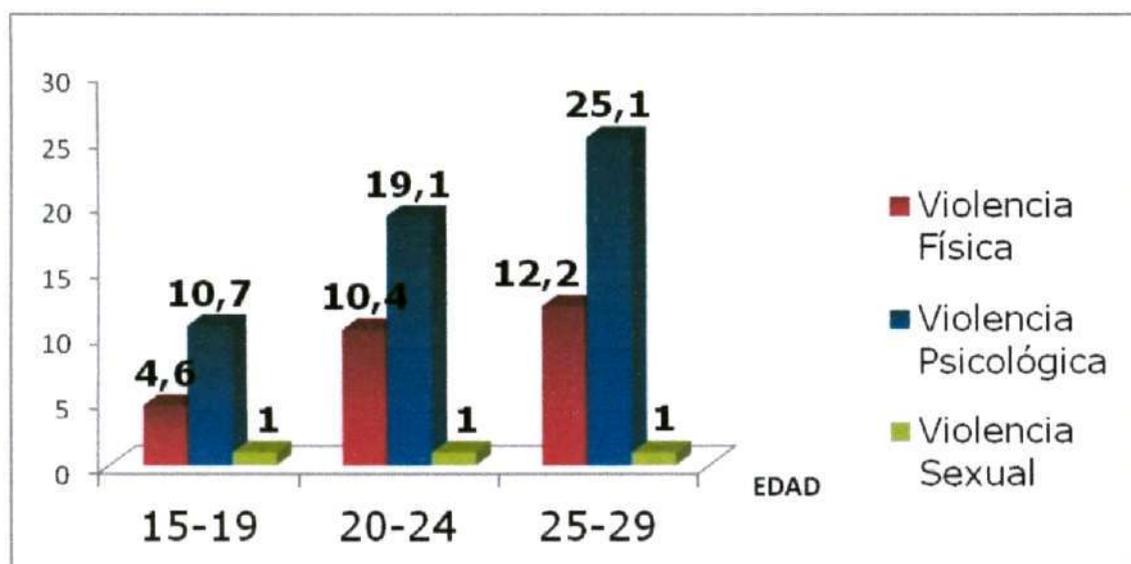
La mayor cantidad de delitos corresponden a: lesiones en un 52,8%; amenazas en un 36,4%; y maltrato habitual en un 6,25.

Por su parte el año 2010 ingresaron a los tribunales de familia 463.877 causas durante el 2010, de los cuales el 18,12% (84.039) correspondían a casos de violencia intrafamiliar.

Con el fin de cautelar la vida e integridad de las mujeres es que la Corte Suprema emite un Autoacordado¹⁴ con el fin de establecer salas especializadas que conozcan de medidas con carácter de urgentes en materias de protección, violencia intrafamiliar e infraccional; y audiencias preparatorias y de juicio y revisión de medidas respecto de estas materias, entre otras facultades.

¹⁴Autoacordado del Centro de medidas cautelares de los cuatro tribunales de familia de Santiago, Acta N 135-2010.

Un gráfico proporcionado por el Servicio Nacional de la Mujer nos señala que a medida que la edad aumenta, la violencia también lo hace en forma significativa:



En diciembre del 2010 se promulga la ley 20.480, conocida como la “Ley del femicidio” que modifica el Código penal, y la ley de Violencia Intrafamiliar, sancionando el femicidio, aumentando las penas aplicables a este delito, y modificando las normas sobre el parricidio; *“La adopción, en diciembre de 2010, de la Ley N 20.480 que establece el delito de femicidio en el contexto del parricidio, constituye un avance*

*en esta materia. En efecto, la sola incorporación del término femicidio a la ley es un reconocimiento de la gravedad a la que puede llevar este tipo de violencia, y aún cuando no se traduzca en penas más altas, permite un tratamiento diferenciado, tanto a nivel estadístico como en relación al desarrollo de mecanismos más adecuados de prevención”.*¹⁵

Los femicidios han sido reconocidos por el derecho internacional de los derechos humanos como un crimen en contra de las mujeres por el hecho de ser mujeres (crimen de género) y como una de las formas más extremas de violencia contra las mujeres, y estos pueden tener lugar en el ámbito privado (violencia de pareja), como en el ámbito público (por acoso sexual en el trabajo). Lamentablemente la ley 20.480 sólo sanciona este delito en el ámbito privado, y en este caso se produce un problema que el Informe anual de Derechos Humanos de la UDP, grafica de esta manera:

“La cronología estadística del SERNAM describe que la mayoría fueron homicidios violentos cometidos por la pareja o ex pareja de la víctima. Sin embargo, es un error suponer que el femicidio se da únicamente en el ámbito privado por la existencia de una relación

¹⁵Situación de los Derechos Humanos en Chile, Informe Anual 2011, INDH, Pág. 127

afectiva (pasada o presente) entre la víctima y el agresor, o en virtud del carácter del agresor (conviviente o cónyuge), como se tipificó en la ley de femicidio. Como se han demostrado los informes de derechos humanos sobre violencia contra las mujeres, es un fenómeno complejo que también se da en el ámbito público, principalmente en razón del sexo de la víctima, es decir, por su condición de mujer, y en virtud de la discriminación histórica que las mujeres han sufrido por el hecho de serlo.

Así la tipificación del femicidio, al centrarse en la relación de la mujer con el agresor o en el carácter de este, desconoce el vínculo existente entre la discriminación y la violencia contra las mujeres. Los instrumentos internacionales y los órganos de supervisión de tratados han reconocido este crítico vínculo, considerando que la discriminación incluye la violencia contra las mujeres en todas sus manifestaciones.”¹⁶

En este orden de cosas el femicidio lo podemos definir como la muerte violenta de una mujer por el abuso del poder de género y que se produce en el seno de una relación de pareja, actual o pasada. Esta

¹⁶Informe anual sobre los derechos humanos en Chile, Centro de Derechos Humanos Universidad Diego Portales, 2011, Pág. 175.

ley extiende las penas del parricidio, que van desde los 15 años de prisión a la prisión perpetua calificada, cuando se produce el asesinato de una mujer en manos de su ex marido o de ex conviviente. Y el fundamento de ello está en que, al igual que en el parricidio, la condición de la víctima así como la existencia de una relación afectiva en el pasado, es el móvil principal de la agresión.

Lamentablemente, los casos de femicidio son siempre precedidos de otros episodios violentos hacia la mujer, y es así como las estadísticas nos dicen que una mujer se demora alrededor de 7 años en promedio en hacer una denuncia de violencia intrafamiliar, y el 73% de las mujeres víctimas de femicidio no registraban denuncias anteriores.

Esta ley también se encarga de modificar la tipificación de los delitos sexuales, especialmente en la violación conyugal, donde se elimina la necesidad de que la víctima haya puesto resistencia y solamente se requiere que la víctima haya expresado su oposición.

Así mismo, también permite prescindir de la autorización del padre o madre condenado por delitos sexuales cuando se requiera sacar a los hijos del país. Y por último se agravan las penas por delitos sexuales cuando han sido cometidos por dos o más personas.

La Ley 20.480 modifica la Ley 20.066 sobre violencia intrafamiliar, con respecto a las medidas cautelares, encarga al tribunal de familia la adopción de éstas aún cuando el caso no haya sido remitido al Ministerio Público, haciendo posible una mayor protección a las víctimas de VIF, y por otra parte permite el mantenimiento de su vigencia en tanto el fiscal no solicite su modificación o cese.

También se duplica el periodo de duración de medidas accesorias a la sentencia para los agresores en causas de violencia intrafamiliar, ampliándose éstas hasta en dos años. Con todo, lo que se busca es evitar que las mujeres que denuncien violencia intrafamiliar, sigan siendo agredidas por su ofensor y que esto finalmente culmine en femicidio.

Aunque todas estas medidas son útiles y las penas para estos delitos son altas, el número de femicidios se mantiene constante desde la entrada en vigor de esta norma. Desde el 2001 a la fecha se han registrado más de 500 femicidios. El 2008 se registraron 59 femicidios; el 2009 55; el 2010 49, el 2011 40, y en lo que llevamos del 2012 se han registrado 9 femicidios.

b. Los derechos laborales:

Como hemos expuesto en otros capítulos, este es uno de los problemas más graves en nuestro país, como lo es la discriminación de género en el ámbito laboral. De acuerdo con los informes de la Corporación Humanas de 2009, el 92% de las mujeres identifica el trabajo como el principal ámbito de discriminación.

Nuestra Constitución en su art. 19. N 2 establece que no existen grupos privilegiados y que no se pueden establecer diferencias arbitrarias. El principio no discriminatorio en materia laboral se encuentra dentro de la Constitución en mismo artículo numeral 16, en donde se señala que: *“se prohíbe cualquier discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal”*; y en el Código del trabajo en su art. 2 que señala que: *“Son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación. Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.”*

La Corte Interamericana de Derechos Humanos ha señalado al respecto que este principio no discriminatorio posee un carácter fundamental para salvaguardar los derechos humanos tanto en el derecho internacional como en el interno, ya que se trata de un principio de derecho imperativo. Por consiguiente, los Estados tienen la obligación de no introducir en su ordenamiento jurídico regulaciones discriminatorias, de eliminar las regulaciones de carácter discriminatorio y de combatir las prácticas de este carácter y establecer normas y otras medidas que reconozcan y aseguren la efectiva igualdad ante la ley de todas las personas.

La Ley 20.348 de junio del 2009 trata uno de los puntos más importantes dentro de la discriminación laboral que es la brecha salarial que se produce entre géneros.

Esta Ley que regula el derecho a la igualdad entre remuneraciones establece este principio agregando un nuevo 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.”

Sin embargo a pesar de la dictación y vigencia de esta ley las disparidades de género siguen siendo notorias, por lo que se necesitan herramientas adicionales destinadas a crear una cultura donde no se hagan distinciones entre hombres y mujeres.

Hoy, a pesar de los grandes dificultades que deben sortear las mujeres, son muchas quienes intentan sacar adelante a sus familias.

Sin embargo se enfrentan a una gran dicotomía que es: optar por trabajar o cuidar a los hijos, y desgraciadamente el sistema actual del país dificulta enormemente la posibilidad de conciliar ambas necesidades.

Como señala el Informe Anual 2011 de la UDP: *“Las mujeres continúan adecuando su participación laboral a las circunstancias familiares y realizando mayoritariamente las tareas domésticas, independientemente de su estado civil y su edad.*

Como se ha observado la CIDH, existe un vínculo importante “entre la desigualdad de las mujeres chilenas en el ámbito familiar y su

participación limitada en la vida pública y laboral del país, debido a concepciones estereotipadas de su rol social como mujeres y como madres". Persisten las barreras culturales para aumentar los índices de participación política e inserción de las mujeres en el mercado laboral remunerado, debido a que el trabajo doméstico y el cuidado de la familia siguen viéndose como una responsabilidad principal de las mujeres."¹⁷

También como señala el Informe Anual del Instituto de derechos Humanos, esta ley es débil, ya que son los trabajadores los que tienen la iniciativa para denunciar actos discriminatorios, pero esto crea una barrera, ya que el 66% la sociedad chilena cree que si se defienden los derechos laborales se puede perder el puesto de trabajo.

De acuerdo a estadísticas, la participación política de la mujer es muy baja. En el actual gobierno hay 4 mujeres ministras de 22 ministerios en total. En el Poder Legislativo ocupan el 14,2% de la Cámara Baja, el 5% del Senado, el 18% de las Alcaldías y el 14% de la Corte Suprema, por último el 12, 5% de las fiscalías Regionales.

¹⁷Informe anual sobre los derechos humanos en Chile, Centro de Derechos Humanos Universidad Diego Portales, 2011, Pág. 156

Dentro de los avances en materia de no discriminación, Chile ratifica en junio del 2011 el Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo, que pretende brindar mayor protección a los trabajadores y trabajadoras domésticas, que en Chile son alrededor de 300.000, e inmediatamente luego de la ratificación se presentó un proyecto de ley que tiene como fin dar cumplimiento a lo establecido en el art. 10 del Convenio, en donde se señala que debe existir igualdad de trato en relación a las horas del trabajo. Lamentablemente en Chile esto no es efectivo ya que los trabajadores domésticos, que en su mayoría son mujeres, son tratados bajo un régimen especial en el Código del Trabajo que establece un máximo de 72 horas semanales, lo que en el régimen común no superan las 45 horas.

Otro aspecto relevante en esta materia que ya hemos mencionado, fue la reforma al régimen de postnatal que se extiende de 12 semanas a otras 12, las que pueden ampliarse a 18 si la trabajadora decide ejercerlas en modalidad de media jornada. No obstante ser la legislación chilena una de las más beneficiosas para las mujeres trabajadoras con contratos fijos en América Latina, estos beneficios los utilizan solamente un tercio de las mujeres en el país, debido a las

altas tasas de mujeres que no tienen un contrato fijo de trabajo y por ende no pueden ser partícipes de estos beneficios.

c. La “trata de personas”:

Si bien la trata de personas en Chile no es un problema de gran magnitud en comparación a otros países de Latinoamérica, aún así es un problema que nos aqueja internamente.

El tráfico de personas es el tercer delito en magnitud y lucro a nivel mundial después del tráfico de armas y de drogas, y que se ha ido incrementando de manera desbordante en la última década debido a las pésimas condiciones de vida en los países menos desarrollados y al endurecimiento de las políticas migratorias en los países más desarrollados.

La “*Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional*” y sus protocolos contra el tráfico ilícito de migrantes por tierra, mar y aire y el otro para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños” se promulga en nuestro país en diciembre del 2004.

La trata de personas conocida como el comercio de seres humanos con fines de explotación sexual, laboral, esclavitud, servidumbre o tráfico de órganos, está catalogada como un crimen internacional.

En el *“Protocolo de Palermo”, o “Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños”*, se define la trata de personas en su art. 3 como:

“La captación, transporte, el traslado, la acogida o la recepción de personas, recurriendo a la amenaza o al uso de la fuerza u otras formas de coacción, al rapto, al fraude, al engaño, al abuso de poder o de una situación de vulnerabilidad o a la concesión o recepción de pagos o beneficios para obtener el consentimiento de una persona que tenga autoridad sobre otra, con fines de explotación.

Esa explotación incluirá, como mínimo, la explotación de la prostitución ajena u otras formas de explotación sexual, los trabajos o servicios forzados, la esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, la servidumbre o la extracción de órganos”.

La trata puede ocurrir dentro de un país como también puede ser transnacional, y siendo variados los fines con que se trafican personas, la explotación sexual es la más común, siendo un 80% de

los casos detectados, y de estos, alrededor de 80% de las víctimas son mujeres y niñas.

Como lo señala el Informe realizado por el INDH, Chile se ha convertido en un país de origen, tránsito y destino de trata de hombres, mujeres, niñas y niños con fines específicos de explotación sexual y trabajo forzado, tal como lo señala la Organización Internacional para las migraciones y la Fundación Raíces de Chile, en estudios realizados en el 2006 y 2008.

“Constatación similar hace el Departamento de Estado de Estados Unidos el año 2010; en el acápite sobre Chile de su informe global sobre la trata de personas señala que “dentro del país, muchas de las víctimas son mujeres y niñas que responden a ofertas de trabajos falsas, y luego son forzadas a ejercer la prostitución. En un rango más limitado, mujeres y niñas chilenas también son traficadas para ejercer la prostitución y el trabajo forzado en países vecinos tales como Argentina, Perú y Bolivia, además de España”. El informe también da cuenta de que la trata hacia Chile de mujeres y niñas de Argentina, Bolivia, Perú, Colombia, Paraguay, y de otros países de América,

obligadas a ejercer la prostitución o la servidumbre doméstica.

Respecto de la trata con fines de explotación laboral se reportan víctimas principalmente de Bolivia, Perú, Colombia, Ecuador y China, en los sectores minero y agrícola.”¹⁸

La ley 20.507 de abril del 2011 tipifica los delitos de tráfico ilícito de migrantes y trata de personas y establece normas para su prevención y más efectiva persecución criminal. Es con esta ley donde se reforma el Código Penal, ampliando el tipo penal que sólo se refería a explotación sexual, también a trabajos o servicios forzados, servidumbre o esclavitud, o prácticas análogas a estas o extracción de órganos.

La trata de personas tipificada por la ley 20.507 es:

“Artículo 411 quáter.- El que mediante violencia, intimidación, coacción, engaño, abuso de poder, aprovechamiento de una situación de vulnerabilidad o de dependencia de la víctima, o la concesión o recepción de pagos u otros beneficios para obtener el consentimiento de una persona que tenga autoridad sobre otra capte, traslade, acoja o

¹⁸Informe anual sobre los derechos humanos en Chile, Centro de Derechos Humanos Universidad Diego Portales, 2011, Pág. 217.

reciba personas para que sean objeto de alguna forma de explotación sexual, incluyendo la pornografía, trabajos o servicios forzados, servidumbre o esclavitud o prácticas análogas a ésta, o extracción de órganos, será castigado con la pena de reclusión mayor en sus grados mínimo a medio y multa de cincuenta a cien unidades tributarias mensuales.

Si la víctima fuere menor de edad, aun cuando no concurriere violencia, intimidación, coacción, engaño, abuso de poder, aprovechamiento de una situación de vulnerabilidad o de dependencia de la víctima, o la concesión o recepción de pagos u otros beneficios para obtener el consentimiento de una persona que tenga autoridad sobre otra, se impondrán las penas de reclusión mayor en su grado medio y multa de cincuenta a cien unidades tributarias mensuales.

El que promueva, facilite o financie la ejecución de las conductas descritas en este artículo será sancionado como autor del delito.”

Lo que está ley no contempla es la trata interna de personas, lo cual ocasiona un gran conflicto.

En Chile no se cuenta con un sistema de registro y las estadísticas sobre este delito en Chile son escasas, y principalmente son proporcionadas por Carabineros de Chile o la Policía de Investigaciones. Y esto sucede porque nuestro país aún no se ve o identifica como un país en el que este tipo de crimen organizado existe, y esto es un gran problema porque *“los déficit de registros impiden acercarse a la magnitud del problema, identificar los lugares en el país donde aparece con mayor frecuencia, y la población afectada tanto del país como de procedencia internacional”*¹⁹, como también establecer medidas que erradiquen estas prácticas ilícitas.

Caso de ciudadanos paraguayos/as

Este es uno de los casos más emblemáticos de trata de personas en el cual se encuentra involucrado a un empresario agrícola y ex senador de la República, Francisco Javier Errázuriz Talavera, con más de un centenar de ciudadanos paraguayos trabajando para él en forma ilegal en nuestro territorio.

¹⁹ Situación de los Derechos Humanos en Chile, Informe Anual 2011, INDH, Pág. 218.

Fueron los medios de comunicación social quienes informaron que trabajadores paraguayos que habían regresado a su país, denunciaron las malas condiciones laborales en las que se encontraban trabajando para el ex senador, donde recibían una comida al día y agua salada para beber y no se respetaban sus horas de trabajo ni de descanso. Debido a esto la Intendencia de O'Higgins resolvió aplicarle una multa de más de 100 millones de pesos a él como persona natural, además de un multa para dos de sus empresas en las cuales trabajaron paraguayos sin las autorizaciones correspondientes.

Es por estos hechos que el Instituto Nacional de Derechos Humanos, en septiembre del año pasado, presentó una querrela ante el Juzgado de letras de Pichilemu, Región de O'Higgins, contra quienes resultaren responsables de los presuntos abusos cometidos contra estos ciudadanos extranjeros entre los meses abril y mayo del 2011, que se efectuaron en un fundo del ya citado ex senador. El tipo penal se encuentra sancionado en el art. 411 bis y 411 quater y quinquies del Código Penal (trata de migrantes y trata de personas).

“Para el INDH, en el presente caso se cumplirían los requisitos del delito de Trata, por cuanto, a través de un engaño, un grupo de personas habrían sido captadas, trasladadas, transportadas y

*recibidas en Chile con el fin de realizar trabajos que pueden ser calificados como servicios forzados, o al menos una forma análoga de estos, en malas condiciones humanas y laborales. Por ello, y por las facultades que les otorga la ley*²⁰

A la fecha la investigación de estos delitos por parte del Ministerio Público aún no concluye.

²⁰ Situación de los Derechos Humanos en Chile, Informe Anual 2011, INDH, Pág.220, 221.

IV: CONCLUSIONES

Desde siempre la mujer ha sido víctima de discriminación. Las desigualdades entre hombres y mujeres siguen estando arraigadas en la sociedad. Y aunque sus causas varían de un país a otro, ésta es una realidad perpetuada especialmente por la supervivencia de roles estereotipados y de prácticas o creencias culturales como también religiosas.

Los tiempos están cambiando y la mujer ha ido de a poco ganando espacios y abriendo caminos, tanto en lo social como en lo laboral, hecho que en épocas anteriores era inimaginable.

Desafortunadamente, día a día seguimos siendo testigos de esta problemática que afecta a nivel mundial al sexo femenino. Se sufre segregación en el ámbito laboral, inequidad en los salarios, violencia, e insuficiente representación política para salvaguardar sus intereses.

Esta situación tiene como causa el desconocimiento de la gente en estos temas. Un ejemplo muy claro es que la enseñanza a nivel escolar sigue siendo extremadamente desigual. Lamentablemente en nuestro país la Educación Cívica, que es aquella que entrega conocimiento y comprensión del conjunto de normas que regula la vida social y las reglas de ordenamiento, no es una asignatura obligatoria, y se imparte sólo en algunos cursos de enseñanza media. Precisamente en este tipo de educación las personas desde pequeños aprenden a enfrentar problemas sociales, a conocer su realidad país, a participar en el análisis político y social, y eventualmente a crear conciencia y formular cambios. Es así como las sociedades van progresando en la protección e igualdad de sus derechos y deberes.

Por otra parte, tenemos el desconocimiento y defectuosa enseñanza que existe sobre la correlación entre el Derecho Interno y el Derecho Internacional Público, lo cual nos impide aplicar a cabalidad los tratados ratificados y vigentes, que erradican y sancionan actos de tipo discriminatorio contra la mujer.

En nuestro país la violencia contra la mujer sigue siendo una realidad muy latente que está lejos de desaparecer. Al respecto las estadísticas

oficiales distan de ser satisfactorias; la violencia e incluso el crimen en las relaciones de pareja es un hecho indesmentible, frente a lo cual la reacción de la sociedad en su conjunto deja mucho que desear debido al desconocimiento de la legislación tanto interna como externa.

Kofi Annan, ex Secretario General de las Naciones Unidas señaló: *"La violencia contra la mujer es quizás la más vergonzosa violación de los derechos humanos. No conoce límites geográficos, culturales o de riquezas. Mientras continúe, no podremos afirmar que hemos realmente avanzado hacia la igualdad, el desarrollo y la paz."*

Coincidiendo con esta reflexión hoy vivimos en un sistema de carácter extremadamente garantista de la legislación penal para el inculpado, dejando a la víctima en indefensión frente a sus agresores. Por ello muchas mujeres deciden no denunciar actos de agresión que eventualmente pueden terminar en femicidios, ya que existe un miedo generalizado con respecto a la "puerta giratoria"²¹, particularmente cuando el Poder Judicial al aplicar esta legislación penal garantista no le otorga a cada quien lo que le corresponde.

²¹ Término popularmente utilizado para referirse a la corta o inexistente detención o prisión de los delincuentes para luego volver a salir en libertad.

Sobre este particular también debemos recalcar que estamos presenciando una sobresaturación en el Ministerio Público, que es el encargado de la protección y atención de las víctimas y de la investigación y persecución penal de los delitos. Es claro reconocer que no cuenta con los prosecutors necesarios para cumplir su cometido, ya que la Reforma Procesal Penal estuvo prevista en un principio para ochocientas mil causas, y estamos en un millón cuatrocientas mil causas.

Por otra parte la desigualdad en derechos y oportunidades entre hombres y mujeres es una de las mayores dificultades que debemos enfrentar para alcanzar el desarrollo pleno en el ámbito económico y social de nuestro país, para darle un impulso a la productividad y el crecimiento. Así dicho Chile no superará la pobreza a menos que existan posibilidades reales de incorporación de la mujer al mercado ocupacional.

Es por eso que como sociedad debemos incentivar el ingreso y permanencia de la mujer en el mundo laboral, y para esto debemos concretar medidas que concilien la familia con el trabajo, generar políticas públicas que incorporen criterios de equidad de género, crear

empleos destinados a mujeres, capacitarlas en ámbitos no tradicionales con el objetivo de tener más espacios de trabajo, despojarnos de estereotipos tanto en el hombre como en la mujer, y poner nuestros esfuerzos en la prevención de la violencia contra la mujer.

Es imperativo que se discutan y ejecuten planes que promuevan el trato igualitario entre hombres y mujeres. Para ello en julio de 2010 la Asamblea General de Naciones Unidas creó ONU MUJERES, la entidad de la ONU para la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer, cuya Secretaria General Adjunta de Naciones Unidas y Directora Ejecutiva de ONU MUJERES, es la ex Presidenta Michelle Bachelet.

Las principales funciones de este Organismo son:

- *Dar apoyo a las entidades intergubernamentales como la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer en su formulación de políticas y estándares y normas mundiales,
- *Dar asistencia a los Estados Miembros para implementar esos estándares, dando cuando sea necesario el apoyo técnico y financiero

adecuado para ayudar a los países que lo soliciten, así como para establecer alianzas eficaces con la sociedad civil; y

*Hacer que el sistema de las Naciones Unidas rinda cuentas de sus compromisos en materia de igualdad de género, incluyendo el monitoreo continuo de los progresos dentro del sistema.

A lo largo de esta tesis, he logrado darme cuenta de que una de las formas de eliminar cualquier tipo de discriminación hacia la mujer debe comenzar desde la base, y esta base es la Educación. Debemos educar a nuestros niños sobre igualdad de oportunidades, violencia, sobretodo los roles compartidos que deben tener ambos padres en su formación, entre otras tareas.

No ha sido ni va a ser un camino fácil, y la mujer deberá seguir librando batallas para que algún día valoremos y aprovechemos todo el potencial que tiene para entregarnos y con esto aspirar a sociedades más justas y más equitativas, donde los derechos de todos los humanos y su dignidad sean respetados, valorados y asegurados.

BIBLIOGRAFÍA

- *“Extracto de la Declaración de Viena y el Programa de acción, Parte I”*, Conferencia Mundial de Derechos Humanos, Junio 1993.
- Página web: www.rae.es
- *Código del Trabajo*, Edición 2012
- *Constitución Política de la República de Chile*, Edición 2012
- *Ley 20.609*, Establece medidas en contra de la discriminación, Julio 2012.
- *“La Mujer en el marruecos actual”*, María José Fuentes, Editorial Altazor, Santiago-Chile, 2011
- Página web: www.es.wikipedia.org
- *“Derecho Internacional Público”*, Santiago Benadava, Editorial LexisNexis, Santiago-Chile, 1993, Cuarta Edición.
- *“Convención de Viena sobre Derecho de los Tratados”*, Naciones Unidas, Viena, 1969.
- *“Ponencia presentada en la cátedra Juan Pablo II”*, Ingrid Díaz, Primer Seminario 2011, Santiago-Chile, Universidad Central

- *Carta Constitutiva de las Naciones Unidas*, Naciones Unidas, San Francisco, Estados Unidos, 1945
- *Carta Constitutiva de la Organización de Estados Americanos*, Organización de Estados Americanos, Bogotá, Colombia, 1948.
- *Declaración Universal de Derechos Humanos*, Asamblea General de Naciones Unidas, París, Francia, 1948.
- *Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos*, Asamblea General de Naciones Unidas, Nueva York, Estados Unidos, 1966
- *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*, Asamblea General de Naciones Unidas, Nueva York, Estados Unidos, 1966
- *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, (CEDAW)*, Asamblea General de Naciones Unidas, 1979.
- *Protocolo Facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*, Asamblea General de Naciones Unidas, 1999.
- *Quinto y sexto informe periódico combinado sobre las medidas adoptadas para hacer efectivas las disposiciones de la Convención sobre la sobre la eliminación de todas las formas de*

discriminación contra la mujer, Ministerio de Relaciones Exteriores, Enero 2011.

- Página web www.weforum.org/issues/global-gender-gap, Foro económico Mundial.
- Revista Occidente, Raúl Morales Segura, , Edición N.416, Marzo 2012
- *“Situación de los Derechos Humanos en Chile”*, Informe Anual 2011, Instituto Nacional de Derechos Humanos.
- Página web: www.sernam.cl
- *“Informe anual sobre los derechos humanos en Chile”*, Centro de Derechos Humanos, Universidad Diego Portales 2011.
- *Ley 20.480*, modifica el Código Penal y la ley 20.066 sobre violencia Intrafamiliar, estableciendo el “Femicidio”, aumentando las penas aplicables a este delito y reforma las normas sobre parricidio, Dic. 2010.
- *Ley 20.348*, Resguarda el Derecho a la igualdad en las remuneraciones, Junio 2009.
- *“Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños”*, Protocolo de la

Convención de las Naciones Unidas contra la delincuencia organizada transnacional, 2003.

- Ley 20.507, Tipifica los delitos de tráfico ilícito de migrantes y trata de personas, y establece normas para su prevención y más efectiva persecución criminal, Abril 2011
- Página web: www.un.org/es/
- Página web: www.ilo.org
- Página web: www.ine.cl
- Página web: www.unwomen.org
- Página web: www.oas.org

