



Convention on the Elimination  
of All Forms of Discrimination  
against Women

Distr.: General  
17 March 2011

Original: Spanish

ADVANCE UNEDITED VERSION

---

Committee on the Elimination of Discrimination against  
Women

Consideration of reports submitted by States parties under  
article 18 of the Convention on the Elimination of All Forms  
of Discrimination against Women

Combined fifth and sixth periodic reports of States parties

Chile\*

**NOTA:**

El presente Informe corresponde a una versión no oficial de circulación restringida, el que contiene actualizaciones en materia de avance del Articulado de la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

Documento actualizado al 27 de septiembre de 2012

---

In accordance with the information transmitted to States parties regarding the processing of their reports, the present document was not formally edited before being sent to the United Nations translation services.

<b>Índice</b>	<b>Página</b>
I Abreviaturas y siglas	3
II. Introducción	4
III. Aplicación de los artículos de la Convención	10
A. Artículos 1 a 4: discriminación e igualdad	10
B. Artículo 5: cambio de patrones socioculturales	60
C. Artículo 6: prostitución y trata	63
D. Artículos 7 a 9: derechos ciudadanos y políticos	72
E. Artículo 10: educación	83
F. Artículo 11: empleo	87
G. Artículo 12: salud	102
H. Artículo 13: prestaciones económicas y sociales	121
I. Artículo 14: mujer rural	122
J. Artículo 15: igualdad ante la ley	128
K. Artículo 16: matrimonio y familia	130
IV. Estado de cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo del Milenio, al 5_6 Informe Periódico Combinado del Estado de Chile, presentado en el año 2010	132

## I. Abreviaturas y siglas

CASEN	Encuesta de Caracterización Económica
CIDH	Comisión Interamericana de Derechos Humanos
CONADI	Corporación Nacional de Desarrollo Indígena
CONICYT	Comisión Nacional de Investigación Científica y Tecnológica
CPEIP	Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas del MINEDUC
COSAM	Centros Comunitarios de Salud Mental
CT	Código del Trabajo de la República de Chile
DO	Diario Oficial
DOS	División de Organizaciones Sociales de la SEGEGOB
FDI	Fondo de Desarrollo Indígena
FONASA	Fondo Nacional de Salud
GES	Sistema de Garantías Explícitas de Salud
INE	Instituto Nacional de Estadísticas
INJUV	Instituto Nacional de la Juventud
JUNJI	Junta Nacional de Jardines Infantiles
MERCOSUR	Mercado Común de Sur
MIDEPLAN	Ministerio de Planificación
MINEDUC	Ministerio de Educación
MINSAL	Ministerio de Salud
OEA	Organización de los Estados Americanos
OIT	Organización Internacional del Trabajo
SAG	Servicio Agrícola y Ganadero
SEGEGOB	Ministerio Secretaria General de Gobierno
SEGPRES	Secretaría General de la Presidencia
SENADIS	Servicio Nacional de la Discapacidad
SENAMA	Servicio Nacional del Adulto Mayor
SENCE	Servicio Nacional de Capacitación y Empleo
SERCOTEC	Servicio de Cooperación Técnica
SERNAM	Servicio Nacional de la Mujer
SERVEL	Servicio Electoral de Chile
SIIS	Sistema Integrado de Información Social
TG	Transversalización de Género
VIF	Violencia Intrafamiliar

## II. Introducción

1. El presente documento contiene los informes periódicos quinto y sexto de Chile que comprende el período entre los años 2006 y 2010, en cumplimiento con lo dispuesto en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, ratificada por Chile en el año 1989.

2. El informe tiene por objeto dar cuenta de la implementación en Chile de los compromisos emanados de la Convención, la cual tiene como fin alcanzar la igualdad de derechos y oportunidades en favor de las mujeres, así como la equidad de género, luchando contra los obstáculos histórico-culturales. Para esto, el Servicio Nacional de la Mujer de Chile (SERNAM), en coordinación con la Dirección de Derechos Humanos del Ministerio de Relaciones Exteriores de Chile, han realizado la función de elaborar este documento.

3. Para los efectos antes indicados, fueron recopiladas las principales medidas adoptadas por Chile en cumplimiento de la Convención y que se han traducido en importantes cambios y avances tanto a nivel de la legislación como de políticas públicas de Estado. Por su parte, el desarrollo del informe cuenta con un análisis por artículo, que incluye los principales temas relativos a las mujeres y las respuestas —insertas en los respectivos artículos de la Convención— a las observaciones finales del Comité sobre el cuarto informe periódico de Chile (CEDAW/C/CHI/CO/4).

4. El Estado de Chile guiado por los compromisos adquiridos por los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM)<sup>1</sup>, entiende la equidad de género como un objetivo específico de la agenda global y una condición indispensable para lograr el desarrollo en igualdad y no discriminación.

Los Objetivos de Desarrollo del Milenio que establecen metas directamente relacionadas con el bienestar de las mujeres, en el caso de Chile “El objetivo 3” que establece *promover la autonomía de las mujeres y la igualdad entre los sexos* y “El objetivo 5” que *establece metas encaminadas a la mejora de la salud materna*.

Los indicadores de los objetivos vinculados a la Declaración para monitorear los avances de las mujeres se vinculan tanto con el marco normativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (artículos 7, 12), como con las dimensiones e indicadores seleccionados en el Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe de la CEPAL.

5. En el Documento Básico de Chile<sup>1</sup> se entregan los antecedentes relativos a la estructura política de Chile y al marco normativo general de protección de los derechos humanos. No obstante lo anterior, según establecen las últimas directrices armonizadas, nos encontramos en proceso de preparación de este nuevo documento, que esperamos permita al Comité consultar información completa y actualizada antes de la realización del respectivo examen.

6. Por otra parte, cabe destacar que en el ámbito internacional, con fecha 14 de septiembre de 2010, el Secretario General de las Naciones Unidas anunció el nombramiento de la Sra. Michelle Bachelet, ex presidenta de la República de Chile y la primera mujer Presidenta de nuestra República, así como la primera jefa de Estado en un país de Sudamérica, como Secretaria General Adjunta y Directora Ejecutiva de la nueva Entidad para la Igualdad entre los Géneros y el Empoderamiento de la Mujer ONU-Mujeres<sup>2</sup>. Este hecho demuestra no sólo el interés internacional en fortalecer los derechos de las mujeres, sino que también, para Chile, implica el reconocimiento

---

<sup>1</sup> HRI/CORE/1/Add.103

<http://www.unhcr.ch/tbs/doc.nsf/%28Symbol%29/HRI.CORE.1.Add.103.Sp?Opendocument>.

<sup>2</sup> Michelle Bachelet asumió el cargo con fecha 26 de octubre de 2010. Más información en la página oficial de ONU Mujeres: <http://www.unwomen.org/es/>.

de los esfuerzos realizados para implementar políticas con equidad de género en los diversos ámbitos de la vida social así como de los avances concretos que se han logrado en el país en favor de las mujeres.

7. El SERNAM, cuya misión institucional de acuerdo a su Ley constitutiva N.º 19.023, es garantizar la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres, fomentar medidas tendientes a fortalecer la familia y que destaquen el valor fundamental de la maternidad, entre otros, ha establecido hacia el futuro a partir de la nueva gestión asumida en marzo de 2010, tres ejes de trabajo para el período 2010–2014 consistentes en el emprendimiento y fortalecimiento de la autonomía económica de las mujeres; el mejoramiento y ampliación de los programas para abordar el tema de la Violencia Intrafamiliar (VIF) —que a partir del año 2011 considera un programa piloto de atención a agresores-y, el denominado eje familia y calidad de vida; todo ello mediante la promoción de reformas legales en la materia, el fomento de buenas prácticas laborales y la creación de mayor corresponsabilidad de padres y madres en el cuidado de las familias y sus descendientes, y una serie de medidas que apuntan hacia el cuidado y respeto por la vida.

Durante sus 21 años de existencia, SERNAM ha logrado instalar los temas de género en la agenda pública, avanzar significativamente en materia legislativa, instalar programas y líneas de intervención para los problemas más significativos que afectan a las mujeres (violencia, jefatura de hogar femenina, entre otros), incorporar el tema de género en los Programas de Mejoramiento de la Gestión Pública, e incidir en la incorporación de compromisos de género en el conjunto del aparato gubernamental.

SERNAM tiene como misión institucional el *“diseñar, proponer y coordinar políticas, planes, medidas y reformas legales conducentes a la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres; y a disminuir prácticas discriminatorias en el proceso de desarrollo político, social, económico y cultural del país”*.

Para el logro de su misión, ha establecido un conjunto de mecanismos e instrumentos que le han permitido incidir de manera significativa en la incorporación del enfoque de género en las políticas públicas y sociales, mediante el seguimiento de los compromisos de los sucesivos Planes de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres, de los acuerdos internacionales asumidos y de las Agendas Gubernamentales de Género.

Durante este período gubernamental, se ha consolidado y legitimado esta manera de abordar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres desde las políticas públicas, como también el rol de SERNAM en el proceso de incorporación de género en las políticas públicas de todos los sectores del Estado.

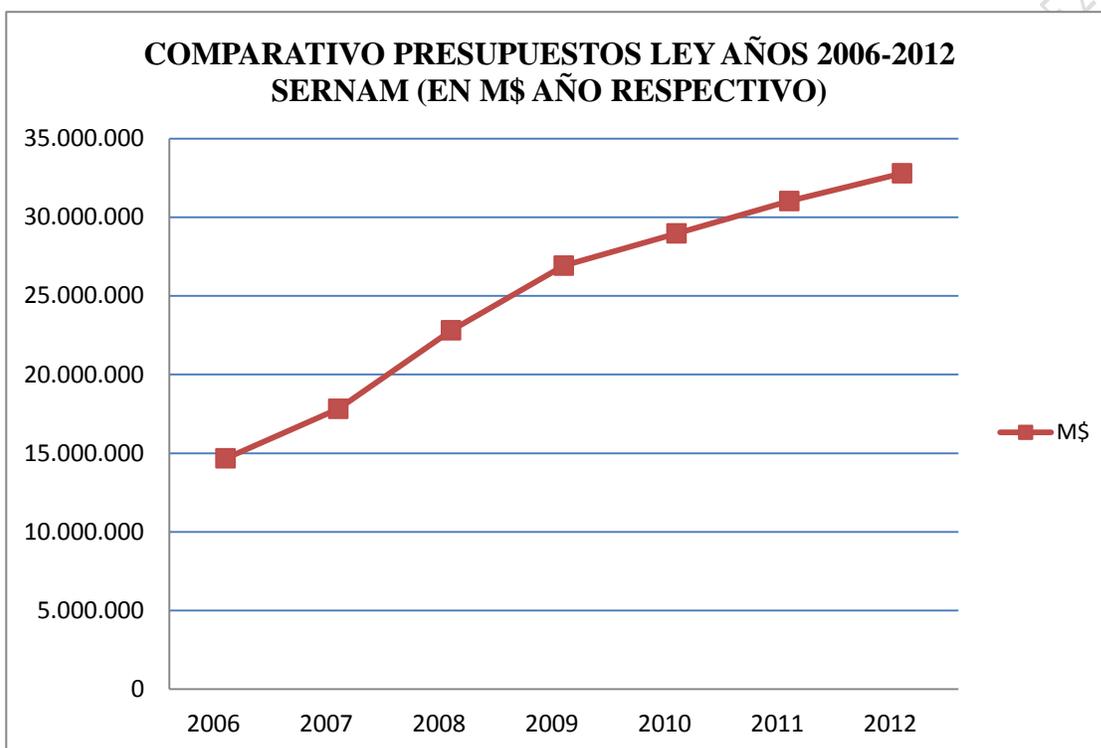
Hitos fundamentales de este proceso lo constituyen la publicación del 3º Plan de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres 2011-2020 y la formulación de la Agenda de Género del Gobierno 2011-2014.

Todo este proceso ha sido refrendado a nivel presupuestario, contando con un presupuesto público que ha ido creciendo de manera significativa en el periodo 2006-2012, tal como lo muestra el gráfico siguiente:

**PRESUPUESTO LEY AÑOS 2006-2012**  
 (comparativo miles \$, moneda año respectivo)

Ley 20.083	Ley 20.141	Ley 20.232	Ley 20.314	Ley 20.407	Ley 20.481	Ley 20.557
PPTO 2006	PPTO 2007	PPTO 2008	PPTO 2009	PPTO 2010	PPTO 2011	PPTO 2012
14.667.479	17.812.900	22.804.869	26.913.799	28.965.227	31.018.630	32.783.474

Fuente: Dirección de Presupuestos, Ministerio de Hacienda



Fuente: Dirección de Presupuestos, Ministerio de Hacienda

**Programas impulsados para la Superación económica de la Mujer.**

En el año 2002 se dio inicio al Programa Nacional de Habilitación Laboral para Mujeres de Escasos Recursos, preferentemente Jefas de Hogar; y al programa “Sistema Chile Solidario: Protección Social Integral a las 225.000 Familias más Pobres del País”, con el objetivo de ayudar a las familias que padecen exclusión social y económica, y que se centra principalmente en la mujer.

La política social del gobierno de Chile desde el 2006 a la fecha se ha caracterizado por la entrega de subsidios y beneficios a los quintiles de menores ingresos (I y II) y a la población más vulnerable. Cuya priorización se realiza a través de un instrumento de caracterización social denominado Ficha de Protección Social.

## Ficha de Protección Social (FPS):

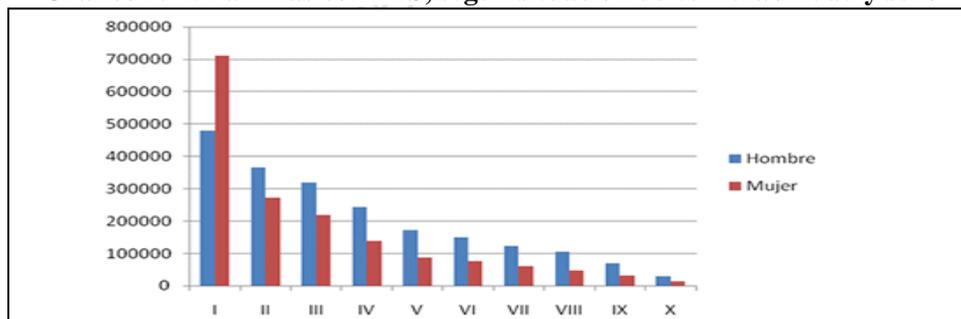
La Ficha de Protección Social es el instrumento de estratificación social que utiliza actualmente el Estado para seleccionar a los beneficiarios de los programas sociales que tienen como objetivo atender a la población en situación de pobreza o vulnerabilidad social de nuestro país.

Ésta permite identificar a las familias vulnerables, con una concepción dinámica de la pobreza. Entiende esta condición como un estado presente o potencial y, al mismo tiempo, entrega una mejor caracterización de la pobreza "dura". En términos de puntaje, la Ficha de Protección Social mide la capacidad generadora de ingresos de los miembros del hogar, ajustada al nivel de necesidades económicas y cuantificadas en relación al número de personas residentes del hogar. También se consideran las necesidades asociadas a miembros del hogar que presenten una condición de discapacidad física o mental. Este instrumento incorpora desde el año 2007 criterios de género tanto en su fórmula de cálculo como en su normativa, las que se han mantenido en la Ficha actual.

El modelo de cálculo de puntaje de la FPS se implementa en base a tres componentes: ingresos declarados y permanentes totales del hogar; índice de necesidades y la capacidad generadora de ingresos del hogar. Este reconoce las condiciones más desfavorables y que hacen más vulnerables a las mujeres y limitan su capacidad generadora de ingresos producto de un mercado laboral con brecha salarial. A esto se le suma el reconocimiento de otras variables de género que reconocen condiciones que no permiten generar ingreso alguno a las mujeres que están embarazadas y/o son cuidadoras de hijos menores de 4 años. También se considera de mayor vulnerabilidad un hogar en el que se declaran personas con enfermedades que la inhabilitan laboralmente y/o discapacitados.

La caracterización de la población según situación de vulnerabilidad y sexo de las personas con FPS, arroja que el 60 % de las beneficiarias son mujeres. Razón por el cual en todos los beneficios sociales y programas de gobierno hay una mayor participación de mujeres.

**Gráfico N°1. Familias con FPS, según situación de vulnerabilidad y sexo**



Fuente: Base de Datos Ficha de Protección Social, actualizada a Septiembre 2010. SIIS, Secretaria Ejecutiva de Protección Social, MIDEPLAN.

Un ejemplo de esta focalización a través de la FPS son las usuarias que participaron durante el 2011 en seis de los programas del área de emprendimiento y empleabilidad, en el cual el 90% fueron mujeres, y en la entrega del Bono de protección Social, que fue percibido por más de un 95% de mujeres.

**Tabla N°1. Distribución Beneficiarios Bono de Protección por género según región, 2011**

	Sexo del Beneficiario				Total	
	Femenino		Masculino		Recuento	%
	Recuento	%	Recuento	%		
ARICA PARINACOTA Y	5089	91.8	454	8.2	5543	100,0
TARAPACÁ	6050	93.3	435	6.7	6485	100,0
ANTOFAGASTA	9342	96	391	4	9733	100,0
ATACAMA	12991	94.9	694	5.1	13685	100,0
COQUIMBO	14408	94.3	877	5.7	15285	100,0
VALPARAÍSO	38889	95.4	1855	4.6	40744	100,0
O'HIGGINS	21691	96.5	791	3.5	22482	100,0
MAULE	34331	95.9	1452	4.1	35783	100,0
BIOBÍO	81336	95.1	4224	4.9	85560	100,0
ARAUCANÍA	45987	92.9	3498	7.1	49485	100,0
LOS RIOS	16431	95.4	793	4.6	17224	100,0
LOS LAGOS	31390	94.9	1682	5.1	33072	100,0
AISÉN	3180	93.2	232	6.8	3412	100,0
MAGALLANES	2735	93.2	201	6.8	2936	100,0
METROPOLITANA	97135	96.9	3154	3.1	100289	100,0
<b>Total</b>	<b>420985</b>	<b>95.3</b>	<b>20733</b>	<b>4.7</b>	<b>441718</b>	<b>100,0</b>

Fuente: MIDEPLAN, Unidad Sistema Integrado de Información Social  
Información actualizada a Diciembre del 2011 , base de datos Punteo

Así mismo la caracterización de los usuarios del Sistema Chile Solidario da cuenta de una mayor participación de hogares con jefatura de mujeres.

**Tabla N°2- Distribución de jefes de familia Chile Solidario por género, según región, 2011.**

	Sexo de la persona				Total	
	Femenino		Masculino		Recuento	%
	Recuento	%	Recuento	%		
Arica	4067	70.8	1674	29.2	5741	100,0
Tarapacá	4216	68.8	1912	31.2	6128	100,0
Antofagasta	6288	66.4	3178	33.6	9466	100,0
Atacama	7945	58.6	5616	41.4	13561	100,0
Coquimbo	8306	55.3	6715	44.7	15021	100,0
Valparaíso	24149	60.7	15663	39.3	39812	100,0
O'Higgins	11344	51.1	10844	48.9	22188	100,0
Maule	15733	44	20034	56	35767	100,0
Biobío	39910	47.7	43816	52.3	83727	100,0
Araucanía	21000	42.5	28441	57.5	49441	100,0
Los Ríos	8032	46.9	9082	53.1	17114	100,0
Los Lagos	16783	50.3	16577	49.7	33360	100,0
Aisén	1776	52.9	1581	47.1	3357	100,0
Magallanes	1711	59.6	1160	40.4	2871	100,0

Metropolitana	65735	68.2	30600	31.8	2871	100,0
<b>Total</b>	<b>236995</b>	<b>54.6</b>	<b>196893</b>	<b>45.4</b>	<b>433889</b>	<b>100,0</b>

Fuente: MIDEPLAN, Unidad Sistema Integrado de Información Social  
 Información actualizada a Diciembre del 2011 , base de datos Puente

El Ministerio de Desarrollo Social<sup>3</sup> implementa dos plataformas programáticas a través de Chile Solidario y de Chile Crece Contigo, para mejorar las condiciones de vida de las familias y personas en extrema pobreza. Ambas han incorporado criterios de género con el objetivo de resolver mejor las necesidades específicas de las mujeres, quienes son las beneficiarias mayoritarias del sistema.

El Programa **Chile Solidario** trabaja a través de programas propios para la vinculación y habilitación de las personas y que funcionan como dispositivos de intermediación, consejería y acompañamiento. Se trata de servicios especializados de apoyo psicosocial, que mediante metodologías socioeducativas específicas, propone itinerarios de acompañamiento que facilitan la transición de familias y personas hacia otros procesos de integración social. Éstos son los siguientes:

- **Programa Puente**, dirigido a familias en situación de pobreza extrema. Es ejecutado por las municipalidades, administrado y asistido técnicamente por el Fondo de Solidaridad e Inversión Social (FOSIS). Su diseño incorpora criterios de género, diferenciando las estrategias y necesidades de mujeres y hombres que están en el programa.
- **Programa Vínculos**, orientado al apoyo de adultos y adultas mayores vulnerables que viven solos. Se trata de un programa de ejecución municipal y que cuenta con la asistencia técnica del Servicio Nacional del Adulto Mayor (SENAMA). Este Programa desde el año 2007 incorpora criterios de género al considerar las necesidades de las mujeres adultas mayores, como VIF, proyecto de vida y otros.
- **Programa Calle**, orientado al trabajo con adultos que se encuentran en situación de calle. Es un programa ejecutado indistintamente por municipalidades, Gubernaciones Provinciales y ONG's. Su administración y asistencia técnica está a cargo del Ministerio de Desarrollo Social.
- **Programa Chile Crece Contigo** es un sistema de Protección Integral a la Infancia que tiene como Misión acompañar, proteger y apoyar a todos los niñas, niños y sus familias a través de acciones y servicios de carácter universal, focalizando apoyos especiales a los que presentan mayor vulnerabilidad. Desde el año 2007 a la fecha, ha incorporado estrategias para la corresponsabilidad en el cuidado, trabajado en conjunto con UNICEF a través de campañas radiales y gráficas en donde se refuerza la importancia de la participación del padre en la crianza.

#### **Durante el 2011:**

- Se genera el Subsidio al Empleo de la Mujer, con el fin de fomentar la activación e ingreso de mujeres al mundo laboral, mejorando las condiciones del empleo femenino y estimulando su contratación. Este subsidio está diseñado para mujeres de entre 25 y 60 años que pertenezcan al 40 por ciento más vulnerable del país, y que trabajan tanto en forma dependiente como independiente.
- Los Programas de Emprendimiento ejecutados por el Fondo de Solidaridad e Inversión Social (FOSIS) beneficiaron a cerca de 30 mil usuarios. Estos programas buscan mejorar sus capacidades de iniciar y generar nuevos negocios, gracias a una inversión cercana a los 20 mil millones de pesos. La población objetivo de estas intervenciones correspondió principalmente a mujeres jefas de

<sup>3</sup> MINDES

hogar y jóvenes entre 18 y 24 años que se encontraban en situación de pobreza y/o vulnerabilidad social.

- A través de los distintos programas sociales de emprendimiento y trabajo, en el año 2011 se entregaron nuevas oportunidades a 100 mil personas y más de 60 mil familias en situación de pobreza y vulnerabilidad a lo largo del país, para que desarrollaran sus habilidades y mejoraran su calidad de vida. Aquello significó una inversión superior a los 40 mil millones de pesos.
- Se incorporaron cerca de 50 mil nuevas familias al Programa Puente, que atendió en total a casi 100 mil familias durante 2011, lo que significó una inversión superior a los 7 mil millones de pesos.
- Se realizó la campaña de endeudamiento responsable, dirigida a 80 mil familias del Programa Puente, cuyo fin es facilitar el acceso informado de las familias en situación de pobreza a los servicios financieros de calidad y adecuados a sus necesidades.

## **II. Aplicación de los artículos de la Convención**

### **A. Artículos 1 a 4: discriminación e igualdad**

#### ***1. Principio de igualdad de hombres y mujeres ante la Ley***

**8.** Este principio, consagrado como pilar de la Convención, se encuentra establecido en el Capítulo I de la Constitución Política de la República de Chile sobre las Bases de la Institucionalidad, la que en su artículo 1, reconoce expresamente dicho principio como un dato ontológico a la especie humana al establecer que “Las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos”. De este precepto, emerge la obligación del Estado de armonizar toda su legislación en el sentido de concretar la igualdad reconocida (no declarada) como Derecho Humano.

**9.** Desde el año 2006, en armonía con este principio y los artículos 3 y 4 de la Convención, 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:

- a) Ley 20.137<sup>4</sup>, que concede permisos por muerte del cónyuge e hijos/as;
- b) Ley 20.152<sup>5</sup>, que simplificó el cobro de pensiones alimenticias;
- c) Ley 20.166<sup>6</sup>, que otorga a toda mujer trabajadora el derecho a alimentar a su hijo o hija menor de dos años;
- d) Ley 20.239<sup>7</sup>, que libera del impuesto a la renta las compensaciones económicas originadas al término del matrimonio como consecuencia de un procedimiento de divorcio;
- e) Ley 20.255<sup>8</sup>, que consagra la Reforma Previsional;

---

<sup>4</sup> Publicada en el Diario Oficial (DO) con fecha 16 de diciembre de 2006.

<sup>5</sup> Publicada en el DO con fecha el 9 de enero de 2007.

<sup>6</sup> Publicada en el DO con fecha 12 de enero de 2007.

<sup>7</sup> Publicada en el DO con fecha 8 de febrero de 2008.

<sup>8</sup> Publicada en el DO con fecha 17 de marzo de 2008.

- f) Ley 20.279<sup>9</sup>, que reconoce el derecho a salario mínimo a las trabajadoras de casa particular con la progresividad establecida en Ley 20.255;
- g) Ley 20.286<sup>10</sup>, adecua el funcionamiento de la Justicia de Familia, simplificando los trámites del divorcio;
- h) Ley 20.336<sup>11</sup>, que reconoce el derecho a descansar en días festivos a las trabajadoras “puertas adentro”;
- i) Ley 20.340<sup>12</sup>, autoriza a cualquier cónyuge a renegociar deudas respecto de viviendas adquiridas con el respaldo de los programas habitacionales estatales;
- j) Ley 20.348<sup>13</sup>, sobre igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres, la cual incorporó este principio al Código del Trabajo de la República de Chile (CT)<sup>14</sup>;
- k) Ley 20.383<sup>15</sup>, sobre salida de menores de edad de Chile. Si uno de los padres incumple la relación directa y regular con su hijo/a, el otro puede salir del país con éste con autorización judicial;
- l) Ley 20.399<sup>16</sup>, que extiende Derecho a sala cuna al padre trabajador y otros trabajadoras/es, que tengan la tuición de un niño/a menor de dos años;
- m) Ley 20.418<sup>17</sup>, sobre Derechos en materia de regulación de la fertilidad;
- n) Ley N° 20.123<sup>18</sup> sobre Trabajo en Régimen de Subcontratación y Empresas de Servicios Transitorios;
- o) Ley 20.087<sup>19</sup>, donde se establecieron nuevas normas procedimentales para otorgar debida protección a los derechos fundamentales de los trabajadores<sup>20</sup>;
- p) Ley 20.338<sup>21</sup>, que establece el Subsidio al empleo joven;
- q) Ley 20.255<sup>22</sup> de Reforma Previsional;
- r) Ley 20.215<sup>23</sup> otorga descanso a trabajadores del comercio, sector altamente feminizado.

<sup>9</sup> Publicada en el DO con fecha 1 julio de 2008.

<sup>10</sup> Publicada en el DO con fecha 15 septiembre de 2008.

<sup>11</sup> Publicada en el DO con fecha 3 de abril de 2009.

<sup>12</sup> Publicada en el DO con fecha 25 de abril de 2009.

<sup>13</sup> Publicada en el DO con fecha 19 de junio de 2009.

<sup>14</sup> Decreto con Fuerza de Ley N°1 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría del Trabajo; Publicado en el DO con fecha 16 de enero de 2003, “Fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo. Última Modificación de fecha 13 de agosto de 2010, Ley 20.448.

<sup>15</sup> Publicada en el DO con fecha 24 de septiembre de 2009.

<sup>16</sup> Publicada en el DO con fecha 23 de noviembre de 2009.

<sup>17</sup> Publicada en el DO con fecha 28 de enero de 2010.

<sup>18</sup> Publicada en el DO con fecha 16 de octubre de 2006.

<sup>19</sup> Publicada en el DO con fecha 03 de enero de 2006.

<sup>20</sup> Entro en vigor en marzo de 2008. Los derechos fundamentales de los trabajadores incluyen el derecho a la no discriminación, derecho a la dignidad, derecho a la intimidad, derecho a la integridad física y psíquica, derecho a la protección de la vida privada y pública, derecho a la honra personal y familiar, libertad de conciencia y religión, inviolabilidad de las comunicaciones, libertad de opinión, expresión e información, libertad para ejercicio de actividades económicas y derecho de reunión.

<sup>21</sup> Publicada en el DO con fecha 01 de abril de 2009

<sup>22</sup> Publicada en el DO con fecha 17 de marzo de 2008

<sup>23</sup> Publicada en el DO con fecha 14 de septiembre de 2007

- s) Ley N° 20.480<sup>24</sup>, Ministerio de Justicia. “Modifica el Código Penal y la Ley 20.066 sobre violencia intrafamiliar, estableciendo el “FEMICIDIO”, aumentando las penas aplicables a este delito y reformando las normas de parricidio;
- t) Ley 20.507<sup>25</sup>, Ministerio del Interior y Seguridad pública. “Tipifica el delito de tráfico de niños y personas adultas y establece normas para su prevención y más efectiva persecución criminal;
- u) Ley 20.533<sup>26</sup>, Ministerio de Salud. “Modifica el Código Sanitario, con el objeto de facultar a las matronas para recetar anticonceptivos;
- v) Ley 20.545<sup>27</sup>, Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. “Modifica las normas de protección a la maternidad, e incorpora el permiso de postnatal parental”

### **Marco Institucional contra la Discriminación**

**10.** La Constitución, en su Capítulo II, De los derechos y deberes constitucionales, reitera el principio contra la discriminación arbitraria, al consagrar en el número 2 de su artículo 19 lo siguiente: “(...) La Constitución asegura a todas las personas: 2º. 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 autoridad alguna podrán establecer diferencias arbitrarias (...)”.

**11.** En armonía con el precepto de la Constitución, el CT regula expresamente los actos discriminatorios en sus artículos 2 y 194 los cuales prescriben:

**a)** Artículo 2: “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”;

**b)** Artículo 194, párrafo 4: “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”<sup>28</sup>.

**12.** A raíz del principio de no discriminación, reconocido y garantizado por la Constitución y el CT, fue aprobada en el año 2006, una importante modificación a este último mediante la dictación de la Ley 20.123<sup>29</sup> que garantizó la no discriminación entre las/os trabajadoras/es tanto contratadas/os como subcontratadas/os, incluyendo beneficios de protección a la maternidad. Más

<sup>24</sup> Publicada en el DO con fecha 18 de diciembre de 2010

<sup>25</sup> Publicada en DO con fecha 08 de abril de 2011

<sup>26</sup> Publicada en DO con fecha 13 de septiembre de 2011

<sup>27</sup> Publicada en DO con fecha 17 de octubre de 2011

<sup>28</sup> Inciso incorporado en virtud de la Ley 19.591, publicada en el DO con fecha 9 de noviembre de 1998.

<sup>29</sup> Publicada en el DO con fecha 16 de octubre de 2006.

aún, en el año 2009, la Ley 20348 incorporó al CT la igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres, según se detalla más adelante.

Un avance sustancial en la materia, lo constituye la Ley N°20.609, que “establece medidas contra la discriminación, publicada el 24 de julio de 2009, cuyo objetivo fundamental es instaurar un mecanismo judicial que permita restablecer eficazmente el imperio del derecho toda vez que se cometa un acto de discriminación arbitraria” (artículo 1°).

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

En el Título II de esta ley, artículos 3° a 14, se regula la “acción de no discriminación arbitraria”. El tribunal competente para conocer de esta acción es, a elección del demandante, el juez de letras de su domicilio o el del domicilio del presunto responsable de la acción u omisión discriminatoria (artículo 3°).

Cualquier persona lesionada en su derecho a no ser discriminada podrá interponer esta acción, o bien, hacerlo mediante su representante legal o por quien tenga de hecho el cuidado personal o la educación del afectado (artículo 4 inciso primero). En los casos en que la persona que ha sido objeto de discriminación, se encuentre imposibilitado de ejercer la acción y carezca de representantes legales o personas que lo tengan bajo su cuidado o educación, o cuando, aun teniéndolos, éstos se encuentren también impedidos de deducirla, la acción podrá ser interpuesta por cualquier persona.

Si la acción en definitiva es acogida, el Tribunal dejará sin efecto el acto discriminatorio y dispondrá que no sea reiterado u ordenará que se realice el acto omitido, fijando, en este último caso, un plazo perentorio prudencial para cumplir con lo dispuesto. Podrá también adoptar las demás providencias que juzgue necesarias para restablecer el imperio del derecho y asegurar la debida protección del afectado. Adicionalmente, el tribunal deberá aplicar una multa cinco a cincuenta unidades tributarias mensuales, a beneficio fiscal, a las personas directamente responsables del acto u omisión discriminatorio (artículo 12).

Por último, en estos últimos años, el Gobierno del Presidente Sebastián Piñera ha presentado una serie de iniciativas legales, que persiguen alcanzar la igualdad y el debido reconocimiento de los distintos tipos de familias existentes de la sociedad, y al interior de éstas, entre sus miembros, especialmente, en los casos de ruptura de la vida en pareja, cuando la mujer es normalmente la que queda al cuidado de los hijos.

Entre estas iniciativas destacamos (i) el proyecto de ley N°7.873, que Crea el Acuerdo de Vida en Pareja; (ii) el proyecto de ley refundido, correspondiente a los boletines N°s 5.917-18 y 7.007-18, que Introduce modificaciones al Código Civil en materia de cuidado personal; (iii) el proyecto de ley N°7.765, Respecto de comunicación de órdenes de apremio, en el contexto del sistema de cumplimiento de alimentos (iv) El proyecto de ley N° 7567, que modifica las normas sobre sociedad conyugal. A continuación, hacemos una referencia al objeto de cada uno de estos proyectos y sus principales características:

- (i) El proyecto de ley N°7.873, que Crea el Acuerdo de Vida en Pareja. Ingresó al Congreso de la República, por Mensaje del Presidente, el 8 de agosto de 2011. Su objeto es resguardar los derechos patrimoniales y sucesorios de las parejas, heterosexuales u homosexuales, que no quieran o no puedan contraer matrimonio, por medio de un contrato que persigue dichos fines. De esta forma, se regulan y protegen las uniones de hecho, reconociéndolas como una forma de expresión de las familias en Chile, sin atender al hecho de que no den o no puedan dar lugar a la procreación.

Sobre el particular, el Mensaje del proyecto de Ley dice: “la decisión de nuestro gobierno de regular las convivencias de hecho entre parejas, tanto de distinto como del mismo sexo, corresponde al cumplimiento de un compromiso explícito que asumimos con la ciudadanía durante la pasada campaña presidencial”. Este consistía en ocuparse de los dos millones de chilenos que conviven en pareja sin estar casados y protegerlos en sus derechos de acceso a la salud, a la previsión, a la herencia y a otros beneficios sociales, removiendo los obstáculos que hoy les impiden ese acceso y las discriminaciones existentes, de forma de constituir una sociedad inclusiva y acogedora y no excluyente y castigadora”.

- (ii) El proyecto de ley refundido, correspondiente a los boletines Nros. 5.917-18 y 7.007-18, que Introduce modificaciones al Código Civil en materia de cuidado personal. El proyecto de ley se inició por moción de un grupo de diputados y actualmente se encuentra en segundo trámite constitucional del Senado.

Por medio de este proyecto de ley, se crea la institución del cuidado personal compartido, el que puede ser convenido de mutuo acuerdo por el padre y la madre. Mediante indicación del Ejecutivo, se define como cuidado personal compartido: “un régimen de vida que procura estimular la corresponsabilidad de ambos padres que viven separados, en la crianza y educación de los hijos comunes, mediante un sistema de residencia que asegure su adecuada estabilidad y continuidad.”

Los objetivos de la Indicación presentada por el Ejecutivo son: (i) permitir que padre y madre puedan acordar compartir el cuidado personal de sus hijos; (ii) entregar estabilidad a los menores cuando sus padres viven separados, y (iii) velar por el interés superior del niño.

Además, por indicación de algunos senadores<sup>30</sup>, se incorpora al inciso segundo del artículo 223 del Código Civil la siguiente frase: “Es deber de ambos padres cuidar y proteger a su hijo o hija, mantener una relación parental sana y cercana, y velar por la protección de sus derechos, en especial, por su integridad física y psíquica.”. Esta última indicación, se encarga también de señalar que “Ambos padres ejercerán la responsabilidad parental de su hijo o hija no emancipado conforme a los principios de igualdad parental y corresponsabilidad, procurando, asimismo, conciliar la vida familiar y laboral.”

- (iii) Proyecto de ley N°7.765, Respecto de comunicación de órdenes de apremio, en el contexto del procedimiento de cumplimiento de los alimentos decretados judicialmente.

El 6 de julio de 2011, ingresó al Congreso de la República, a través del Senado, el proyecto de ley de la referencia por moción de cinco senadores<sup>31</sup>.

Su propósito inicial era establecer el deber de la policía, de registrar las órdenes de apremio y su suspensión, dispuestas por los tribunales de Familia, con el objetivo de evitar que tras

<sup>30</sup> Senadores señora Alvear y señor Walker, don Patricio.

<sup>31</sup> Soledad Alvear, Francisco Chahuán, Alberto Espina y Hernán Larraín

el diligenciamiento por la respectiva unidad policial, de la orden de apremio despachada en contra del alimentante incumplidor, sin obtener resultados positivos, esta sea devuelta al tribunal, y pierda su eficacia, por no constar en un registro.

En sesión de la Comisión de Constitución, Legislación, Justicia y Reglamento del Senado, de 27 de diciembre de 2011, la Presidenta de la comisión<sup>32</sup>, tras oír los planteamientos expuestos por los jueces y académicos, propuso aprobar esta iniciativa legal sólo en general y abrir un período de indicaciones para discutirlo con otras enmiendas que pudieran introducirse a la Ley N°14.908, con el objeto perfeccionar, en general, el sistema de cumplimiento de alimentos. El 17 de enero de 2012, la Sala del Senado aprobó en general el Proyecto de Ley y abrió un plazo para presentar indicaciones.

El 2 de abril de 2012, el Ejecutivo presentó una indicación cuyo objeto es perfeccionar el sistema de cumplimiento de alimentos. En la misma línea, algunos parlamentarios presentaron también sus indicaciones, siendo todas ellas refundidas, las que actualmente se encuentran siendo estudiadas en el seno de la Comisión de Constitución, Legislación, Justicia y Reglamento del Senado.

Las indicaciones presentadas por el Ejecutivo tienen como objeto reforzar la etapa declarativa del procedimiento de alimentos, estableciendo la retención de la pensión por parte del empleador como regla general. Con ello, se evita que el pago sea realizado solo a voluntad del alimentante. Además, se incluye dentro de esta modalidad a los trabajadores independientes y a quienes reciben pensiones. Respecto de la etapa de cumplimiento, se establece el procedimiento que debe seguirse para la imposición de una orden de apremio, así como la coordinación entre tribunales y las policías.

- (iv) Proyecto de ley que modifica las normas de la sociedad conyugal. Actualmente se encuentra con suma urgencia, en primer trámite constitucional. Fue aprobado por la Comisión de Familia y está siendo votado en la Comisión de Constitución.

### **Principios**

El proyecto de ley se basa en tres principios: (i) igualdad ante la ley de marido y mujer, (ii) plena capacidad de ambos cónyuges –marido y mujer son plenamente capaces- y (iii) protección económica del cónyuge que se ha dedicado al cuidado de los hijos o del hogar o que ha trabajado no remuneradamente en menor medida de lo que hubiese querido o podido por estas causas. Este proyecto de ley introduce además modificaciones al Código de Comercio<sup>33</sup>, al Código Procesal Penal (artículo 34), a la Ley N°18.196 sobre Normas Complementarias de Administración Financiera y de Incidencia Presupuestaria (artículo 41), y al Código de Minería (artículo 24). Considerando entonces una reforma integral en

---

<sup>32</sup> Doña Soledad Alvear.

<sup>33</sup> (Derógase el artículo 14. Derógase el artículo 16. En el artículo 22, introdúcense las siguientes modificaciones:

Reemplázase en el número 1° la frase "marido alguna responsabilidad a favor de la mujer" por "cónyuge administrador de la sociedad conyugal a favor del otro".

Reemplázase en el número 2° la palabra "marido" por la frase "cónyuge administrador" y la frase "a su mujer divorciada o separada de bienes" por "al otro cónyuge divorciado, separado judicialmente o separado de bienes".

En el artículo 23, elimínese la palabra "marido".

En el artículo 338, elimínese la frase "y la mujer casada" y la palabra "marido".

En el artículo 349, introdúcense las siguientes modificaciones:

En el inciso segundo, elimínese la frase "y la mujer casada que no esté totalmente separada de bienes, y reemplázase la palabra "necesitan" por "necesita".

En el inciso tercero, elimínese la frase "y la mujer casada por su marido".

Reemplázase en el artículo 556, la frase "de un diligente padre de familia" por "de una persona diligente emplea ordinariamente en sus negocios propios".)

el ordenamiento jurídico nacional en orden a cumplir adecuadamente el compromiso de reformar la legislación nacional en pro de la igualdad ante la ley.

## **Objetivos principales**

### 1. Reconocer la plena capacidad de la mujer de desempeñar funciones y la igualdad de derechos y oportunidades respecto del hombre, reconocida en nuestra Constitución.

Para esto, se faculta a la mujer casada bajo sociedad conyugal para administrar la sociedad conyugal y sus bienes propios, derechos que hoy no tiene.

1.1 Respecto de la administración de la sociedad conyugal: se elimina la concepción del marido como el jefe de la sociedad conyugal y ésta podrá ser administrada por marido o mujer, a elección de ellos.

Solo a falta de acuerdo, la administración será ejercida conjuntamente entre ambos.

1.2 Respecto de los bienes propios: que cada uno de los cónyuges administre sus bienes propios, eliminando la administración que hoy tiene el marido de los de la mujer.

### 2. Dejar a la sociedad conyugal como régimen legal matrimonial supletorio

2.1 Es un régimen que reconoce el valor que significa -para el matrimonio y para el desarrollo profesional del otro cónyuge- el aporte de quién más tiempo destina al cuidado de los hijos y del hogar.

2.2 Es un régimen que protege a ese cónyuge que más tiempo ha dedicado al cuidado de los hijos y del hogar (que es por lo general es la mujer), mediante el derecho a la mitad de lo ganado durante el matrimonio.

### 3. Mantener las protecciones a la mujer:

El proyecto de ley protege a la mujer porque:

- 1- Faculta a la mujer a administrar la sociedad conyugal.
- 2- Faculta a la mujer a administrar sus bienes propios.
- 3- Aumenta la cantidad de bienes propios y que por lo tanto administra, ya que el actual haber relativo pasa a ser propio y administrado por cada cónyuge separadamente.
- 4- Se mantiene como única titular del patrimonio reservado, en caso de administración del marido.
- 5- Se establece la administración extraordinaria provisoria en caso de ausencia o incapacidad del cónyuge administrador, a fin de que se pueda disponer de bienes para satisfacer las necesidades de la familia.

Todas estas facultades (salvo la existencia del patrimonio reservado) son para el cónyuge no administrador o administrador en su caso, por lo que el marido también las tiene. Esto, en cuanto el proyecto siempre vela por la igualdad de derechos entre ambos, pero protegiendo a quién más tiempo ha dedicado al cuidado de los hijos y del hogar.

### 4. Aumentar los bienes que administra cada cónyuge: se elimina el haber relativo de la sociedad conyugal (el dinero o bienes muebles que tienen antes del matrimonio o que adquieren a título gratuito durante su vigencia, entre otros), pasando los bienes que lo componen a ser propios de cada cónyuge y así administrados por ellos y no exclusivamente por el marido, como es en la actual legislación.

5. Facultar al cónyuge no administrador a disponer de bienes en caso de urgencia: en caso de ausencia o incapacidad del administrador, el cónyuge no administrador pueda disponer de bienes para cubrir las necesidades de la familia común, mediante la administración extraordinaria provisorio.

**Contenido específico:**

1. Administración de la sociedad conyugal por cualquiera de los cónyuges y administración conjunta subsidiaria

- 1.1 Marido y mujer pueden elegir de común acuerdo quién administra la sociedad conyugal.
- 1.2 A falta de acuerdo, la administración se ejercerá de forma conjunta por ambos cónyuges.
- 1.3 El acuerdo se puede convenir antes, durante o después de la celebración del matrimonio.
  - 1.3.1 Al momento de la celebración del matrimonio: mediante acta extendida ante el Oficial del Registro Civil, subinscrita al margen de la respectiva inscripción matrimonial.
  - 1.3.2 Antes y después de la celebración del matrimonio: mediante escritura pública subinscrita al margen de la respectiva inscripción matrimonial, dentro de los treinta días siguientes a su otorgamiento.
- 1.4 También se puede cambiar de administrador mediante resolución judicial en caso de mala administración del cónyuge administrador. Esta sentencia también se debe subinscribir.

2. Administración de los bienes propios por cada cónyuge

- 2.1 Marido y mujer administran cada uno sus bienes propios, eliminando la facultad del marido de administrar los de la mujer, como la casa u otro inmueble que tengan antes de casarse o hereden durante el matrimonio (o reciban a cualquier otro título gratuito).
- 2.2 Los frutos de estos bienes pasan a ser parte del patrimonio de la sociedad conyugal y durante el matrimonio contribuyen a la mantención de la familia, por lo que se establece como causal de separación judicial de bienes la mala administración de los bienes propios por parte del cónyuge administrador.

3. Abolición del haber relativo de la sociedad conyugal

Los bienes de este haber pasan a ser bienes propios de cada cónyuge y administrados por su dueño, dejando de estar la administración de los mismos radicada en el marido (o cónyuge administrador). Así, cada uno administra los dineros u otros bienes muebles que tenga antes de casarse o hereden durante el matrimonio (o lo reciban a cualquier otro título gratuito).

4. Abolición de las recompensas del haber relativo

Se eliminan las recompensas de los bienes del haber relativo –ya que éste deja de existir- pero se mantienen aquellas recompensas originadas por otro concepto: aquellas que los cónyuges deben a la sociedad, recompensas que la sociedad debe a los cónyuges (salvo los bienes del haber relativo) y las recompensas de los cónyuges entre sí.

5. La mujer no administradora de la sociedad es titular del patrimonio reservado

A fin de que la mujer no administradora pueda administrar libre e independientemente lo que gane fruto de su trabajo, tendrá patrimonio reservado. Si la mujer pasa a ser la

administradora de la sociedad, pasará a tener un crédito a su favor, que será exigible al momento de disolverse la sociedad.

6. Facultad de administración provisoria de la sociedad conyugal
  - 6.1 Si el cónyuge administrador (i) se encuentra ausente (se desconoce su paradero o ha dejado de comunicarse con su familia originando perjuicios a ella o a terceros) o (ii) sea incapaz: el otro cónyuge, con la sola autorización judicial, asume la administración provisoria de la sociedad conyugal, previo otorgamiento de garantía real o personal, a fin de que pueda disponer de bienes para satisfacer las necesidades de la familia común.
  - 6.2 En caso de solicitar la administración provisoria y disponer de los bienes sociales de mala fe –sin que realmente existan las causales que la justifica-, el cónyuge debe restituir doblados los bienes de que hubiese dispuesto.
  - 6.3 Esta administración provisoria debe subscribirse al margen de la respectiva inscripción matrimonial.
7. Derogación del requisito de solicitar autorización al juez en la administración extraordinaria
  - 7.1 Aquel de los cónyuges que tenga la administración extraordinaria de la sociedad conyugal podrá ejecutar por sí solo los actos para cuya legalidad el cónyuge administrador ordinario necesitaba consentimiento del cónyuge no administrador.
  - 7.2 La exigencia de autorización por parte del juez se mantiene para la disposición de los bienes propios del otro cónyuge.
  - 7.3 Si esta facultad es ejercida de mala fe para perjudicar al otro cónyuge, se debe restituir doblados los bienes de que se hubiese dispuesto.
8. Inclusión del cónyuge no administrador como titular de la acción de separación total de bienes

El cónyuge no administrador –marido o mujer- podrá pedir la separación de bienes en caso de mala administración de la sociedad conyugal por parte del otro, facultad que deja de estar radicada exclusivamente en la mujer (ya que ella puede ahora administrar la sociedad).

## **Instituciones, programas mecanismos e instrumentos antidiscriminatorios del Estado de Chile**

**13.** En el ámbito institucional, destaca el papel que ha cumplido el SERNAM al ser la principal institución del Estado en materia de promoción y difusión de los derechos de las mujeres y búsqueda de la igualdad de sus derechos en la sociedad<sup>34</sup>. En este sentido, el SERNAM ha procurado, desde su creación en el año 1991, incorporar la dimensión de género en el conjunto de las políticas del Estado mediante un conjunto de instrumentos de carácter político institucional y/o gestión. Desde su creación a la fecha se han elaborado e implementado 3 Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres; dos Agendas de Género<sup>35</sup> Gubernamentales; se constituyó el Consejo de Ministros y Ministras por la Igualdad de Oportunidades; se constituyeron las

<sup>34</sup> El artículo 2° de la Ley 19.023 que crea el SERNAM, indica expresamente en su *Artículo 2°*. que: “El Servicio Nacional de la Mujer es el organismo encargado de colaborar con el Ejecutivo en el estudio y proposición de planes generales y medidas conducentes a que la mujer goce de igualdad de derechos y oportunidades respecto del hombre, en el proceso de desarrollo político, social, económico y cultural del país, respetando la naturaleza y especificidad de la mujer que emana de la diversidad natural de los sexos, incluida su adecuada proyección a las relaciones de la familia.”

<sup>35</sup> La Agenda de Género constituye un instrumento político y técnico que establece prioridades y compromisos para avanzar en materia de equidad entre mujeres y hombres, eliminando las discriminaciones aún existentes en la sociedad chilena en contra de las mujeres chilenas, de acuerdo al marco normativo nacional e internacional.

Comisiones Regionales de Igualdad de Oportunidades (Comisiones PRIO); se ha creado e implementado un instrumentos de gestión institucional (PMG de Género) que permite incorporar perspectiva de género en las políticas públicas de un gran número de servicios públicos (174 al año 2011). Se ha avanzado en la definición de compromisos ministeriales y regionales anuales, cada vez más precisos y estratégicos que debe alcanzar cada repartición pública para aportar a la consecución de la agenda de gobierno; y se han establecido Mesas Institucionales de Género en la mayoría de sectores y servicios públicos.

14. Hasta ahora este mecanismo institucional no ha incorporado de manera transversal y permanente la discriminación de género como parte de su quehacer.

### **Programas, mecanismos e instrumentos antidiscriminatorios del Estado de Chile**

15. El *Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres (PIO)*, como instrumento marco para incorporar la Igualdad de Género en el conjunto de Políticas Públicas en Chile. El primer Plan de Igualdad fue elaborado el año 1994. Para el período 2006-2010 se elabora e implementa un nuevo *Plan de Igualdad* entre Mujeres y Hombres que permitió al SERNAM impulsar la coordinación de políticas públicas sectoriales, el desarrollo de programas específicos, y el trabajo a nivel regional. Hoy está implementándose el tercer plan de Igualdad del período 2011 – 2020.

16. *El Consejo de Ministros para la Igualdad de Oportunidades (CMIO)*<sup>36</sup> Fue creado el año 2000, ratificado para el período presidencial 2006/2010 y ratificado por el Presidente Piñera el año 2011 para el periodo 2011/2014. La convocatoria a este Consejo recae en la Presidencia de la República y su coordinación ejecutiva está a cargo de SERNAM.

El *Consejo de Ministros/as* representa una instancia transversal y de alto nivel político abocada a lograr la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en nuestro país. Es un espacio de reflexión con capacidad de decisión sobre los diversos sectores del Estado.

El Consejo se reúne 1 o 2 veces al año, con presencia del Presidente, para evaluar y dar cuenta del avance de los distintos sectores en políticas de igualdad de oportunidades.

*Agenda de Género*: es un Instrumento de carácter político que sitúa al Género como prioridad política en la agenda de gobierno. Tiene carácter político-técnico y señala las prioridades del gobierno en materia de género. Identifica las inequidades de género más importantes y orienta la acción de los sectores en esta materia. La Agenda de Género es de responsabilidad compartida por el conjunto de la administración pública para el logro de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Constituye un mandato para los Ministerios y Servicios. La primera Agenda de Género se elaboró e implemento para el periodo presidencial 2006/2010 y actualmente se está implementando la Agenda de Género para el periodo 2011/2014.

*Compromisos Ministeriales de Género*: son formulados año a año por cada sector y su principal marco de referencia es el Plan de Igualdad de Oportunidades y la Agenda de Género del Gobierno.

Son una parte importante de la puesta en marcha de las políticas públicas de igualdad de oportunidades; son orientaciones dirigidas a fijar políticas y decisiones cuya finalidad es garantizar

---

<sup>36</sup> El Consejo de Ministros para la Igualdad de Oportunidades fue creado por Instructivo Presidencial N°15 de fecha 24 de agosto de 2000, y es encabezado por el Consejo de Ministros y Ministras, que representa una instancia transversal y de alto nivel político abocado a lograr la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

la igualdad de oportunidades y la equidad de género en las políticas del sector; involucran y comprometen a todo el sector, lo que incluye a sus servicios dependientes, que formulen o no PMG Sistema Equidad de Género; apuntan a políticas globales y sustantivas más que a acciones aisladas. No obstante, deben ser lo suficientemente concretos para permitir su medición y constatar su evolución. Deben formar parte de la Agenda Política del Sector y tener un referente presupuestario que permita su implementación.

**17.** El *Programa de Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género (BPL)*, iniciado el año 2006, desarrollado por el SERNAM, tiene por objeto mejorar la participación y la posición de las mujeres en el mercado de trabajo. Su base es el compromiso político de los actores nacionales de gobierno, de trabajadores y trabajadoras, de empleadores y empleadoras, por una sociedad cuyo principio y fin último sea el desarrollo humano de todos sus ciudadanos y ciudadanas en condiciones de equidad. De éste nace el *Código de Buenas Prácticas Laborales y no Discriminación para la Administración del Estado* de la SEGEOB, y que será desarrollado más adelante.

El programa de BPL con Equidad de Género es un aporte a las políticas de igualdad que tienen por objetivo contribuir a eliminar las prácticas discriminatorias por razón de sexo, que se reproducen en las relaciones laborales al interior de las empresas, servicios públicos y organizaciones. Los objetivos del programa son:

- a) Aumentar la participación laboral femenina de calidad creando más y mejores oportunidades.
- b) Promover Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género en las empresas, generando las condiciones adecuadas para que más mujeres se incorporen a la fuerza de trabajo.
- c) Promover a la conciliación vida laboral, familiar y personal para hombres y mujeres en una lógica de co-responsabilidad.

**I. Equidad de Género en el empleo en empresas, Modelo IGUALA.** Desde el año 2007 hasta el año 2012, se ha trabajado con un grupo de grandes empresas, tanto públicas como privadas (más de 100 convenios a lo largo del país), para crear modelos de referencia de prácticas de equidad de género en el empleo, mediante la instalación voluntaria de acciones, planes o programa de BPL con Equidad de Género, en particular en los ámbitos de Procesos de Reclutamiento y selección; desarrollo de carrera y acceso a la capacitación; Representación equilibrada entre mujeres y hombres en los cargos de jefatura y de responsabilidad directiva; Condiciones de trabajo; Protección de los derechos de la maternidad y responsabilidades parentales; Conciliación de responsabilidades laborales con obligaciones familiares; prevención y sanción del acoso laboral y/o sexual en el trabajo; todas desde una perspectiva de derechos laborales y responsabilidad social empresarial.

**II. Norma Chilena NCh 3262 “Sistemas de Gestión – Gestión de Igualdad de Género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal.”**

En el mes de abril del año 2011, SERNAM; solicitó al Instituto Nacional de Normalización (INN), el desarrollo e implementación de una “Norma chilena de equidad de género con énfasis en conciliación vida laboral, familiar y personal en lógica de co-responsabilidad” (Nch3262.a.2011), proceso que requirió de una consulta pública y del trabajo conjunto con una serie de entidades que colaboraron y participaron del proceso de redacción de la norma.

El 2 de marzo de 2012, esta norma fue aprobada por el Consejo del Instituto Nacional de Normalización y se denominó NCh 3262-2012 “Sistemas de Gestión – Gestión de Igualdad de Género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal”.

A esta Norma podrán postular diferentes organizaciones (Pymes, Servicios Públicos, Empresas grandes y medianas, Municipios y ONG's) y tiene como foco provocar un cambio en la gestión de Recursos Humanos de las organizaciones, incorporando las temáticas indicadas en su nombre y otras asociadas a la igualdad de oportunidades y equidad de género.

Asociado a esta Norma, se ha diseñado el “Sello IGUALA CONCOLIACIÓN vida laboral, familiar y personal”, distinción que entregará el Servicio Nacional de la Mujer, a todas aquellas organizaciones que se certifiquen en dicha Norma.

La NCh3262-2012, define lo que una organización hace para gestionar sus procesos o sus actividades con el fin de incorporar la igualdad de género de manera sostenible en la cultura de la organización y sus procesos de gestión de recursos humanos; así como también integrar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de sus trabajadores (as) en una lógica de corresponsabilidad. Con esto, las organizaciones podrán mejorar la satisfacción de su personal y realizar el mejoramiento continuo de su desempeño en función de sus objetivos.

Esta Norma establece los requisitos que debe cumplir un sistema de gestión de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal, que facilite a la organización mejorar su eficacia y promover un mayor bienestar para su personal.

La Norma es aplicable a una organización de cualquier tamaño y actividad que desee:

- Mejorar la capacidad de la organización para atraer y retener a los(as) mejores trabajadores (as).
- Mejorar el desempeño del personal, incrementando de paso la productividad de la organización.
- Crear y mantener una posición de vanguardia e innovación en su sector.
- Demostrar su compromiso con los principios internacionales de igualdad de derechos y de oportunidades para mujeres y hombres.
- Promover el valor de los equipos mixtos y su impacto en la cultura organizacional.
- Demostrar su conformidad con esta norma buscando la certificación y registro de su sistema de gestión de la igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal, por parte de un organismo de certificación de sistemas.

La organización, durante su proceso de implementación de la Norma, deberá abordar las siguientes brechas entre mujeres y hombres:

- Participación laboral.
- Participación en cargos de jefatura y toma de decisión.
- Participación en puestos no tradicionales a su género.
- Uso de medidas de conciliación.
- Compensaciones

Además la organización deberá determinar y gestionar el ambiente de trabajo necesario para lograr la conformidad con los requisitos del sistema.

La Norma “NCh 3262 Sistemas de gestión – Gestión de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal” es un instrumento de gestión de calidad, de carácter público – desarrollado por el organismo técnico que fomenta la elaboración y uso de normas chilenas- reconocido y validado internacionalmente, que certificará a todo tipo de organización como entidad que promueve la igualdad de oportunidades en su ambiente laboral.

En este caso, la participación de SERNAM es externa, mandatando al Instituto Nacional de Normalización para la elaboración del documento, lo que se hizo conforme al procedimiento establecido en NCh1 Normas Chilenas NCh – Definiciones y procedimiento para su estudio y mantención, el cual especifica etapas de elaboración de la Norma. Una vez en vigencia, la Norma opera de forma independiente.

Para realizar lo anterior en la Pequeña y Mediana Industria, Pyme y el Programa de Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género, está trabajando en la implementación de una Plataforma Web dirigida a las Pyme, para sensibilizar en la temática de género y difundir los beneficios que obtienen las empresas, sin importar su tamaño, cuando incorporan BPL con equidad de género en su gestión. Dicha Plataforma estará operativa durante el segundo semestre de 2012.

Respecto a la cantidad de organizaciones que inicialmente están en mejores condiciones para optar a la certificación en esta Norma, podemos mencionar a las que ya pasaron por el Modelo Antecedente Iguala 80 empresas medianas y grandes, entre públicas y privadas, 37 reconocidas el 2010 y 43 el año 2012.

### **III. *Convenio con sectores productivos***

Asimismo, como parte de los énfasis de gestión y la nueva estructura organizacional, se propicia el trabajo conjunto del Programa con las otras áreas y líneas de trabajo del Área Mujer, Trabajo y Participación de la cual forma parte. Por ello, a partir de que se observe la demanda de empleo de los sectores productivos a nivel nacional, regional y local, se trabaja en acuerdos para generar condiciones que permitan promover la inserción laboral y permanencia de mujeres en condiciones de equidad y en puestos de trabajo de calidad de acuerdo a lo que requiere el mercado laboral.

Se han suscrito convenios con la Confederación de la Producción y el Comercio (CPC) y sus gremios asociados, esto es: Cámara Chilena de la Construcción (CChC); Cámara Nacional de Comercio, Servicios y Turismo (CNC); Sociedad Nacional de Minería (SONAMI); Sociedad de Fomento Fabril (SOFOFA); Sociedad Nacional de Agricultura (SNA) y la Asociación Nacional de Bancos e Instituciones Financieras. Además convenios con la Confederación Gremial Nacional Unida de la Mediana, Pequeña, Microindustria, Servicios y Artesanos de Chile (CONUPIA) y con la Cámara de Comercio Chileno Española (CAMACOES).

Estos convenios están enfocadas a “realizar acciones en forma conjunta, actuando coordinada, cooperativa y complementariamente en ellas; preferentemente en los ámbitos de difusión y promoción de la equidad de género en actividades productivas; la igualdad de oportunidades y de trato para mujeres y hombres; y la necesidad de avanzar en la conciliación de las responsabilidades laborales y familiares y en la promoción de buenas prácticas de responsabilidad social empresarial en el contexto laboral, para la promoción de la inserción laboral femenina”.

A nivel regional también se han establecido acuerdos que se implementarán de acuerdo a la pertinencia regional.

### **IV. *Cómo enfrentar la segmentación ocupacional de género.***

Otra línea de acción desde el programa BPL es enfrentar la brecha de segmentación ocupacional de género, fuertemente caracterizada en Chile por tres elementos: las mujeres no se emplean mayoritariamente en sectores tradicionalmente definidos como “masculinos”, no estudian para ello y cuando se insertan, les es difícil desarrollar carrera.

Con el fin de demostrar el valor que las mujeres aportan a las compañías a su trabajo, a la vez que dar cuenta de las capacidades y talento presente en las mismas para desarrollar cualquier tipo de tarea, se ha diseñado un piloto denominado “Riqueza de Mujer, agregando valor a la industria minera y eléctrica de Chile”, que tiene por objetivo capacitar a mujeres para insertarse en dichas industrias, a través de una virtuosa forma que aprovecha el potencial femenino y soluciona a su vez, la escasez de mano de obra calificada para la demanda de ciertos cargos críticos identificados en el sector minero y eléctrico chileno, situación que hoy encarece la implementación de sus proyectos de inversión.

**18.** El *Programa de Mejoramiento de la Gestión* (PMG)<sup>37</sup>. Forma parte del Sistema de Evaluación y Control de Gestión del gobierno central, contribuyendo con la implementación de sistemas de gestión con el fin de mejorar la gestión pública especialmente la provisión de bienes y servicios a la ciudadanía, con énfasis en el mejoramiento de la calidad del gasto público. El PMG cuenta con 5 sistemas, entre los cuales destaca el Sistema Equidad de Género cuyo objetivo es “Disminuir las inequidades, brechas y/o barreras entre hombres y mujeres con el fin de avanzar en mejorar los niveles de igualdad de oportunidades y la equidad de género en la provisión de bienes y servicios públicos”. Entre los años 2006 y 2010, alrededor del 87% de los servicios públicos han comprometido el Sistema Enfoque de Género<sup>38</sup>. En el año 2012, 171 (85,1%) servicios públicos implementaron el Sistema Equidad<sup>39</sup> de Género. La baja de cantidad de servicios que realizan PMG, se debe a que algunos de ellos han sido eximidos.

Al año 2014, de acuerdo a lo planificado por la Dirección de Presupuestos, se eliminarían todos los sistemas del PMG, centrando la evaluación de la gestión pública y el incentivo monetario asociado, en el cumplimiento de indicadores y metas de desempeño institucional.

Incorporar el Enfoque de Género en la gestión pública ha contribuido a actualizar, adaptar y mejorar las políticas públicas en función de la nueva realidad y de los cambios atribuibles al comportamiento de hombres y mujeres. Ha sido un motor de avance en la modernización de la gestión pública y un factor de mejora de la calidad de los bienes y servicios que entrega el Estado, lo que ha permitido:

- Mejorar de contenidos de bienes y servicios, teniendo en cuenta nuevas realidades y nuevas formas de comportamientos de hombres y mujeres en diversos sectores.
- Mejorar el diseño metodológico de planes, programas y proyectos: poniendo como centro al usuario y sus particularidades - hombres y mujeres-, ya que define como norte el objetivo o problema que busca resolver la política pública.
- Mejorar la intersectorialidad de la política pública, ya que permite develar el problema que origina la intervención pública, centrado en la persona y sus características particulares, desde una mirada multicausal. Lo que origina la intervención de uno o más servicios de manera coordinada.
- Aportar en la obtención de reformas legales de calidad y modificar normativas obsoletas.

---

<sup>37</sup> El PMG es un instrumento de evaluación y control de gestión creado en el contexto de la reforma de modernización de la gestión pública mediante la Ley 19.553 publicada en el DO de fecha 4 de febrero de 1998.

<sup>38</sup> El sistema Enfoque de Género centraba el interés en los procesos de gestión.

<sup>39</sup> El Sistema Equidad de Género centra el interés en el resultado, en los cambios que produce en la situación/condición de la mujer con el objetivo de ir acortando/cerrando brechas de inequidades de género.

- Tener información actualizada, lo que permite contar diagnósticos sectoriales renovados.
- Optimizar recursos al evitar la duplicidad de esfuerzos de diversos organismos del estado, ya que ayuda a enfrentar los problemas desde un enfoque integral, generando procesos sinérgicos, en vez de hacerlo a través de iniciativas paralelas.
- Mejorar la atención ciudadana al promover instancias de diálogo que recogen las diversas expectativas de la ciudadanía, lo que permite adecuar la modalidad de entrega de bienes y servicios en función de las necesidades de sus usuarios y usuarias de manera directa y oportuna.
- Mejorar la visión estratégica de los bienes y servicios que entrega la institución al acercarlos a las personas –hombres y mujeres– y abordarlos desde la perspectiva de misión y objetivos institucionales.

Al año 2011, un total de 174 Servicios implementaron el Sistema de Enfoque y Sistema de Equidad de Género del PMG. Algunos de sus principales avances sectoriales obtenidos a la fecha son:

- a) El *Fondo Nacional de Salud (FONASA)*<sup>40</sup> detectó que la entrega de credencial sólo al cotizante —normalmente masculino— generaba dificultades para el acceso a atención de salud de la familia, tarea que generalmente recae en la mujer (sobre todo en las parejas separadas o en conflicto y con los/as jóvenes). La medida comprometida consistió en garantizar el acceso a todos los/as usuarios/as —cotizantes y cargas— en igualdad de oportunidades con la sola presentación de la cédula de identidad;
- b) El *Servicio Agrícola y Ganadero (SAG)*, al analizar las causas de la baja participación de mujeres en su Programa Suelos Degradados para la fertilización de tierras, se detectó que el requisito de ser propietario de la tierra limitaba su acceso, ya que la mayoría de las propiedades no están a nombre de las mujeres. La medida de equidad consistió en modificar este requisito. Como resultado de la medida aumentó el número de micro-emprendimientos de mujeres y huertos familiares en el Programa Suelos Degradados;
- c) El *Ministerio de Bienes Nacionales*, ha establecido en su misión institucional que favorecerá la igualdad de oportunidades, estableciendo un principio a partir del cual se debe planificar la entrega de productos y servicios con perspectiva de género.

La población objetivo del Ministerio es muy diversa; desde mujeres y hombres de escasos recursos, trabajadores agrícolas, pescadores/as, trabajadores/as de zonas urbanas y rurales hasta pequeños, medianos y grandes empresarios, personas jurídicas y organizaciones sociales. Esto es debido a la diversidad de bienes fiscales, así como de las diferentes alternativas que la ley permite para su fin y su administración. En términos generales, la brecha entre personas naturales, hombres y mujeres, aparentemente es baja, pero si consideramos que un alto porcentaje de las personas jurídicas a quienes se les vende, arrienda o se les entrega a concesión inmuebles fiscales se encuentran dirigidas por hombres, la brecha real entre sexos es bastante alta.

La Regularización de Títulos de Dominio sobre propiedad particular es el trámite de mayor demanda ciudadana que enfrenta el Ministerio de Bienes Nacionales y, como sabemos, la propiedad particular en nuestro país está mayoritariamente en manos masculinas. Sin

<sup>40</sup> Creado en 1979 por el Decreto Ley N°2763, es el ente financiero encargado de recaudar, administrar y distribuir los dineros estatales destinados a [salud en Chile](#) siendo una de sus funciones financiar las prestaciones de salud de sus beneficiarios/as.

embargo, en el ámbito de la Regularización de Títulos de Dominio en el Ministerio de Bienes Nacionales, al 30 de noviembre de 2010 habían postulado 4.904 personas de las cuales 2.563 son mujeres (52,3%), 2.274 son hombres (46,4%) y 67 corresponden a personas jurídicas (1,37%); se observa una brecha de un 5,9% favorable a las mujeres.

Del análisis global y nacional de su población objetivo, puede observarse que entre el 01 de enero al 31 de noviembre del 2010 postularon más mujeres que hombres al saneamiento de títulos (5,9% más), fueron más mujeres que hombres quienes reunieron los requisitos socioeconómicos para un eventual y segregado cofinanciamiento (6,3% más) y del mismo modo se han otorgado más cofinanciamientos al trámite de la regularización de títulos a mujeres que a hombres (5% más).

En relación a los avances del Ministerio de Bienes Nacionales durante el año 2011, caben mencionar los siguientes: postularon al saneamiento de títulos, 3.622 mujeres (50,78%) y 3.511 hombres (49,22%), observándose una brecha de 1,56 % favorable a las mujeres.

Fueron más mujeres (52,5%) que hombres (47,05%) quienes reunieron los requisitos socioeconómicos para un eventual y segregado cofinanciamiento, lo que demuestra una brecha del 5% favorable a las mujeres y además refleja que el nivel socioeconómico de las mujeres que postulan a regularización de títulos es inferior al de los hombres.

Del mismo modo se han otorgado más cofinanciamientos (el solicitante puede optar a un copago del Ministerio de Bienes Nacionales para financiar el todo o parte de la tramitación) al trámite de la regularización de títulos a mujeres (54,16%), que a hombres (45,84%), observándose una brecha de 8,32%, favorable a las mujeres;

- d) En el *Ministerio de Planificación* (MIDEPLAN) se instala la definición de variables en el Sistema Integrado de Información Social (SIIS), que permita disponer de indicadores de género para una caracterización más pertinente y adecuada de la población beneficiaria del Sistema de Protección Social;
- e) Los Servicios del *Ministerio de Economía, Fomento y Turismo* detectaron brechas de acceso a los instrumentos de fomento productivo a las mujeres emprendedoras y empresarias. Para enfrentar este problema se constituyó una mesa de trabajo entre el Servicio de Cooperación Técnica (SERCOTEC), la Subsecretaría de Economía y el SERNAM, en la que se diseñó un Plan de Emprendimiento Femenino.

En el Ministerio de Economía. Al interior de la Unidad de Asociaciones Gremiales, Consumidores y Martilleros (UAGCM), durante el 2011, se desarrolló un módulo de género y un boletín semestral que ha permitido dar a conocer la situación actual de la mujer en el mundo gremial por medio de la difusión de brechas existentes. Dicho módulo se ha utilizado en las capacitaciones realizadas por la Unidad a Asociaciones Gremiales y a mujeres Empresarias, emprendedoras y/o jefas de hogar. La cifra de mujeres capacitadas por la Unidad corresponde a 282 en el año 2011 y 143 en el 2010.

La *Subsecretaría de Economía* ha implementado como línea de trabajo la capacitación de mujeres en 2 áreas específicas: Emprendimiento y Asociatividad.

1. **Emprendimiento:** El objetivo ha sido promover y fortalecer la participación femenina en el mundo empresarial a través de la difusión de acciones que agilizan el desarrollo emprendedor, tales como, incentivar el uso del instrumental público de fomento, de las herramientas disponibles para mejorar la productividad y competitividad de las empresas de menor tamaño. En este contexto se han desarrollado charlas denominadas

“Acciones e Iniciativas para Emprender en Chile” y “Cómo formalizar tu negocio”, destinadas a mujeres emprendedoras y empresarias.

En el año 2011 se realizaron 7 charlas, capacitando a 243 mujeres, y hasta agosto de 2012, se han capacitado 96 mujeres.

**2. Asociatividad:** El objetivo ha sido promover y fomentar la participación de la mujer en el Sector Gremial (Asociaciones Gremiales, AGs) y en los órganos directivos de éstas AGs, así como también, la promoción y el fomento de la participación y la profesionalización de las mujeres en el Sector Cooperativo.

La *División de Cooperativas*, en este contexto, ha desarrollado capacitaciones denominadas “*Mujer y Emprendimiento*”, “*Mujeres y Asociatividad*” dirigidas mujeres emprendedoras y empresarias. Así como talleres dirigidos a presidentas, gerentas y socias de Cooperativas.

En el año 2011 se realizaron 9 charlas y 2 talleres, logrando capacitar a un total de 496 mujeres. Durante el transcurso del 2012 se han realizado 4 charlas, logrando capacitar a un total de 200 mujeres. Estas acciones han permitido fortalecer y fomentar la profesionalización del sector y la participación de mujeres en las cooperativas. De igual forma se entregó a las mujeres emprendedoras información acerca de la red de fomento, instrumental al cual pueden acceder y modelos asociativos para el emprendimiento femenino, especialmente cooperativas, dada la coherencia de dicho modelo con las organizaciones funcionales comunitarias mediante las cuales viene trabajando un número importante de mujeres de diversos rubros productivos.

En este sentido, se ha fortalecido a las Asociaciones Gremiales y Consumidores respecto de los aspectos normativos relevantes, promoviendo la reflexión en torno a las brechas de género existentes en el sector, específicamente acerca de la baja participación femenina en los órganos directivos de éstas y el bajo número de asociaciones constituidas por mujeres. De forma paralela, con las capacitaciones dirigidas a mujeres, se ha procurado fomentar e incentivar la participación de mujeres en las asociaciones gremiales y/o la constitución de Asociaciones Gremiales de Mujeres, fomentando también la participación de éstas en los órganos directivos de las Asociaciones Gremiales, órganos que se traducen en instancias de toma de decisión.

*SERNATUR*, como una manera de reconocer la labor emprendedora y visibilizar la importancia de los emprendimientos liderados por mujeres en el sector turismo, realiza la 1° y 2° versión del Concurso *Mujer Microempresaria Turística*, a nivel nacional. El primero contó con más de 300 postulaciones en todo el país.

La *División de Empresas de Menor Tamaño*, a partir del año 2011, en el marco de los compromisos PMG, comenzó a desarrollar una línea de capacitación dirigida a mujeres emprendedoras y empresarias, con la finalidad de difundir los avances en la normativa vigente, en especial aquella orientada a la apertura y formalización de empresas. La cifra de mujeres capacitadas en el año 2011 correspondió a 243.

*SERCOTEC*, durante el año 2011, contribuyó a aumentar la competitividad de mujeres empresarias y emprendedoras, favoreciendo su acceso a información en el ámbito de fomento productivo, acceso a fuentes de financiamiento (individual y colectivo) y acceso a programas de formación (Cursos de gestión empresarial, TIC's, desarrollo de habilidades personales, entre otros). Lo anterior se logró a través de la incorporación en el diseño de los servicios y programas de *SERCOTEC* de 6 medidas de acción positiva hacia mujeres y el

diseño de un servicio nuevo que atiende las particularidades de las mujeres. Se favorece la entrega de información y de competencias a mujeres empresarias y emprendedoras para postular a financiamiento en las líneas de Capital Semilla Empresa y Emprendimiento, a través de la realización de talleres presenciales, los cuales tienen cupos destinados para mujeres, participando 4.615 mujeres a nivel nacional en talleres presenciales (tutoriales) para postular a fuentes de financiamiento de Capital Semilla Empresa y Emprendimiento (57% del total de los asistentes).

Se implementa el *Programa Emprendimiento Digital*, cuyo objetivo es nivelar las competencias digitales, apoyar y contribuir a la formación de micro y pequeños empresarios/as y emprendedores/as en ventas y compras a través de Internet. El programa benefició a 635 mujeres (58% del total de participantes) en 6 regiones del país.

Se promueve y facilita la asistencia de mujeres empresarias y emprendedoras al *Servicio Capacitación y Formación Empresarial*, a través de la habilitación de un servicio de guardería infantil para el cuidado de los/as hijos/as de las mujeres, según sea el requerimiento y de la difusión de la oferta regional de cursos de capacitación por los medios de comunicación más cercanos a las mujeres. Los contenidos de los cursos abordan temáticas de gestión empresarial, tales como: contabilidad, ventas, liderazgo, administración, fuentes de financiamiento, marketing, TIC's, habilidades personales, entre otros; con el objetivo claro de transferir conocimientos y habilidades para la puesta en marcha y/o desarrollo de sus negocios. Hasta agosto habían participando 1.260 mujeres a nivel nacional (68% del total de participantes).

Se favorece el acceso de mujeres empresarias y emprendedoras al financiamiento de iniciativas individuales y/o colectivas, gracias al factor de evaluación positiva (se otorga un 5% de factor positivo de evaluación para proyectos que sean postulados por mujeres o que el grupo esté constituido en su mayoría por mujeres superior a 51%) incorporado en los criterios de evaluación de Capital Semilla Empresa y Fortalecimiento de Gremios; y la incorporación de una discriminación positiva hacia mujeres en el proceso de selección final de Capital Semilla Empresa y Emprendimiento (frente a dos postulantes, hombre y mujer, en igualdad de puntuación, se discriminará positivamente a la mujer). Los resultados son los siguientes: 390 mujeres ganadoras de Capital Semilla Empresa (40% del total de ganadores), 526 mujeres ganadoras de Capital Semilla Emprendimiento (40 % del total de ganadores) y 133 mujeres apoyadas con el Programa de Fortalecimiento de Gremios (42% del total de beneficiados).

La Subsecretaría incorpora la cláusula de género en convenios de transferencia de recursos de las agencias ejecutoras del Fondo de Innovación para la Competitividad (CORFO, InnovaChile, CONICYT, Fundación Innovación Agraria e Iniciativa Científica Milenio). Dicha cláusula permite la incorporación del criterios de equidad de Género en el diseño, la planificación, la ejecución y el monitoreo de acciones y/o proyectos que se adopten en la Subsecretaría y dichas agencias, así como la desagregación por sexo de información relacionada con los recursos.

Se ha avanzado en reducir la barrera de acceso a la información de las mujeres empresarias realizando acciones de difusión y convocatorias implementadas por las Direcciones Regionales de SERCOTEC con actores locales que son fuentes cercanas de información hacia las mujeres (Municipios, SERNAM, PRODEMU, GORE, Asociaciones Gremiales y Empresariales, entre otros). A nivel general han accedido 3.659 mujeres (64%) a charlas de información sobre la oferta de servicios de SERCOTEC, 7.745 mujeres (57%) han postulado a los Servicios de Desarrollo Empresarial (Asesorías, Capacitación, Redes y

Promoción), 20.543 mujeres (52%) han postulado a los servicios de capital semilla empresa y emprendimiento, los que se detallan a continuación:

i) **Capital Semilla:** Dicho programa cuenta con 2 líneas:

1. La *línea Emprendimiento* destinada a emprendedores/as que cuenten con una idea de negocio y requieran de financiamiento para llevarla a cabo, aun cuando no tengan una empresa formalmente constituida y,
2. La *línea Empresas*, destinada a micro y pequeñas empresas formales que requieran financiamiento para promover el crecimiento de su negocio.

Este programa ha beneficiado a un total de 2.294 mujeres durante el 2011 y 1.500 mujeres en el transcurso del 2012.

ii) **Capital Semilla Abeja:** Dicho programa cuenta con 2 líneas:

1. La *línea Empresa* destinada a emprendedoras o empresarias dueñas de micro o pequeñas empresas, y premia a los proyectos ganadores con dinero en efectivo para promover la creación de nuevos negocios o el fortalecimiento de aquellos que están comenzando a funcionar y que son liderados por mujeres.
2. La *línea Emprendimiento*, orientada a empresarias, dueñas de micro o pequeñas empresas, premia a los proyectos ganadores con dinero en efectivo para promover el crecimiento de sus empresas a través de su desarrollo en nuevos mercados, consolidación en los actuales y fomentar la innovación de productos, servicios y/o procesos.

Dicho programa culminó su proceso de postulación el día 27 de agosto del 2012, por lo que aún no es posible determinar beneficiarias.

iii) **Servicios de Desarrollo Empresarial:** Consisten en servicios de formación empresarial, orientados a emprendedores/as, micro y pequeños/as empresarios/as, cuyo propósito es entregar conocimientos en temas de su interés, así como también instalar capacidades y/o habilidades empresariales que permitan contribuir a una adecuada puesta en marcha y/o desarrollo de sus negocios.

Este programa ha beneficiado a un total de 6.683 mujeres durante el 2011 en temáticas como redes de trabajo colaborativo, promoción y canales de comercialización, generación de competencias y emprendimiento digital entre otras.

*CORFO* ha implementado los siguientes programas.

i) **Programa de apoyo al entorno emprendedor:** Este programa tiene como objetivo potenciar y dinamizar el entorno emprendedor a través del cofinanciamiento de programas que generen habilidades y competencias en personas o empresas que permitan promover la creación y desarrollo de nuevos negocios con alto potencial de crecimiento.

Durante el 2011, se logró estimular la presentación de 37 proyectos para fomentar el entorno emprendedor femenino, de los cuales 20 proyectos fueron aprobados e impactará a 3.000 beneficiarias directas y 7.200 indirectas. Esto significa una inversión de \$1.141.145.370 y los aportes innova suman \$846.645.822. En lo

correspondiente al 2012, durante este segundo semestre se inició la difusión focalizada del instrumento. Los resultados se obtendrán a finales de año.

- ii) **Programa de emprendimientos locales:** Este programa tiene como objetivo apoyar a los/as emprendedores/as de una localidad para que mejoren su gestión, desarrollen sus competencias y capacidades, pudiendo acceder a nuevas oportunidades de negocios. Por medio de este instrumento se ha fomentado el emprendimiento y la asociatividad de mujeres empresarias.

Durante el período 2011 a nivel nacional se desarrollaron 188 proyectos con una cobertura de 4.241 beneficiarios/as totales, de los cuales 4.004 corresponden a personas naturales. De este número el 41,4% (1.758) son mujeres. Se estima que el monto total asciende a \$5.250.134.322. Durante el período 2012 a nivel nacional se han desarrollado 92 proyectos, con una cobertura de 2.108 beneficiarios totales informados de los cuales 1.930 corresponden a personas naturales, siendo 850 personas naturales femeninas que representan el 40,3%.

- iii) **Programa Becas de Inglés:** Este programa tiene como objetivo impulsar el desarrollo y la competitividad del capital humano chileno y de las empresas, a través de un mayor acceso a la capacitación en inglés, para así potenciar el dominio de este idioma en el país. La iniciativa consiste en la implementación de cursos de formación en inglés intensivos, orientados a chilenos con educación superior, con el objetivo de mejorar su calificación profesional y productividad laboral.

Durante el 2011, a través de la difusión focalizada en mujeres, se incorporaron cerca de 1.799 mujeres a las becas de inglés, que representaron el 40% de participantes.

- iv) **Plan de Garantía y Microcrédito:** Corresponde a una solución integral para facilitar el acceso de las micro, pequeñas y medianas empresas a financiamiento para inversión, capital de trabajo y reprogramación de deudas. A través de **Corfo**, el Gobierno respalda parcialmente a las empresas ante las instituciones financieras (**bancos y cooperativas**) para la obtención de créditos. Las garantías cubren un porcentaje, dependiendo del tamaño de la empresa y las características de la operación. El microcrédito es un financiamiento en la forma de crédito o contrato de leasing, que la Corporación de Fomento y Producción (CORFO) entrega a los emprendedores a través de cooperativas de ahorro y crédito u otras entidades no bancarias especializadas en otorgar créditos a micro y pequeñas empresas.

Durante el 2011 en el **Programa de Microcrédito** accedieron 28.094 mujeres beneficiadas con el programa microcrédito, lo que significa un 77% del total entregado. En el **Plan de Garantía** accedieron 6.661 mujeres cuyo monto solicitado asciende \$54.189.030.439 de los cuales CORFO garantiza \$35.856.581.748, lo que significa un 30% del total entregado. En **Becas de pregrado**, CORFO a través de sus intermediarios financieros entregó 3.449 créditos de pregrado a mujeres y 68 créditos de post grado.

Durante el 2012 (a la fecha) 11.225 mujeres han accedido al microcrédito lo que representa un total del 65% de los beneficiarios atendidos por el programa. En las colocaciones del plan de garantías, se han colocado 4.914 garantías a través de la banca a empresarias de todo el país a mujeres empresarias.

v) **Red de capitalistas Ángeles:** Este programa tiene como objetivo apoyar la organización, formalización y operación de Redes de Capitalistas Ángeles, que aumenten las inversiones en empresas innovadoras de alto potencial de crecimiento. Durante el 2012, se creó la red de apoyo de capitalistas ángeles “Alternativas para financiar emprendimiento femenino en Mujeres Empresarias” presentada por Club mujeres empresarias S.A. se estima que se verán beneficiadas cerca de 40 mujeres empresarias con alto potencial de crecimiento. El aporte Innova es de \$330.000.000 y el total del proyecto es de \$487.787.000.

vi) **Líneas Start up y Capital Semilla:** el objetivo es apoyar a emprendedores/as innovadores/as en el desarrollo de sus proyectos de negocios, mediante el cofinanciamiento de actividades para la creación, puesta en marcha y despegue de sus emprendimientos; Así como también busca atraer emprendedores/as de alto-potencial cuyas start ups están en etapas tempranas para que vengan a Chile y utilicen al país como plataforma para salir al mundo.

El 2011 participaron un total de 123 mujeres en estas líneas. No existen cifras 2012 pues se encuentran en proceso de evaluación de proyectos.

vii) **Difusión Focalizada de Instrumentos:** Se ha fomentado, a través de la difusión focalizada, la participación de las mujeres en el acceso a financiamientos de instrumentos públicos.

El 2011 en esta iniciativa se destacan:

- **10 talleres “Arribamipyme”** en la Región Metropolitana para difundir instrumentos CORFO en coordinación con SERNAM, donde participaron 1.579 mujeres que representa un 63% del total de participantes.
- **10 talleres Arribamipyme** regionales donde participaron un total 3.820 mujeres empresarias y emprendedoras. En estos talleres se expusieron líneas más pertinentes para fomentar la innovación y emprendimiento femenino.
- **12 talleres regionales** para promover la participación de la mujer en créditos y garantías. La asistencia fue de 950 mujeres empresarias.

Para el 2012, se han desarrollado y/o desarrollarán:

- **Arribamipyme:** A la fecha se han realizado cerca de 5 talleres en 5 regiones del país. El número de participantes mujeres en las capacitaciones de emprendimiento, innovación y gestión de empresa llega a 1.235, que representa cerca del 59% del total de participantes.
- **Foros de innovación:** A nivel nacional se realizaron mesas de innovación regional donde la participación femenina alcanzó el 32% con un total de 232 mujeres. El objetivo de los talleres es definir estrategias para implementar innovación en cada región e incluirlas en la agenda de innovación impulsadas por el Gobierno.

- **Talleres de difusión garantías y créditos:** Está planificado para el segundo semestre, pero a la fecha se han realizado 4 talleres en regiones con cerca de 150 mujeres empresarias.

f) Ministerio de *Obras Públicas (MOP)*: Esta repartición pública ha desarrollado diversos mecanismos e instrumentos para avanzar en la eliminación de inequidades, brechas e barreras de género. Es así que se han generado los siguientes instrumentos que son aplicados en la gestión institucional:

- i) Guía de Diseño Equitativo, Construir para Todos y Todas para incluir equidad de género y accesibilidad universal en la Edificación Pública (Diciembre 2011, Dirección de Arquitectura). El objetivo es reforzar la incorporación de los criterios de enfoque de género y accesibilidad universal, estableciendo cómo afecta a los usuarios y usuarias de cada uno de los proyectos en forma diferenciada e inclusiva, considerando las leyes, reglamentos y normativas de la construcción e incluyendo además, los aspectos definidos por la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS), las Bases de Prevención de Riesgos del MOP, los Manuales de Accesibilidad Universal, de Buenas Prácticas Laborales y de Lenguaje No Sexista y la Pauta para la Armonía de Ambiente.
  - ii) Manual para incorporar Enfoque de Género en el Programa de Agua Potable Rural: Aportar una mirada general respecto del Concepto de Género, y entregar lineamientos de cómo implementar esta Política Pública de promoción de equidad en Programa de Agua Potable Rural de la Dirección de Obras Hidráulicas del Ministerio de Obras Públicas.
  - iii) Instructivo presupuestario para la elaboración del anteproyecto anual de inversiones (Dirección de Planeamiento) que insta a las Direcciones o Servicios ejecutores, de la exigencia para los Servicios ejecutores, titulares de los proyectos, de hacer la marca del clasificador de Género al ingresar la iniciativa de inversión en el sistema de información exploratorio.
- j) La **Comisión Nacional de Investigación Científica y Tecnológica (CONICYT)**, reveló la realidad que las mujeres no tienen ni el mismo tiempo ni las mismas oportunidades que los hombres para acceder a estudios de postgrado, dado que a sus jornadas de trabajo, se suma la tarea de cuidado y atención de los miembros del grupo familiar (trabajo no remunerado). Por lo anterior CONICYT implementó medidas de equidad para garantizar la igualdad de oportunidades para ambos sexos consistentes en: equiparar el puntaje de postulación asignado a publicaciones —realizadas preferentemente por hombres— y a presentaciones —realizadas preferentemente por mujeres— y resguardar la continuidad de los estudios para las becarias madres y embarazadas, asignando pre y postnatal para las becarias que estando en proceso de estudios se embarazan.

Además, cabe mencionar que las mujeres han tenido una mayor incorporación al ámbito de perfeccionamiento académico que al de desarrollo de investigación de alto nivel, donde existen aún grandes brechas de participación y donde las mujeres ocupan cargos de menor jerarquía e importancia. A partir de esta realidad CONICYT ha implementado una política para favorecer la participación de las mujeres en todos sus programas y fondos concursables.

i.) Durante el 2011 se aumentó en un 5% la adjudicación femenina en todos los concursos CONICYT. Lo que se logra a partir de la incorporación de acciones de comunicación, reconocimiento de años adicionales por hijo para postulación a fondos, entre otros<sup>41</sup>.

ii) Se han desarrollado múltiples acciones que relevan el aporte de las mujeres al desarrollo científico y tecnológico<sup>42</sup> del país.

k) El *Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE)* para abordar la baja participación laboral y empleabilidad de las mujeres jefas de hogar desarrolló una línea de capacitación en oficios dirigida a mujeres jefas de hogar que incluye cuidado infantil, permitiendo de esta forma la conciliación capacitación y familia, se estimuló el aumento de la participación de mujeres en distintos instrumentos de capacitación y empleo, y se detectó la segmentación laboral como uno de los factores de bajos ingresos para las mujeres que desempeñan oficios feminizados – de menores ingresos – y masculinizados –de mayores ingresos. La medida implementada consiste en garantizar el acceso igualitario a la capacitación en todos los oficios a ambos sexos;

Este año 2012 SENCE desarrolló un programa de Capacitación denominado “Formación en el puesto de trabajo”, cuyo objetivo es insertar en un puesto de trabajo a personas desocupadas, cesantes o que buscan trabajo por primera vez a través de la entrega de un incentivo a las empresas. Además busca que las personas desarrollen competencias en un oficio gracias a la formación en su mismo puesto de trabajo y a un bono para capacitarse. Se caracteriza porque tiene una línea de jóvenes aprendices (hombres y mujeres de 15 a 24 años), una línea específica de mujeres (de 25 a 60 años) y una línea de Adultos/as Mayores de 50 (de 50 a 65 años).

La línea de jóvenes tiene por objetivo formar al aprendiz en un oficio “in situ” en una empresa, ésta última recibe una bonificación de un 50% del salario mínimo, por un lapso máximo de 12 meses, por cada aprendiz contratado. Además se incluye un bono de capacitación relacionada con el oficio por un monto de hasta \$370.000.-

Respecto a la línea de Mujeres y Adultos Mayores de 50 a 65 años, permite formar al trabajador /a en un oficio dentro de una empresa que recibe una bonificación de un 50% del salario mínimo, por un lapso máximo de 5 meses por cada trabajador/a contratado/a. Además se incluye un bono de capacitación relacionada con el oficio por un monto de hasta \$110.000.-

---

<sup>41</sup> Fueron incorporadas consideraciones específicas acerca del género en concursos CONICYT que antes no los poseían: 1. Concurso Nacional de Inserción de Capital Humano Avanzado en la Academia 1° y 2° Convocatoria 2011; y 2. Concurso Nacional de Inserción de Capital Humano Avanzado en el Sector Productivo Chileno, 2° Convocatoria 2011. Ambos concursos están destinados a quienes hayan obtenido su grado académico de doctor en los últimos 5 años. En concreto, la medida de equidad de género radica en que, en los casos de las investigadoras que hayan tenido hijos en ese periodo, se considerará un año adicional por hijo al tiempo máximo exigido desde que obtuvieron su grado de doctorado.

<sup>42</sup> *Minibiografías de Grandes Científicas, en el marco de la celebración del Día Internacional de la Mujer, en la Universidad de Chile.* Videoconferencias en torno a Marie Curie, realizada por la Coordinación Regional del Programa EXPLORA, Región de los Ríos, en el marco del Año Internacional de la Química y de las Mujeres Científicas y conmemorando los 100 años del Premio Nobel de Química de Marie Curie. Tercer Ciclo de Charlas “Mujer y Ciencia”, realizado en junio por Coordinación Regional del Programa EXPLORA de la RM. Actividad de Mujeres en torno a la Ciencia, organizada por la Coordinación Regional del Programa EXPLORA de la Región de Antofagasta y El Mercurio de Antofagasta. Exposición Maria Sklodowska Curie. Gracias a la gestión de la Embajada de Polonia, EXPLORA pudo traducir una exposición de 22 piezas sobre la vida y obra de la dos veces premio Nobel, Maria Sklodowska Curie. Se imprimieron 36 copias que itinerarán por todo Chile. Reportaje: Maria Sklodowska Curie: Mujeres Curiosas, Mujeres de Ciencia que apareció en la edición número 44 del Boletín Explora, publicación semanal dirigida a docentes y a público en general. Conicyt apoyó y patrocinó la cuarta versión de la Beca L'OREÁL UNESCO "For Women In Science", que busca fomentar la incorporación de la mujer en el campo científico. Concurso de “Reportajes de Grandes Científicas de los siglos XIX- XX”, organizado por Cedenna y EXPLORA, invita a estudiantes (hombres y mujeres) de enseñanza media de todo el país a participar. (participaron un total de 458 reportajes enviados por jóvenes de ambos sexos.

1) En el **Ministerio del Trabajo**, habiéndose detectado una brecha salarial del 28% entre hombres y mujeres por el mismo trabajo, se elaboró un proyecto de ley –que hoy es ley<sup>43</sup> –, que consagra el principio de igualdad salarial entre hombres y mujeres. Esta iniciativa fue liderada por SERNAM y apoyada por Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

**Subsecretaría del Trabajo:** compromete una participación del 30% de mujeres dirigido a la formación sindical e instancias de diálogo social, incorporando también materias de equidad de género, tales como cuidado infantil para trabajadoras y trabajadores, promoción de corresponsabilidad en el cuidado, prevención del acoso laboral y sexual, brecha salarial, etc.

Para incentivar la participación de las mujeres, durante el año 2012 se está trabajando en lo siguiente:

- 1) Incorporación de enfoque de género en las mesas.
- 2) Mesas regionales con temáticas de mujer y trabajo
- 3) Encuesta de caracterización de beneficiarios de Escuela de Formación Sindical para permitir levantar posibles barreras al acceso de las mujeres.
- 4) Módulo de género en la malla de Escuelas.
- 5) Incorporación de contenidos de equidad de género en las sesiones de capacitación de ejecutores.

m) El **Ministerio de Justicia**. En materia de Asistencia Jurídica, en cada uno de los componentes o líneas de atención de las Corporaciones de Asistencia Judicial. Primero se realizó un diagnóstico para conocer cómo se daba el fenómeno, la generación de sistemas de registro estadístico desagregados por sexo en los servicios y las líneas de prestaciones otorgadas.

Posteriormente, se analizó el diagnóstico, se tomaron medidas y se capacitó en líneas específicas de la atención, como lo son la Orientación e Información en Derechos, y la Atención Integral a Víctimas de Delitos Violentos, destacándose en esta última la elaboración e implementación de un protocolo que introduce la perspectiva de género en la prestación.

En la actualidad, está prevista la realización de un diagnóstico a las usuarias de los servicios de Patrocinio Judicial, a la luz de lo cual puedan desarrollarse estrategias judiciales y de atención especializada para mujeres, especialmente en materia de familia (filiación, cuidado personal, régimen comunicacional y alimentos) y violencia intrafamiliar.

Finalmente, cabe destacar que a modo piloto, ya se encuentra en ejecución una Unidad de Violencia Intrafamiliar, la cual cuenta con atención integral, psicológica, jurídica y social, proporcionada por profesionales del SERNAM y la Corporación de Asistencia Judicial de la Región Metropolitana.

**Comisiones o mesas sectoriales de Género:** Las Comisiones o Mesas Sectoriales de Género están establecidas en la mayoría de los sectores de la administración pública y están compuestas por la Asesora/or Ministerial de Género y las/los profesionales del sector que trabajan en la incorporación de criterios y medidas de equidad de género en las políticas, planes y programas sectoriales. Sus funciones son:

---

<sup>43</sup> Ley 20.348 publicada en DO con fecha 3 de abril de 2009.

- Elaborar compromisos ministeriales a partir del Plan de Igualdad, la Agenda Género del Gobierno y de los acuerdos alcanzados en el Consejo de Ministros.
- Implementación, seguimiento y evaluación de los compromisos ministeriales asumidos por su sector.
- Informar a SERNAM el estado de avance de sus compromisos ministeriales de género.
- Coordinar los servicios al interior de su sector en lo referente a la igualdad de género, PMG de género y todas las iniciativas en esta materia.

***Comisiones Regionales de Igualdad de Oportunidades:*** se encuentran constituidas y funcionando en las 15 regiones del país, se constituyen por decreto del Intendente Regional quien preside esta instancia, con la participación de los SEREMIS, Gobernadores/as, Directores/as de servicios (según realidad regional) y la Directora Regional de SERNAM, quién está a cargo de la secretaría ejecutiva.

Es un referente político, presidido por el Intendente e integrado por el Gabinete (secretarías ministeriales), tiene por objetivo llevar a cabo y traspasar los lineamientos políticos basados en el Programa de Gobierno para la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres. El Intendente, a través del Gabinete Regional, es quien ejerce el liderazgo y la responsabilidad política de llevar a cabo todas las acciones programáticas e inversiones con el objetivo de disminuir las brechas entre hombres y mujeres, la discriminación y mejoramiento del nivel y calidad de vida de las mujeres. Este trabajo requiere una permanente vinculación de la Directora Regional de SERNAM para posicionar las temáticas y medidas emergentes relativas a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Constituyen una poderosa estrategia de transversalización, pues logran insertar el enfoque de género en los procesos de políticas públicas más relevantes de la región. Permite la coordinación de políticas públicas sectoriales, el desarrollo de programas específicos, conseguir Fondos de Inversión Regional y fortalecer el trabajo en equidad de género a nivel regional. Articula los Compromisos regionales de Género con instancias Provinciales de Gobierno para fortalecer la complementariedad territorial.

Así mismo, esta instancia de coordinación y complementariedad resulta relevante y estratégica para que los actores estatales en los niveles regionales y provinciales puedan desarrollar análisis de la realidad considerando el enfoque de género y el territorial, ello conlleva a la toma de decisiones más eficaces, eficientes e integrales para la disminución de las desigualdades de género.

### **Recomendación 10 del Comité**

**19.** Durante el período de revisión de este Informe, se consolidó la equidad de género como política de Estado, centrándose en los derechos de las mujeres y niñas a través de la Agenda de Género 2006- 2010<sup>44</sup>. Una expresión sintética de los logros alcanzados por el país en materia de equidad de género durante el mencionado gobierno es que, en el informe mundial sobre desigualdades de género del Foro Económico Mundial (Global Gender Gap Report), Chile se ubicaba en el lugar 78, subiendo el año 2010 al lugar 46 entre 135 países.

<sup>44</sup> SERNAM (2006). Agenda de Género 2006–2010, Santiago.

**20.** De esta manera, se forjó el Sistema de Protección Social que actualmente da cuerpo y coordina las distintas iniciativas públicas que buscan garantizar y proteger los derechos de los ciudadanos y ciudadanas a lo largo de toda su vida. Es así como en septiembre de 2009, fue promulgada la Ley 20.379 que crea el Sistema Intersectorial de Protección Social e institucionaliza el Subsistema de Protección Integral a la Infancia Chile Crece Contigo, con lo cual asegura la estabilidad y permanencia en el tiempo de dicho programa. Contribuyeron a ésta la Reforma Previsional<sup>45</sup> y el Sistema de Garantías Explicitas de Salud (GES)<sup>46</sup>, así como el Sistema de Prevención de la VIF, Atención y Protección a sus Víctimas, que busca contribuir a reducir la incidencia de la VIF, incrementando la cobertura y la eficacia de los servicios de atención y protección a las mujeres víctimas de violencia doméstica.

**21.** Dando cumplimiento a compromisos internacionales, en agosto de 2009, nuestro país lanzó el *Plan de Acción Nacional* fundado en la Resolución 1325<sup>47</sup> del Consejo de Seguridad, sobre Mujeres, Paz y Seguridad. Asimismo, Chile copatrocinó las resoluciones 1820 (2008) y 1888 (2009) del Consejo, las cuales se refieren específicamente a la violencia sexual en contra de las mujeres y las niñas, complementando la resolución 1325 (2000). Estas acciones evidencian el compromiso de Chile de asumir responsabilidades internacionales de manera integral, al incorporar el enfoque social y de género a las operaciones de paz, y forman parte de los Compromisos del Programa de mejoramiento de la Gestión del Ministerio de Relaciones Exteriores, Ministerio de Defensa y la Agencia de Cooperación Internacional de Chile.

Luego, en junio de 2009, el Gobierno de Chile ratificó el Estatuto de Roma<sup>48</sup> de la Corte Penal Internacional.

---

<sup>45</sup> Las principales medidas de género son las siguientes:

1. Sistema de Pensiones Solidarias: que se hace cargo de un conjunto de factores que inciden en el bajo nivel de pensiones de las mujeres, eliminando el requisito de número de cotizaciones, beneficiando a quienes por diversas razones no lograban reunir los fondos necesarios para acceder a una pensión mínima; y, reconociendo la situación de aquellas mujeres que, por dedicarse a las labores de crianza y/o cuidado de la familia, no cuentan con ahorros previsionales, o si los tienen, no son suficientes para obtener una pensión.
2. Bono por cada hijo/a nacido vivo: que se hace cargo de reconocer el aporte de las mujeres a las labores reproductivas, como el cuidado y la crianza de los hijos/as, y como las interrupciones laborales que conllevan estos procesos afectan negativamente el futuro previsional de las mujeres.
3. División de los saldos acumulados en cuentas individuales en caso de divorcio y nulidad: los arreglos familiares de cuidado y crianza normalmente tienen como resultado que son las mujeres quienes, o bien dejar de trabajar remuneradamente o nunca lo hacen, o se mantienen fuera del mercado laboral por periodos ligados al proceso reproductivo. Esto tiene un importante impacto en sus fondos previsionales. Por esta razón, en casos de divorcio o nulidad, la Reforma Previsional compensa económicamente en materia previsional a quienes (normalmente las mujeres) se ven perjudicadas por tener que dedicarse al cuidado de la familia y a la crianza de los hijos/as.
4. Ingreso mínimo imponible de Trabajadoras de Casa Particular: la Reforma Previsional se hace cargo de la inequidad sufrida por una gran cantidad de Trabajadoras de Casa Particular, quienes no gozaban del mismo sueldo mínimo de los demás trabajadores/as. La Reforma iguala dicho ingreso mínimo, beneficiando a un número superior a 300 mil mujeres.
5. Cotización previsional obligatoria para trabajadores/as independientes: una de las principales fuentes de empleo de las mujeres es el trabajo por cuenta propia como independiente (feriantes, suplementeras, trabajadoras de caletas pesqueras, etc.). La Reforma Previsional obliga a estas/os trabajadores/as a cotizar de manera obligatoria, lo que permitirá que las mujeres que desempeñan en esta categoría ocupacional aseguren una pensión futura autofinanciada. Sin Reforma Previsional no podían acceder a pensión.

A partir de este año todos/as los independientes deberán cotizar por el 40% de su renta, a no ser que en forma expresa manifieste lo contrario. El 2013 deberá cotizar obligatoriamente por el 70% de su renta y en el año 2014, sobre el 100%. A partir del año 2015 será obligatorio para todo trabajador independiente sin excepción.

<sup>46</sup> Convenio 100 de la OIT relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. RATIFICADO POR CHILE 20-09-1971

<sup>47</sup> Resolución 1325, Aprobada por el Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas en su sesión 4213ª, celebrada el 31 de octubre de 2000.

<sup>48</sup> Ley 20.352 publicada en el DO con fecha 20 de Mayo de 2009.

22. Asimismo, se han llevado a cabo importantes iniciativas para erradicar la discriminación en materia laboral; para estos efectos, han sido ratificados convenios emanados de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), tales como los Convenios N.º 100 *igualdad de remuneraciones*<sup>49</sup>, N.º 103 sobre *protección a la maternidad*<sup>50</sup>, N.º 111 sobre *no discriminación en el empleo y la ocupación*<sup>51</sup>, N.º 156 sobre *trabajadores con responsabilidades familiares*<sup>52</sup>, y N.º 169, sobre *pueblos indígenas y tribales en países independientes*<sup>53</sup>. No se ha ratificado el convenio 183 sobre *protección a la maternidad* ni convenio 189 de *Trabajadora de Casa Particular*.

23. La política de nuestro país en materia relaciones internacionales se orienta a efectuar seguimiento de los acuerdos internacionales suscritos por el país en materias de equidad de género, difusión de las recomendaciones emanadas de los Comité de Expertos y países, y gestiones para el cumplimiento de éstos; la coordinación de la cooperación internacional, y el intercambio con otros gobiernos, agencias, organismos internacionales, regionales y subregionales, es así como destaca la labor realizada en la Comisión Interamericana de Ministras de la Organización de los Estados Americanos (OEA), instancia que fue presidida por Chile hasta octubre de 2009, como también la firma de convenios de cooperación, con República Dominicana, Guatemala, Honduras y El Salvador.

### **Recomendación 25 del Comité**

24. La tramitación del proyecto de ley sobre el Protocolo Facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, ingresada al Congreso Nacional de la República mediante Boletín N.º 2667-10, fue iniciada por Mensaje Presidencial con fecha 6 de marzo de 2001. Dicho Proyecto fue aprobado el 14 de Agosto de 2001 por la Cámara de Diputados y repuesto por el Ejecutivo en la Legislatura Extraordinaria de 2004. Actualmente se encuentra en segundo trámite constitucional en el Congreso Nacional.

### ***2. Supresión de la violencia contra las mujeres*** ***Legislación***

25. La primera Ley de VIF, Ley 19325 del año 1994, fue reemplazada por la citada Ley 20.066<sup>54</sup> que introdujo los siguientes avances en materia de VIF: a) Define el concepto de VIF; b) Determina quienes son sujetos de protección; c) Tipifica el delito de Maltrato Habitual; d) Introduce modificaciones al Código Penal; e) Establece medidas de Protección a favor de la víctima; f) Anticipa situaciones de Riesgo; g) Otorga mayores Atribuciones Policiales en casos flagrantes de VIF.

---

<sup>49</sup> Convenio 100 de la OIT relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. RATIFICADO POR CHILE 20-09-1971

<sup>50</sup> Convenio 103 de la OIT sobre Protección a la Maternidad.- **14-10-1994.**

<sup>51</sup> Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación. **20-09-1971.**

<sup>52</sup> Convenio 156 de la OIT sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares. **14-10-1994**

<sup>53</sup> Convenio 169 de la OIT sobre Pueblos Indígenas y Tribales en Países Independientes. **15-09--2008.**

<sup>54</sup> Publicada en el DO con fecha 7 de octubre de 2005.

**26.** Cabe destacar la promulgación y publicación en el mes de diciembre del año 2010, de la Ley 20.480, la cual amplió el delito de parricidio, incluyendo a los ex cónyuges o ex convivientes, estableciendo que en el caso que la víctima sea una mujer, se denomina *femicidio*<sup>55</sup>.

#### ***Programas y mecanismos de acción***

**27.** Desde su origen, el SERNAM asume el tema de la violencia contra las mujeres como un tema estratégico, un problema de violación a los derechos fundamentales, y crea el Programa de Prevención de la VIF, con presencia nacional. Este programa asume la tarea de proponer e impulsar medidas y políticas públicas tendientes a abordar desde una perspectiva de género la detección, prevención, atención, sanción y conocimiento de este problema social, así como promover una convivencia basada en el respeto y en la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres. Los progresos constatados en los últimos años dicen relación con el aumento y coordinación de los diferentes servicios y ministerios a nivel gubernamental, con aquellos en la legislación internacional y nacional, así como con mejoramientos en la atención a víctimas y la protección de estas. Además, ha contribuido el acceso a una mayor información, dado el incremento de estudios que han sido realizados, el mejoramiento de los registros, la visibilización del problema del femicidio y la adquisición por parte de las mujeres de una mayor conciencia acerca de derechos.

#### ***Casas de Acogida***

**28.** Gracias a la acción del SERNAM, Chile cuenta, desde el año 2007 a la fecha, con 24 Casas de Acogida en todo el país, cuyos objetivos son:

- a) Garantizar un espacio de residencia seguro y de carácter temporal, tanto a las usuarias de las Casas de Acogida, como a sus hijos e hijas menores de 12 años;
- b) Otorgar atención psicosocial a las mujeres y sus hijos en las áreas de necesidades básicas, apoyo emocional, salud y protección legal y social;
- c) Favorecer el proceso de empoderamiento y autonomía de las usuarias de las Casas de Acogida. Entre los años 2007 y 2009 habían ingresado 2.059 mujeres en riesgo vital por VIF y 2.907 hijos e hijas.

#### ***Centros de la Mujer***

**29.** En el año 2010, el SERNAM continuó con el proceso de instalación de Centros de Atención Integral y Prevención de la VIF (Centros de la Mujer). Actualmente Chile cuenta con 96 Centros de la Mujer<sup>56</sup>, que tienen por objetivo general contribuir en el ámbito local, a reducir la VIF, especialmente la que se produce en las relaciones de pareja, mediante la implementación del modelo de intervención integral, con énfasis en la desnaturalización de la violencia y la detección e interrupción temprana del fenómeno social. Los 96 Centros de la Mujer entregan asesoría jurídica gratuita a todas las mujeres que decidan judicializar su situación de VIF.

---

<sup>55</sup> Ley 20.480 “Modifica el Código Penal y la Ley N°20.066 sobre violencia intrafamiliar, estableciendo el “femicidio”, aumentando las penas aplicables a este delito y reforma las normas sobre parricidio”, promulgada con fecha 14 de diciembre de 2010 y publicada en el DO con fecha 16 de diciembre de 2010.

<sup>56</sup> En el año 2010, Chile contó con 92 Centros de la Mujer de los cuales 90 son integrales y 2 denominados “Dispositivos” de menor magnitud ubicados en las zonas de Isla de Pascua y El Monte.

### ***Programa Hombres por una Vida sin Violencia***

Iniciado por SERNAM en enero de 2011, consiste en una línea de intervención con hombres que ejercen violencia, que tiene por objeto proporcionar atención reeducativa especializada a hombres mayores de 18 que ejercen violencia contra su pareja o ex pareja. El programa cuenta con 15 centros a la fecha (uno por cada región del país). Este programa surge conforme a la Recomendación N°19 de la CEDAW, en que insta a los Estados a implementar Servicios de Rehabilitación para los culpables de violencia en el hogar.

### ***Programas para mujeres víctimas***

#### ***30. Ministerio de Salud (MINSAL)***

El 51,4% de las mujeres usuarias del programa de depresión en Atención Primaria de Salud (APS), con pareja en el momento de su ingreso, refería haber vivido violencia durante los dos últimos meses (Alvarado et al., 2004).

De las mujeres adultas atendidas en un servicio de urgencia en las que se detectó violencia, el 69,5% presentaba lesiones leves; el 24,5% lesiones de mediana gravedad, y el 15,8%, lesiones graves (OPS, MINSAL y SERNAM, 2006). Incluso, en el 2,6% del total existía riesgo vital. Sus hijos e hijas tienen tasas más altas de bajo peso al nacer y presentan más problemas de salud y en la escuela. Además, las mujeres víctimas de VIF pierden más días de trabajo y ganan entre un 39% y un 50% menos (OPS, MINSAL y SERNAM, 2006; Morrison et al., 1997).

El registro realizado a nivel nacional de las atenciones médicas de urgencia asociadas a VIF durante el año 2008, arrojó 19.308 atenciones otorgadas a personas de todas las edades, de las cuales el 74,4% eran mujeres (DEIS, 2008).

En Chile, las agresiones están entre las cinco primeras causas de AVISA<sup>57</sup> en mujeres. Además, son la principal causa específica de AVISA por lesiones en mujeres. Las agresiones que sufren son mayoritariamente por violencia doméstica, intrafamiliar o basada en el género.

En 8 Servicios de Urgencia hospitalaria en la RM se detectó el año 2009 que el 14% de las mujeres a las que se aplicó un cuestionario validado, refirió estar sufriendo violencia y recibió consejería (MINSAL, 2009). Los motivos de consulta más frecuentes fueron golpes en la cabeza, trauma ocular, dolor abdominal, mareos, heridas cortantes, violencia sexual y politraumatismo. El 27% de estas mujeres accedió a tratamiento de especialidad, principalmente por problemas ginecológicos y traumatismos (luxación, esguince, fractura y TEC). La aplicación de la pauta de “Evaluación Psicosocial Abreviada” a beneficiarias que ingresan al Programa de Protección Integral a la Infancia “Chile Crece Contigo” ha permitido identificar, hasta febrero del 2009, a 2.487 gestantes que reportaban haber sufrido o estar sufriendo VIF, a las que se ofreció orientación y apoyo.

Existe información internacional que señala que algunas mujeres son más vulnerables a sufrir VIF, debido a un menor control social en sus comunidades y/o a un menor acceso a servicios de ayuda. Este es el caso de las mujeres inmigrantes, a quienes, desde el 2008 y mediante el Ordinario N°3229, se ofrece “atención de salud a población inmigrante en riesgo social y permanencia no regular”. Otras poblaciones de mujeres especialmente vulnerables son las que viven en situación de emergencia por una catástrofe, las que tienen conflicto con la justicia y las que viven con VIH.

Respecto a la violencia contra niños y niñas, las mujeres utilizan el castigo físico más que los hombres, pero los hombres son causantes más frecuentes de traumatismos craneoencefálicos, fracturas y otras lesiones mortales. En Chile, el 51,37% de los niños/as ha sido víctima de violencia

<sup>57</sup> Años de vida saludable perdidos por muerte prematura o discapacidad.

física leve, un 32,75% ha sido víctima de violencia física grave y el 21% de violencia psicológica (Ministerio del Interior – DESUC, 2008). Las víctimas femeninas de abuso sexual infantil son, en más del 90% de los casos, agredidos por hombres, y en el caso de víctimas masculinas, entre el 63% y 86% también son hombres.

Las niñas que son víctima de abuso sexual en su infancia tienen tasas más altas de embarazos durante la adolescencia. En el mundo, la tasa de homicidios en niños menores de 5 años de países de ingreso alto es de 2,2 por 100.000 para los hombres y 1,8 por 100.000 para las niñas. En los países de ingreso bajo o medio las tasas son dos y hasta tres veces más altas (OPS, 2003), o sea un 6,6 y 3,6.

En el caso de los adultos mayores, el 19,8% ha sido víctima de violencia durante el último año en Chile, pero existe escasa información acerca del tipo y severidad de esta violencia. En la atención primaria de personas adultas mayores, se realizan desde el año 2009, como parte del Examen de Medicina Preventiva del adulto mayor (EMPAM) algunas preguntas para detectar violencia. Hasta junio de ese año, 1.498 personas adultas mayores refirieron estar sufriendola, el 75% eran mujeres (DEIS, 2008).

### ***Estrategias***

Las principales estrategias utilizadas por el sector para enfrentar el problema son en los ámbitos regulatorios, de la detección activa y sistemática de víctimas, en la atención de salud y en la atención directa de las víctimas.

El Ministerio de Salud ha participado activamente en todas las instancias creadas a nivel estatal para disminuir la VIF, generadas y coordinadas por el SERNAM, Ministerio que tiene estas responsabilidades en su mandato legal. Así mismo, ha participado en la convocatoria de las organizaciones sociales y no gubernamentales. Estas organizaciones han jugado un importante papel en hacer visible el problema, en realizar acciones en conjunto en el marco del Consejo Consultivo de Equidad de Género y Salud de las Mujeres del Ministerio de Salud, y en la colaboración con el Observatorio de Equidad de Género en Salud entre 2006 y 2010.

La primera estrategia del sector fue en el área de la regulación, al dotar a sus prestadores de instrumentos normativos y orientadores para que consideraran la violencia como causa de daño y ofrecieran orientación como parte de la atención habitual a las personas. Desde el año 2008 se elaboran, aprueban y difunden en la red asistencial numerosos documentos con este objetivo, y se ha realizado capacitación en su utilización, aunque la cobertura de esta es limitada. No se cuenta con información acerca de la utilización efectiva de estos instrumentos ni de su impacto en la atención.

Se han realizado esfuerzos en la detección activa y sistemática de casos al intentar instalar instrumentos de pesquisa y apoyo para la denuncia de VIF. Su objetivo es acortar el tiempo que suele mediar entre el inicio de la violencia y el acceso a servicios. Es así como se crearon programas de pesquisa en 8 Servicios de Urgencia hospitalaria, lo que ha sido fuente de pesquisa importante de casos de VIF. También han existido esfuerzos por instalar la detección sistemática de signos de maltrato en los niños.

La aplicación de la pauta de “Evaluación Psicosocial Abreviada” a beneficiarias que ingresan al Programa de Protección Integral a la Infancia “Chile Crece Contigo” ha permitido identificar gestantes que reportaban haber sufrido o estar sufriendo VIF, a las que se ofrece orientación y apoyo.

En el área de la atención integral a las víctimas, se desarrollan programas con el objetivo de disminuir el impacto de la VIF en la salud de las mujeres, ofreciéndoles una atención de salud acorde a sus necesidades y derechos y entregándoles información y orientación para acceder a protección e iniciar acciones para superar su condición de víctimas.

A partir del año 2004, el “Programa de Atención integral para mujeres que viven Violencia Intrafamiliar en establecimientos de APS” ofrece a las mujeres evaluación integral, consulta social y jurídica, intervención psicosocial grupal, derivación a redes de apoyo y, si corresponde, un plan de protección. La Red Asistencial Pública atendió, en el año 2009, a 31.937 víctimas. Su financiamiento está considerado en el per cápita de Atención Primaria.

El año 2005 se inició la instalación de Salas de Primera Acogida para víctimas de violencia sexual, cubriendo el año 2009 a 20 servicios de urgencia de hospitales, y al menos una en cada región del país.

El convenio Ministerio de Salud – SERNAM (R.E. MINSAL N° 405, 2007), permitió atender al 68% de las mujeres ingresadas en una casa de acogida o en un establecimiento de Salud cuando lo requirieron: atención de urgencia, ginecológica, salud mental y de medicina general.

La ley N°20.427 de 2010, que modificó la ley VIF, tipificó el maltrato a adultos mayores, contribuyendo a su mayor visibilidad. Desde el año 2009, en la Atención Primaria se realizan, como parte del Examen Funcional del Adulto Mayor (EFAM), algunas preguntas para detectar violencia.

Más que una estrategia del sector, la atención clínica de agresores (denunciados en base a la ley VIF) referidos por un juez como medida accesoria y que conlleva la suspensión del procedimiento, es el cumplimiento de una función asignada por la ley. El año 2008 fueron atendidos 5.730 agresores, en 303 comunas del país.

Las estrategias implementadas involucran a actores relevantes del intersector, entre ellos destaca el Ministerio de Defensa, Carabineros de Chile, la Policía de Investigaciones de Chile que cuenta con dos Centros de Atención a Víctimas de Agresiones Sexuales (CAVAS), los que reciben denuncias y entregan asistencia a víctimas de delitos sexuales, realizan educación preventiva, peritajes y formación de especialistas.

Las estrategias a desarrollar por MINSAL serán:

- a) en el ámbito del trabajo intersectorial; y
- b) en la cobertura y calidad de la atención.

Dentro del primer ámbito de acción, se contempla incorporar la perspectiva de salud en el trabajo intersectorial en dos niveles: en el nivel de las recomendaciones de políticas públicas, y en el nivel de la gestión comunal, instancia de exposición directa a la comunidad. Las experiencias exitosas en la mitigación de la VIF se han realizado intersectorialmente.

Es necesaria una coordinación intersectorial más efectiva y eficiente para la protección, detección precoz y tratamiento de los daños en las víctimas de violencia de género, así como de los programas de comunicación social.

Respecto a cobertura y calidad de la atención, se propone fortalecer los marcos normativos de salud para el mejoramiento de la calidad de la atención de salud a víctimas y agresores derivados por violencia de género, los que serán actualizados, aplicados y evaluados con una periodicidad determinada. También se proponen estrategias relacionadas con la oferta de servicios para brindar una atención a las víctimas, que sea precoz, oportuna y de calidad, incluyendo la atención de mujeres en procesos judiciales y de sus hijos.

Para lograr este objetivo, es central la capacitación y sensibilización de los trabajadores del sistema de salud. Las acciones propias de salud así como las intersectoriales, pueden reducir la severidad y recurrencia de las agresiones que sufren las mujeres y disminuir el tiempo que media entre el inicio de la violencia y el acceso de una mujer a los servicios que pueden ayudarla. Por lo tanto, contribuyen en forma importante a disminuir sus consecuencias más graves en las mujeres, incluida la muerte.

### ***Chile Solidario***

**31.** Dentro del *Programa Puente*<sup>58</sup> de Chile Solidario, programa para la superación de la pobreza perteneciente al MIDEPLAN, se contempla la integración a la red de prevención y atención de VIF en los casos necesarios, como una de las siete categorías o pilares de intervención para las familias que son parte del programa.

### ***Estrategia Nacional de Seguridad Pública***

**32.** El Ministerio del Interior elaboró en 2006 la Estrategia Nacional de Seguridad Pública 2006 - 2010<sup>59</sup>, en la que se aborda la VIF contra la mujer y se establecen seis ejes esenciales para orientar las diversas iniciativas que se incorporan en materia de seguridad ciudadana. Asimismo, en el año 2008 fue incorporada por primera vez en la encuesta nacional de victimización la VIF, lo que sin duda implica un avance para los efectos de la detección y control de la misma a nivel nacional.

Al año 2011 ha habido importantes avances en la generación y análisis de información con perspectiva de género en temáticas de denuncias de violencia intrafamiliar o de delitos sexuales, lo que ha contribuido a mejorar la comprensión de la realidad social que afecta en particular a las mujeres, lo que a su vez ha permitido orientar acciones para reducir las brechas de género existentes en el quehacer del Ministerio del Interior y en el impacto que la implementación de sus acciones tiene en la ciudadanía en general. Por otra parte, las acciones realizadas en torno a otro tipo de violencia contra las mujeres como lo es la trata de personas, han permitido generar conciencia principalmente en los/as funcionarios/as que se desempeñan vinculados a la atención de ciudadanos/as extranjeros, de la existencia de este delito y por otra, fortalecer las acciones frente a esta realidad.

Específicamente en el año 2011 en el Ministerio del Interior se elabora un boletín con análisis de género de denuncias y detenciones 2010. Asimismo se elaboran Mapas por denuncias de violencia intrafamiliar y denuncias de delitos sexuales y violación con víctimas mujeres diferenciados por tramo de edad, de 34 comunas del Gran Santiago, Gran Valparaíso y Gran Concepción. En el año 2011 también se elabora el Documento “Protocolo Intersectorial de atención a niños, niñas y adolescentes víctimas indirectas de homicidio, parricidio en contexto de violencia contra la mujer”; y se completó el compromiso de difusión de la Guía Operativa del “Protocolo intersectorial de atención víctimas de femicidio”

### ***Diagnóstico actualizado:***

El Ministerio del Interior el año 2011, a través de la Subsecretaría de Prevención del Delito, hace un informe donde compara los datos de los años 2009 y 2010 de delitos sensibles a la perspectiva de género, como son los delitos de violencia intrafamiliar, delitos sexuales, lesiones, robos violentos y

---

<sup>58</sup> Programa de intervención integral, diseñado para dar apoyo psicosocial a familias que viven en condiciones de extrema pobreza. [www.programapuenete.cl](http://www.programapuenete.cl).

<sup>59</sup> Ministerio del Interior. Estrategia Nacional de Seguridad Pública 2006 – 2010 <http://www.seguridadciudadana.gob.cl/filesapp/publica2.pdf>.

homicidios, puesto que su comportamiento tiene una clara diferenciación de acuerdo con el sexo de la víctima y del victimario.

En materia de delitos sexuales en el año 2009 hubo 10.738 víctimas de delitos sexuales, de los cuales 9.144 fueron mujeres siendo el 85,2% del total de las víctimas, en tanto 1.594 hombres fueron víctimas de delitos sexuales (14,8%). Respecto a la distribución etaria, la mayor cantidad de víctimas de delitos sexuales son mujeres, particularmente entre los 14 y 17 años. En el caso de los hombres la distribución de las víctimas según tramos etarios se concentra en los menores de 14 años.

En el año 2010, 135.427 personas fueron víctimas de delitos por violencia intrafamiliar. De éstos, 110.994 fueron mujeres (82,0%) y 24.433 (18,0%) hombres. Cuando se caracterizan por sexo y edad del año 2010 se mantiene la tendencia del año anterior, siendo las mujeres entre 18 y 44 años las mayores víctimas de violencia intrafamiliar, alcanzando el máximo de victimización las mujeres entre 30 y 44 años. En el caso de los hombres se presenta esta misma tendencia, teniendo en consideración que la cantidad de hombres víctimas de violencia intrafamiliar es significativamente menor que la de mujeres.

Durante el año 2010 hubo 81.221 victimarios de violencia intrafamiliar. De este total 67.721 fueron hombres (83,4%) y 13.500 mujeres (16,6%). Respecto al año anterior, existe un aumento de 455 victimarios. Las mujeres victimarias aumentaron en 1.325, mientras que la cantidad de hombres desciende en 870 casos. El año 2010 muestra una tendencia parecida al año anterior, en la cual, la mayor cantidad de victimarios son hombres de entre 18 y 44 años. El tramo etario que presenta mayor cantidad de victimarios son los varones entre 30 y 44 años.

#### **Avances:**

**33.** Por su parte, en abril de 2010, el *Ministerio de Justicia* presentó un inédito i) Programa Piloto para el Tratamiento de Imputados y Condenados por Casos de VIF. Se trata de una iniciativa conjunta entre el Ministerio de Justicia y Gendarmería de Chile implementada en el mes de abril de 2010 que busca abordar un problema de alta sensibilidad social, al enfocar el esfuerzo en los agresores condenados, y cuyo propósito es que éstos reciban ayuda psicoeducativa que les permita cambiar su conducta. Además de la condena que pueda haber recibido el agresor, se busca modificar su comportamiento en beneficio de la persona sobre la que ejerció violencia, y en beneficio de cualquier otra mujer con la que se relacione en el futuro.

(ii) En el año 2009, debido a las altas tasas observadas por delitos asociados a VIF, surge como Plan Piloto, impulsado por el Ministerio de Justicia el “Programa de atención de hombres que ejercen violencia contra su pareja mujer y menores de edad en contexto intrafamiliar”, actualmente en ejecución en 5 regiones del país: Metropolitana, Valparaíso, Antofagasta, Atacama y Bío-bío. Su objetivo general es contribuir a mejorar la convivencia social y seguridad ciudadana mediante la responsabilización y aprendizaje de conductas basadas en la igualdad y el respeto, por parte de los hombres que ejercen violencia sobre sus parejas mujeres. Sus objetivos específicos son: lograr la adecuada identificación y derivación de los imputados/condenados que se verían beneficiados con el proyecto de intervención.

- Lograr el diseño de planes de intervención diferenciados para los beneficiarios del programa, que consideren sus habilidades, necesidades y problemas asociados a la violencia ejercida contra la pareja.

- Disminuir los comportamientos de violencia física y psicológica de hombres imputados o condenados que la ejercen contra su pareja mujer, a través de una intervención terapéutica especializada.
- Contribuir a la protección de las mujeres que son víctimas de violencia intrafamiliar por parte de sus parejas
- Contribuir a la prevención de nuevas conductas de violencia contra las parejas actuales o futuras de los beneficiarios del programa.

El modelo de tratamiento propuesto tiene por finalidad la responsabilización de las conductas violentas y se orienta al cambio de creencias y actitudes que favorecen la violencia. El funcionamiento del circuito de derivación es de competencia penal, de modo que, la intervención especializada se hará para quienes ingresen por alguna de las siguientes vías jurídicas: Suspensión Condicional del Procedimiento, Libertad Vigilada de la Ley N° 18.216, que establece medidas alternativas a las penas privativas o restrictivas de la libertad y personas condenadas a la medida accesoria de asistir a programas de intervención.

### **Ejecución del programa.**

El programa cuenta a nivel nacional con 5 centros, teniendo una cobertura de 30 hombres por cada uno. De estos, en tres regiones (Metropolitana, Valparaíso y Antofagasta), se mantiene un Modelo con Supervisión Judicial, que significa no sólo contar con un profesional más en cada equipo (el que cumple el rol de administrador de casos, por tanto, es la cara visible del centro con el sistema judicial), sino además, mantener audiencias de supervisión judicial que, de alguna manera, apoyan las intervenciones realizadas por los equipos, en la medida en que el Juez de Garantía competente asume un rol activo en los cambios y/o retrocesos de cada hombre atendido por el programa informado.

Los modelos que han estado en la base del proceso de intervención especializada son: construcción de nuevas masculinidades y enfoque de género, enfoque cognitivo-conductual, modelo transteórico del cambio, modelo ecológico y de competencias parentales. Los ejes transversales de dicho proceso son: el Enfoque de Género (que busca desmantelar los fundamentos socioculturales en los cuales se sustenta la violencia de género), la Responsabilización (de los actos de violencia contra la pareja, de la posibilidad de no ejercer violencia y de los posibles cambios en los patrones relacionales) y la Motivación al Cambio (necesaria para modificar una conducta que trae consecuencias negativas a sí mismo y a su entorno). Las áreas de intervención son: la afectiva, cognitiva, conductual/interaccional y educacional.

### **Cobertura**

Beneficiarios efectivamente intervenidos en el Programa, al 30 de junio de 2012.

<b>CENTROS DE REINSERCIÓN SOCIAL</b>	<b>HOMBRES INTERVENIDOS</b>
CRS Antofagasta	21
CRS Copiapó	30
CRS Valparaíso	25

CRS Santiago Poniente	18
CRS Concepción	17
<b>TOTAL</b>	<b>111</b>

## Resultados

Del total de intervenidos este año, los egresos en su mayoría son de sujetos que fueron evaluados e ingresados durante el año 2011. Esto, en razón de que el proceso especializado tiene una duración de un año calendario.

Centros de Reinserción Social	Egresos Satisfactorios	Egresos Administrativos	Egresos por Deserción	TOTAL
CRS Antofagasta	6	5	2	13
CRS Copiapó	-	-	3	3
CRS Valparaíso	18	3		21
CRS Concepción	4	1	6	11
CRS Santiago Poniente	13	2	-	16
<b>TOTAL</b>	<b>41</b>	<b>11</b>	<b>11</b>	<b>64</b>

De la tabla, se desprende que continúan siendo los egresos satisfactorios<sup>60</sup>, el mayor número de las modalidades de egreso. Le sigue la tipología “deserción”<sup>61</sup> y finalmente los egresos administrativos<sup>62</sup>, con la misma cantidad. Cabe mencionar que en lo que va del año, no existen egresos por quebrantamiento, y por tanto, no hay hombres que hayan sido nuevamente formalizados por delitos de violencia hacia sus parejas mujeres y/o hacia niños, niñas y adolescentes.

Según el estudio realizado por la Fundación Paz Ciudadana a fines del año 2011<sup>63</sup>, en torno al impacto del programa, es substancial mencionar que “en particular, se observa que el programa tiene un efecto positivo y estadísticamente significativo en términos de reducción de la reincidencia por delitos asociados a violencia intrafamiliar”. En cuanto a la participación en el programa, los investigadores refieren que la reincidencia por cualquier delito se muestra de la siguiente forma “en particular, se observa que el grupo de control presenta una tasa de reincidencia del 21,43%, a diferencia del 12,61% exhibido en el grupo de tratamiento. De esta manera, se presenta una

<sup>60</sup> Es decir, hombres que cumplieron los objetivos de su plan de intervención y por tanto, detuvieron la violencia y generaron cambios sustentables en el tiempo.

<sup>61</sup> Es decir, quienes han sido evaluados como hombres que se verían beneficiados del programa, iniciando éste pero, luego dejan de asistir, a pesar de las acciones de rescate.

<sup>62</sup> Hombres que a partir de las continuas inasistencias, resistencias a la intervención y escasa motivación al cambio, se define en equipo su egreso

<sup>63</sup> “Los programas de intervención con hombres que ejercen violencia contra su pareja mujer en contexto intrafamiliar: Fundamentos teórico-criminológicos, evidencia internacional de su efectividad, y evaluación de impacto de un programa en Chile”. Fundación Paz Ciudadana. Documento borrador del estudio de Impacto a publicar. 2012.

diferencia de 8,82 puntos porcentuales, lo cual podría ser atribuible al programa. Dicho de otra forma, omitiendo controlar por otros factores relevantes del proceso, el programa logra disminuir la reincidencia en 8,82 puntos porcentuales”.

En el mismo tenor pero, siendo específicos en la reincidencia solo por delitos de Violencia Intrafamiliar, el estudio establece que “bajo esta medida, se aprecia que la proporción de personas reincidentes del grupo de control asciende a 19,05%, mientras que para el grupo de tratamiento, la cifra es de 6,72%. Así, se presenta una diferencia de 12,33 puntos porcentuales, lo que lleva a establecer que el programa logra disminuir la reincidencia (por delitos asociados a violencia intrafamiliar), en dicha cifra”.

En cuanto a los cambios registrados por los usuarios en las diferentes áreas de intervención, los principales fueron: “a nivel cognitivo nuevas representaciones de ellos mismos y de los demás, donde influyen de manera importante las modificaciones respecto a la conceptualización de género aprendida a través del programa. Hoy cuentan con conocimiento acerca de los tipos de violencia y la mayoría se fue responsabilizando de sus conductas y formas de relacionarse con el otro. En el área emocional, la mayoría de los usuarios reconoce cambios positivos en cuanto a la valoración de sí mismos y de la capacidad de ponerse en el lugar del otro. Hoy son más capaces de expresar lo que sienten y tolerar sentimientos negativos (rabia, ira). En el ámbito conductual/interaccional, ninguno de los usuarios entrevistados refiere haber vuelto a cometer un acto violento. Lograron aprender habilidades y estrategias para enfrentar los problemas de manera diferente, no violenta. La mayoría reporta mejoras en las relaciones familiares, de pareja, amistades y laborales. Los cambios alcanzados por los sujetos egresados se han mantenido hasta la fecha en que fueron entrevistados en el marco del estudio”.

Lo mencionado nos muestra un claro aporte del programa a la intervención con la población masculina que ejerce violencia, por lo que se espera que estas iniciativas puedan masificarse y de esta forma puedan abarcar un mayor número de sujetos, asegurando el acceso a este tipo de intervención especializada.

(iii) Monitoreo Telemático para condenados en Libertad vigilada intensiva por delitos cometidos en contexto de violencia intrafamiliar, de acuerdo a la nueva Ley 18.216 (modificada por la Ley N°20.603).

La nueva Ley N° 18.216, modificada por la publicación de la Ley N° 20.603, de 27 de junio de 2012<sup>64</sup>, busca modificar las medidas alternativas que, en 1983, introdujeron un sistema que permite que la persona condenada a una pena de cárcel, cumpla tal condena en libertad, sujeta a un control administrativo de mayor o menor intensidad. Mediante esta nueva ley, se busca revitalizar el sistema de penas en libertad que se creó hace casi 30 años, para devolverle la seguridad y la confianza a la comunidad, en su eficacia como forma de evitar la reincidencia. Para ello, la nueva Ley N° 18.216 introdujo un control intenso de la población que se encuentra condenada en libertad, a fin de lograr que el condenado pueda vincularse con procesos que le permitan modular su comportamiento hacia conductas prosociales.

Las nuevas penas sustitutivas introducidas por la Ley N° 18.216, son las siguientes:

- Remisión condicional<sup>65</sup>;
- Reclusión parcial<sup>66</sup>;

---

<sup>64</sup> A contar de la publicación del 27 de junio pasado, tiene un plazo máximo de vacancia de 18 meses, por lo que debe entrar en vigencia antes del 27 de diciembre de 2013.

<sup>65</sup> Consiste en la sustitución del cumplimiento de la pena privativa de libertad por la discreta observación y asistencia del condenado ante la autoridad administrativa durante cierto tiempo.

- Libertad vigilada<sup>67</sup>;
- Libertad vigilada intensiva;
- Expulsión de extranjeros; y
- Prestación de servicios en beneficio de la comunidad<sup>68</sup>.

En relación a la especial protección que se imparte a las mujeres, debemos detenernos en la pena sustitutiva de **libertad vigilada intensiva**, que consiste en la sujeción del condenado al cumplimiento de un programa de actividades orientado a su reinserción social en el ámbito personal, comunitario y laboral, a través de una intervención individualizada y bajo la aplicación de ciertas condiciones especiales, que serán controladas mediante dispositivos de monitoreo telemático.

#### **Requisitos para acceder a esta pena sustitutiva:**

La libertad vigilada intensiva podrá decretarse:

- a) Si la pena privativa o restrictiva de libertad que impusiere la sentencia fuere superior a tres años y no excediere de cinco, o
- b) Si se tratare de alguno de los siguientes delitos **cometidos en contexto de VIF**, cuyas penas privativas fluctúen entre 540 días y 5 años:
  - Amenazas
  - Parricidio y femicidio.
  - Homicidio.
  - Castración.
  - Lesiones
- c) En los siguientes delitos, cuyas penas privativas fluctúen entre 540 días y 5 años:
  - Estupro.
  - Abuso sexual agravado.
  - Abuso sexual.
  - Abuso sexual a menor de 14 años.
  - Otras acciones de significación sexual con menores de 14 años.
  - Producción de material pornográfico con menores.
  - Promoción o facilitación de prostitución con menores de edad.
  - Obtención de servicios sexuales remunerados de menores de 18 y mayores de 14 años.
  - Promover o facilitar entrada o salida del país para ejercer prostitución.

#### **Obligaciones a las que está sujeto el condenado a la pena sustitutiva de libertad vigilada intensiva:**

- a) Someterse a ciertas condiciones que serán controladas mediante sistema de monitoreo telemático.
- b) Someterse a programa de intervención

---

<sup>66</sup> Consiste en el encierro en el domicilio del condenado o en establecimientos especiales, durante cincuenta y seis horas semanales. La reclusión parcial podrá ser diurna, nocturna o de fin de semana, conforme a determinados criterios legales.

<sup>67</sup> Consiste en someter al penado a un régimen de libertad a prueba que tenderá a su reinserción social a través de una intervención individualizada, bajo la vigilancia y orientación permanentes de un delegado.

<sup>68</sup> Consiste en la realización de actividades no remuneradas a favor de la colectividad o en beneficio de personas en situación de precariedad, coordinadas por un delegado de Gendarmería de Chile.

**a) Someterse a ciertas condiciones que serán controladas mediante sistema de monitoreo telemático.**

En caso de imponerse la libertad vigilada intensiva, y con la finalidad de proteger a la víctima de VIF, deberán decretarse una o más de las siguientes condiciones:

1. Prohibición de acudir a determinados lugares;
2. Prohibición de aproximarse a la víctima, o a sus familiares u otras personas que determine el tribunal, o de comunicarse con ellos;
3. Obligación de mantenerse en el domicilio o lugar que determine el juez, durante un lapso máximo de ocho horas diarias, las que deberán ser continuas, y
4. Obligación de cumplir programas formativos, laborales, culturales, de educación vial, sexual, de tratamiento de la violencia u otros similares.

El sistema de monitoreo telemático, permite efectuar el control continuo de aquellas personas que son condenadas a la pena de Libertad Vigilada Intensiva. Asimismo, permite alertar a las víctimas de determinados delitos acerca de la proximidad del condenado, las 24 horas del día y todos los días del año, a través de la visualización constante en las pantallas de vigilancia bajo las condiciones que establece la Ley N° 18.216. Así, cualquier acción que atente contra el régimen de sanción impuesto será detectado e informado al tribunal, para que adopte las medidas que le den consistencia y credibilidad a las penas sustitutivas, pudiendo llegar a revocar la pena en libertad.

En todo caso, al monitoreo telemático se suma además, intervención psicosocial y un fuerte control social ejercido por la persona del juez encargado de la ejecución de la condena en libertad. De este modo, para estimular el cambio de conducta del condenado, se busca alcanzar una alianza estratégica con el juez, para que mediante las audiencias de control y supervisión de las penas sustitutivas, aliente y exhorte al condenado a cumplir la pena, o adherir a la intervención que se disponga en el plan de intervención individual, mediante el refuerzo constante de los logros alcanzados, que permita promover su vinculación en un estilo de vida exento de nuevos delitos. Por ello, en el caso que el plan se incumpla, el juez será la figura que le dará consistencia y credibilidad a la pena sustitutiva porque será quien deberá adoptar una sanción clara y enérgica frente a los incumplimientos, cerrando los espacios de impunidad que se han observado actualmente.

**b) Programas de intervención**

En segundo término, el condenado será supervisado por un delegado, quien es un funcionario de Gendarmería de Chile, encargado de conducir el proceso de reinserción social de la persona condenada a la pena sustitutiva de libertad vigilada intensiva, mediante la ejecución de programas de intervención, orientación y supervisión del condenado, que procura evitar la reincidencia y facilitar la integración a la sociedad. En este contexto, se busca generar procesos de intervención individualizados, que consideren las necesidades de intervención, el nivel de motivación y la receptividad a las actividades propuestas.

Siguiendo la experiencia validada internacionalmente, se busca entregar una intervención individualizada que permita disminuir sus factores de riesgo delictual para favorecer su integración social. Para ello, se está trabajando en validar para Chile, ciertos instrumentos internacionales, esto es, pruebas psicológicas destinadas a medir el riesgo de reincidencia del condenado, el riesgo de cometer actos específicos de violencia doméstica y el riesgo de cometer nuevos delitos por parte de la población infractora juvenil. Cabe señalar que se están considerando los modelos e instrumentos aplicados en la actualidad en países como Canadá, Inglaterra, Australia, Nueva Zelanda, Estados Unidos y España, los que han adoptado un modelo de intervención que ha logrado una disminución de la reincidencia en un rango que fluctúa entre un 15 y un 35%.

A este respecto, es necesario señalar que la atención de la violencia masculina contra la mujer en el ámbito intrafamiliar y en la relación de pareja, se caracteriza por la particularidad del vínculo emocional y una dinámica característica, que compromete un conjunto de comportamientos que

requieren de una intervención especializada y específica. El trabajo con agresores requiere fundamentalmente dismantlar los discursos socioculturales en los cuales se sustenta la violencia de género, implicando entonces, actuar en distintas dimensiones: percepción, estructura cognitiva, emocional y finalmente comportamental.

#### **Población sujeta a monitoreo telemático e implementación del sistema de control.**

El monitoreo telemático, se contempla para los penados con Reclusión Parcial y Libertad Vigilada Intensiva. Esta última pena se prevé para dos circunstancias, por un lado, para aquellas personas condenadas por delitos cometidos en contexto de violencia intrafamiliar y delitos sexuales, y en segundo término, para aquellas personas que accedan a la pena mixta.

A fin de resolver acerca de la imposición sobre esta medida de control, el Tribunal deberá considerar previamente, la factibilidad técnica en cuanto a la existencia de dispositivos y de conectividad, lo que será informado por Gendarmería de Chile. Este informe se deberá aportar antes de la dictación de la sentencia, debiendo previamente el Tribunal oficiar a la Institución, para tales efectos.

El dispositivo de monitoreo telemático, se aplicará por el plazo de duración de la condena debiendo evaluarse periódicamente por Gendarmería de Chile.

Adicionalmente, se contempla la posibilidad de que la víctima pueda acceder a un sistema de monitoreo telemático, que permita contactarla y alertarla en caso que el penado se encuentre próximo a ella.

(iv) En materia de Asistencia Jurídica, destaca la elaboración e implementación de un “Protocolo de género para la atención integral a víctimas de delitos violentos” que otorgan los centros especializados de las Corporaciones de Asistencia Judicial el año 2010, vigente a la fecha, en el cual se contempla el tratamiento y atención de delitos cometidos en contexto de violencia intrafamiliar.

Finalmente, cabe destacar un convenio suscrito entre SERNAM y la Corporación de Asistencia Judicial de la Región Metropolitana, en virtud del cual opera una Unidad de Violencia Intrafamiliar, la que cuenta con atención psicológica, jurídica y social, proporcionada por profesionales de ambos servicios.

En materia de Asistencia Jurídica, destaca la elaboración e implementación de un “Protocolo de género para la atención integral a víctimas de delitos violentos” que otorgan los centros especializados de las Corporaciones de Asistencia Judicial el año 2010, vigente a la fecha, en el cual se contempla el tratamiento y atención de delitos cometidos en el contexto de violencia intrafamiliar.

Finalmente, cabe destacar un convenio suscrito entre el SERNAM y la Corporación de Asistencia Judicial de la Región Metropolitana, en virtud del cual opera una Unidad de Violencia Intrafamiliar, la que cuenta con atención psicológica, jurídica y social, proporcionada por profesionales de ambos servicios.

**Ministerio de Vivienda:** El 11 de junio del 2008, se aprobó el convenio entre SERNAM y el MINVU, que plantea el compromiso por parte de este último, de gestionar para las mujeres víctimas de violencia intrafamiliar, el acceso preferencial al Programa de Subsidio Habitacional que mejor responda a su condición actual, identificándose como tal al programa FONDO SOLIDARIO DE VIVIENDA, en su modalidad de adquisición de vivienda construida. En lo concreto, el convenio

compromete la atención de mujeres residentes de Casas de Acogida que se encuentran en situación de riesgo vital y la capacitación por parte de los SERVIUS a los funcionarios que se desempeñaban en las Casas de Acogida para que éstos pudiesen bien orientar a sus beneficiarias.

A raíz de los modestos resultados de la aplicación del convenio, se decide elaborar una nueva herramienta-en el marco del convenio- que pudiese dar solución habitacional en forma más efectiva a las mujeres que se encuentran en esta situación de vulnerabilidad; en la oportunidad se toma la decisión de ampliar este acceso preferencial a mujeres que asisten a Centros de la Mujer y que reciben en ellos atención reparatoria por ser víctimas de VIF. De esta forma (mediante Oficio N° 1043 del 15 de septiembre 2009), se informa a las regiones la decisión de ambas entidades (MINVU y SERNAM) de abordar este tema de una manera más directa. Se plantea entonces la posibilidad que los SERVIUS soliciten directamente a la autoridad máxima de estas carteras, la entrega de manera directa de un subsidio del Programa Fondo Solidario de Vivienda modalidad adquisición, a las mujeres que sufren violencia intrafamiliar, haciendo uso de las facultades que el reglamento de ese Programa le otorga.

Cabe señalar que en términos generales, la entrega de este beneficio se hace solo contra la presentación por parte de casa SERVIU de la solicitud del beneficio y la revisión de los siguientes antecedentes:

- Certificado que acredite que la mujer se encuentra residiendo en alguna Casa de Acogida del SERNAM o recibe atención en calidad de víctima de VIF en alguno de los Centros de la Mujer de dicha institución, firmado por la Directora del SERNAM regional respectivo.
- Acreditación del ahorro mínimo de 10 Unidades de Fomento.

La mujer que recibe este beneficio debe cumplir todos los requisitos que exige el Programa Fondo Solidario de Vivienda, siendo eximida sólo del puntaje de la Ficha de Protección Social, pues se entiende que enfrenta una vulnerabilidad en su calidad de víctima de VIF.

A esto se agrega que si bien el mecanismo plantea la entrega del beneficio tanto a mujeres residentes de Casas de Acogida como usuarias de Centros de la Mujer, se establecieron medidas diferenciadas para cada caso, radicando algunas entre un grupo y otro, de manera tal que las mujeres de Casas de Acogida tuvieran un acceso al subsidio garantizado y las mujeres de Centros de la Mujer tuvieran un acceso preferencial al subsidio, entendiendo que las primeras requerirían la vivienda con un nivel de urgencia superior.

Durante el año 2011 el SERNAM y MINVU acuerdan Mejorar la focalización del mecanismo que facilita el acceso a una vivienda a las mujeres víctimas de violencia intrafamiliar, favoreciendo a las mujeres que presentan un mayor nivel de criticidad en su situación de riesgo vital, a través de la determinación de requisitos diferenciados para la obtención del subsidio, según se trate de mujeres de casas de acogida o usuarias de centros de la mujer.

La mejora consideró el desarrollo de 4 medidas especiales para mujeres residentes en casa de acogida que garantiza a estas mujeres obtener un subsidio habitacional; y una medida especial que permite una atención preferencial a mujeres atendidas en centros de la mujer. Esto permitirá disminuir la brecha de acceso al beneficio entre mujeres de casa de acogida y de centros de la mujer (el 80,63% de los subsidios asignados provienen de mujeres atendidas en Centros de la Mujer y sólo el 19,37% proviene de Casas de Acogida, que es la situación de mayor riesgo vital y mayor necesidad habitacional).

Estas medidas permitirán superar las dificultades que estas mujeres presentaban al momento de postular al beneficio: *puntaje ficha de protección social, ahorro previo, subsidio anterior, entre otras.*

Desde que comenzó a operar este convenio (2009) hasta noviembre de 2011, han sido beneficiadas 191 mujeres (80,63% de Centros de la Mujer y el 19,37% de Casas de Acogida).

### **3. Discriminación contra grupos específicos.**

#### ***Mujeres Indígenas.***

**34.** La población Indígena en Chile<sup>69</sup>, que se auto identifica como perteneciente a pueblos originarios alcanza a 1.188.340 personas, lo que equivale aproximadamente al 7% de la población nacional.

En cuanto a las regiones, la Región de la Araucanía es aquella que presenta mayor presencia de población indígena, ya que el 28,7% de las mujeres de la región se declara como parte de los pueblos originarios, versus un 31,4% de los hombres.

Una de las características significativa de la población indígena en Chile es su alto porcentaje de personas que habita los centros urbanos<sup>70</sup>. Existen 448.382 habitantes indígenas urbanos, estos se distribuyen por sexo en un 49% de hombres y 51% de mujeres. Esto significa que hay 8.802 mujeres indígenas urbanas más que hombres indígenas en todo el país.

La migración neta o saldo migratorio de los pueblos originarios diferenciados por sexo según regiones, en aquellas migraciones que cuentan con saldos migratorios negativos, es decir, que mayoritariamente “expulsan”, son las regiones del Bio-Bio y la Araucanía. En la primera de ellas, migran más hombres que mujeres (484 y 451, respectivamente), en la Araucanía migran más mujeres que hombres.

En cuanto a los saldos migratorios positivos, queda en la Región Metropolitana (2.232 personas: 706 hombres y 1.526 mujeres), lo que indica que la Región Metropolitana es el principal polo de atracción para las mujeres, asentándose allí más del doble de mujeres que de hombres. En el resto de las regiones de destino, como son la Primera (1.157 Indígenas), Quinta (840 indígenas) y Sexta (650 indígenas), predominan los hombres.

La Corporación Humanas realiza una Encuesta llamada “Percepciones de las Mujeres indígenas y no indígenas sobre su situación y condiciones de vida en Chile 2010”. Algunos resultados que se pueden destacar es que las mujeres indígenas se consideran a sí mismas más discriminadas en la vida diaria, en ámbitos como la política (99%), el trabajo (98%) y los medios de comunicación (96%). Los principales problemas que afirman tener las mujeres indígenas en Chile son la pobreza, la falta de oportunidades y la falta de reconocimiento; 68% de ellas, no confía en el sistema de justicia.

#### ***Institucionalidad***

---

<sup>69</sup> Encuesta CASEN 2009.

<sup>70</sup> Censo Nacional del año 2002.

La CONADI fue creada bajo la Ley 19.253<sup>71</sup>, (denominada como la Ley indígena) y tiene como misión institucional promover, coordinar y ejecutar la acción del Estado en favor del desarrollo integral de las personas y comunidades indígenas, especialmente en lo económico, social y cultural y de impulsar su participación en la vida nacional, a través de la coordinación intersectorial, el financiamiento de iniciativas de inversión y la prestación de servicios a usuarios.

De igual forma, dentro de sus objetivos estratégicos, está el contribuir al desarrollo económico y cultural de los pueblos indígenas para impulsar la conformación de una sociedad nacional multicultural y pluriétnica, que reconoce y valora la existencia de los pueblos indígenas a través de la administración y ejecución de los Fondos de Tierras y Aguas Indígenas, Fondo de Desarrollo Indígena y Fondo de Cultura y Educación Indígena y Programa Orígenes.

La Ley Indígena en su Artículo 39, en el marco de las funciones otorgadas a la Corporación Nacional de Desarrollo Indígena, establece en la letra c, del mencionado artículo, que es ésta quien deberá incentivar la participación y el desarrollo integral de la mujer indígena, en coordinación con el Servicio Nacional de la Mujer.

### **Avances**

El convenio 169 de la OIT, ratificado por el Estado Chileno el 15 de septiembre 2010, es considerado el instrumento más importante para hacer valer los derechos indígenas. Para esto el Estado chileno debe adecuar su legislación y cumplir a nivel administrativo y jurisdiccional sus deberes internacionales. Esto plantea una serie de reformas institucionales que comprenden adecuaciones a su legislación constitucional y leyes internas, incorporación del enfoque contenido en este instrumento internacional en el quehacer de las instituciones del Estado, y por sobre todas las cosas, exigirá el establecimiento de mecanismos específicos y eficientes de participación y consulta en todo aquellos aspectos de interés a los pueblos indígenas.

El Convenio 169 contiene algunas referencias a temas relacionados con el género y en especial con las relaciones entre hombres y mujeres. El principal artículo que versa sobre la discriminación es el N° 3, el cual establece que: “Los pueblos indígenas y tribales deberán gozar plenamente de los derechos humanos y libertades fundamentales, sin obstáculos ni discriminación. Las disposiciones de este Convenio se aplicarán sin discriminación a los hombres y mujeres de esos pueblos”.

Con el objeto de ampliar la participación de la mujer indígena en la red social y económica, CONADI firma el año 2009 convenios a nivel nacional con SERNAM y PRODEMU, con la finalidad de focalizar acciones en beneficio de mujeres indígenas jefas de hogar, población que presenta mayores brechas de desigualdades en la sociedad en general.

La meta propuesta por ambas instituciones fue “Promover el desarrollo integral de las mujeres indígenas en situación de pobreza y vulnerabilidad en la vida nacional, especialmente a lo relativo al mejoramiento de su participación en el ámbito económico, político, social y cultural y a la reducción de los niveles de exclusión y discriminación que las afectan por su condición étnica y de género”.

La CONADI y SERNAM logran un acuerdo operativo para coordinar e implementar acciones conjuntas tendientes a proponer y fomentar políticas que promuevan el acceso igualitario de las mujeres en los diversos ámbitos de la sociedad. De esta forma SERNAM focalizó el convenio en el Programa Mejorando la empleabilidad y las condiciones laborales de las mujeres jefas de hogar (PMJH) de las Regiones: Arica – Parinacota, Metropolitana y Araucanía. Ello significó un total de

---

<sup>71</sup> Ley 19.253, publicada en el DO con fecha 5 de octubre de 1993.

175 mujeres aymara, quechua y mapuche capacitadas en gastronomía, artesanía, turismo, capacidades de emprendimiento, entre otros.

SERNAM y CONADI realizan una campaña conjunta denominada “Respeto a las identidades culturales”, para otorgar mayor visibilidad a las mujeres de los pueblos indígenas del país.

Otras de las acciones conjuntas el año 2010, fueron:

- a) Con un financiamiento de M\$32.000, proveniente del Fondo de Desarrollo Indígena (FDI), la Corporación ha fortalecido la gestión de 07 mecanismos de coordinación regional en la temática de género (Mesas de la Mujer Indígena) en las regiones de Arica-Parinacota, Tarapacá, Metropolitana, Bío-Bío, Araucanía, Los Ríos y Los Lagos.
- b) Con un financiamiento de M\$15.900, proveniente del FDI, se financió un estudio de línea de base para caracterizar a las mujeres indígenas, desagregada por pueblo y territorio, de las regiones Tarapacá, Metropolitana y Araucanía. Este estudio constituye un insumo para la formulación de políticas públicas o para el diseño y/o rediseño de los instrumentos de inversión de la Corporación.

El estudio de caracterización de mujeres indígenas fue encargado por la Unidad de la Mujer y Género el año 2009. Esta investigación ha sido un aporte importante en la gestión institucional, porque nos permitió tener certezas y probar hipótesis, especialmente en los territorios establecidos. En este sentido, se probó que la discriminación que viven las mujeres de las sociedades indígenas en términos sociales, económicos y de participación cultural es una realidad. Dicho material ha sido presentado a los equipos de Conadi y Sernam y está siendo muy requerido por otras instituciones públicas. Se hace necesario seguir generando este tipo de estudios en las otras regiones y por pueblo originario.

- c) Con un financiamiento de M\$2.930, proveniente del Programa de Difusión de los Derechos Indígenas, se editaron y distribuyeron 22.650 afiches, trípticos, cartillas, entre otros materiales, destinados a la promoción y difusión de los derechos de las mujeres (indígena y no indígena), el Convenio N° 169 y la Ley Indígena.
- d) Con una inversión de M\$28.634, proveniente del Fondo de Cultura y Educación, se convocó un concurso interregional para apoyar estudios de especialización (diplomados, pos títulos y magíster). La iniciativa benefició a 28 jóvenes indígenas de las regiones de Coquimbo, Valparaíso, Libertador Bernardo O’ Higgins y Metropolitana. Del total de beneficiarios un 72% correspondió a mujeres (20) y 28% hombres (8).
- e) Con una inversión de M\$800 provenientes de la Unidad de Recursos Humanos (Programa de Capacitación Anual), se capacitaron 20 funcionarios/as a nivel nacional en temas de género con la Universidad de Chile.
- f) Participación en 07 Mesas Regionales y en la Mesa Nacional de la Mujer Rural e Indígena en las regiones de Arica-Parinacota, Tarapacá, Metropolitana, Bío-Bío, Araucanía, Los Ríos y Los Lagos. Entre los principales temas abordados en las mesas, se cuentan: atención médica preventiva, cuidados maternos, instrumentos de apoyo al emprendimiento, asociatividad económica y derechos contenidos en el Convenio N° 169.
- g) En el ámbito de la Salud se establecieron lazos de comunicación con el Ministerio de Salud (género), programa de Salud Intercultural de la Seremi de Salud IX Región, Fonasa en temas de Salud reproductiva. Una de las iniciativas más destacables es la conformación del

presente año 2012 de una Mesa Interinstitucional de Salud Intercultural y Género en la Región de la Araucanía. Se espera con este espacio coordinar las acciones en estas materias para aportar a un mejor vivir para la población, especialmente mapuche.

- h) En los temas de Infancia y familia se generó comunicación con Sename, Carabineros, Municipio P. las Casas, Ong Trayendo, World Vision, Colegios, OPD. Se inicia la construcción de una Red para abordar diferentes estrategias sobre la intervención con niñas y niños mapuches, en programas de infancia, familia rural e interculturalidad, género y etnicidad.
- i) En la educación es importante destacar el trabajo que ha desarrollado Conadi en materia de equidad de roles, que constituye uno de los ejes del nuevo Plan de Igualdades. En esta materia desde el año 2011, se está trabajando con jardines interculturales la reflexión respecto a roles equilibrados entre padres y madres en el cuidado, mantención y protección de los hijos e hijas.
- j) Por último decir que Conadi este 2012 está ejecutando dos iniciativas vinculadas con mujeres mapuche, con carácter de pilotos : Incubadora de negocios para mujeres mapuche (25) con una inversión de 35.000.000 y Diplomado en liderazgo y gestión social y económica, que beneficiara a 20 mujeres, con una inversión de 20 millones).

Algunas cifras:

**SEXO DE LA POBLACIÓN SEGÚN  
PERTENENCIA A ETNIA, 2011**

	No Indígena	Indígena	Total
Hombre	47,5	48,4	47,6
Mujer	52,5	51,6	52,4
Total	100,0	100,0	100,0

**SEXO DEL JEFE DE HOGAR SEGÚN  
PERTENENCIA A ETNIA, 2011**

	No Indígena	Indígena	Total
Hombre	61,2	61,7	61,2
Mujer	38,8	38,3	38,8
Total	100,0	100,0	100,0

**TASA DESOCUPACIÓN SEGÚN  
PERTENENCIA A ETNIA Y SEXO, 2011**

	No Indígena	Indígena	Total
Hombre	6,3	8,3	6,4
Mujer	9,3	13,9	9,6
Total	7,5	10,6	7,7

Fuente: Encuesta Casen año 2011

***Mujeres con discapacidad***

De acuerdo al Estudio Nacional de la discapacidad (2004) las mujeres representan una proporción mayor a la de la población total del país, en la población con discapacidad el 41.8% corresponde a hombres y el 58.2% a mujeres. El 61.3% de los hombres realiza trabajo remunerado, cifra que en las mujeres baja a 38.7%. El porcentaje de mujeres que estudia es mayor al de los hombres 59.3% vs. 40.7% de los hombres.

En relación a las políticas públicas con inclusión de enfoque de género, existe reconocimiento de que las discriminaciones se suman. Las mujeres con discapacidad son vistas como personas más dependientes, reforzando la imagen estereotipada asociada a lo femenino. Este prejuicio persiste al interior de las familias y de la sociedad en general.

**35.** La Ley 20.422<sup>72</sup> estableció Normas sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de las Personas con Discapacidad, servicio continuador del FONADIS, al que se le entregan nuevas facultades para cumplir con su rol de no centrarse solamente en la administración de recursos, sino que relevar temas como igualdad de oportunidades, el ejercicio efectivo de sus derechos y la inclusión social de las personas con discapacidad.

**36.** La Ley 20.422 establece expresamente en su artículo 9 que el Estado adoptará las medidas necesarias para asegurar a las mujeres con discapacidad y a las personas con discapacidad mental, sea por causa psíquica o intelectual, el pleno goce y ejercicio de sus derechos en condiciones de igualdad con las demás, en especial a lo referente a su dignidad, el derecho a constituir y ser parte de una familia, su sexualidad y salud reproductiva. De igual modo, el Estado adoptará las medidas necesarias para evitar las situaciones de violencia, abuso y discriminación de que puedan ser víctimas las mujeres y niños con discapacidad y las personas con discapacidad mental, en razón de su condición.

**37.** Durante estos últimos años se han producido cambios paradigmáticos en la concepción tradicional sobre discapacidad, transitando desde el modelo médico que promovía la prevención y la rehabilitación, a uno de derechos, tal como lo señala la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con Discapacidad<sup>73</sup> y la Ley 20422.

**38.** Ambas normativas facilitan un escenario propicio para avanzar sustantivamente en la nueva conceptualización de la discapacidad, entendida hoy como una cuestión de derechos humanos. Todos estos avances contribuirán a un verdadero cambio cultural en la materia.

**39.** Para el año 2010, SENADIS incorpora una Línea de proyecto concursable que bonifica proyectos de mujeres jefas de hogar con discapacidad o a cargo de una persona con discapacidad, a fin de mejorar condiciones de empleabilidad o de generación de ingresos.

Pese a los avances logrados por este Servicio, aún las mujeres con discapacidad son vistas como más dependientes que los hombres con discapacidad, prejuicio que persiste al interior de las familias y de la sociedad en general, lo que hace más difícil su plena integración y desarrollo de su autonomía. Es así como todos los programas del SENADIS que incentivan la integración de personas con discapacidad tiene menor participación de las mujeres. A partir esto se implementaron medidas en el 2011 para aumentar el acceso de mujeres a los programas de empleo y de educación. Como resultado de estas políticas, hay un 33% de las mujeres jefas de hogar con discapacidad o a cargo de una persona con discapacidad que mejora sus ingresos o sus condiciones laborales.

---

<sup>72</sup> Ley 20.422 publicada en el DO con fecha 10 de febrero de 2010.

<sup>73</sup> Decreto 201 del Ministerio de Relaciones Exteriores de septiembre de 2008, promulga la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo.

Adicionalmente hay un aumento de un 10% de participación de mujeres en el programa de fondos concursables. En cuanto al programa de apoyo a la educación contó con la participación de 207 mujeres no habiendo aumento en relación al 2010, manteniendo la brecha de acceso con la participación masculina en un 10%.

## RESULTADOS:

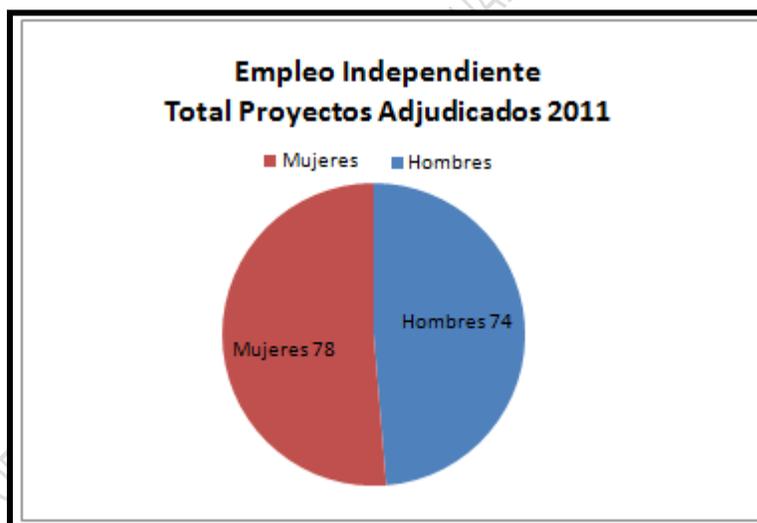
De un total de 158 proyectos adjudicados del Fondo Concursable 2011 para la línea de Trabajo, **152 fueron del tipo de Empleo Independiente** (micro emprendimiento).

De estos 152 proponentes, **78 (51%) fueron mujeres** con discapacidad y/o mujeres sin discapacidad que están a cargo de una persona con discapacidad (gráfico N° 2).

De estos 152 proponentes, **42 (28%) son mujeres jefas de hogar**, con discapacidad y/o sin discapacidad que están a cargo de una persona con discapacidad (gráfico N° 3).

Es decir se observa que las **jefas de hogar alcanzan a más de la mitad (54%)** de las mujeres adjudicatarias (gráfico N° 4).

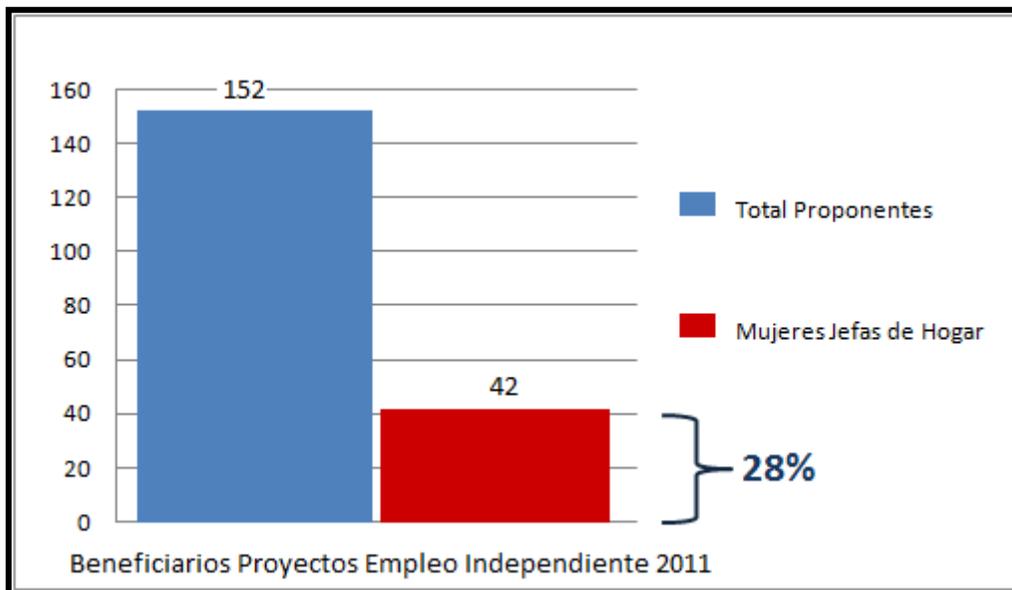
Gráfico N° 2



51% de los beneficiarios adjudicados son mujeres con discapacidad o sin discapacidad a cargo de una persona con discapacidad

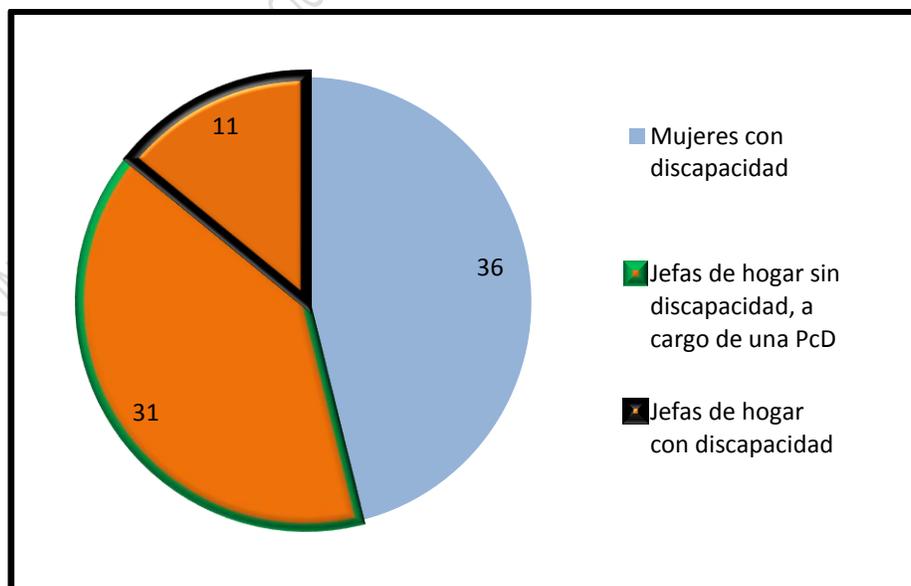
Fuente: Fonaweb.

Gráfico N°3



28% de los beneficiarios adjudicados son mujeres jefas de hogar, con discapacidad o cargo de personas con discapacidad  
Fuente: Fonaweb

Gráfico N° 4



54% de las beneficiarias adjudicadas son jefas de hogar (11 mujeres con discapacidad y 31 mujeres sin discapacidad a cargo de una PcD)

En relación con la *discriminación múltiple*, la LIOISPD (Ley de Igualdad Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad) incorpora especialmente en el Título I –sobre el Derecho a la Igualdad de Oportunidades- un Párrafo 2º que trata a *las Personas con Discapacidad en Situación de Especial Vulnerabilidad*, en el cual se establecen los principales ámbitos en que el Estado debe actuar para proteger los derechos de las PcD (Persona con Discapacidad) que se encuentran en mayor grado de vulnerabilidad. Es el caso de las mujeres y niños/as con discapacidad, de las PcD mental (sea por causa psíquica o intelectual) y de las personas en situación de dependencia.

Luego, en su artículo 9 se garantiza el disfrute de todos los derechos y libertades fundamentales en condiciones de igualdad. Se establece la obligación para el Estado de adoptar “las medidas necesarias para asegurar a las mujeres con discapacidad y a las PcD mental, sea por causa psíquica o intelectual, el pleno goce y ejercicio de sus derechos en condiciones de igualdad con las demás, en especial lo referente a su dignidad, el derecho a constituir y ser parte de una familia, su sexualidad y salud reproductiva”. Según datos del ENDISC de 2004, las mujeres alcanzan el 50,5% de la población nacional; respecto de las PcD, el 58,2% es mujer y sólo el 41,8% corresponde a hombres, lo que equivale a 1.204.576 mujeres y 863.496 hombres respectivamente.

En materia de *salud sexual y reproductiva*, entre las principales normativas cabe mencionar: a) la Ley N° 19.688 (D.O. 05/08/2000) que “Modifica la Ley N°18.962 Orgánica Constitucional de Enseñanza, en lo relativo al derecho de las estudiantes que se encuentran embarazadas o que sean madres lactantes de acceder a los establecimientos educacionales”; b) la Resolución Exenta N°2.326 (D.O. 09/12/2000) del Ministerio de Salud (el MINSAL) que “Fija directrices para los servicios de salud sobre esterilización femenina y masculina”, la cual permite a las mujeres esterilizarse sin otro requisito que su sola voluntad y permite el acceso de mujeres y hombres a la esterilización quirúrgica en los servicios públicos de salud; c) la Ley N°20.418 (D.O. 28/01/2010) que “Fija normas sobre información, orientación y prestaciones en materia de regulación de la fertilidad” estableció la política estatal en cuanto a educación sexual y a la libre entrega de anticonceptivos de emergencia en el sistema público de salud; d) la aprobación, en el año 2007, de las “Normas sobre regulación de la fertilidad y el programa integral para adolescentes” del MINSAL que reconocen el derecho de las personas a la información, a la atención, a decidir libremente si desean o no utilizar los servicios, a la libertad para elegir debidamente informados sobre los métodos que desean usar, a la seguridad, a la privacidad, a la confidencialidad y a la dignidad. Para su implementación se realizó durante dos años un proceso de capacitación de los profesionales de la red asistencial pública que realizan este tipo de atención.

En las Bases de Licitación de los Programas Ambulatorios de Discapacidad (los PAD) se solicita a los organismos colaboradores, estrategias de implementación en la presentación de proyectos, para la evaluación *ex-ante*, que incluye enfoque de género. Con ello, los organismos colaboradores tienen la posibilidad de explicitar cómo desarrollarán el enfoque de inclusión y levantar información diagnóstica local relativa a la situación de personas que viven con algún tipo de discapacidad. Por su parte, los equipos técnicos de las Residencias de Discapacidad participaron en el taller *Enfoque de Género y Discapacidad*, que dio lugar a un documento generalizado a toda la modalidad de residencias durante el año 2009.

Otra medida de *afirmación positiva*, con impacto en la implementación efectiva de los derechos garantizados en la Convención a las mujeres y niños/as con discapacidad, la constituye la Ley N°20.535 (D.O. 03/10/2011) que “Concede permiso a los padres de hijos con discapacidad, para ausentarse del trabajo”. Esta ley consagra que “iguales derechos y mecanismos de restitución serán

aplicables a los padres, a la persona que tenga su cuidado personal o sea cuidador en los términos establecidos en la letra d) del artículo 6, de la Ley N° 20.422, de un menor con discapacidad, debidamente inscrito en el Registro Nacional de la Discapacidad, o siendo menor de 6 años, con la determinación diagnóstica del médico tratante (...) Lo dispuesto en el inciso precedente se aplicará, en iguales términos, tratándose de personas mayores de 18 años con discapacidad mental, por causa psíquica o intelectual, multidéficit o bien presenten dependencia severa”.

También se implementarán iniciativas tendientes a potenciar la inserción laboral de las mujeres con discapacidad, tales como la estrategia *Mujeres Jefas de Hogar y Mujeres con Discapacidad* Microemprendedoras mediante los Fondos Concursables del SENADIS.

### **Artículo 7. Niños y niñas con discapacidad.**

Al ratificar, en 1990, la Convención sobre los Derechos del Niño (la CDN)<sup>74</sup>, Chile reconoció un amplio catálogo de derechos fundamentales a los niños/as y adolescentes, que persiguen asegurar el desarrollo de su personalidad y su plena integración en la sociedad.

Las prescripciones de la LIOISPD adoptadas de conformidad a la CDN establecen mecanismos de *protección de los derechos* de las PcD que se encuentran en mayor grado de vulnerabilidad, como son los niños/as con discapacidad. Así, su artículo 9 inciso 2° establece que “el Estado adoptará las acciones conducentes a asegurar a los niños con discapacidad el pleno goce y ejercicio de sus derechos, en especial el respeto a su dignidad, el derecho a ser parte de una familia y a mantener su fertilidad, en condiciones de igualdad con las demás personas”. Su artículo 10 dispone que “(e)n toda actividad relacionada con niños con discapacidad, se considerará en forma primordial la protección de sus intereses superiores”.

A nivel institucional, le compete al Servicio Nacional de Menores (el SENAME), que basa su misión y objetivos institucionales en la CDN, el rol de garante del ejercicio de los derechos de niños/as y adolescentes, sin excepción, cualquiera sea su condición, estableciendo alianzas y articulación con distintos sectores del Estado, públicos y privados, nacionales e internacionales a fin de posibilitar el acceso a políticas públicas y programas sociales gubernamentales a niños/as y adolescentes que se encuentran en situación de vulnerabilidad.

Para su intervención en materia de discapacidad, La Ley N°20.032 (D.O. 25/07/2005) “Establece un sistema de atención a la niñez y adolescencia a través de la red de colaboradores de la red privada del SENAME, y su régimen de subvenciones”, considera a través de procesos de licitación pública la oferta de Residencias y los Programas Ambulatorios de Discapacidad (los PAD). Actualmente existen 1.964 plazas convenidas para los/as usuarios/as de Residencias y de los PAD, distribuidas en: 577 usuarios en centros residenciales de Discapacidad Discreta (las RDD), 1.017 usuarios en Residencias para Discapacidades Graves (las RDG) y 370 usuarios en PAD. El pago mensual promedio de las plazas residenciales por niño atendido en RDD es de \$118.993<sup>75</sup>, en RDG de \$152.656 y en PAD de \$78.430.

Por su parte, en el artículo 70 de la LIOISPD se establece un trato especial en materia de asignación y financiamiento de los servicios y ayudas técnicas para el caso de ser requeridas por niños/as menores de seis años, para lo cual será suficiente la determinación diagnóstica del médico tratante y la presentación de un plan de tratamiento, sin que sea necesario previamente estar inscrito en el registro nacional de la discapacidad.

<sup>74</sup> La CDN fue adoptada el 20 de noviembre de 1989 durante la 44ª sesión de la Asamblea General de Naciones Unidas (resolución 44/25) y entró en vigor el 2 de septiembre de 1990. Chile la suscribió el 26 de enero, en la ceremonia de apertura para la firma del instrumento y la ratificó el 13 de agosto de 1990.

<sup>75</sup> Cifras en Pesos Chilenos: US\$1 (Dólar) equivale a \$46823 (Pesos) al día 6 de junio de 2001.

En relación con los jóvenes atendidos en centros y programas de la Ley de Responsabilidad Penal Adolescente (la LRPA), el SENAME incorporó en 2011 orientaciones específicas a las *diferencias pertinentes* de algunas discapacidades y cómo ellas deben traducirse en el trabajo de intervención, ya que, debido a esta carencia, actualmente no existen beneficiarios y/o usuarios, ni información presupuestaria para estos jóvenes.

A contar del año 2011 se desarrolla asimismo la sistematización y el seguimiento a los ingresos, respecto a acceso a derechos básicos, educación, capacitación, trabajo, salud, programas sociales, y otros.

En el ámbito de la *participación*, cabe destacar: a) la actividad “*Consulta Nacional Mi Opinión Cuenta*” desarrollada por el SENAME durante los años 2004, 2006 y 2009, mediante la cual se facilitó la votación de niños con discapacidad; b) la existencia de programas que facilitan la participación, tales como son las Oficinas de Protección de Derechos (las OPD); c) el fortalecimiento de la participación de niños/as con discapacidad ingresados en Residencias y PAD, con evaluación de usuarios sin discriminación.

En materia de inclusión social, el SENADIS desarrolla cada año el Concurso Nacional de Proyectos para la Inclusión Social de las PcD, el cual busca favorecer el desarrollo de iniciativas inclusivas a nivel territorial orientadas a la participación ciudadana, la accesibilidad y la equiparación de oportunidades de las PcD en contextos inclusivos.

Los Fondos Concursables administrados por el SENADIS permiten acceder a financiamiento total o parcial de proyectos, contemplando entre sus beneficiarios a niños/as con discapacidad en ámbitos asociados a la Salud, Educación y Accesibilidad.

En materia de educación, desde el año 2011 opera la Mesa de Infancia y Discapacidad, cuyo objetivo es la articulación y optimización de los recursos materiales y humanos provistos por el Estado e instituciones privadas, favoreciendo la atención temprana y el desarrollo integral de niños/as entre 0 y 6 años que presenten necesidades especiales asociadas a la discapacidad, a fin de potenciar los procesos de inclusión educativa en espacios regulares. Las instituciones y organismos que la conforman son: el Ministerio de Desarrollo Social, el SENADIS, el SENAME, el Departamento de Educación y Salud y la Unidad de Educación Especial y Educación Parvularia del Ministerio de Educación, el Programa Crece Contigo del Ministerio de Desarrollo Social, la Junta Nacional de Jardines Infantiles, la Fundación Integra, la Fundación Teletón, el Instituto Nacional de Rehabilitación Pedro Aguirre Cerda, y la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas.

A lo anterior se añaden las medidas y programas de *educación inclusiva* del MINEDUC, entre los que cabe mencionar el implementado actualmente por la JUNJI para promover la Educación Parvularia Inclusiva: *Programa Educación de Niños y Niñas con Necesidades Educativas Especiales derivadas de una Discapacidad*. Dicho programa es desarrollado con el apoyo de la Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ) en el marco del Proyecto de Cooperación Internacional “*Diseño e Implementación de Modelo de atención Educativa de Niños y Niñas con Necesidades Educativas Especiales en JUNJI*”<sup>76</sup>

Por último, entre los avances legislativos cabe destacar la actualización de la Ley N°16.618 de Menores, que otorga el marco para la acción del Estado en materia de su protección; el Convenio de Colaboración Técnica suscrito con el Servicio de Registro Civil e Identificación (2004); la Ley N°19.968 sobre los Tribunales de Familia que introdujo mejoras sustanciales en la relación de los

---

<sup>76</sup> Convenio de Ejecución entre GTZ, GmbH y JUNJI, de mayo 2008.

niños con la justicia. Todos estos avances están descritos en el Tercer Informe Periódico remitido al Comité de los Derechos del Niños (CRC/C/CHL/3).

## B. Artículo 5: cambio de patrones socioculturales

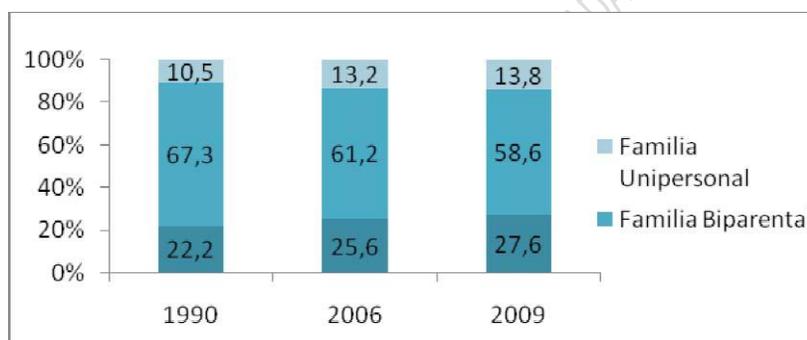
### 1. Tipo de hogar y jefatura

La Jefatura de Hogar Femenina en Chile ha aumentado, sobre todo en los tramos más vulnerables de la población. Según estadísticas de CASEN, los hogares con jefatura de hogar femenina en Chile subieron de un 33% el 2009 a un 39% el 2011. En 20 años, las jefas de hogar han duplicado, pasando de un 20% en 1990 a 39% actualmente. Este fenómeno está aún más masco en el 10% más vulnerable de la población, en que la jefatura de hogar femenina llega al 55%.

Estas cifras se ven reflejadas también en la participación de la mujer en el mercado laboral. Mientras la participación laboral de las mujeres es de 63% en el decil más rico, esta cifra sólo alcanza el 24% en el más vulnerable. Dado lo anterior, el Estado de Chile ha focalizado sus políticas sociales particularmente en este tramo de la población.

40. La sociedad chilena ha sido objeto de importantes cambios en relación con la familia. El gráfico siguiente muestra la evolución en los tipos de familia desde el año 1990 al 2009.

**Gráfico 5: Evolución en tipos de familias, 1990–2006–2009 (%)**



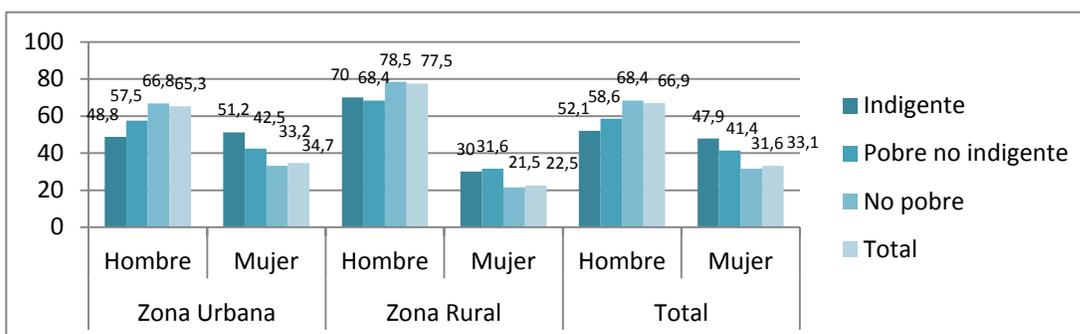
(Fuente: Encuesta CASEN 2009, MIDEPLAN<sup>77</sup>)

41. Como se puede apreciar en el Gráfico precedente, uno de los cambios más importantes de los últimos 20 años es el aumento de los hogares uni y monoparentales, los cuales crecieron del 10,5% y 22,2% en el año 1990 a 13,8% y 27,6% en el 2009 respectivamente. Otro ámbito revelado por el Gráfico en comento, dice relación con la persona que se encuentra a cargo de estos hogares, es decir, con la denominada jefatura de hogar, mostrándose un sostenido aumento de mujeres jefas de hogar. Es así como de acuerdo a la CASEN del año 2006 el porcentaje de jefaturas de hogar femenina alcanzaba el 29,7% y para el año 2009 la misma encuesta demostró un aumento del porcentaje de mujeres jefas de hogar —tanto para quienes viven bajo situación de pobreza como para quienes no— alcanzando un 33,1%, lo que implica 3,4 puntos porcentuales. El gráfico al que hace alusión no da cuenta de los datos señalados en este párrafo

42. En esta materia, se hace presente que existe una mayor presencia de mujeres jefas de hogar que viven bajo condición de indigencia en las zonas urbanas con un 51,2%, existiendo un mayor porcentaje de hombres jefas de hogar en zonas rurales ello según se puede apreciar en el gráfico siguiente:

<sup>77</sup> En adelante “Encuesta CASEN 2009”.

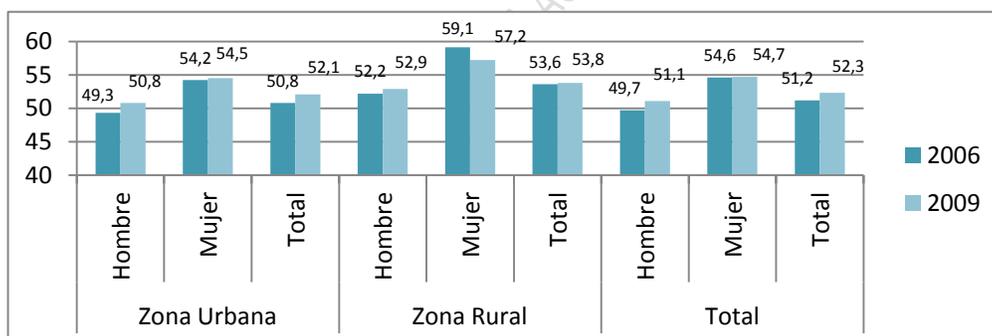
**Gráfico 6: Situación de pobreza por zona y sexo a nivel de hogares**



(Fuente: Encuesta CASEN 2009, MIDEPLAN)

43. La tendencia observada comparando las cifras aportadas por las CASEN de los años 2006 y 2009 muestran un aumento de la edad de los/las jefes de hogar tanto para hombres como mujeres de la zona urbana, y, en la zona rural, se presenta una disminución del promedio en la edad de las jefas de hogar de 59 a 57 años. En términos globales, en el caso de las mujeres jefas de hogar es posible observar que en promedio tienen al menos 3 años más que los hombres. Ver gráfico siguiente:

**Gráfico 7: Edad promedio del/a jefe/a de hogar por sexo y zona, 2006–2009**



Fuente: Encuesta CASEN 2009, MIDEPLAN

44. Finalmente y según muestra el Gráfico 4 siguiente, es necesario considerar que el aumento de las mujeres jefas de hogar se refleja de especial forma en los hogares biparentales. Mientras que en los hogares monoparentales y uniparentales se mantiene relativamente constante su presencia en relación con el año 2006.

#### Progresos

45. Se ha fomentado la corresponsabilidad laboral-familiar, reconociendo el papel de los hombres en el cuidado y crianza de los hijos e hijas a través de nuevas normativas como son:

- a) El acompañamiento de la madre durante el parto;
- b) El permiso a los trabajadores por enfermedad de sus hijos y/o hijas;

- c) La ampliación del postnatal masculino a cinco días mediante la dictación de la Ley. 20.047<sup>78</sup>
- d) El fuero, el subsidio y permiso para el padre en caso de muerte de la madre.

**46.** A lo anterior se suma:

- a) La promulgación de la Ley 20166 de Amamantamiento<sup>79</sup>, que amplió el derecho a todas las mujeres trabajadoras a alimentar personalmente durante la jornada de trabajo a sus hijos e hijas menores de dos años;
- b) La dictación de la citada Ley 20339 de Sala Cuna para el Padre, quien asume la custodia de sus hijos e hijas menores de dos años y que permite al padre contar con sala cuna pagada por sus empleadores, además del derecho a sala cuna, que obliga al empleador al otorgamiento de este servicio para mujeres que trabajan en forma remunerada<sup>80</sup>.

**47.** A partir de la gestión iniciada por SERNAM el año 1991, se ha logrado que hoy la mayoría de los sectores y servicios públicos consideren la incorporación de criterios de equidad de género en la definición de sus políticas y en su gestión institucional. Este avance ha sido lento y no exento de dificultades, contando con sectores con avances significativos en estas materias y otros que aún requieren de mucho apoyo y supervisión para evidenciar logros. A partir del 2001 se incorpora como estrategia la *Transversalización de género* (TG), que busca la integración sistemática de la perspectiva de género en todos los sistemas y estructuras, en las políticas, programas, procesos de personal y proyectos, en la organización y cultura del Estado, incorporando criterios de equidad de género en todo el proceso de desarrollo de políticas<sup>81</sup>. La incorporación de esta estrategia implicó un enfoque sistémico, con la interacción entre sectores, instituciones y unidades de trabajo del Estado a través de estrategias que consideren el conjunto de aspectos que intervienen en la generación, efectos y repetición de inequidades de género en todos los sectores, incluyendo los no tradicionales.

**48.** Se realizó una *difusión de temáticas de género prioritarias a través de los medios de comunicación*. En efecto, el SERNAM ha desarrollado acciones comunicacionales orientadas a visibilizar temáticas de género prioritarias, difundir los derechos de las mujeres y propiciar imágenes positivas y diversas de las mujeres en los Medios de Comunicación, con el fin de promover una cultura de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres e informar a la ciudadanía respecto de los programas e iniciativas que se están implementando y a los cuales pueden acceder.

**49.** El año 2007 se realizaron dos campañas: “No + Violencia Contra las Mujeres”, y “Frente al maltrato hacia las mujeres no seas como la mayoría, No te quedes sin hacer Nada”. Luego, el 30 de octubre de 2009 fue lanzada la campaña “Entre un hombre y una mujer maltrato cero”. Durante el año 2010 y hasta el 25 de noviembre del mismo, fue diseñada una nueva campaña para combatir la violencia contra las mujeres, enfocada a encarar al hombre agresor, con la idea fuerza “el que maltrata a una mujer es un poco hombre”<sup>82</sup>, campaña que no sólo tuvo el 75% de aprobación en la población sino que logró su objetivo en el sentido que se abra un espacio en la sociedad en el que

---

<sup>78</sup> Publicada en el DO con fecha 2 de septiembre de 2005.

<sup>79</sup> Publicada en el DO con fecha 31 de enero de 2007.

<sup>80</sup> Artículo 203 del CT.

<sup>81</sup> Fuente: SERNAM 2009. Orientaciones Políticas Técnicas del Departamento de Coordinación Intersectorial del SERNAM, para las Direcciones Regionales. Enviado por Correo electrónico el 14 de agosto de 2009.

<sup>82</sup> Ver <http://24horas.cl/videos.aspx?id=94850>.

se planteó abiertamente este flagelo contra la mujer lo que habría aumentado en 40% el número de denuncias por causa de violencia<sup>83</sup>.

50. La tasa de participación laboral de las mujeres alcanzó en el último trimestre del 2010 un 46,2%, cifra superior al 42,3% del año 2009. Esta participación muestra diferencias significativas dependiendo del nivel educacional de la mujer, siendo más alta a mayor nivel educacional. En el caso de las mujeres con educación superior, la participación laboral llega a 76,6% y con educación media completa a 52,7%. Como contrapartida, las tasas de participación de las mujeres sin educación formal o con educación básica completa alcanzan a sólo 16,7% y 33,5%, respectivamente.

### **C. Artículo 6: prostitución y trata**

#### **Recomendaciones 15 y 16 del Comité**

51. El Gobierno de Chile, con la colaboración fundamental de actores de la sociedad civil y organismos internacionales, ha desarrollado una serie de acciones tendientes a incorporar la problemática de la trata de personas, especialmente mujeres y niñas en la agenda gubernamental.

52. La Policía de Investigaciones de Chile, ha recabado datos estadísticos sobre el número de denuncias y órdenes de investigar en materia de Trata de Personas y delitos asociados, tal como se detalla a continuación en la tabla N°3<sup>84</sup>:

**Tabla 3: Cantidad de denuncias y procedimientos**

<b>Año</b>	<b>Materia</b>	<b>Promover o facilitar la prostitución</b>	<b>Trata de personas</b>	<b>Obtención de servicios sexuales de menores</b>	<b>Total</b>
<b>2006</b>	Denuncias	7	1	No hay registro	8
	Órdenes de Investigar	88	5	No hay registro	93
<b>2007</b>	Denuncia	6	1	-	7
	Órdenes de Investigar	58	12	4	74
<b>2008</b>	Denuncias	9	1	-	10
	Órdenes de Investigar	69	24	3	96
<b>2009</b>	Denuncias	14	7	1	22
	Órdenes de Investigar	69	13	12	94
<b>2010</b>	Denuncias	9		-	9
	Órdenes de Investigar	51	3	3	57

Fuente: Policía de Investigaciones de Chile

<sup>83</sup> <http://www.sernam.cl/portal/index.php/bpl?start=45>.

<sup>84</sup> Datos proporcionados por el Ministerio de Defensa Nacional.

**53.** Dentro de las acciones más importantes, está la participación de Chile en el Plan de acción del Mercado Común del Sur (MERCOSUR), para la lucha contra la Trata de Personas entre los Estados Partes de MERCOSUR y sus Estados Asociados<sup>85</sup>, suscrito en el marco de la XIX Reunión de Ministros del Interior de MERCOSUR y Estados Asociados en diciembre de 2011.

El Ministerio del Interior definió entre sus objetivos estratégicos liderar el desarrollo de una política nacional de migraciones y refugio. Este proceso implicó el desarrollo de iniciativas de modernización institucional que permitió mejorar de manera importante la calidad de las atenciones prestadas a la población extranjera. El año 2007 se determinó el desarrollo de un proceso extraordinario de regularización migratoria, que tenía entre sus objetivos contribuir a la documentación de los inmigrantes residentes, lo que contribuyó a superar las situaciones de vulnerabilidad que enfrentan producto de esta situación, especialmente en el caso de los grupos más desprotegidos como el de las mujeres, niños, niñas y adolescentes inmigrantes.

A partir de lo anterior, se incorporaron las mujeres migrantes embarazadas a los sistemas de salud, a través de la regularización de su situación migratoria. Se regularizó la situación de residencia de todo niño/a que se encuentre matriculado en un establecimiento educacional reconocido por el Estado. Se realizó una campaña para hacer respetar los derechos laborales de los/as trabajadores/as extranjeros en Chile. Se estableció una coordinación entre el SENAME y el Ministerio del Interior con el fin de prevenir el tráfico y trata de niños/as extranjeros en Chile.

**54.** El 08.04.2011 entró en vigencia la Ley 20.507 que “*Tipifica los delitos de tráfico ilícito de migrantes y trata de personas y establece normas para su prevención y más efectiva persecución criminal*”. Esta ley introdujo modificaciones en el Código Penal y en el Decreto Ley 1.094 de 1975, estableciendo normas para la prevención y más efectiva persecución criminal, para lo cual: **a)** tipifica el delito de tráfico ilícito de migrantes (nuevo Art.411 *bis* CP); **b)** tipifica en forma diferenciada del anterior, el delito de trata de personas (nuevo Art.411 *quáter* CP); **c)** establece la atenuante de cooperación eficaz; **d)** entrega mayores atribuciones al organismo de fronteras para el control del movimiento fronterizo tanto de entrada como de salida del país; **e)** establece nuevas herramientas para la investigación del delito de trata; **f)** establece medidas de protección para las víctimas de trata; **g)** establece la posibilidad de solicitar residencia a las víctimas extranjeras del delito de trata; **h)** establece medidas para proteger la identidad de las víctimas de trata.

La **definición de trata**, consagrada en el nuevo Art.411 *quáter* CP, prescribe “**Inc.1º.** *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 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. Inc.2º* *El que promueva, facilite o financie la ejecución de las conductas descritas en este artículo será sancionado como autor del delito*”. La definición de trata, por tanto, está en plena armonía con la definición del

---

<sup>85</sup> (a) MERCOSUR/CMC/P. DEC. /06. (b) Chile es estado asociado de MERCOSUR.

Protocolo de Palermo que complementa la Convención de la ONU contra la Delincuencia Organizada Transnacional.

En relación a la **información de los resultados esperados** de las investigaciones, desde el 2007 a enero de 2012, de acuerdo a información de la Policía de Investigaciones, se registran 10 condenas por el delito de trata de personas, producto de 113 investigaciones y que involucran un total de 220 víctimas.

En relación con la **prostitución**, se cuenta con escasa información emanada del Centro Documental de la Corte Suprema que abarca sentencias entre el 12.02.2001 al 29.02.2012 y que arroja tan sólo 18 condenas respecto del único tipo penal relacionado con la materia que es el de promoción o facilitación de la prostitución de menores; estos datos corresponden a antecedentes tanto de los Juzgados de Garantía (donde se inician los procesos) como de los Tribunales Orales en lo Penal que fallan, por lo que dicha cifra puede ser aún menor.

La *Mesa Intersectorial sobre de Trata de Personas (MIST)* fue creada en el año 2008, a través del Decreto Ex. N° 2821 del 31.07.08, como instancia asesora a la Subsecretaría del Interior, y está integrada por: Subsecretaría del Interior, Subsecretaría de Prevención del Delito, Policía de Investigaciones de Chile, Carabineros de Chile, Servicio Nacional de Menores, Ministerio del Trabajo, Servicio Nacional de la Mujer, Ministerio de Relaciones Exteriores, Agencia Nacional de Inteligencia, Ministerio Público y Dirección General del territorio Marítimo y de Marina Mercante. Coordina a nivel nacional a los actores estatales que velan por la trata correspondientes a: Ministerio del Interior y Seguridad Pública, Ministerio de Relaciones exteriores, Ministerio de Justicia, Ministerio del Trabajo, Agencia Nacional de Inteligencia, SERNAM, Servicio Nacional de Menores, Policía de Investigaciones de Chile, Carabineros de Chile, Ministerio Público, Unidad de Víctimas de la Subsecretaría de Prevención del Delito y de la Dirección General del Territorio Marítimo y Marina Mercante. Además mantiene lazos con la sociedad civil y organismos internacionales vinculados a la materia como Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito, OEA, OIM, INTERPOL. Su misión es **“Coordinar las acciones, planes y programas de los distintos actores institucionales en materia de prevención y control de la Trata de Personas, especialmente de mujeres y niños”**.

#### **Sus líneas de trabajo son:**

- 1.- Ejercer una labor de coordinación, tanto con agentes públicos como de la sociedad civil, para avanzar en la ejecución de acciones que contribuyan a la prevención y control de la Trata de Personas.
- 2.- Colaborar en la generación de sistemas de registro de posibles víctimas de trata, de manera de generar información estadística comparable entre las diversas instituciones públicas que se relacionan con esta materia.
- 3.- Generar campañas de información y sensibilización en la comunidad nacional, con el fin de informar sobre las características del delito y las formas que pueden ser utilizadas para su prevención.

Entre sus **logros** destacan:

- a) la conformación de una única instancia de reunión, discusión y coordinación a nivel nacional de todos los actores estatales vinculados directa o indirectamente a la trata de personas;
- b) realizar el primer diagnóstico nacional en la materia que incluye levantar información comparada de todos los organismos estatales y sociedad civil vinculados a la trata de personas; y,
- c) el desarrollo de lineamientos generales de una estrategia nacional que se traducirá en un plan de acción que incluirá los aportes de las ONGs y de la sociedad civil.

La **estrategia** de este plan de acción comprende la definición y lineamiento de cuatro ejes prioritarios de trabajo – en línea con la estrategia internacional- que son:

- a) control;
- b) prevención;
- c) capacitación y,
- d) atención-protección de víctimas y testigos.

Otras líneas de trabajo relacionadas con los ejes son:

- e) La creación de sistemas formales de registro de casos, con el fin de generar estadísticas comparables entre las diversas instituciones públicas participantes;
- f) La coordinación tanto pública como civil en pos de la prevención y control de la trata;
- g) La coordinación de campañas de información y sensibilización;
- h) La capacitación a través de diversas instancias por ONGs a órganos del Estado como Fiscalía y Policía de Investigaciones y Carabineros de Chile.

La MIST se enfocó en la elaboración de un diagnóstico inicial de la capacidad de respuesta en la materia por parte de cada institución miembro, a fin de conocer el perfil de las víctimas, el *modus operandi* de las redes y el modo de funcionamiento habitual de las instituciones con respecto a los casos. Lo anterior con el objeto de detectar los puntos críticos en la capacidad de respuesta de las instituciones para realizar un protocolo de reacción adecuada y oportuna con miras a la erradicación de este delito.

La MIST, por tanto, tiene como **fin último**, promover: **a)** la persecución penal efectiva, **b)** altos estándares de calidad para la atención y protección de víctimas y testigos, y **c)** un trabajo coordinado con los diversos actores del Estado y la sociedad para enfrentar este flagelo, todo en armonía con la normativa internacional a la que Chile se acoge. Además, se destaca la creación de la primera casa para víctimas de trata en la RM, en la cual serán acogidas mujeres chilenas o extranjeras mayores de 18 años, con y sin hijos/as menores de 14 años; además, en forma excepcional, se dará atención a las mujeres víctimas de trata laboral que se encuentren en una situación particular de riesgo.

### **RESULTADOS DIAGNOSTICO SITUACIONAL (agosto 2012)**

**METODOLOGÍA:** Cuestionario estructurado con preguntas abiertas y cerradas, dirigido a 12 instituciones públicas, con 19 preguntas agrupadas en siete áreas temáticas:

- ✓ Aspectos institucionales
- ✓ Registro de información y estadísticas
- ✓ Coordinación intersectorial
- ✓ Campañas preventivas
- ✓ Identificación de necesidades
- ✓ Recomendaciones
- ✓ Otros

Entrevistas con Organismos Internacionales (OIM, UNODC y OEA) y ONG's nacionales.

### **PRINCIPALES CONCLUSIONES Y DESAFÍOS**

#### **I.- FORTALECER DE MANERA TRANSVERSAL LOS NIVELES DE RESPUESTA ESTATAL**

Los niveles de respuesta no son homogéneos y uniformes entre los organismos públicos con competencia directa e indirecta en el área. Si bien es una preocupación constante, en la mayoría de los organismos la trata de personas no forma parte de los ejes institucionales prioritarios.

Aun cuando falta desarrollar capacidades en todas las direcciones y organismos, las agencias de control (Carabineros, Policía de Investigaciones, Ministerio Público) evidencian mayores niveles de preparación y experiencia dada la naturaleza operativa de sus funciones.

## **II.- DESARROLLAR UN SISTEMA UNIFICADO DE RECOLECCIÓN, REGISTRO Y ANÁLISIS DE DATOS Y ESTADÍSTICAS (Distinto a unificación de base de datos)**

Existen divergencias sustanciales en el tratamiento estadístico de los datos recolectados, registrados y analizados, lo que imposibilita establecer con claridad la real envergadura (cuantitativa y cualitativa) del problema de la Trata de Personas en nuestro país. Se evidenció ausencia de criterios, estándares y variables homologadas entre los actores del sistema.

## **III.- INCREMENTAR COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL**

A nivel institucional se observa ausencia o bajo nivel de coordinación e, incluso, contacto institucional. Salvo excepciones, las relaciones se dan más entre grupos institucionales (fiscalías-policías; algunos ministerios – ONG's, entre otros) pero no se aprecia una dinámica de trabajo transversal. Esta situación dificulta asegurar una respuesta integral que cubra todas las dimensiones de la problemática.

## **IV.- GENERAR INSTANCIAS DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PERMANENTES DE LOS CUADROS TÉCNICOS ESPECIALIZADOS.**

Ausencia de instancias formales de capacitación/formación permanente. Aun cuando se observan algunas iniciativas, estas obedecen más a talleres nacionales aislados o seminarios en el extranjero, que a programas formales o continuos de formación.

Estas actividades de capacitación, en la mayoría de los casos, carecen de seguimiento, están dirigidas a un grupo reducido de personas en cada organismo receptor y pocas veces se evidenciaron mecanismos de replica que asegure mayor cobertura. El bajo nivel de traspaso de los conocimientos aprendidos entre funcionarios es una práctica recurrente.

Los talleres u otras instancias formativas detectadas no están estructurados sobre una base común o piso mínimo que compartan los organismos. Cada institución desarrolla sus propias iniciativas. Se observaron sendas brechas entre los estamentos de control/persecución penal (Policías y Ministerio Público), respecto de sus contrapartes técnico-políticas (Ministerios).

Lo anterior, sumado a la alta rotación de funcionarios conlleva a que, en la práctica, en muchos casos las instancias de capacitación tienden a generar más beneficio particular que institucional. Todo ello merma las posibilidades de mantener una adecuada capacidad instalada.

## **V.- IMPLEMENTAR CENTROS ESPECIALIZADOS EN ATENCIÓN A VÍCTIMAS**

Chile aún no cuenta con centros específicos y especializados dedicados exclusivamente a la atención continua de víctimas del delito de Trata de Personas.

Aún cuando se detectaron importantes iniciativas para atender a víctimas de explotación sexual comercial infantil (Sename, entre otros), el actual trabajo con víctimas de trata se está realizando en lugares y con los mismos equipos que trabajan con víctimas de violencia intrafamiliar, prostitución infantil, etc.

La realidad particular de una víctima de trata, el grado de daño que experimenta, el contexto de ausencia de redes de apoyo personal o familiar, así como el perfil de él/los victimario/s, hace necesario apoyar iniciativas como la que actualmente está implementado Sernam en conjunto con el Hogar de Cristo (casa de acogida para víctimas de trata), respaldada por el Ministerio del Interior.

## **VI.- ESTABLECER PROTOCOLOS DE TRABAJO INTERINSTITUCIONAL**

Son pocos los organismos que informaron protocolos de trabajo en materia de trata al interior de su institución. Incluso en esos casos, se trata más de procedimientos de trabajo de las unidades o grupos que se decidan a este tema más que protocolos institucionales que aseguren cobertura, aplicación y conocimiento en todo el organismo.

Preocupa aún más el escenario inter-institucional en el cual prácticamente no existen protocolos de trabajo claramente definidos y acordados entre los diversos actores del sistema que permitan asegurar una clara definición de roles, mecanismos de coordinación, procedimientos de derivación, y estándares mínimos comunes, entre otros.

No se detectaron protocolos interagenciales de trabajo que aseguren coordinación para identificar potenciales víctimas, entrevistarlas, derivarlas, regularizarlas (en el caso de ciudadanos extranjeros), asistirles y realizar un adecuado seguimiento del caso.

## **VII.- FORTALECER LOS MECANISMOS E INSTANCIAS DE INCLUSIÓN DE ONG'S**

En términos generales, y salvo algunas excepciones, no se evidenció la existencia de mecanismos formales de inclusión y/o apoyo a las organizaciones civiles que intervienen en la materia.

No obstante algunas iniciativas aisladas, en términos generales se pudo constatar que la vasta experiencia acumulada de la que disponen las ONG's en materia de atención a víctimas de trata no está siendo aprovechada, tanto por la carencia de programas o proyectos incluyentes desde el Estado como por la falta de protocolos o mecanismos de coordinación que aseguren flujo de información más cualitativa, sobre todo en relación a los datos que pueden proporcionar las víctimas que son atendidas por estas organizaciones.

Estrategias de prevención o control de trata, no pueden ser construidos ni implementados sin considerar a este sector.

## **VIII.- DESARROLLAR UNA ESTRATEGIA O CAMPAÑA NACIONAL DE DIFUSIÓN Y SENSIBILIZACIÓN.**

Los mecanismos de sensibilización y las campañas comunicacionales presentan baja cobertura, alcance y penetración. Las escasas iniciativas son eminentemente sectoriales, carecen de permanencia en el tiempo y no están alineadas bajo un mismo mensaje. Respecto de ellas no se pudo detectar planes seguimiento y evaluación de impacto.

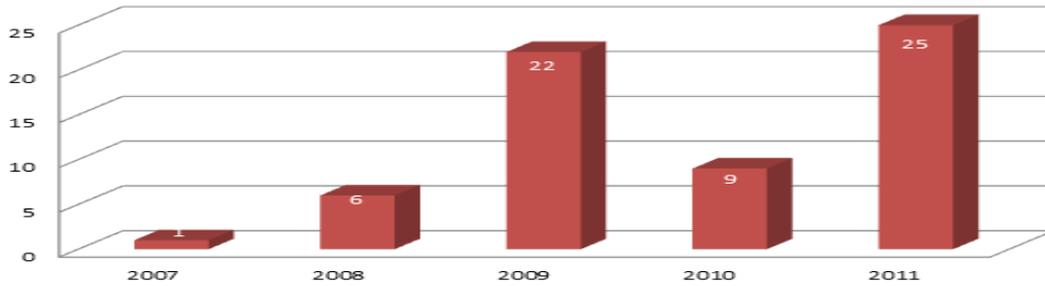
## **IX.- DISMINUIR LA CIFRA NEGRA Y AUMENTAR LA CANTIDAD DE DENUNCIAS**

Se evidenció una baja cantidad de denuncia por el delito de trata, así como el número de víctimas asociadas. Los datos recopilados del entorno regional, sumado a la información cualitativa proporcionada por organismos especializados, tanto gubernamentales como de la sociedad civil, nacionales y extranjeros, permiten inferir que las cifras recogidas por el diagnóstico, no son representativas de la realidad nacional, la cual se presenta más crítica que la sindicada a nivel estadístico. Esta conclusión se basa solamente en los datos de ingreso al sistema (denuncias, número de víctimas). El escenario vinculado a la salida del mismo (condenas) es más preocupante.

**ESTADÍSTICAS DESCRIPTIVAS.**

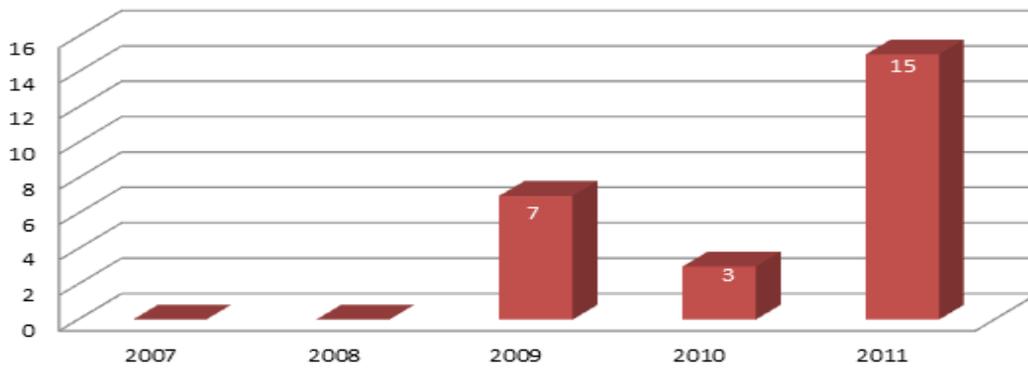
**Gráfico N°8**

**N° de detenidos por Policías por el delito de Trata de Personas**



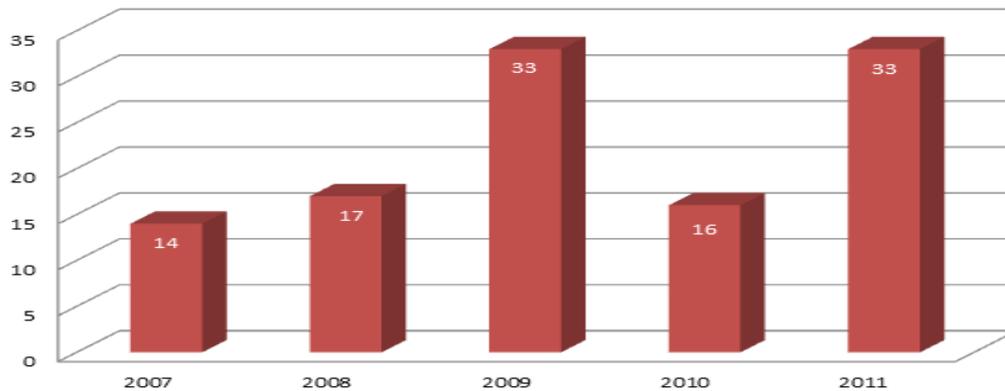
**Gráfico N°9**

**N° de extranjeros detenidos por el delito de Trata de Personas**



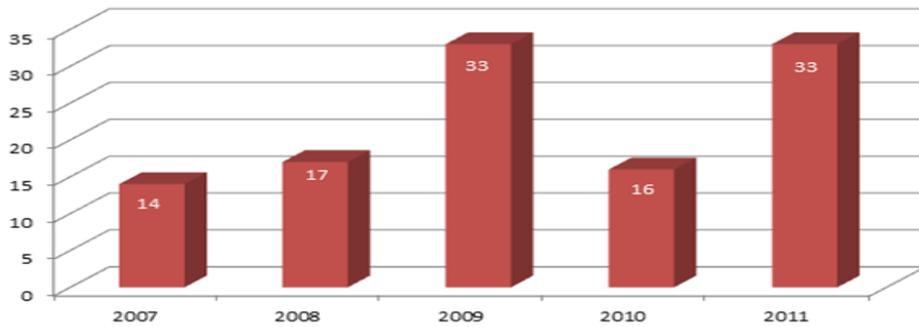
**Gráfico N°10**

**N° de denuncias recibidas por el delito de Trata de Personas**



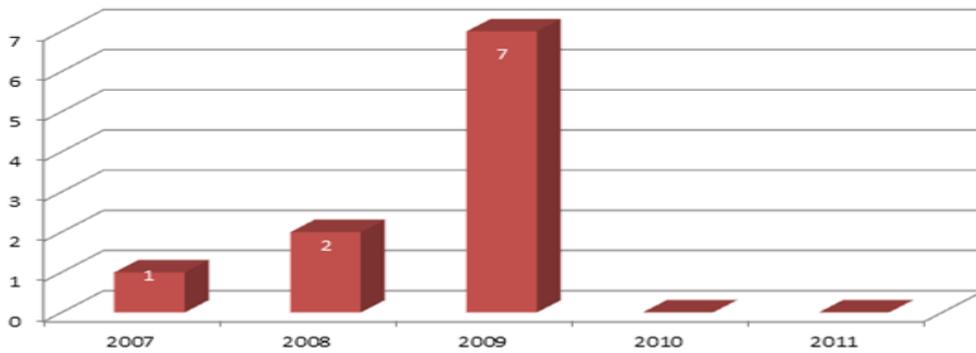
**Gráfico N°11**

**N° de investigaciones realizadas por el delito de Trata de Personas**



**Gráfico N°12**

**N° de condenados por el delito de Trata de Personas**



**Gráfico N°13**

**Víctimas de Trata de Personas**

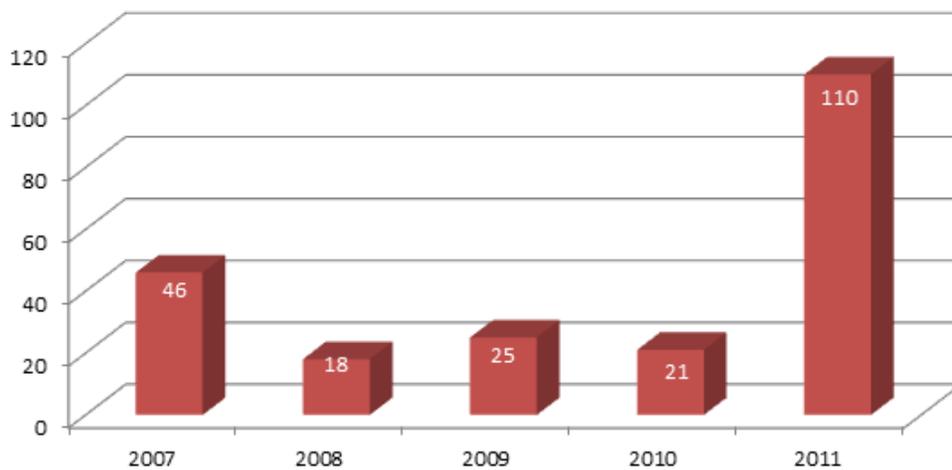
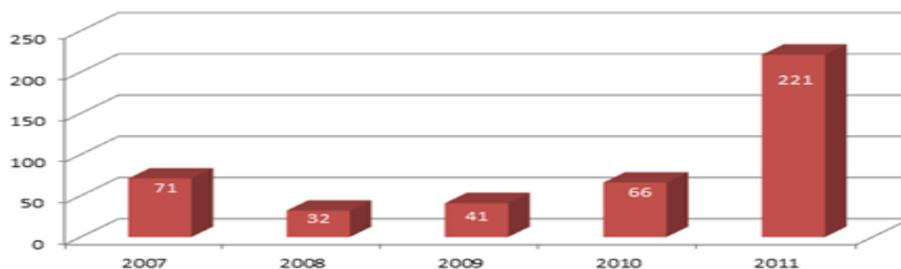


Gráfico N°14

N° de atenciones a Víctimas de Trata de Personas



**Querellas por delitos de trata y tráfico de migrantes.**

En abril de 2012, el Instituto Nacional de Derechos (INDH) se querelló en contra del empresario Eugenio Mujica Mujica, quien en febrero de este año facilitó y promovió la entrada de 43 ciudadanos y ciudadanas peruanos/as con el objetivo de que trabajaran en su fundo **ubicado en la Región de O'Higgins**.

- En mayo de 2011 se conoció la denuncia de explotación laboral de ciudadanos/as paraguayos/as, caso ante el cual el INDH ha interpuesto una querrela criminal. Un grupo de personas fue captado, trasladado, transportado y recibido 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.

- El proceso se encuentra suspendido, en la etapa de investigación, dado el estado de salud del principal implicado.
- El Estado en virtud de sus obligaciones en derechos humanos tiene el deber de investigar y sancionar con la debida diligencia a los responsables y dar protección y reparación a los y las ciudadanos/as paraguayos/as cuyos derechos fueron vulnerados.

- 4 mayo de 2012, el **Instituto Nacional de Derechos (INDH)** interpuso una **querrela criminal contra quienes resulten responsables -en calidad de autores/as, cómplices o encubridores/as- por los delitos de trata de personas** y asociación ilícita para la trata de personas para fines de explotación sexual, cuyas víctimas son cuatro ciudadanas dominicanas. Otra por explotación laboral de ciudadanos peruanos- actualmente en curso en los tribunales de justicia.

**El 20 de agosto 2012 se dio inicio al primer juicio oral por trata de personas, bajo la nueva normativa que rige en Chile para este delito, luego de la aprobación de la Ley 20.507 sobre Tráfico Ilícito de Migrantes y Trata de Personas**, y que tendrá lugar en el Centro de Justicia de Santiago, por el ingreso al país para fines de comercio sexual, de cuatro ciudadanas dominicanas. Las mujeres fueron ingresadas a Chile con fines de comercio sexual por una agrupación dedicada a articular las acciones tendientes a este fin, caso ante el cual **el Instituto Nacional de Derechos (INDH) interpuso una querrela criminal contra quienes resulten responsables -en calidad de autores/as, cómplices o encubridores/as- por los delitos de trata de personas y asociación ilícita para la trata de personas para fines de explotación sexual.**

#### **D. Artículos 7 a 9: derechos ciudadanos y políticos**

55. El 15 de enero de 2006, por primera vez en Chile una mujer, Michelle Bachelet Jeria, fue elegida como Presidenta de la República con el 53,5% de los votos. El país contó con el primer gabinete paritario de Ministros y Ministras de Estado compuesto por 10 hombres y 10 mujeres, lo cual contribuyó en la tarea de ir consolidando la participación de la mujer en el ámbito público y del poder político.

56. En las últimas elecciones Presidenciales y Parlamentarias realizadas en el mes de diciembre de 2009 la participación femenina en la votación fue superior a la de los hombres en 500.000 votos válidamente emitidos. Asimismo, la representación femenina en el Senado de la República aumentó ostensiblemente de un 5,2% a un 13,1% quedando actualmente compuesto por cinco senadoras electas de un total de 38 cargos. Por su parte, en la Cámara de Diputados mantiene el porcentaje ascendente al 14,2% de los puestos<sup>86</sup>, con lo cual hoy Chile cuenta con 17 diputadas siendo una mujer, la Sra. Alejandra Sepúlveda Presidenta de la misma desde el 03 de marzo de 2010 al 15 de marzo de 2011.

57. Se debe tener presente que desde 1990 se han realizado seis elecciones de representantes al Congreso y si bien la participación de las mujeres ha aumentado, estas cifras están lejos de la meta internacional convenida ascendente a un 40%, representando las mujeres tan sólo un 13,9% del total de miembros del parlamento. Ver Gráfico siguiente.

**Tabla N°4: Mujeres en el Parlamento**

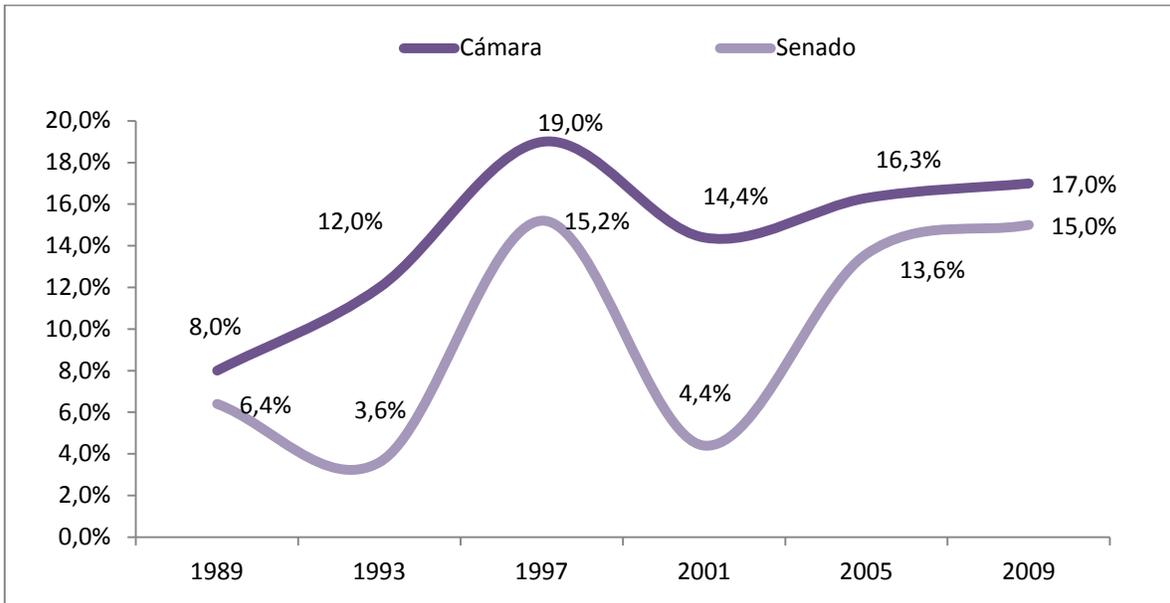
<b>Períodos</b>	<b>% Mujeres Senadoras</b>	<b>% Mujeres Diputadas</b>
1990-1994	7,9	5,8
1994-1998	7,9	7,5
1998-2002	5,3	11,7
2002-2006	5,3	12,5
2006-2010	5,3	15
2010-2014	13,1	14,2

Fuente: Servicio Electoral, años respectivo

En cuanto al número de escaños, en la Cámara las mujeres nunca han superado el 16% del total, alcanzando un 15,8% en el año 2005 (legislatura 2006-2010) y un 13,3% en las elecciones de 2009 (legislatura actual, 2010-2014). En el Senado la situación ha sido variable: hasta el año 2005 las mujeres ocupaban el 5% del total de escaños, cifra que en la última elección se elevó al se elevó al 13,3%.

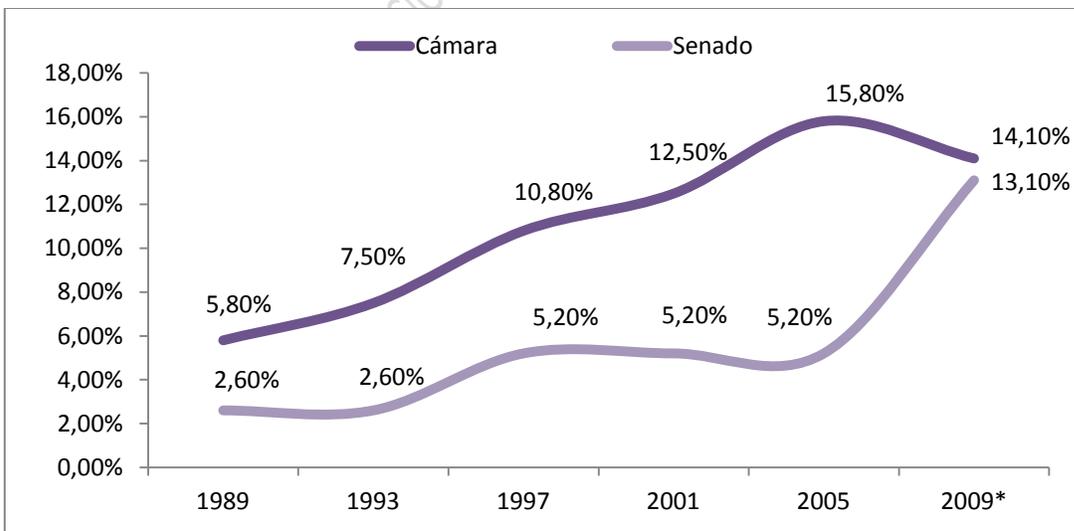
<sup>86</sup> Fuente: Servicio Electoral de Chile. [www.servel.cl](http://www.servel.cl).

**Gráfico 15: Evolución Candidatas al Congreso**



Fuente: “Mujeres y Elecciones 2009: Análisis de las elecciones parlamentarias y presidenciales”, Corporación Humanas, 2009<sup>87</sup>.

**Gráfico 16: Porcentaje de mujeres electas en ambas cámaras**



Fuente: “Mujeres y Elecciones 2009: Análisis de las elecciones parlamentarias y presidenciales”, Corporación Humanas, 2009<sup>88</sup>.

<sup>87</sup> Más información en: <http://www.humanas.cl/wp-content/uploads/2010/01/ANALISIS-ELECCIONES-2009.pdf>

El *Global Gender Gap Report* en cuanto a la participación de las mujeres chilenas en la toma de decisiones, poder ejecutivo, legislativo y altos cargos estableció que *Chile pasó del lugar 21 en el año 2010 al lugar 22 en el año 2011*, Esta categoría incluye a hombres y mujeres en los cargos de decisiones y responsabilidades políticas, a nivel ministerial, mujeres en cargos parlamentarios y a su llegada a cargos ejecutivos en los últimos años como lo demuestra la siguiente tabla:

**Tabla 5: Lugar en el Ranking por año y Categoría**

<b>Participación en el Poder Político</b>		
	2010	2011
Mujeres en el Parlamento	80	82
Mujeres en Ministerios	4	4
Mujeres en el Estado	21	21

Fuente: Global Gender Gap Report, 2010.

58. En cuanto a la administración del Estado en la actualidad a nivel nacional, las siguientes tablas muestran la situación:

**Tabla 6: Número y Porcentaje de Ministros y Ministras Gabinete Presidente Sebastián Piñera 2012<sup>89</sup>**

<b>Ministros y Ministras 2012</b>		
	<b>Número</b>	<b>%</b>
Hombres	18	81,2%
Mujeres	4	18,8%
Total Cargos	22	100%

Fuente: Gobierno de Chile, 2012.

**Tabla 7: Número y Porcentaje de Subsecretarias Gabinete Presidente Sebastián Piñera**

<b>Subsecretarios y Subsecretarias 2012</b>		
	<b>Número</b>	<b>%</b>
Hombres	24	72,70%
Mujeres	9	27,20%
Total Cargos	33	100%

Fuente: Gobierno de Chile, 2012.

<sup>88</sup> Más información en: <http://www.humanas.cl/wp-content/uploads/2010/01/ANALISIS-ELECCIONES-2009.pdf>

<sup>89</sup> Más Información en: <http://www.gobiernodechile.cl/ministros>

La tabla anterior muestra el porcentaje de mujeres que se encuentran en los ministerios y subsecretarías al año 2011. En el caso de las ministras mujeres, en el gabinete se encuentran 4 mujeres (Ministerio del Trabajo, Ministerio de Bienes Nacionales, Ministerio del Medio Ambiente y SERNAM), por lo tanto el porcentaje de mujeres es de un 18,8%. En el Caso de las Subsecretarías mujeres encontramos 9 casos.

A nivel local son 42 mujeres las que se desempeñan como alcaldesas en los municipios a lo largo del país. Por su parte, en el año 2008 la proporción de mujeres que ocupan cargos de concejales en el nivel local es de 23,2%, aumentando 10 puntos porcentuales desde 1990, esperando para el año 2015 llegar a 40%. Asimismo, las mujeres alcaldesas representan el 12,5% del total de puestos de la administración. Ver Gráfico siguiente:

**Tabla N°8: Número de Concejales período 2004-2008, por sexo**

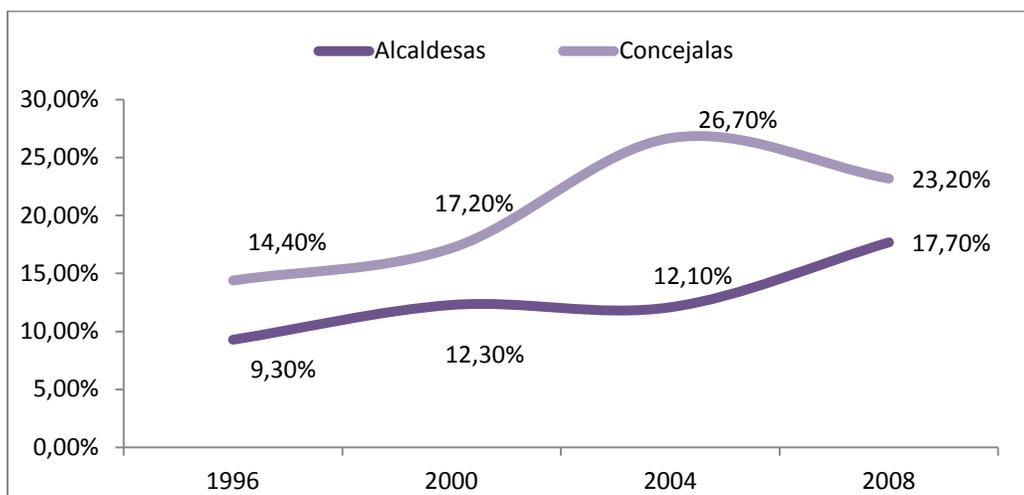
Región	Hombres	Mujeres	Total
Arica y Parinacota	21	5	26
Tarapacá	34	8	42
Antofagasta	43	14	57
Atacama	43	11	54
Coquimbo	67	26	93
Valparaíso	190	46	236
O'Higgins	162	38	200
Maule	147	32	179
Biobío	273	57	330
Los Ríos	64	10	74
La Araucanía	157	36	193
Los Lagos	153	30	183
Aysén	46	14	60
Magallanes	39	23	62
Metropolitana	238	108	346
<b>Total País</b>	<b>1677</b>	<b>458</b>	<b>2135</b>

(Fuente: Asociación Chilena de Municipalidades)

A nivel local, en las elecciones del año 2008 el porcentaje de mujeres concejales alcanzó el 23,2% y en el caso de las alcaldesas el porcentaje alcanzó el 17,7%. En las últimas cinco elecciones municipales realizadas entre 1992 y el 2008, se presentó un 80% de candidatos hombres y un escaso 19,2% de mujeres<sup>90</sup>.

<sup>90</sup> “Mujer y Política: por una mayor participación femenina en la toma de decisiones públicas”, Comunidadmujer, 2012. Más información en: <http://www.comunidadmujer.cl/biblioteca-publicaciones/wp-content/uploads/2012/03/BOLETIN-marzo-final-2012-VF.pdf>

**Gráfico 17: Porcentaje de distribución de mujeres en cargos de poder local según elección**



Fuente: “Mujer y Política: por una mayor participación femenina en la toma de decisiones públicas”, Comunidadmujer, 2012. En el caso del año 2008, los datos fueron extraídos del Observatorio Electoral de la Universidad Diego Portales.

Desde 1993 ha aumentado el número de candidatas, pero la cifra sigue siendo bastante baja, llegando en el 2008 a un peak del 23,2% (Instituto Libertad, 2011)<sup>91</sup>.

La siguiente tabla, muestra el número de mujeres y hombres que son intendentes/as según las regiones de Chile. De un total de 15 intendencias, sólo 3 son mujeres lo que *corresponde al 20%*.

**Tabla 9: Número de gobernadores y gobernadoras según región en Chile, 2012**

Región	Hombre	Mujer
Arica y Parinacota	1	0
Tarapacá	0	1
Antofagasta	1	0
Atacama	1	0
Coquimbo	1	0
Metropolitana	0	1
Valparaíso	1	0
O'Higgins	1	0
Maule	1	0
Biobío	1	0
Araucanía	1	0
Los Ríos	1	0
Los Lagos	1	0
Aysén	0	1

<sup>91</sup> Más información en: <http://www.institutolibertad.cl/index.php/publicaciones/perspectiva-politica/item/151-vol-ii-n%C2%BA-12-participaci%C3%B3n-y-representaci%C3%B3n-femenina-no-necesitamos-de-una-ley-de-cuotas>

Magallanes	1	0
Total	12	3

Fuente: Ministerio del Interior, 2012.

La siguiente tabla, muestra el número de mujeres y hombres que son gobernadores/as según las regiones de Chile. De un total de 54 gobernadores/as, 19 son mujeres lo que *corresponde al 35,1%*.

**Tabla 10: Número de gobernadores y gobernadores según región en Chile, 2012**

Región	Hombre	Mujer
Arica y Parinacota	2	0
Tarapacá	2	0
Antofagasta	2	1
Atacama	2	1
Coquimbo	2	1
Metropolitana	2	3
Valparaíso	5	3
O'Higgins	3	0
Maule	2	2
Biobío	3	1
Araucanía	2	0
Los Ríos	1	2
Los Lagos	3	1
Aysén	2	2
Magallanes	2	2
Total	35	19

Fuente: Ministerio del Interior, 2012.

La siguiente tabla, muestra que en cuanto a la jefatura de Servicios Gubernamentales, en su gran mayoría son liderados por hombres, existiendo sólo 2 mujeres y *representando el 13,3% del total*.

**Tabla 11: Número de jefes t jefas de servicios gubernamentales, 2012.**

Jefes y Jefas de Servicios Gubernamentales		
	Hombre	Mujer
Servicio Aerofotogramétrico FACH	1	0
Servicio Agrícola y Ganadero (SAG)	1	0
Servicio de Cooperación Técnica (Sercotec)	1	0
Servicio de Impuestos Internos (SII)	1	0
Servicio de Registro Civil e Identificación	1	0
Servicio de Vivienda y Urbanismo	1	0
Servicio Electoral	1	0
Servicio Médico Legal	1	0
Servicio Nacional de Aduanas	1	0

Servicio Nacional de la Discapacidad	0	1
Servicio Nacional de Capacitación y Empleo	1	0
Servicio Nacional de Geología y Minería (Sernageomin)	1	0
Servicio Nacional de Menores (SENAME)	1	0
Servicio Nacional de Pesca	1	0
Servicio Nacional de Turismo (Sernatur)	1	0
Servicio Nacional del Adulto Mayor (Senama)	0	1
Servicio Nacional del Consumidor (Sernac)	1	0
Total	15	2

Fuente: Gobierno de Chile, 2012.

Es importante destacar la participación de las mujeres en el Sistema de Alta Dirección Pública, sistema creado para profesionalizar los altos cargos del Estado. Se trata que las más altas responsabilidades sean ejercidas por personas competentes e idóneas, elegidas mediante concursos públicos y transparentes.

El objetivo es contar con una gerencia pública calificada y profesional que lleve a cabo y ejecute las políticas públicas que el gobernante determine.

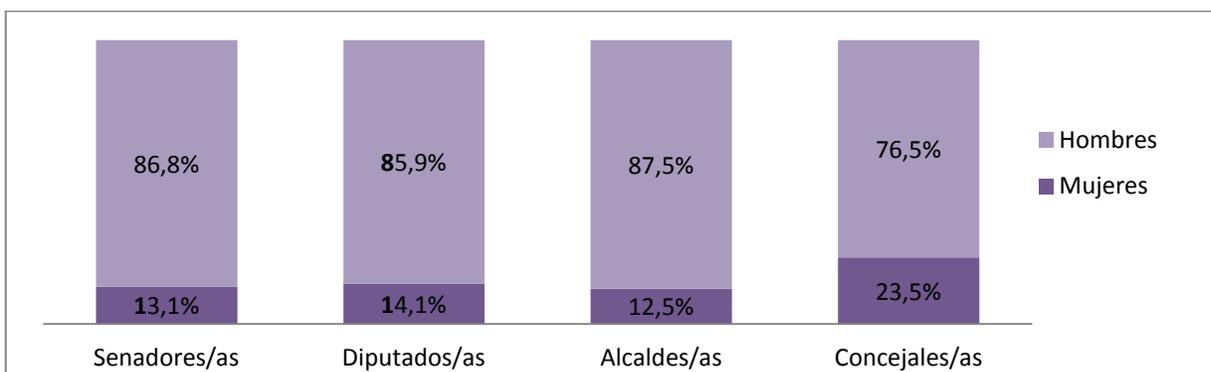
**Tabla N°12: Participación de las Mujeres en el Sistema de Alta Dirección Pública**

Año	Femenino	Masculino	TOTAL	% mujeres
2006	26	65	91	29%
2007	42	81	123	34%
2008	48	115	163	29%
2009	62	133	195	32%
2010	55	106	161	34%
2011	82	233	315	26%

Fuente: Dirección de Servicio Civil

El siguiente gráfico, se presenta como un resumen de la participación femenina en las instancias de poder. Se aprecia que efectivamente existe una baja participación de las mujeres en cargos de elección popular en Chile, especialmente en la Cámara de Diputados y el Senado, como también en el poder local. Las mujeres representan sólo el 13,1% de los escaños ocupados en el Senado, mientras que en la Cámara, las mujeres representan un 14,1%.

**Gráfico 18: Participación Femenina en las instancias de poder, 2010.**



Fuente: PNUD, 2010.

**59.** En relación a esta materia, es destacable que el año 2008 la abogada Paula Vial Reynal asumió como la primera mujer Defensora Nacional, que es la máxima autoridad de la Defensoría Penal Pública del país<sup>92</sup>, ejerció el cargo hasta el año 2011.

#### **Recomendaciones 13 y 14 del Comité**

**60.** Dentro de las líneas programáticas del SERNAM 2010 – 2014, está el promover la participación de la mujer en el ámbito político:

- a) Fomentar la participación de las mujeres en política;
- b) Promover la coordinación con entidades públicas y privadas para aumentar la inclusión femenina en iniciativas de formación política, con miras a contribuir con el compromiso del Gobierno sobre el fomento del liderazgo y participación de las mujeres en política.

**61.** Con el objeto de incentivar la participación de las mujeres en el servicio exterior, durante 2009 el Ministerio de Relaciones Exteriores organizó visitas de Extensión de la Academia Diplomática Andrés Bello<sup>93</sup> a universidades del país con el objeto de que funcionarias diplomáticas efectuaran charlas explicativas a las estudiantes sobre las ventajas de la carrera diplomática. Sin embargo, el ingreso de mujeres a la Academia Diplomática es variable, pudiendo destacar los años 2006 cuando ingresaron seis mujeres y cuatro hombres, y el 2009 fue de cinco mujeres y cinco hombres. También se han realizado actividades de difusión sobre Derecho Internacional sobre Derechos Humanos de las Mujeres y se han incorporado a la malla curricular de la academia temas tales como Sistema Universal de Derechos Humanos con Enfoque de Género y la Nueva Arquitectura de las Naciones Unidas y el Enfoque de Género.

<sup>92</sup> Para mayor abundamiento se puede consultar el documento “Desarrollo Humano en Chile, Género: Desafíos de la Igualdad” de 2010; elaborado por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD); páginas 342 y ss.

<sup>93</sup> [http://www.minrel.gov.cl/prontus\\_minrel/site/artic/20080923/pags/20080923120458.php](http://www.minrel.gov.cl/prontus_minrel/site/artic/20080923/pags/20080923120458.php).

**Tabla N°13. Mujeres que Ingresan a la Academia Diplomática “Andrés Bello”**

<b>Año</b>	<b>Mujeres</b>	<b>% Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>% Hombres</b>	<b>Total</b>
<b>2006</b>	6	60%	4	40%	10
<b>2007</b>	1	10%	9	90%	10
<b>2008</b>	2	20%	8	80%	10
<b>2009</b>	5	50%	5	50%	10
<b>2010</b>	3	20%	12	80%	15
<b>2011</b>	3	20%	12	80%	15
<b>2012</b>	6	30%	14	70%	20
<b>Totales</b>	<b>26</b>	<b>29%</b>	<b>64</b>	<b>71, 11%</b>	<b>90</b>

Fuente: Secretaría de Estudios - Academia Diplomática “Andrés Bello”

**62.** En la representación del servicio exterior, se observa un leve aumento de embajadoras respecto al año 2006, cuando eran cuatro mujeres y 85 hombres; en 2010 son siete mujeres y 85 hombres. En total, existen actualmente 62 funcionarias mujeres del servicio exterior chileno, lo que representa el 13,9% respecto de los funcionarios hombres.

**63.** En cuanto a la representación ante OOH de DDHH, se destacan las siguientes mujeres:

- a) María Magdalena Sepúlveda Carmona (experta independiente sobre la cuestión de los derechos humanos y la extrema pobreza; mandato establecido por: Comisión de Derechos Humanos por resolución 1998/25; mandato renovado por: Consejo de Derechos Humanos por resolución 8/11);
- b) Marta Maurás Pérez (Miembro del Comité de los Derechos del Niño, electa por los Estados partes de la Convención sobre los Derechos del Niño para el período 2009–2013);
- c) Cecilia Medina Quiroga (Miembro de la Corte Interamericana de Derechos Humanos en el período 2004 a 2009; Vicepresidenta en 2007; Presidenta en 2008 y 2009);
- d) María Soledad Cisternas Reyes (Miembro del Comité de Expertos sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas; mandato hasta el año 2012);
- e) Cecilia Mackenna Consejera principal para América Latina y el Caribe, oficina del Director General de la OIT (nombrada en 2010).

Tabla N°14. Mujeres en el Servicio Exterior de Chile

Participación de Mujeres en el Servicio Exterior de Chile

Dotación Efectiva (General)  
al 31 de julio de 2012

GRADO ESCALA UNICA	CATEGORIA EXTERIOR	Grado	N° Func. Masc.	%	N° Func. Fem.	%	N° Carrera	N° Políticos	N° Funcionarios Serv. Ext.	Dotación Legal DFL 33/79
3	PRIMERA	E	91	97,8	2	2,2	70	23	93	93
4	SEGUNDA	MC	66	98,5	1	1,5	67	0	67	68
5	TERCERA	C	71	89,9	8	10,1	79	0	79	80
7	CUARTA	PS	66	85,7	11	14,3	77	0	77	83
10	QUINTA	SS	56	67,5	27	32,5	83	0	83	85
13	SEXTA	TS	26	68,4	12	31,6	38	0	38	105
16	SEPTIMA	TS2	17	68,0	8	32,0	25	0	25	60
<b>TOTAL</b>			<b>393</b>	<b>85,1</b>	<b>69</b>	<b>14,9</b>	<b>439</b>	<b>23</b>	<b>462</b>	<b>574</b>

Fuente: Departamento de Estudios, Ministerio de Relaciones Exteriores de Chile.

Nota:

Grado:

E : Embajador/a

MC : Ministro/a Consejero/a

C : Cónsul

PS : Primer Secretario/a

SS : Segundo/a Secretario/a

TS : Tercer/a Secretario/a

TS2 : Segundo Tercer/a Secretario/a

### Asignación de Diplomáticas en el Servicio Exterior de Chile

<b>Embajada (E), Consulado (C), Sección Consular (SC)</b>	<b>Nº de Funcionarias</b>
C BAHIA BLANCA	1
E ARGENTINA	3
E AUSTRIA-OO.II.	1
E BELGICA - UNION EUROPEA	1
E BRASIL	1
E CANADA	2
E COLOMBIA	1
E ECUADOR	1
E ESPAÑA	1
E ESTADOS UNIDOS	2
E FRANCIA	1
E GRECIA	1
E INDIA	1
E ITALIA	2
E JAPON	1
E PAISES BAJOS	1
E PERU	1
E RUMANIA	1
E SANTA SEDE	1
MISION OCDE	1
MISION OEA	2
MISION OMC	1
MISION ONU	2
SC ATENAS	1
SC KUALA LUMPUR	1
SC MANAGUA	1
SC MOSCU	1
SC OTTAWA	1
SC PEKIN	1
SC RABAT	1
SC SINGAPUR	1
SC VIENA	1
<b>Total general</b>	<b>39</b>

El total restante de las Mujeres en el Servicio Exterior de Chile, aún no han sido asignadas a un país en particular.

En lo que se refiere a la autonomía en la toma de decisiones, el escaso número de mujeres en cargos de decisión es materia de preocupación en diversos instrumentos internacionales. Los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) incluyen esta dimensión en sus indicadores básicos de desarrollo.

Según este instrumento, la proporción de puestos ocupados por mujeres en los parlamentos nacionales representaría un avance elemental desde el punto de vista de la igualdad de género. La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, en su artículo 7, insta a los Estados a eliminar la discriminación contra la mujer en la vida política y pública del país.

Como compromiso de Chile en los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) se espera lograr un 40% de Porcentaje de mujeres en el parlamento para el 2015, no obstante solo un 13,9% participaba al 2009 según cifras de CASEN 2009. En el mismo ámbito se pactó aumentar la Proporción de mujeres en cargos locales de elección popular (Concejales) a un 40% al 2015 y al año 2009 se ha logrado una participación de 23,2% (SERVEL, 2009).

### **E. Artículo 10: Educación**

**64.** La escolaridad de las mujeres de 17 años o más alcanzó en 2009 a un promedio de 10,3 años de estudio; 0,3 años más que en 2006. El promedio de años de estudio es más alto para las generaciones más jóvenes de mujeres. Así es como, mientras para las mujeres de entre 18 y 29 años la escolaridad alcanzó a 12,5 años, la cifra se reduce a 11,3 años y a 9,9 años para las mujeres de entre 30 y 44 años y de entre 45 y 59 años, respectivamente<sup>94</sup>.

**65.** Ahora bien, si la información sobre los años de escolaridad se desagrega por sexo y situación de pobreza es posible advertir que tanto hombres como mujeres que viven bajo situación de pobreza e indigencia presentan nueve años en promedio de escolaridad, mientras que la población no pobre presenta 11 años de escolaridad promedio. Cabe mencionar que en este grupo, los hombres presentan en promedio un año más de escolaridad que las mujeres. Por su parte, el Gráfico siguiente muestra el promedio de escolaridad entre los años 2006 y 2009, que revela un leve aumento de la escolaridad en el año 2009 con un 0,3%.

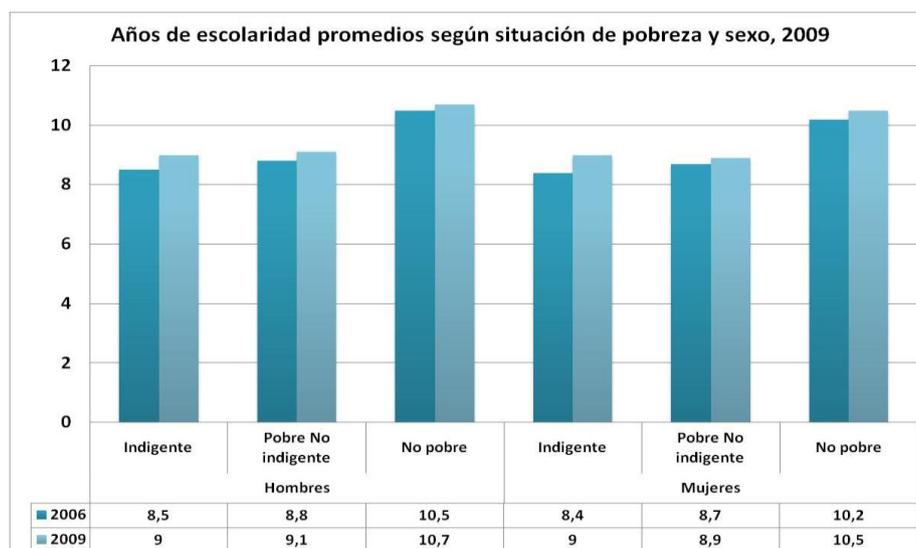
**Tabla N°15: Años de escolaridad promedio por sexo (2009)**

	<b>Indigente</b>	<b>Pobre no indigente</b>	<b>No pobre</b>	<b>Total Años</b>
<b>Hombre</b>	9	9	11	11
<b>Mujer</b>	9	9	10	10

Fuente: Encuesta CASEN 2009, MIDEPLAN

<sup>94</sup> Encuesta Casen 2009. Ver: <http://www.mideplan.cl/casen2009/mujeres.php>.

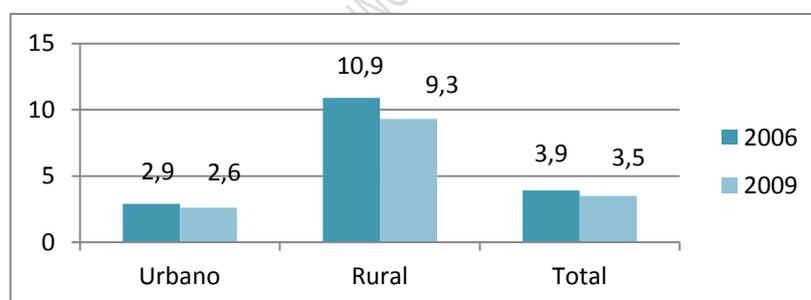
**Gráfico 19: Años de escolaridad promedio por condición de pobreza y sexo; años 2006–2009**



Fuente: Encuesta CASEN 2009, MIDEPLAN

66. Respecto a la tasa de analfabetismo, Chile la ha ido disminuyendo en forma progresiva; es así como en el año 2009 el porcentaje de personas mayores de 15 años que no sabe leer ni escribir es de tan sólo un 3,5%, sin embargo, como es posible observar en el Gráfico 10 siguiente, existe una ostensible diferencia entre la zona urbana y rural alcanzando en esta última zona, un 9,3%.

**\*Gráfico N°20: Tasa de analfabetismo en población de 15 y más, 2006–2009**



Fuente: Encuesta Casen 2009, MIDEPLAN

67. Por otra parte, en cuanto a la *educación preescolar*<sup>95</sup>, uno de los avances más sobresalientes en la construcción de igualdad de oportunidades para los niños y niñas chilenos/as es el explosivo incremento en el acceso de salas cuna<sup>96</sup> y niveles medios. En marzo de 2006, existían en Chile 781 salas cuna públicas, de las cuales dos tercios eran administradas por la Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI) y un tercio por la Fundación Integra<sup>97</sup>. Con esta oferta, sólo era posible atender a un 6% de los niños y niñas menores de 2 años pertenecientes a los sectores de más bajos ingresos y alta vulnerabilidad social. En el último

<sup>95</sup> Información extraída del documento “Cuenta Pública JUNJI Gestión 2006-2009”. Ver: [www.junji.cl](http://www.junji.cl).

<sup>96</sup> Establecimientos de cuidado infantil.

<sup>97</sup> Fundación Integra es una entidad privada, sin fines de lucro, establecida como red nacional de recursos humanos e infraestructura que trabaja en favor de la infancia. Cuenta a la fecha, con 992 establecimientos, de ellos, 101 son salas cuna, 540 jardines infantiles con salas cuna y 351 sólo jardines infantiles en todo el país, que atienden a 72.533 niños y niñas en jornada completa y horario extendido para los hijos e hijas de mujeres que estudian o trabajan.

tiempo JUNJI junto a Fundación Integra han logrado quintuplicar la oferta pública, habiéndose llegado a fines de 2009 a contar con 4.81 salas cuna, lo que ha significado cubrir las necesidades de las familias de más bajos ingresos, brindando educación de calidad, protección y cuidado de los hijos e hijas cuyas madres trabajan, estudian o buscan trabajo. En esta ampliación de cobertura, sólo la JUNJI ha aumentado en 6 veces su oferta de salas cuna. En 2005, contaba con 539 salas cuna de administración directa. A fines de 2009 la oferta JUNJI en este nivel ascendió a 3.500.

**68.** En este período Chile ha puesto especial atención al momento de considerar las diferencias de género, las diferencias culturales y las necesidades educativas especiales, con el propósito de aumentar la coherencia y consistencia institucional con el enfoque de derechos. Actualmente la JUNJI tiene vigente un convenio con la Fundación Teletón<sup>98</sup> para trabajar conjuntamente en el bienestar e inclusión de los niños y niñas menores de 4 años que asisten a ese centro de rehabilitación y que son acogidos en los jardines infantiles y salas cuna. En la actualidad son atendidos a 2.157 niños y niñas con *Necesidades Educativas Especiales*.

**69.** En educación básica y media, son destacables:

- a) A partir del 2007 (implementado el 2008), el 100% de los textos escolares licitados por el Ministerio de Educación (MINEDUC) resguarden que no existan imágenes sexistas y contenidos que discriminen por razones de género;
- b) La Reforma Curricular 2009 que incorpora enfoque de género en 5 áreas: Lenguaje; Historia, Geografía y Ciencias Sociales; Matemáticas; Ciencias; e Inglés;
- c) El 2008 y 2009, la evaluación docente que incorpora el criterio de género, mediante el cual se detectan discriminaciones de género en el aula (10.000 docentes al año);
- d) La capacitación a académicos de las Universidades de todo el país considera formación de género, a través de talleres del Centro de Formación CPEIP del MINEDUC;
- e) Toda la formación docente de post título de las Universidades que reciben financiamiento del Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas del Ministerio de Educación (CPEIP), incorpora propuestas de formación con enfoque de género. Esto se logró por especificaciones de bases de licitación a Universidades que ofrecen postítulos, a lo que se sumó una pauta con criterios de género a partir del cual elegir las propuestas.
- f) 98 de 345 Planes de educación municipal incorporan enfoque de género el 2009, a partir de trabajo de SERNAM con instrumentos de género para la planificación regional.
- g) Durante el 2006-2007-2008- 2009 se realiza capacitación a docentes del sistema escolar en sexualidad y género a través de formato e-learning de la Universidad de Chile (3000 docentes al año).
- h) Durante el 2006 y el 2010 los materiales, programas y contenidos de JUNJI (niños/as de 0 a 4 años) promueven e integran en sus planes educativos contenidos que favorecen la igualdad entre niños y niñas.

---

<sup>98</sup> Corporación de derecho privado, creada el 22 de enero de 1986. Su objetivo es el de orientar, encauzar y distribuir los bienes y recursos que obtenga o produzca, destinándolos a satisfacer, con prioridad, las necesidades de la Sociedad Pro Ayuda del Niño Lisiado, además de poder contribuir al financiamiento de otras instituciones de beneficencia, públicas o privadas, sin fines de lucro, que tengan por objeto la atención de discapacitados en cualquiera de sus formas.

70. Asimismo, con el objeto de articular mecanismo que favorezcan la retención escolar, se estableció la red de protección para madres, embarazadas y padres del sistema escolar<sup>99</sup>.

71. Uno de los hitos más relevantes es la mayor participación de las mujeres en la educación superior, lo cual constituye un progreso importante en términos de su autonomía. Hasta el año 2008, había un mayor número de matriculados hombres respecto de las mujeres. En el año 2009 se observa que la matrícula total (que incluye Pregrado, Postgrado y Post título)<sup>100</sup> femenina sobrepasa por primera vez a la matrícula masculina total por 12.479 estudiantes.

72. En cuanto a la evolución de la matrícula femenina de pregrado por área de conocimiento para el período 2000–2009 las mayores tasas de incremento fueron para Salud (19,6%) y Educación (10,8%) y las más bajas para Agropecuaria (2,4 %) junto a Arte y Arquitectura (4,6%) y Tecnología (4,6%).

73. Además en materia de educación superior, se amplió fuertemente la cobertura de becas y créditos estudiantiles y consolidó el Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior; fue, asimismo, fomentada la información y transparencia del sistema, impulsó el fortalecimiento de las capacidades de las instituciones de educación y prestó especial apoyo a la educación superior estatal. En dicho periodo se logró igualar las matrículas de hombres y mujeres en las universidades, y paridad en becas de magíster y doctorado nacionales; se realizó igualmente, un inédito esfuerzo por ampliar el acceso de los chilenos y chilenas a programas de doctorado y magíster de calidad, tanto en instituciones nacionales como en el extranjero, para así contar en el mediano plazo con más posgraduados comprometidos con el desarrollo del país.

74. En materia de Doctorados, existe un predominio de matrícula masculina por sobre la femenina, no obstante el crecimiento porcentual de la matrícula femenina durante el periodo 2000–2009, llegó al 15,6% de tasa de crecimiento anual. Tanto en magíster como en Doctorado se observa que la tasa de incremento anual de la matrícula es mayor para mujeres que en hombres durante el período 2000-2009, a diferencia del periodo 1990-2000, cuando la tasa de incremento anual de hombres era mayor al de las mujeres.

Por primera vez se financia un Anillo científico de género (implementado en el 2009): Anillo Género y Sociedad, lo que permitirá seguir profundizando en la investigación específica. (\$ 500.000.000 para investigación en género).

#### ***Obtención de beneficios y becas relacionadas***

75. El Programa Becas *Chile*<sup>101</sup>, tanto nacionales como internacionales, asegura el pre y post natal pagado, un cinco por ciento de asignación presupuestaria por hijo o hija y seguro de viaje y salud para las cargas para becas en el extranjero.

Las becas de magister y doctorado nacionales otorgadas por el gobierno de Chile han tendido a su paridad. En la adjudicación 2009 hay un 58% de mujeres que acceden a becas de magister nacional, 18% más que en el 2006, lo que se logra gracias a la evaluación de todos los proceso de postulación de todas las becas, donde se detecta la falta de mecanismos que resguardaran la

<sup>99</sup> Balance de Gestión Integral. Año 2009. SERNAM 2009.

<sup>100</sup> La información por año puede verse en el Compendio Histórico del SIES (<http://www.sies.cl>): (1) Evolución Matrícula Educación Superior de Chile. Periodo 1990-2009. SIES. Ministerio de Educación. Junio de 2010. (2) “Cuenta Pública 2006-2010: Calidad para Todos”, del Ministerio de Educación. [www.educarchile.cl](http://www.educarchile.cl).

<sup>101</sup> El Sistema BECAS CHILE de CONICYT, creado en octubre de 2008, tiene como objetivo fundamental la definición de una política integral de largo plazo de formación de capital humano avanzado en el extranjero.

continuidad de las becarias madres y embarazadas, requisitos de publicación que desfavorecían a las mujeres, como por ejemplo el inglés, y las publicaciones científicas.

Todas las becas Chile administradas por CONICYT nacionales e internacionales aseguran pre y post natal pagado, un 5% de asignación presupuestaria por hijo y seguro de viaje y salud para las cargas para becas en el extranjero.

El 100% de las becas de apoyo para escolares de enseñanza básica y media otorgados por la JUNAEB en sus criterios de asignación favorecen a las escolares embarazadas y escolares hijos/as de mujeres jefas de hogar como criterio de priorización.

#### ***Reducción de la tasa de abandono femenino relacionado a ítem f) art° 10.***

La principal deserción escolar en mujeres es debido al embarazo y maternidad, para lo cual durante el 2006 y el 2009 se avanzó en:

Se articula una Red de protección para madres, embarazadas y padres del sistema escolar, se articulan mecanismos que favorecen la retención de estos escolares a través del cual:

- JUNAEB diseña e implementa un sistema de catastro a partir del cual se tiene hoy un registro nacional alumnas/os en condición de embarazo, maternidad y paternidad.
- Ley general de educación 2009 por primera vez estipula una sanción de 50UTM a los colegios que expulsan o discriminan a las escolares en esta situación.
- Ningún establecimiento podrá exigir 85% de asistencia a las alumnas madres o embarazadas.
- Junji aumenta cobertura para adolescentes madres y padres del 40% de vulnerabilidad al 80 %, y para los casos que entren vía Chile crece contigo es automático el derecho a sala cuna.
- Junji favorece la construcción de salas cuna en establecimientos educativos con alta tasas de maternidad y paternidad (por demanda).
- Junta Nacional de auxilio y becas (JUNAEB) aumenta de 1% de asignación de becas de retención para escolares en esta situación a un 20%, asignándoles prioridad.
- Salud genera un programa específico para madres y padres adolescentes que implementa en 54 comunas del país.

#### **F. Artículo 11: empleo**

**76.** La participación de la mujer en el mercado laboral ha aumentado en los últimos años – y particularmente en los últimos meses –, sin embargo, aún sigue siendo menor que la de los hombres. La tasa de participación laboral se refiere al número de personas en la fuerza de trabajo expresado como porcentaje de la población en edad de trabajar. Según las cifras presentadas por la Encuesta CASEN del año 2009, en los hombres esta tasa corresponde a un 70,8%, superior al 42,3% de las mujeres. Sin embargo, las últimas cifras entregadas por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), para NDE 2012 esta tasa aumentó un 47.7% aumentando en 0.9% respecto del año 2010. Por su parte los hombres participan en un 72.5% aumentando un 0.4 respecto al año anterior (el trimestre julio-septiembre de 2010, esta tasa aumentó a un 45,7%, frente a un 72,6%, en hombres). Mejor aún, el último boletín del INE, de septiembre-noviembre de 2010, muestra un nuevo aumento al 46,2% en la tasa de participación femenina, frente al 72,3% de la tasa masculina).

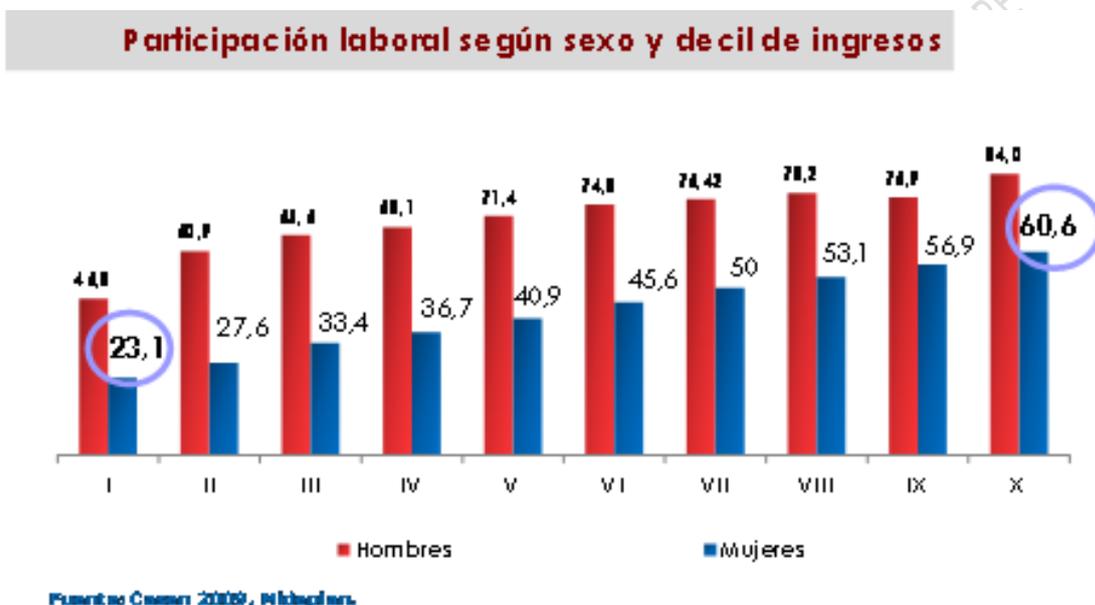
Uno de los pilares del buen comportamiento económico evidenciado por Chile en los últimos años ha sido el empleo. De acuerdo con los datos de la Nueva Encuesta de Empleo Nacional del INE (NENE), desde Enero-Febrero-Marzo 2010 a Mayo-Junio-Julio 2012 se han creado cerca

de 625.599 puestos de trabajo, de los cuales 319.154, han sido para mujeres. Un aspecto importante es la mayor creación de empleos asalariados, en desmedro de ocupaciones por cuenta propia.

Durante este período se ha visto un mejoramiento de la tasa de participación femenina, pasando de un **44,3% EFM 2010**, a un **47,2% MJJ 2012** creciendo en un **3,3%**, es decir, **272.479** nuevas mujeres en el mercado del trabajo y reduciéndose el número de mujeres desocupadas en **46.675**.

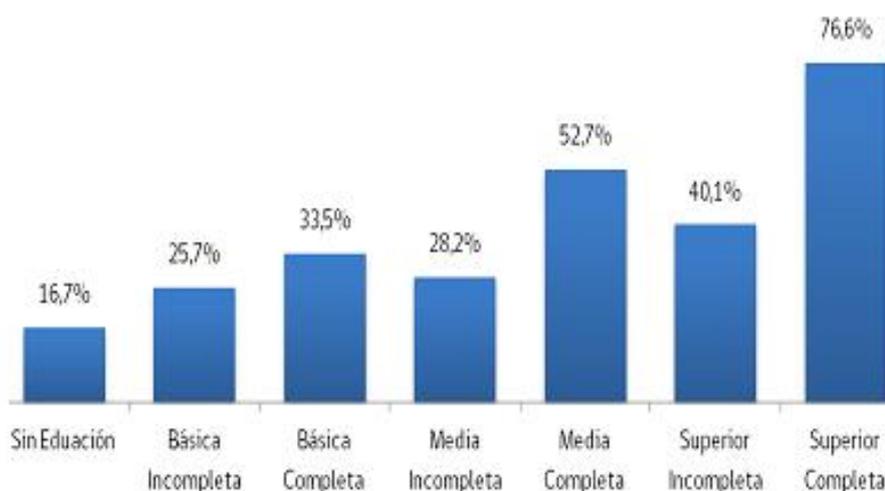
De acuerdo a la Encuesta Casen 2009, existe una menor participación laboral femenina en todos los deciles de ingreso, pero mientras menor es el nivel de ingresos menor es la participación laboral de las mujeres.

**Gráfico N°21**



Por otra parte, de acuerdo a información de la Encuesta Casen 2009, existe una relación positiva entre el nivel de estudios de las mujeres y su participación laboral, llegando al 76,6% en aquellas con educación superior completa.

**Gráfico N°22. Relación entre nivel de estudios y participación laboral**



Fuente: Censos 2009

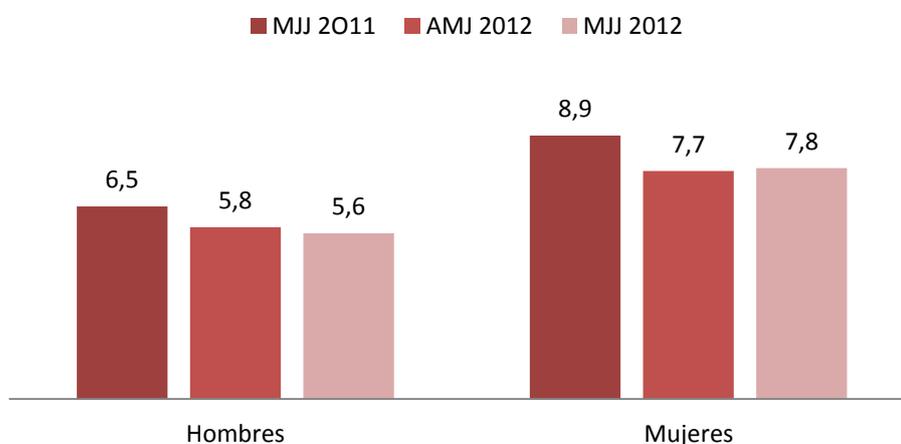
77. Con respecto a las últimas cifras de desempleo, presentadas por el INE para NDE 2012, éstas indican que las mujeres tienen una tasa de desocupación de 8,0 % mientras que los hombres sólo de 5,2%. Cabe destacar que este indicador se obtiene a partir del número de personas desocupadas, expresado como porcentaje de la fuerza de trabajo activa.

**\* Tabla N°16: Población de ocupados según sexo**

Condición	Hombre		Mujer		Total	
Ocupados/as	4.037.526	60.8%	2.599.355	39.2%	6.636.881	100%
Desocupados/as	415.905	51.6%	389.439	48.4%	805.344	100%
Inactivos/as	1.808.066	31.1%	4.013.114	68.9%	5.821.180	100%
Total	6.261.497	47.2%	7.001.908	52.8%	13.263.405	100%

Fuente: Encuesta CASEN 2009, MIDEPLAN

**Gráfico N°23: Tasa de Desocupación laboral según trimestre y sexo**



Fuente: Boletín Informativo INE de agosto 2012

- El empleo Asalariado continuó reflejando la incidencia positiva más significativa en doce meses, aunque se moderó la magnitud de su expansión, respecto a lo observado durante los últimos siete trimestres móviles. También destacaron positivamente Familiar no Remunerado y Personal de Servicio Doméstico.- Según sexo, se registraron aumentos de los Asalariados tanto en hombres como en mujeres. Esta categoría representó en ambos casos la mayor incidencia positiva y reflejó las tasas de crecimiento en menor magnitud al registrado durante el trimestre móvil previo. Además destacaron Familiar no Remunerado en hombres y Personal de Servicio en mujeres.

### Mayor desempleo de las mujeres

La tasa total de desempleo, por su parte, ha experimentado un mejoramiento pasando de un 9% a un 6,5%, reduciéndose tanto en el caso de las mujeres como en los hombres un 2,3%. No obstante lo anterior, la brecha de género en el desempleo se ha mantenido en un 2,2%, dado que en EFM 2010 la tasa de desempleo de las mujeres era de 10,1% y la de los hombres un 7,8%. En MJJ 2012 los hombres se reduce a un 7,9% y la de las mujeres se reduce a 5,6%.

De acuerdo a la encuesta Casen 2009, las mujeres jóvenes, del 20% de menores ingresos, tienen una tasa de desempleo del 49%.

**Tabla N°17. Participación femenina por Sector económico**

Rama de Actividad	Hombres	%	Mujeres	%
<b>Agricultura, ganadería, caza y silvicultura</b>	523.780	11,5%	109.470	3,6%
<b>Pesca</b>	47.720	1,0%	3.970	0,1%
<b>Explotación de minas y canteras</b>		5,0%	19.610	0,6%
	228.840			
<b>Industrias manufactureras</b>	595.360	13,1%	273.850	9,0%
<b>Suministro de electricidad, gas y agua</b>	41.140	0,9%	10.660	0,4%
<b>Construcción</b>	589.780	13,0%	29.470	1,0%
<b>Comercio al por mayor y al por menor</b>	773.790	17,0%	711.980	23,5%
<b>Hoteles y restaurantes</b>	116.400	2,6%	174.680	5,8%
<b>Transporte, almacenamiento y comunicaciones</b>	499.310	11,0%	89.470	2,9%
<b>Intermediación financiera</b>	61.400	1,4%	70.220	2,3%
<b>Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler</b>	289.190	6,4%	180.390	5,9%
<b>Administración pública y defensa</b>	266.590	5,9%	181.190	6,0%
<b>Enseñanza</b>	181.210	4,0%	386.050	12,7%
<b>Servicios sociales y de salud</b>		2,3%	242.880	8,0%
	104.870			
<b>Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales</b>	121.750	2,7%	116.430	3,8%
<b>Hogares privados con servicio doméstico</b>	80.760	1,8%	426.810	14,1%
<b>Organizaciones y órganos extraterritoriales</b>	1.260	0,0%	872	0,0%
<b>Total Ocupados</b>	<b>4.523.150</b>	<b>100%</b>	<b>3.028.002</b>	<b>100%</b>

Fuente: INE Trimestre Móvil Mayo – Junio – Julio 2012.

Tal como muestra la tabla anterior, las mujeres ocupadas se encuentran concentradas en 3 sectores: Comercio 23,5%; Enseñanza 12,7% y Servicio Doméstico 14%, mientras que los

hombres se encuentran participando de manera relevante en al menos 5 sectores: agricultura 11,5%; industria 13,1%, construcción 13%, comercio 17% y transporte 11%.

Respecto de la distribución de mujeres y hombres por categoría ocupacional tenemos, que los hombres se desempeñan mayoritariamente como asalariados del sector privado 65,92% y cuenta propia 19,28%, mientras que las mujeres un 20,2% en trabajo por cuenta propia, un 20,27% asalariada del sector privado, un 14,51% asalariada del sector público y un 11,64% en servicio doméstico.

Al analizar por categoría ocupacional tenemos que las mujeres son: sólo un 22% de los/as empleadores, y un 54% de los servicios públicos; un 97% de servicio doméstico y un 59% de familiar no remunerado.

Respecto de la calidad de los empleos en Chile podemos decir que desde el 2010 hemos mejorado la proporción de trabajadores y trabajadoras dependientes con contrato de trabajo, ya que en el 2010 había 5.167.579 (trabajadores dependientes, 39% son mujeres). De estos, sólo un 83% tenía contrato de trabajo y en el caso de las mujeres, sólo un 78%. Al 2012, de los 5.687.705 de trabajadores dependientes (40% de mujeres), un 84% tiene contrato escrito y en el caso de las mujeres, sólo un 81%.

78. Ahora bien, si la información entregada por la Encuesta CASEN del año 2009 es desagregada por edad, es posible observar que el mayor porcentaje de mujeres ocupadas se concentra en el tramo de edad de 30 a 40 años. Seguido muy de cerca por aquellas mujeres que se concentran en el tramo de edad de 15 a 30 años, en circunstancias que en el caso de los hombres, la participación de estos últimos –comparada con la de las mujeres– siempre bordea el 60%.

**\*Tabla N°18: Población de ocupados según edad y sexo**

Tramo Etáreo	Hombre		Mujer		Total	
15-29	949.659	59,3	652.058	40,7	1.601.717	100%
30-44	1.407.224	58,9	983.833	41,1	2.391.057	100%
45-49	1.253.851	61,6	782.300	38,4	2.036.151	100%
60 y más	426.792	70,2	181.164	29,8	607.956	100%
<b>Total</b>	<b>4.037.526</b>	<b>60,8</b>	<b>2.599.355</b>	<b>39,2</b>	<b>6.636.881</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta CASEN 2009, MIDEPLAN

**Tabla N°19: Ocupados/as según sexo y Categoría Laboral – Trimestre Mayo-Julio 2012**

Categoría de Empleo	Hombres	%	Mujeres	%
Empleador	239.480	5,29%	70.090	2,14%
<b>Cuenta propia</b>	<b>872.268</b>	<b>19,28%</b>	<b>613.900</b>	<b>20,20%</b>
<b>Asalariado sector privado</b>	<b>2.982.060</b>	<b>65,92%</b>	<b>1.498.100</b>	<b>20,27%</b>
Asalariado sector público	380.250	8,40%	439.610	14,51%
Personal de servicio doméstico puertas afuera	11.323	0,25%	295.620	9,76%
Personal de servicio doméstico puertas adentro	558	0	57.050	1,88%
Familiar o personal no remunerado	37.206	0,82%	53.630	1,77%
<b>Total</b>	<b>4.523.145</b>	<b>100%</b>	<b>3.028.000</b>	<b>100%</b>

Fuente: Boletín Informativo INE de agosto 2012

- ✓ En cuanto a la rama de actividad económica, en doce meses, destacó la incidencia de Administración Pública y Defensa, Planes de Seguridad Social de Afiliación Obligatoria. Destacan en ello las ocupaciones relacionadas con Actividades de la administración pública general y Actividades de mantenimiento del orden público y de seguridad, tanto en Asalariados públicos como privados.
- ✓ Según sexo, el aumento de los sectores más dinámicos se registró tanto en hombres como en mujeres. En el caso de Hoteles y Restaurantes incidieron más las mujeres, con una variación absoluta mayor en más de cuatro veces la registrada en hombres, mientras que el aumento en Transporte y Comunicaciones influyeron en hombres. Su vez destacó en hombres el aumento de Minas y Canteras, mientras que en mujeres destacaron positivamente Enseñanza e Industria Manufacturera.

79. Un aspecto importante a destacar en relación a las personas que se encuentran en condición de inactividad, es el marcado sesgo de sexo en lo relativo al trabajo doméstico no remunerado, cuestión que se evidencia en la Gráfico N.º 13 siguiente;

**Tabla N°20. Población de inactivos según edad y sexo**

Tramo Etáreo	Hombre		Mujer		Total	
15-29	952.447	42.4	1.295.695	57.6	2.248.142	100%
30-44	81.112	10.7	673.485	89.3	754.597	100%
45-49	133.866	13.9	830.489	86.1	964.355	100%
60 y más	663.725	34.9	1.240.453	65.1	1.904.178	100%
<b>Total</b>	<b>1.831.150</b>	<b>31.2</b>	<b>4.040.122</b>	<b>68.8</b>	<b>5.871.272</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta CASEN 2009, MIDEPLAN

80. La situación es ostensiblemente diferente en el caso de la inactividad, ya que existe un mayor porcentaje de mujeres que no declaran estar trabajando en forma remunerada ni buscando trabajo por diferentes razones, entre ellas por estar al cuidado de hijos/as, niños/as, personas mayores o con discapacidad y por los quehaceres del hogar. Es así como existe un 68,8% de mujeres que no participan en el trabajo remunerado por distintas razones. El mayor porcentaje de mujeres que declaran inactividad son aquellas en edad entre 15 y 29 años (32%) que se estima se debe a que se encuentran estudiando. En segundo lugar encontramos a aquellas personas de 60 y más años (31%) que en su mayoría declaran como principal razón para no trabajar ni buscar trabajo su condición de pensionado/a.

#### ***Brechas de género en el sistema de Pensiones.***

En torno a las pensiones, resulta importante destacar en torno que el número de mujeres en edad de jubilar es mucho mayor que el de hombres a edad de jubilar. La combinación de mayor esperanza de vida y de una edad de jubilación más baja produce una diferencia que es muy importante.

En Chile, de acuerdo al INE, hay 1.232.425 mujeres de 60 años o más, mientras que hay 660.650 hombres de 65 años o más. La previsión y las pensiones son un asunto femenino.

El año 2006, un 36.2% de mujeres susceptibles de tener pensión, no la tenían (16.7% hombres). Al 2009, luego de la entrada en vigencia de la Reforma Previsional, las mujeres sin pensión disminuyeron a un 28,5% (15% hombres). CASEN.

Este mejoramiento de la cobertura femenina se puede asociar a la evolución de los aspectos no-contributivos del sistema de pensiones. En particular, entre el 2006 y el 2009 uno de los principales cambios fue el desarrollo del Pilar Solidario, y como las estadísticas a continuación muestran el pilar Solidario ha beneficiado especialmente a las mujeres, es lo que ha permitido aumentar la cobertura femenina.

Si analizamos las peticiones de APS y PBS desde el inicio del sistema nos encontramos con que un 64% (431.638) de las pensiones del Pilar Solidario son pensiones de mujeres, mientras que un 36% (242.998) de ellas son masculinas. Esto ha implicado, una mejoría en la cobertura previsional de las mujeres. La relación entre pensiones del Pilar Solidario entre hombres y mujeres se asemeja mucho más a la relación entre hombres y mujeres de 3ª edad que lo que ocurre en el mercado laboral y en las pensiones contributivas. De lo anterior podemos afirmar que, a través de las pensiones no contributivas que el sistema de pensiones contribuye a disminuir las brechas previsionales que afectan a las mujeres.

No obstante lo anterior, las pensiones de hombres, son superiores a las de las mujeres. En el sistema de AFP la pensión de vejez de las mujeres representa un 56% de las pensiones de los hombres. Si se consideran todas las pensiones pagadas, la diferencia disminuye –pero lo hace porque las pensiones de los hombres en las otras modalidades son menores, no porque mejore la situación de las mujeres. El saldo promedio de los hombres es un 51% superior al de las mujeres.

Una medida pensada específicamente para aumentar las pensiones de las mujeres en la Ley 20.255 es el Bono por Hijo, del cual a la fecha se han registrado alrededor de 165.584 solicitudes de Bono por Hijo, de las cuales 91.313 está concedida de manera total.

Otro de las medidas contempladas en la reforma previsional es la Compensación económica en caso de divorcio o anulación, que desde su entrada en vigencia, en octubre de 2008, a noviembre de 2011 se han efectuado 345 transferencias de saldos por compensación en caso de divorcio, siendo el 85,5% (295) de los compensados mujeres. En promedio, el saldo traspasado corresponde a M\$ 7.377.

Las mujeres tienen un 22,4% de densidad total de cotizaciones<sup>102</sup> (la relación entre el tiempo efectivamente cotizado y el tiempo de afiliación) frente a un 41,2%, de los hombres. Las categorías ocupacionales con menor densidad son las trabajadoras/es por cuenta propia (11%), de casa particular puertas afuera (25%) y familiar no remunerado (2%), segmentos donde las mujeres tienen una participación relevante (Encuesta de Previsión Social, 2009).

Respecto al conocimiento previsional y de acuerdo a la Encuesta de Protección Social 2009, sólo un 13% de los hombres y un 8% de las mujeres sabe que su pensión depende de su saldo en su cuenta de capitalización individual. Por otro lado, un 30% de los hombres declara que sabe qué porcentaje del ingreso le descuentan, contra un 19% de las mujeres. Los porcentajes de conocimiento correcto son 23% y 16% respectivamente<sup>103</sup>.

La reforma previsional es mejorada el 2010, con la eliminación del 7% de la cotización de salud para los pensionados/as para las personas con una pensión inferior a los \$255 mil brutos. En tanto, quienes reciben una renta entre \$255 mil y \$286 mil tendrán una rebaja en el pago de salud de un 7% a un 5%, que se hará efectiva a fines del 2012.

Considerando que la Reforma Previsional está en plena implementación, las políticas previsionales con equidad de género estarán concentradas en:

---

<sup>102</sup> Relación entre los meses cotizados versus los que podría haber cotizado, por estar participando en el mercado del trabajo.

<sup>103</sup> Para determinar lo anterior se estableció que correcto era un valor entre 9% y 13%. Esto por lo siguiente, las personas pueden incluir el valor de la comisión en su cálculo y eso puede aumentarlo sobre el 10%.

- a) Aumentar la cobertura femenina de pensiones.
- b) Aumentar la densidad de cotizaciones totales de las mujeres.
- c) Disminuir la brecha en monto de pensiones existente entre mujeres y hombres.
- d) Aumentar el conocimiento previsional de las mujeres.

Los desafíos antes planteados se lograrán a través de un conjunto de medidas y políticas públicas como la obligatoriedad de las cotizaciones previsionales, la educación previsional y la generación de incentivos tributarios que fomenten el ahorro previsional.

***Cambios legales para mejorar las condiciones de trabajo e ingreso de las mujeres al mundo laboral.***

**81.** Cabe mencionar:

- a) La ya indicada Ley 20.399 que extendió el derecho a sala cuna al padre que tengan a su cargo la tuición legal de sus hijos o hijas menores de dos años<sup>104</sup>;
- b) Medidas a favor de las trabajadoras de casa particular, consistentes en la modificación del salario mínimo, el derecho a descansar en días festivos y el otorgamiento del fuero maternal<sup>105</sup>;
- c) La igualmente citada Ley 20.166 de amamantamiento que consagra el derecho de toda madre trabajadora para alimentar a su hijo menor de dos años; es del 2005.
- d) Ley 20.005 sobre Acoso Sexual;
- e) Ley 20.348 sobre Brecha Salarial<sup>106</sup>;
- f). Ley N° 20.123 sobre Trabajo en Régimen de Subcontratación y Empresas de Servicios Transitorios;
- g) Ley 20.087, publicada en el Diario Oficial el 03 de enero de 2006, donde se establecieron nuevas normas procedimentales para otorgar debida protección a los derechos fundamentales de los trabajadores<sup>107</sup>;
- (h) Ley 20.255 de reforma previsional<sup>108</sup>;
- (i) ley 20.338 Subsidio al empleo joven, del 01 de abril de 2009.

Además de lo anterior, se encuentra en tramitación en el Parlamento un proyecto de ley que el Ministerio del Trabajo elaboró para igualar la jornada laboral de las trabajadoras de casa particular. Es un proyecto que reducirá gradualmente la extensión de jornada laboral de las trabajadoras de casa particular, la que hoy asciende a 72 horas semanales, muy por sobre las 45 horas de los demás trabajadores (as).

Así la jornada laboral para las trabajadoras de casa particular “puertas afuera” se reducirá de 72 a 45 horas: el primer año de 72 a 60 hrs. semanales; el segundo año, de 60 a 54 horas semanales; y al tercer año, de 54 a 45 horas semanales. Se establece además un descanso diario no imputable a la jornada laboral de 30 minutos y la existencia de una bolsa de horas de trabajo extraordinario de hasta 15 hrs.

<sup>104</sup> Ley N° 20.399 publicada en el DO de 23 de noviembre de 2009.

<sup>105</sup> Ley N° 20.336 publicada en el DO de 20 de abril de 2009.

<sup>106</sup> Ley 20.348 de 19 de junio del 2009. Esta Ley establece la igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo.

<sup>107</sup> Entro en vigor en marzo de 2008. Los derechos fundamentales de los trabajadores incluyen el derecho a la no discriminación, derecho a la dignidad, derecho a la intimidad, derecho a la integridad física y psíquica, derecho a la protección de la vida privada y pública, derecho a la honra personal y familiar, libertad de conciencia y religión, inviolabilidad de las comunicaciones, libertad de opinión, expresión e información, libertad para ejercicio de actividades económicas y derecho de reunión.

<sup>108</sup> Publicada en el DO el 17 de marzo de 2008.

semanales, las que están pagadas como horas extraordinarias, esto es, con un recargo de al menos un 50%.

Otras disposiciones del Proyecto de Ley:

- El descanso dominical es obligatorio, de día completo y no fraccionable.
- El descanso adicional es de dos días completos al mes. Estos dos días adicionales al mes también son de carácter obligatorio, sin embargo, previo acuerdo entre el empleador y la trabajadora, pueden ser fraccionados en 4 medias jornadas y también pueden ser acumulados.
- El descanso de días festivos, se mantiene el régimen actual.

En relación a las asesoras de hogar “puertas adentro”, se acordó que el costo de la alimentación y habitación será de exclusivo cargo del empleador, además del otorgamiento de dos días adicionales al descanso mensual.

### ***Programas impulsados por el Gobierno***

**82.** El Programa Mejorando la Empleabilidad y las Condiciones Laborales de las Trabajadoras Jefas de Hogar, desarrollado por el SERNAM, se encuentra orientado a trabajar la temática de las mujeres jefas de hogar en sus distintos ámbitos. Actualmente, el programa está siendo implementado en 216 comunas del país<sup>109</sup>, con lo que se logró llegar a 31.656 mujeres jefas de hogar y/o de núcleo durante el año 2009.

En este contexto, el Programa Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar, que tiene como objetivo “Contribuir a la inserción laboral de calidad de las mujeres de la población más vulnerable, entregando herramientas para enfrentar las principales barreras de acceso que enfrentan en el mercado del trabajo”, tiene un rol fundamental. Es un programa intersectorial que se articula con diferentes ministerios y servicios para satisfacer la demanda de las mujeres y garantizar el acceso a diferentes apoyos para el mejoramiento de la empleabilidad y el fortalecimiento de los emprendimientos de las participantes. Respondiendo a estas estadísticas, el programa ha aumentado de manera sustancial su cobertura entre los años 2007 y 2012. El año 2007 participaron 14.855 mujeres en 105 comunas del país. Luego durante el 2008, participaron 31.545 mujeres, con un aumento de más del doble (103,7%). Durante el año 2009, el número aumentó a 31.656 mujeres y, durante el 2011, el número se mantuvo más o menos estable pero bajando levemente a 31.053.

El enfoque del programa se basa en lograr el empoderamiento de las mujeres participantes a través de la entrega de distintos apoyos para mejorar la capacidad y las habilidades de las mujeres. Para lograr esto, se consideran apoyos como capacitación, salud, nivelación de estudios, alfabetización digital, apoyo al emprendimiento y otros/as como esenciales para el desarrollo de la mujer, dependiendo del perfil de las mujeres, sus intereses y la demanda del mercado laboral.

**83.** Junto con este programa, el SERNAM creó el Modelo Iguala, cuyo objetivo estratégico es contribuir en la constitución de una nueva cultura de trabajo, que reconozca a hombres y mujeres como sujetos integrales que tienen los mismos derechos a desarrollarse en el espacio laboral y familiar.

**84.** La Implementación del mencionado Código de Buenas Prácticas Laborales sobre No Discriminación para la Administración Central del Estado en el Sector Público, el que contiene directrices en materias relativas al acceso al empleo, retribución, promoción, formación, condiciones de trabajo, derechos maternales y parentales, conciliación de las responsabilidades laborales con las obligaciones familiares y la prevención y sanción del acoso sexual y laboral. Este código está siendo implementado por 171 servicios y su puesta en marcha ha sido apoyada por el SERNAM a través de acciones de difusión, capacitación y elaboración de metodologías

---

<sup>109</sup> Corresponde al 62,4% del total de comunas del país.

para su monitoreo y seguimiento. El principal objetivo de este Código es permitir que la equidad de género se haga efectiva al interior de la administración pública, con medidas que de manera progresiva vayan eliminando las barreras y obstáculos que impiden la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres que trabajan en el Estado. En concreto, durante 2009, 69 Servicios Públicos fueron asesorados y asistieron 1.645 funcionarios y funcionarias a diversas actividades de difusión y sensibilización; las que principalmente se refirieron a temáticas relacionadas con la prevención y sanción del acoso laboral y sexual en el trabajo, lo cual incluyó la asistencia técnica para la elaboración o mejora de procedimientos internos sobre el tema en varios servicios públicos. Este Código se implementa con la participación y las acciones diarias de cada uno/a de los funcionarios/as públicos. El trabajo colaborativo entre Asociaciones de Funcionarios, Departamentos de Recursos Humanos, distintos estamentos y otros actores, es fundamental para el éxito en su implementación.

**Mejoramiento de las condiciones laborales de las mujeres trabajadoras de la pesca artesanal:** en este ámbito, la Dirección Obras Portuarias ha desarrollado un importante aporte y apoyo directo en las actividades primarias y secundarias de la pesca artesanal, (eviscerado, reparación de redes y encarnado). El aporte y apoyo ha consistido en el diseño y construcción de infraestructura para el desarrollo de estas actividades, como son áreas resguardadas de las condiciones climáticas y servicios higiénicos exclusivos para mujeres.

Otro tema importante, es el aporte del MOP en el mejoramiento de la conectividad territorial necesaria para la actividad laboral de mujeres y hombres y del acceso a la educación de niños y niñas en zonas aisladas del país. Destaca el avance en materia de conectividad marítima y lacustre.

Por otra parte, destacable es el cambio cultural que se ha desarrollado en las distintas actividades conexas que representan al sector pesquero Algueras(os), buceadores(as), recolectores(as) de orilla, armadores(as) y pescadores(as) artesanales se han convertido en actividades transversales desde el punto de vista del género, lo cual representa unificación de las familias que trabajan en la pesca artesanal y por una optimización de las distintas labores que se realizan, reconociendo la experiencia y emprendimiento por mejorar las condiciones de este rubro.

Desde la mirada de los espacios de públicos para el desarrollo de la pesca artesanal, la Dirección de Obras Portuarias está trabajando en conjunto con las distintas organizaciones gremiales y sociales que involucran a este rubro para ejecutar obras que aseguren la participación de la mujer en las distintas actividades. Todo esto en conjunto con las políticas y apoyos de la Subsecretaría de Pesca y el Servicio Nacional de Pesca.

**Participación y acceso de las mujeres como trabajadoras en las obras mandatadas por los Servicios dependientes: Arquitectura, Vialidad, Obras Hidráulicas:**

- La Dirección de Arquitectura incorporó mano de obra femenina en la Construcción del Edificio de la Contraloría Regional de la Araucanía y el nuevo Centro de Salud Familiar de Renaico. Durante el desarrollo de estas obras, las mujeres contratadas cumplieron distintas labores, tales como: instalación de faenas obra gruesa, hojalatería, albañilería, climatización, limpieza y aseo.
- El Departamento de Construcción de Riego, de la Dirección de Obras Hidráulicas, ha incorporado la sugerencia de contratación de mano de obra femenina en la construcción de los embalses y canales, que apunta específicamente a promover la incorporación de la mujer al mundo laboral en un ámbito no tradicional como lo es la construcción y servicios anexos.

- La Dirección de Vialidad presenta diversidad de actividades efectuadas por mujeres: se desempeñan como Paleteras, Prevencionistas de Riesgos, Ingenieras Ambientales, Jefas de Ornato, Jefas de Casino, etc.

No obstante lo anterior, la brecha persiste. El seguimiento realizado el 2011 refleja que de un total de 21.222 trabajadores/as contratados, en 729 obras inspeccionadas (de un total de 1.437) solo 902 trabajadores/as son mujeres, correspondiendo un 4.08%. Al respecto, resulta interesante el análisis por región: Atacama arroja el mayor porcentaje 7.20%, seguida por Aysén con un 6.79% y Antofagasta con un 5.20%. La región de menos participación es Arica Parinacota con un 2.58%.

La incorporación en las bases de licitación de los contratos para obras, de la promoción de contratación de mano de obra femenina y la desagregación por sexo de la información, ha significado para el MOP y los Contratistas un cambio cultural en un sector en el que tradicionalmente solo los hombres podían realizar los trabajos de terreno. Actualmente en las obras en ejecución existe incorporación de criterios de equidad de género en la elaboración de planes, estudios de factibilidad, elaboración de proyectos, licitaciones y explotación de obras públicas, que dan cuenta de las necesidades diferencias de mujeres y hombres.

### **Recomendación 11 del Comité**

#### **85. Situación brecha de remuneraciones en Chile.**

En Chile la brecha salarial sigue siendo una inequidad de género que afecta a las mujeres en el mercado del Trabajo. En los datos de la encuesta CASEN la brecha de género en cuanto al ingreso promedio de asalariados era de 20,1%, en 1990 y había bajado a 15,8% en 2009, levemente inferior a la media de los países de la OCDE de 17,6%.

De acuerdo a la Encuesta Suplementaria de Ingresos, la diferencia de ingreso total que afecta a las mujeres era de un 22.8% el año 2006 y de un 26.3% al 2009 profundizándose la diferencia en 3.5% en el periodo. Así mismo, la brecha de los salarios entre hombres y mujeres, calculada según los ingresos promedios mensuales, era de 12,7%. Esta brecha se explica principalmente en ambos años por la diferencia en las categorías empleadora e independiente y cuenta propia.

**Tabla N°21. Ingreso medio mensual de los ocupados, según categoría ocupacional y sexo**

	2006			2009		
	Mujeres	Hombres	brecha	Mujeres	Hombres	brecha
<b>Total ocupados</b>	233.734	302.820	-22,8%	264.213	358.533	-26,3%
<b>Empleador/a</b>	771.062	1.003.075	-23,1%	771.445	1.184.906	-34,9%
<b>Independiente o por cuenta propia</b>	166.454	201.134	-17,2%	153.996	238.689	-35,5%
<b>Asalariado</b>	275.638	309.756	-11,0%	321.501	368.165	-12,7%
<b>Personal de Servicio doméstico</b>	121.521	165.796	-26,7%	142.805	105.635	35,2%

Fuente: INE Encuesta Suplementaria de ingresos 2006 y 2009.

Al desagregar la información por nivel de estudio, las cifras demuestran que –al igual que en otros países- la brecha entre ingresos promedio de hombres y mujeres aumenta en la medida en que lo hace el nivel educacional alcanzando su mayor magnitud en el nivel universitario siendo de 37,8% al 2006 y 34,5% al 2009, produciéndose una leve mejoría.

Las brechas por sexo varían por actividad económica. Siendo el 2006, la rama de Servicios Comunes, Sociales y Personales una de las más amplias (33,6%). Algo similar ocurre en las ramas de Bancos y Financieras y de Comercio. Mientras que el 2009, comercio (-32,6%), industria manufacturera (26,2%), electricidad, gas y combustible (24,3%) y bancos e instituciones financieras (24,5%), los sectores con mayor diferencia salarial.

A su vez, la brecha de ingreso entre mujeres y hombres es mayor para los grupos ocupacionales con mayor nivel de calificación. El 2006 el ingreso de las mujeres del grupo de Profesionales, Técnicos y Afines estaba 40,8% por debajo del de los hombres del mismo grupo. Entre los Gerentes/as, Administradores/as y Directivos/as, la brecha llegaba a un 34,8%. El 2009 el ingreso de las mujeres del grupo de los Gerentes/as, Administradores/as y Directivos/as Profesionales, Técnicos y Afines estaba 46,6% por debajo del de los hombres del mismo grupo, el ingreso de las mujeres del grupo de Profesionales, Técnicos y Afines estaba 35,7% por debajo del de los hombres del mismo grupo y 37% en el caso de las artesanas/os y operarias/os. Produciéndose un aumento de brecha en los tres grupos ocupacionales.

***Ley 20348 resguarda el derecho a la igualdad en las remuneraciones.***

Publicada en el DO el 19 de junio de 2009 y entró en total implementación el 19 de enero de 2010.

Modifica el Código del Trabajo, principalmente incorporando un nuevo artículo 62 bis a dicho cuerpo legal, la ley:

Reconoce a las trabajadoras el derecho a obtener igual salario que sus pares varones cuando ambos realizan el mismo trabajo. Esta es la disposición de fondo y constituye una obligación de todo empleador. El principio rige también para el sector público y protege a las funcionarias a contrata de la Administración del Estado (art.62 bis inciso primero del Código del Trabajo y art.10 inciso cuarto del DFL N°29 de 2005).

Indica que para poder ejercer este derecho, ambos trabajadores –hombre y mujer-deben realizar igual trabajo.

Sin embargo, la ley autoriza a fijar salarios distintos frente al mismo trabajo desarrollado por hombres y mujeres, sin que ello sea discriminatorio. Para esto, indica cinco razones no excluyentes: que el varón sea más idóneo, tenga mayor capacidad o más calificación que la trabajadora, que se le haya entregado mayor responsabilidad o que sea más productivo (art.62 bis).

Establece las siguientes medidas específicas para favorecer su cumplimiento: las empresas con 10 trabajadores o más deben diseñar un procedimiento interno para atender los reclamos debidos a una infracción por desigualdad salarial (art.154 número 13); las grandes empresas, de 200 empleados o más, fuera de cumplir con lo anterior, están obligadas a describir los diversos cargos que existen en la empresa, según sus características técnicas esenciales, con el objeto de asegurar que no sean concebidos para uno u otro sexo. Tanto el procedimiento como el registro de los cargos deben ser parte del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de las empresas (art.154 número 6).

Determina que el empleador dispone de treinta días contados desde efectuado el reclamo para dar respuesta escrita y justificada a dicha petición (art.154 número 13).

Establece que las denuncias ante los tribunales por infracción al principio que resguarda esta ley podrán ser sometidas al Procedimiento de Tutela Laboral, que contempla el Código del Trabajo, y facilita al trabajador la prueba de la infracción a los derechos fundamentales que reclama y cuyo procedimiento está contemplado en los art. 485 y siguientes de dicho cuerpo legal.

### **Implementación de la ley**

De acuerdo a estudio sobre brecha Salarial de la Dirección del Trabajo (2010), “ni empleadores ni trabajadores dan muestra de conocer suficientemente este texto legal y probablemente no han desplegado una acción de peso para defender el derecho que hoy se reconoce legalmente”.

Al 31-12-2009: Según una encuesta realizada por la consultora Generación Empresarial:

- Casi el 70% de las empresas asegura tener igualados los sueldos entre hombres y mujeres.
- El 23% de los ejecutivos consultados asegura que en sus compañías todavía no se han hecho cambios al respecto, pese a que la ley está vigente desde el 19 de junio de 2009.

Meses más tarde y a nivel regional la situación no parece distinta, en una encuesta realizada en la Región de Magallanes, durante septiembre de 2010 entre las empresas de 200 trabajadores o más, mostró que sólo el 15,4% había cumplido esta exigencia legal; el 46,1% estaba elaborando el registro que consigna cargos y funciones y el 38,5% manifestó que, debido a ser parte de un holding, las modificaciones al reglamento interno eran centralizadas. DT 2010.

### **Denuncias a la Dirección del Trabajo.**

De acuerdo a consultas realizadas a la Dirección del trabajo y resultados de instancias de diálogo social existe demanda de las mujeres y organizaciones sindicales por conocer el procedimiento y resultados de aplicación de la ley de igualdad salarial.

Durante el primer trimestre de implementación de la ley la Dirección del Trabajo, recibió 2 denuncias con los siguientes resultados:

Proceso: 0901/2009/2519; origen: 5.11.09; trabajadora de Asoc. Cristiana Ymca.

Se constata el hecho denunciado pero la trabajadora se desiste del procedimiento administrativo para iniciar juicio particular con abogado privado.

Proceso: 0901/2010/464; origen: 19.3.2010; trabajadora de Conaf de La Araucanía denuncia desigualdad remuneracional que la afecta en comparación a su par -hombre- de Biobío.

Se fiscalizó sin que pudiese constarse el ilícito, la diferencia se debía a factores de título profesional y envergadura de la región y consiguiente carga de trabajo.

Durante el 2011, la dirección del trabajo recibió 15 denuncias por infracción a la ley de igualdad de remuneraciones:

**Tabla N°22. Denuncias por infracción a la ley de igualdad de remuneraciones.**

<b>N° denuncias</b>	<b>Clasificador de la denuncia</b>	<b>Estado</b>
1	501/2011/1293	No constatado
2	700/2011/2	De baja por error de ingreso
3	703/2011/446	No constatado
4	701/2011/1234	No constatado
5	1360/2011/291	De baja por error de ingreso
6	1360/2011/221	No constatado
7	1360/2011/176	Constatado, Terminada Mediación con Acuerdo
8	406/2011/183	No constatado
9	1350/2011/190	No constatado
10	1350/2011/252	No asignada a fiscalizador

11	101/2011/1537	No constatado
12	1360/2011/293	Desistido
13	1350/2011/218	Constatado, Mediación sin Acuerdo
14	1360/2011/300	No constatado
15	1350/2011/224	No constatado

Fuente: Dirección del Trabajo. 2012

De las 15 denuncias recibidas sólo se constató infracción a la ley de igualdad de remuneraciones en 2 casos de los cuales 1 de los procesos terminó en acuerdo y reparación y otro no, en este último caso la persona afectada puede recurrir a los tribunales de trabajo.

Esfuerzos gubernamentales para el cumplimiento ley de igualdad de remuneraciones.

- a) La Dirección del Trabajo emite dictámenes<sup>110</sup>; desde septiembre de 2009 ha elaborado dictámenes que aclaran importantes dudas sobre su aplicación concreta:

La ley 20.348 sólo se refiere a la igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres y nada dice de las diferencias entre personas del mismo sexo. Dictamen 1187/018.

Es posible asignar remuneraciones distintas frente a iguales funciones desempeñadas por un hombre y una mujer, en la medida que estén fundadas en criterios objetivos. Dictamen 1187/018 y Dictamen 4930/086.

El Reglamento Interno constituye un instrumento fundamental para el cumplimiento de la ley 20.348. Dictamen 4910/065, Dictamen 1187/018).

Para incorporar al Reglamento Interno las nuevas disposiciones que exige la Ley 20.348 no es necesario elaborar un nuevo reglamento. Dictamen 3713/052.

La descripción de los cargos, en el caso de las empresas con 200 trabajadores o más. Dictamen 1187/018, Dictamen 4910/065.

- b) Fiscalización de materias de género en sectores económicos con alta presencia femenina.

La Dirección del Trabajo puede evaluar -por iniciativa propia- los incumplimientos a la ley ya sean de fondo o forma, incluyéndolos en un programa de fiscalización o en otra actuación similar.

Una circular reciente del Servicio fija orientaciones para hacer esta fiscalización, indicando que la revisión jurídica estará orientada, preferentemente, hacia los Reglamentos Internos que hayan sido impugnados por los delegados del personal, trabajadores u organizaciones sindicales de la respectiva empresa, así como de aquellos respecto de los cuales los fiscalizadores hubieren detectado ilegalidades o presentasen dudas que justifiquen dicha revisión. Esta restricción, sin embargo, no es absoluta y puede justificarse el estudio de un Reglamento Interno fuera de estas situaciones.

La indagación podría estar dirigida a uno o más sectores (aquellos en que el empleo es más feminizado, por ejemplo), y utilizar métodos menos costosos que la fiscalización clásica (encuestas vía internet, por señalar alguno).

<sup>110</sup> Pronunciamientos para fijar el sentido y alcance de las leyes laborales ya sea en respuesta a consultas que los interesados hacen o por propia decisión

- c) Diseño y distribución de cartilla de difusión del procedimiento de aplicación de la ley.  
Se imprimió y distribuyó 10.000 cartillas, dirigidas a empleadores/as y Trabajadores/as, que incluyó el procedimiento de aplicación de la Ley.
- d) La Dirección del Trabajo ha instalado un procedimiento para el seguimiento de denuncias por infracciones a los derechos fundamentales de las mujeres, que incluye: acoso sexual, brecha salarial y protección a la maternidad.
- e) Estudio sobre el cumplimiento de las obligaciones que emanan de la ley de igualdad de remuneraciones y de sus efectos sobre las remuneraciones de las mujeres e Impacto de las políticas de recursos humanos de la empresa en la brecha salarial de género. Dirección del trabajo 2010 y **estudio sobre brechas salariales Sernam 2011**.
- f) Realización de Seminario DT- SERNAM de difusión y seguimiento a la implementación de la ley. Instancia que contó con la participación de 150 empleadores/as.

**86.** En relación a los esfuerzos realizados por el Estado para mejorar las condiciones de trabajo y las oportunidades de las mujeres, la Política de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres implementada por el SERNAM, promovió desde sus inicios, la promoción de la corresponsabilidad familiar. Así, el 16 de agosto de 2010, el SERNAM lanzó una campaña comunicacional para lograr que las familias debatan el tema y el hombre se haga responsable, junto a la mujer, de todas las tareas que implica la vida en común. El slogan es "Hagamos un nuevo trato de corresponsabilidad para crecer juntos en un país mejor".

**87.** Se ha avanzado en el reconocimiento del rol de los hombres en el cuidado y crianza de los hijos e hijas a través de nuevas normativas como son el acompañamiento de la madre durante el parto, permiso de los trabajadores por enfermedad de sus hijos e hijas, ampliación del postnatal masculino a cinco días, el fuero, el subsidio y permiso en caso de muerte de la madre. También suma la promulgación de la citada Ley de Amamantamiento, que amplió el derecho a todas las mujeres trabajadoras a alimentar personalmente durante la jornada de trabajo a sus hijos e hijas menores de dos años, así como la dictación de la Ley de Salas Cuna<sup>111</sup>, que obliga al empleador al otorgamiento de este servicio para mujeres que trabajan en forma remunerada.

**88.** Destaca además que la nueva gestión de gobierno de Chile creó la Comisión Presidencial "Mujer, Trabajo y Maternidad" a fin que elaborara una propuesta de reforma integral a la legislación sobre protección a la maternidad que, entre otras cosas, sugirió modificar la denominada Ley de Salas Cuna señalando nuevas formas de financiamiento de las mismas, así como la ampliación de la cobertura del postnatal y de su extensión.

**89.** Tratándose de autonomía económica y trabajo decente, diversos cambios legales que han apuntado a mejorar las condiciones de trabajo e ingreso de las mujeres: el salario mínimo<sup>112</sup>, el derecho a descansar en días festivos<sup>113</sup> y el fuero maternal a las trabajadoras de casa particular<sup>114</sup>. Actualmente, se ha implementado la Bolsa Nacional de Empleo, que contribuirá asimismo a generar oportunidades de empleos para mujeres.

---

<sup>111</sup> Artículo 203 del CT.

<sup>112</sup> Ley 20.279 publicada en el DO el 1 de julio de 2008.

<sup>113</sup> Ley 20.336 publicada en el DO el 3 de abril de 2009.

<sup>114</sup> Ley 19.591 publicada en el DO el 9 de noviembre de 1998.

## **Recomendación 12 del Comité**

**90.** La base de datos de la Encuesta Nacional de Empleo, elaborada por el INE, cuenta con información desagregada por sexo a nivel nacional y regional, que puede obtenerse de manera actualizada a través del sitio web del INE<sup>115</sup>.

**91.** Con el objeto de mejorar la información estadística y la calidad de los datos relativos al empleo en las mujeres, la Subsecretaría del Trabajo y Previsión Social ha desarrollado un proyecto sobre el Índice de Empleabilidad y Vulnerabilidad en el Empleo Desagregado por Sexo que incluye variables como jefatura de hogar, número de integrantes de la familia, edad de los miembros del hogar, etc.

**92.** El 17 de febrero de 2010 se publica en el DO el Decreto 305 del Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción, que ordena la incorporación de la variable de sexo en la producción de estadísticas y la generación de registros administrativos. La norma establece que los Ministerios, Servicios Públicos y organismos pertenecientes a la Administración Pública del Estado, en sus procesos de producción de estadísticas, deberán incluir la variable sexo en las preguntas relativas a las personas, a contar del mes de diciembre de 2010<sup>116</sup>.

**93.** La publicación de esta norma constituye un gran avance, debido a que la incorporación de la variable sexo en los registros administrativos, asociados a trámites de las personas, permite disponer de una mejor y más precisa información, para el análisis de fenómenos sociales y económicos, en forma diferenciada e identificar brechas de género y contar en el futuro cercano datos desglosados e información sobre la situación de la mujer en todos los ámbitos necesarios.

**94.** En relación con los trabajadores y trabajadoras de carácter temporal y sujetas/os a régimen de subcontratación, y las medidas para mejorar su situación, en 2006 se publica la Ley 2012389, que Regula Trabajo en Régimen de Subcontratación, el funcionamiento de las Empresas de Servicios Transitorios y el Contrato de Trabajo de Servicios Transitorios. En lo sustantivo agrega, en su artículo 3, un nuevo Título VII al Libro I del CT —denominado Del Trabajo en Régimen de Subcontratación y del Trabajo en Empresas de Servicios Transitorios— que tiene un contenido parcial de género, referido a dos aspectos: a) Al agregar el nuevo artículo 183-Ñ al CT, establece como causal para celebrar un contrato de puesta a disposición de trabajadores/as de servicios transitorios cuando en la empresa usuaria deba reemplazarse los servicios, entre otros, de una trabajadora con licencia médica o descanso de maternidad; y b) al agregar el nuevo artículo 183-AE, dispone que las trabajadoras contratadas bajo el régimen de subcontratación gozarán del fuero maternal señalado en el inciso primero del artículo 201 del CT, cesando éste de pleno derecho al término de los servicios en la usuaria, advirtiendo, con todo, que si por alguna de las causales que establecen estas disposiciones, se determinare que la trabajadora es dependiente de la usuaria, el fuero maternal se extenderá por todo el período que corresponda, conforme a las reglas generales del CT.

## **G. Artículo 12: salud**

**95.** Diversas acciones han sido tomadas por Chile en esta trascendental materia a favor de las mujeres. Es así como se creó el Programa de Apoyo al Desarrollo Psicosocial — componente de salud del Sistema de Protección de la primera Infancia *Chile Crece Contigo*<sup>117</sup>— el cual comenzó a implementarse en el año 2007 y desde el año 2008 está instalado en todas las comunas del país. El objetivo del Programa es “Fortalecer el proceso de desarrollo de los niños

<sup>115</sup> Ver: [http://www.ine.cl/canales/chile\\_estadistico/mercado\\_del\\_trabajo/estadisticas\\_laborales.php](http://www.ine.cl/canales/chile_estadistico/mercado_del_trabajo/estadisticas_laborales.php).

<sup>116</sup> Ver: <http://www.ine.cl/transparencia2/diariooficial/decreto305.pdf>.

<sup>117</sup> El Sistema de Protección Integral a la Infancia, Chile Crece Contigo, es un programa que tiene como misión acompañar, proteger y apoyar integralmente a todos los niños, niñas y sus familias. Tiene componentes o prestaciones universales y focalizadas. Ley 20.379 publicada en el DO de 12 de septiembre de 2009.

y niñas desde su gestación hasta que cumplan dos años de edad, a través de la Red Asistencial de los Servicios de Salud del país (establecimientos de salud atención primaria, maternidades servicios de hospitalización pediátrica), mediante prestaciones de calidad y complementarias al actual control prenatal, parto, puerperio, control del niño sano y atención hospitalaria de los niños y las niñas”.

**96.** En octubre del año 2007 fue creado el *Consejo Consultivo de Género y Salud de las Mujeres*<sup>118</sup> constituido por 41 entidades civiles que trabajan en el tema de género y salud. Este consejo, ha contribuido a la formulación de políticas, a la reformulación de programas, a la elaboración de campañas y a la vigilancia ciudadana de las políticas públicas de salud.

El Consejo Consultivo de Género y Salud fue reconstituido en julio 2011 con la participación de 26 organismos de la sociedad civil. Se constituyen 3 comisiones: Salud Sexual y Reproductiva (con salud del hombre y VIH/Sida incorporados), Salud Laboral y la comisión de Salud y Violencia de Género.

Desde el 2007, los servicios de salud sexual y reproductiva se entregan sobre la base de las Normas Nacionales de Regulación de la Fertilidad del Minsal, que reconocen el derecho de las personas a la información, a la atención, a decidir libremente si desean o no utilizar los servicios, a elegir debidamente informados los métodos anticonceptivos que desean usar, a acceder a métodos anticonceptivos seguros y registrados en el país, a la privacidad, confidencialidad y dignidad en la atención.

Para la implementación de estas normas se realizó durante dos años un proceso de capacitación de las y los profesionales de la red asistencial pública que realizan este tipo de prestaciones<sup>119</sup>.

En materia de salud sexual y reproductiva, también cabe destacar las siguientes leyes, normas y/o reglamentos vigentes:

- La Ley 19.688, del año 2000, que protege a las estudiantes embarazadas y madres, asegurándoles su permanencia en el sistema escolar;
- La reglamentación sobre esterilización voluntaria que permite a las mujeres esterilizarse sin otro requisito que su sola voluntad, y el acceso de mujeres y hombres a la esterilización quirúrgica en los servicios públicos de salud;
- La Ley 20.418, del año 2010, que fija normas sobre Información, Orientación y Prestaciones en Materia de Regulación de la Fertilidad.

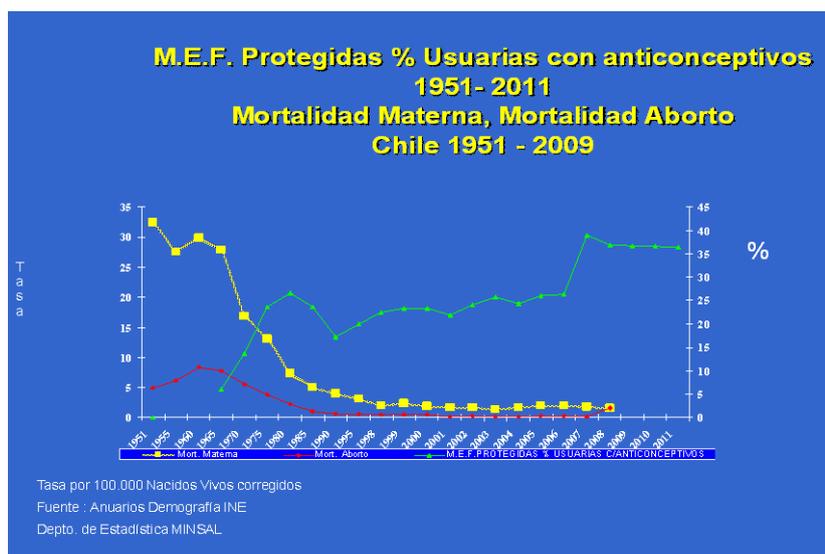
Al 2011, sobre un 36% de las mujeres en edad fértil, son usuarias de anticonceptivos del Programa de Regulación de la Fertilidad del Ministerio de Salud.

---

<sup>118</sup> Ver: [www.redsalud.gov.cl/.../63371cd3ae105cb0e04001011e0175cd.ppt](http://www.redsalud.gov.cl/.../63371cd3ae105cb0e04001011e0175cd.ppt).

<sup>119</sup> Normas Técnicas y Guías Clínicas para la Regulación de la Fertilidad. MINSAL-ICMER-APROFA 2007.

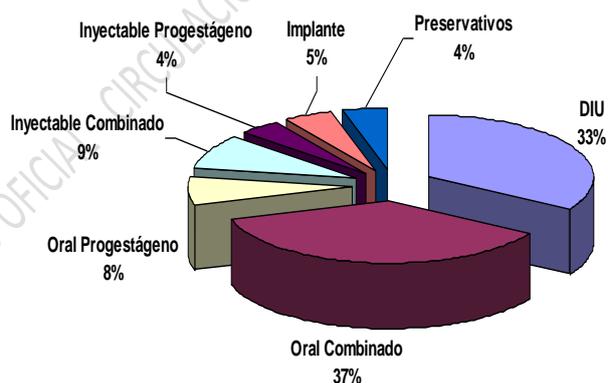
**Gráfico N°24. Usuarias de anticonceptivos.**



La población total bajo control en regulación de la fertilidad al 2011, es de 1.237.642 personas.

**Gráfico N°25. Control en regulación de la fertilidad.**

**POB.BAJO CONTROL EN REGULACIÓN DE LA FERTILIDAD**  
**S.N.S CHILE AÑO 2011**



Servicios que incluye del Programa de Regulación de la Fertilidad del Ministerio de Salud:

- Control Preconcepcional.
- Control de Regulación de Fecundidad.
- Consejería en Regulación de Fecundidad.
- Consulta de Lactancia Materna.
- Consulta de Morbilidad Ginecológica (Infertilidad, Prevención ITS).
- Consulta por Enfermedad de Transmisión Sexual y VIH/SIDA.

- Control de la Diada (Puerpera y Recién Nacido).
- Consejería en regulación de la fertilidad en mujeres con enfermedad Crónica.
- Control de regulación de fecundidad en mujeres con enfermedad Crónica.
- Esterilizaciones Masculinas, Femeninas.

**97.** Las políticas de salud implementadas durante la última década en el país han estado orientadas al logro de los *Objetivos Sanitarios 2000–2010*<sup>120</sup>. El género está incorporado como una de las inequidades en las condiciones de vida y como determinante en la Salud, en consecuencia en el capítulo “Desigualdades en situación de salud” incluye las desigualdades de género. Además, la Agenda de Género 2006-2010 establece para el sector salud, incorporar el enfoque de género en las políticas y programas de salud coherente con esto, el Consejo de Ministros/as por la Igualdad de Oportunidades, que fue presidido por la Presidenta de la República y coordinado desde el, ha impulsado como estrategia la transversalización de género como un eje central en todas la gestión ministerial. En relación a los mismos a continuación se describen los avances logrados en la salud de las mujeres<sup>121</sup>.

**98.** La esperanza de vida a los 20 años ha aumentado en 1,8 años para los hombres y en 1,6 años para las mujeres. Sin embargo, persisten las desigualdades por nivel de escolaridad y diferencias por sexo. En las mujeres, la diferencia de la esperanza de vida a los 20 años entre las que tienen el más bajo y el más alto nivel de escolaridad (58,4 y 67,4 años respectivamente) es de nueve años promedio. En cambio, en el caso de los hombres esta diferencia es de 12 años en promedio (52,7 y 65 años respectivamente). La esperanza de vida es de 78,5 años: 75,5 años para los hombres y 81,5 para las mujeres<sup>122</sup>.

**99.** La tasa de *mortalidad materna* en 2000 fue de 1,9 por 10.000 nacidos vivos. Durante este periodo, su comportamiento se ha mostrado variable pero con tendencias al descenso, evidenciando un aumento en 2004 y 2005 en que alcanza una tasa de 2,0 por 10.000 nacidos vivos. Disminuyendo los últimos dos años, llegando a 1,8 por 10.000 nacidos vivos en 2007, lo que significa una reducción del 5%.

La mortalidad materna por aborto ha presentado una disminución de una tasa de 5,0 (13 defunciones) el 2000, a 1,2 (3 defunciones) el año 2009. El 2010 alcanza una tasa de 2,4 por 100.000 nacidos vivos.

Chile no cuenta con una estadística precisa respecto del número total de abortos y el número de muertes y complicaciones de salud asociadas, por cuanto la práctica del aborto sigue siendo ilegal. Los únicos datos oficiales que permiten conocer, en parte, la realidad del tema del aborto en Chile, son los Egresos Hospitalarios por Aborto correspondientes al sector público y privado de Salud.

El 2008, de un total de 319.856 egresos hospitalarios por embarazo, parto y puerperio, los egresos por embarazo terminado en aborto representaron el 10,5% (33.428). De éstos, los más frecuentes fueron, otros productos anormales de la concepción (40,1%), aborto no especificado (33,1%) y aborto espontáneo (14,3%) (Tabla 1).

<sup>120</sup> “Los Objetivos para la Década 2000-2010” Publicado por el MINSAL. División Rectoría y Regulación Sanitaria. Departamento de Epidemiología. Primera Edición. Octubre de 2002 y “Los Objetivos para la Década 2000-2010” Publicado por el MINSAL .División Rectoría y Regulación Sanitaria. Departamento de Epidemiología. Evaluación Final del Periodo. Objetivos de Impacto. Julio de 2010.

<sup>121</sup> Fuente: “Objetivos Sanitarios para la Década 2000-2010”. Evaluación Final del Periodo. Grado de Cumplimiento de los Objetivos de Impacto. Publicado por el MINSAL. Primera Edición División Rectoría y Regulación Sanitaria. Departamento de Epidemiología.2010: <http://epi.minsal.cl>

<sup>122</sup> Compendio estadístico 2010  
[http://www.ine.cl/canales/menu/publicaciones/compendio\\_estadistico/pdf/2010/1.2estdemograficas.pdf](http://www.ine.cl/canales/menu/publicaciones/compendio_estadistico/pdf/2010/1.2estdemograficas.pdf)

El 2009, los egresos por aborto alcanzaron un total de 33.777, siendo los más frecuentes otros productos anormales de la concepción (41,2%), aborto no especificado (30,8%) y aborto espontáneo (14,3%).

<b>Tabla N°23. Egresos hospitalarios por embarazo terminado en aborto (O00-O08) Chile 2008-2009</b>					
<b>Código CIE-10</b>	<b>Causa</b>	<b>2008</b>		<b>2009</b>	
		<b>N°</b>	<b>%</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
O00-O08	Embarazo terminado en aborto	33.428	100,0	33.777	100,0
O00	Embarazo Ectópico	3.543	10,6	3.927	11,6
O01	Mola hidatiforme	260	0,8	303	0,9
O02	Otros productos anormales de la concepción	13.396	40,1	13.925	41,2
O03	Aborto espontáneo	4.779	14,3	4.826	14,3
O04	Aborto médico	0	0,0	0	0,0
O05	Otro aborto	222	0,7	242	0,7
O06	Aborto no especificado	11.070	33,1	10.405	30,8
O07	Intentos fallidos de aborto	35	0,1	26	0,1
O08	Complicaciones consecutivas al aborto, al embarazo ectópico y al embarazo molar	123	0,4	123	0,4

Desde el 2011, el Minsal está implementado en todos los servicios públicos de salud las **“Orientaciones técnicas para la atención integral de mujeres que presentan un aborto y otras pérdidas reproductivas”**. Este documento normativo está dirigido a todos los profesionales y técnicos que se desempeñan en los servicios de gineco-obstetricia de la red sanitaria pública y privada, y ha sido ampliamente difundido.

Señala este documento que el “Estado de Chile reconoce que todas las personas tienen derecho a la salud, y ha suscrito ante la comunidad internacional múltiples compromisos en el ámbito de la atención de las mujeres que presentan complicaciones de una pérdida reproductiva”. En 1994, la Conferencia del Cairo estableció que “en todos los casos, las mujeres deben tener acceso a servicios de calidad para la atención de las complicaciones que se deriven del aborto o pérdida reproductiva. La orientación, educación y los servicios de planificación familiar post-aborto se deben ofrecer oportunamente, lo que también debería ayudar a evitar las pérdidas reproductivas. La CEDAW, en agosto de 2006, recomendó al Estado de Chile que “dé acceso a servicios de calidad para tratar las complicaciones derivadas de abortos inseguros y reduzca las tasas de mortalidad materna por esta causa, de conformidad con la Recomendación General 24, la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing”.

Así, los principios de estas Orientaciones Técnicas se basan en el reconocimiento de los derechos, creencias, valores, percepciones, actitudes individuales y las características propias de la cultura a la que pertenecen las mujeres que son atendidas por una pérdida reproductiva.

Reducir la mortalidad, morbilidad y mejorar la salud de las personas: la salud de las madres y los recién nacidos se encuentran intrínsecamente relacionadas, de modo que prevenir sus enfermedades y muertes requiere la aplicación de intervenciones que muchas veces los aborda de manera conjunta. Si bien en Chile los indicadores clásicos de salud materna y perinatal se mantienen dentro de buenos estándares, en los últimos años se ha evidenciado algún grado de estancamiento. La meta propuesta en los Objetivos Sanitarios de la década pasada, de reducir la mortalidad materna a 12,0 por 100.000 Recién Nacidos Vivos (RNV), no fue cumplida, y no existe seguridad en la consecución de la meta del Objetivo del Milenio de 10,0 por 100.000 RNV al 2015. (Estrategia de salud 2011-2020 para el cumplimiento de los O. Sanitarios 2011-2020).

**100.** La tasa de *mortalidad infantil* calculada para 2007, fue de 8,3 por mil nacidos vivos. Al compararla con la cifra inicial de 10,1 en 1999, esta cifra muestra un descenso de 17,5%. El año 2009, la tasa fue de 7,9 por 1.000 niños y niñas nacidos/as vivos/as. Desde el año 1999, la tasa de mortalidad infantil se redujo en 21,8% (Fuente DEIS, Dic. 2011. MINSAL).

**101.** La tasa ajustada de *mortalidad por cáncer de cuello uterino* bajó en un 27,5% de 8,0 a 5,8 por cien mil mujeres entre 2000 y 2009<sup>123</sup>. En este sentido, la inclusión de este cáncer dentro de las patologías con Garantías en Salud (GES), permitió garantizar la atención de la confirmación, diagnóstico, tratamiento y seguimiento de los casos detectados, en plazos definidos. Es así como el porcentaje de mujeres con cáncer invasor que acceden al tratamiento indicado dentro de los 30 días, aumentó de 38,3% en 2000 a 70,4% en 2010).<sup>124</sup>

La Estrategia Nacional de Salud espera que al 2020, el 80% de las mujeres del grupo de 25 a 64 años tenga su PAP vigente en los últimos 3 años.

**102.** La tasa de *mortalidad ajustada por cáncer de mama*, disminuyó en un 2,7% entre 2000 y 2009 (de 12 a 11,7 por cien mil mujeres)<sup>125</sup>. Desde 2009 en el Examen de Medicina Preventiva (EMP), toda mujer entre 50 a 54 años tiene derecho a un mamografía gratis independiente de su previsión, además toda persona sospechosa de una patología maligna, ingresa al Sistema GES, garantizándole la confirmación, diagnóstica, tratamiento y seguimiento en plazos definidos. La Estrategia Nacional de Salud espera que al 2020, la mayoría de los Servicios de Salud del país tengan el 80% de las mujeres del grupo de 50 a 69 años con mamografía vigente, en los últimos 2 años.

**103.** La tasa de mortalidad materna relacionada con aborto muestra un importante descenso de 0,50 por 10.000 nacidos vivos en 2007, lo que corresponde a un descenso de 66,7%. El año 2009 alcanza una tasa de 1.2 por 100.000 nacidos vivos (Fuente: DEIS, diciembre 2011, MINSAL).

**104.** La tasa de *mortalidad por complicaciones obstétricas* se ha reducido de 2,4 por 10.000 nacidos vivos en 1999, a 1,8 en 2007. La tasa de mortalidad por complicaciones del trabajo de parto y parto alcanza un 3.6 por 100.000 nacidos vivos el año 2009 (Fuente DEIS, diciembre 2011, MINSAL).

**105.** El Régimen GES, que desde el año 2005 asegura el acceso a tratamiento de los problemas de salud<sup>97</sup> que son objeto de esta garantía en plazos definidos para toda la población independiente de su sistema de seguro de salud –público o privado– y con respaldo financiero determinado por ley, ha incorporado la respuesta a las necesidades más importantes para las mujeres. El Decreto N° 44 de 2007 del MINSAL incluye el tratamiento de problemas de salud que son exclusivos de las mujeres: cáncer de cuello de útero, de mama, colecistectomía preventiva de cáncer de vesícula. Asimismo incluye condiciones asociadas a la salud reproductiva de las mujeres: analgesia del parto, prevención del parto prematuro, salud oral integral de la embarazada. También incluye problemas que se dan con mayor prevalencia en las mujeres, como la depresión, los problemas osteoarticulares y aquellos que afectan principalmente a las personas adultas mayores, que son mayoritariamente mujeres, como hipoacusia, vicios de refracción artrosis de cadera y rodilla y neumonía. En el examen preventivo de salud, que es también objeto del Régimen GES se incluye la prevención y detección de los cánceres ginecológicos a través de exámenes de Papanicolaou y mamografía.

**106.** Una de las medidas de mayor impacto en las mujeres es la inclusión de la *Atención Odontológica Integral de la Embarazada* como Plan Piloto para las usuarias del FONASA, que busca entregar una atención odontológica realizada por un cirujano dentista, según necesidades y dirigida a educar, prevenir, recuperar y rehabilitar la salud bucal de la mujer gestante (GES).

<sup>123</sup>Departamento de Estadísticas e Información de Salud, Ministerio de Salud.

<sup>124</sup>Fuente: Evaluación de los Servicios de Salud, Programa de Cáncer Cervicouterino.

<sup>125</sup>Departamento de Estadísticas e Información de Salud, Ministerio de Salud.

**107.** En relación a algunos de los principales factores de riesgo para la salud de las mujeres, la prevalencia de obesidad en embarazadas ha disminuido desde el año 2001, en que afectaba al 33,4 de las mujeres controladas por una gestación en la red asistencial pública hasta el 20% en el año 2008 en esa misma población. La prevalencia de obesidad y sobrepeso en embarazadas del sistema público, alcanza un 32.7 y 22.2% respectivamente (Fuente DEIS, diciembre 2011 MINSAL).

**108.** La *atención profesional del parto en Chile alcanzó el 2010 un 99,8%* de las niñas y niños nacidos vivos. Por regiones, este porcentaje va desde el 99,0% (Tarapacá) al 99,9% (Atacama, Metropolitana, Maule y Aysén), y desde el 2007<sup>126</sup>, la analgesia en el parto fue incorporada como Garantía Explícita en Salud, GES. Los Servicios de Obstetricia del Sistema Público se han abierto a las familias, logrando que entre 2006 y 2011 haya aumentado el número de mujeres que son acompañadas durante el parto con la presencia del padre de su hijo o de otra persona significativa. El año 2009, el 71,5% de las mujeres contó con la presencia del padre del niño o niña o de una persona significativa durante su trabajo de parto y postparto. A diciembre de 2010 el acompañamiento del padre u otra persona significativa, durante el preparto y parto alcanza un 80.32% del total de partos, lo que implica un aumento de 8.82 puntos porcentuales respecto a 2009 (71.5%). Para diciembre de 2011 el porcentaje de prepartos y partos con acompañamiento del padre u otra persona significativa, aumenta a un 83.19%, presentando un incremento de 2.87 puntos porcentuales respecto al año anterior (Fuente DEIS, Dic. 2011. MINSAL).

El año 2011, el 89,2% de las gestantes ingresó a talleres educativos en el Nivel Primario de Atención y el 24,0% ingresó a talleres educativos en la Maternidad. En los últimos años se ha incorporado la educación prenatal con perspectiva multicultural, por lo que se entregan guías de gestación y nacimiento tanto en versión genérica, como las desarrolladas especialmente para las familias aymaras, mapuches y rapanui.

**109.** Los controles de salud en el embarazo también han tenido un progreso. Es así como en el año 2006, ésta solo llegaba a 3 de cada 10 mujeres, y para el año 2008 aumentó a 7 de cada 10. Es importante destacar que en Chile, a pesar de los elevados indicadores de control de embarazo (99,4% al menos un control), y de atención profesional del parto (99,8%), sigue siendo un desafío mejorar el ingreso precoz al control del embarazo. (Fuente DEIS, Dic. 2011. MINSAL).

**110.** A partir del 2005, la detección precoz de la infección por VIH es la intervención de mayor efectividad en el logro del objetivo de reducir la transmisión vertical, por ello esta Norma es una importante herramienta de Salud Pública, que permitió avanzar hacia el cumplimiento de uno de los Objetivos Sanitarios de la década relacionado con la reducción de la transmisión vertical. Con su implementación se da cumplimiento además, a la señalada Ley 19.966 que en las metas de cobertura del examen de Medicina Preventiva considera la oferta del Test de Elisa para VIH a las embarazadas y en lo que respecta a las Garantías Explícitas en Salud señala, el acceso oportuno al protocolo de tratamiento para prevención de la transmisión vertical, ambos con cobertura del 100%. La Norma para la Prevención de la Transmisión Vertical del VIH<sup>127</sup>, se basa en las mejores evidencias científicas nacionales e internacionales, y contiene elementos de apoyo psicosocial que permitirán realizar la oferta del examen de detección del VIH, con consejería para que las mujeres puedan tomar la decisión de hacerse el test de Elisa con conocimiento. La prevalencia de VIH en embarazadas en Chile ha sido medida en 0,05% en 1999, una de las más bajas de América Latina, y el número de partos en el Sistema Público de Salud es de aproximadamente 200,000 al año con lo que se puede estimar en 100 el número de partos en mujeres VIH+. La feminización de la epidemia también puede constatar al observar el aumento en las solicitudes de antirretrovirales (ARV) para la prevención de la transmisión

<sup>126</sup> Decreto N° 44 de 2007 del MINSAL.

<sup>127</sup> Norma de Prevención de la Transmisión Vertical del VIH – agosto 2005. Comisión Nacional del SIDA. Subsecretaría de Salud Pública. Ministerio de Salud

vertical desde 44 en 1999 a 70 en 2004 (aunque estos datos también podrían traducir un aumento en la detección)<sup>128</sup>.

El primer caso de transmisión vertical en Chile ocurrió en 1989. En 1994 el estudio ACTG 076<sup>129</sup> reportó la eficacia de la administración de AZT<sup>130</sup> durante el embarazo reduciendo en un 67% la transmisión vertical, desde un 25% a un 8,3%. En 1996 se implementó formalmente el protocolo ACTG 076 para la prevención de la transmisión vertical en Chile con financiamiento estatal y cobertura completa tanto para el sector público como privado, incluyendo la utilización de ARV durante el embarazo, el parto y al recién nacido (RN), la cesárea programada y la suspensión de la lactancia materna, con lo que la transmisión vertical se redujo desde un 26,4% histórico a un 5,6% global y a un 2,6% cuando el protocolo se aplicó completo. Sin embargo continúan diagnosticándose anualmente alrededor de 30 niños nacidos/as con VIH. El 90% son hijos/as de madres cuya condición VIH+ no fue conocida durante el embarazo y el parto, pese a que la cobertura asistencial del parto en nuestro país es de 99,6% y la del control prenatal de 90%. Este protocolo pone énfasis en el aumento de la detección del VIH en las embarazadas<sup>131</sup>.

**Tendencia 1984-2010**<sup>132</sup> : **SIDA**: 2010 la tasa de notificación de casos ha ido en aumento; entre 0,1 a 4,1 casos por cien mil habitantes, presentando una disminución en el año 2006 (2,5 por cien mil habitantes). La mayor tasa de notificación por SIDA, se observa en el 2009 (5,1 por cien mil hab.), para luego disminuir en el 2010, a una tasa de 4,1 por cien mil hab., lo que representa una disminución porcentual de 24%, con respecto al 2009. El incremento del SIDA a través de los años, está dado fundamentalmente por el aumento de las tasas del sexo masculino. Las mujeres han tenido un aumento paulatino, sus tasas se ha mantenido estacionarias los últimos 4 años. Sobre prevención y reducción de la vulnerabilidad como estrategia, se ha incorporado la dimensión de género entre otras variables de estructuración social. El género puede ser comprendido como parte de la dimensión social de la vulnerabilidad, no obstante, en la estrategia preventiva se ha considerado necesario destacar esta variable, por cuanto, la manera en que se entiende lo femenino y lo masculino en una sociedad, será un elemento fundamental al momento de hacer un análisis de la vulnerabilidad y riesgo de las personas frente al virus del SIDA y las ITS<sup>133</sup>.

**VIH**: La tasa de notificación presenta un aumento sostenido hasta el 2003. Posteriormente se inicia un descenso hasta el año 2006. Desde el 2007, la tasa experimenta un aumento brusco, llegando a su máximo valor en el año 2009 (7,4 por cien mil habitantes). Luego, en el 2010 se presenta una disminución de un 23% de la tasa, con respecto al año 2009.

El aumento de la tasa total de VIH, está dada principalmente por el incremento en las tasas de los hombres. Las mujeres, muestran un aumento paulatino y sostenido, que tiende a estabilizarse a partir del año 2007.

**Distribución por sexo de personas con VIH – SIDA**: En los cinco quinquenios analizados el número de casos en hombres supera ampliamente al de mujeres, tanto en VIH como en SIDA, sin embargo, las mujeres a través de lo quinquenios muestran un sostenido aumento, que en etapa SIDA es paulatino, mientras que en etapa VIH, el aumento es más marcado. Además, se demuestra que la razón hombre: mujer, ha ido en descenso, en ambas etapas, llegando en el último quinquenio<sup>134</sup>, a 3.8 en VIH y a 5.9 en SIDA. El año 1999 la tasa de transmisión vertical

---

<sup>128</sup> *Ibidem* n°1

<sup>129</sup> Protocolo de estudio AIDS Clinical Trial Group de E.U.A. y Francia

<sup>130</sup> Zidovudina

<sup>131</sup> *Ibidem* n°1

<sup>132</sup> Evolución del VIH-SIDA - Chile, 1984-2010 Ministerio de Salud Departamento de Epidemiología.

<sup>133</sup> *Ibidem* n°1

<sup>134</sup> Los quinquenios corresponden a los períodos 1986-1990, 1991-1995, 1996-2000, 2001-2005, 2006-2010.

del VIH/SIDA era del 30%, el año 2008 esta tasa se redujo la tasa al 2.6%, lo que aparece como meta cumplida para la década 2000-2010<sup>135</sup>.

**111.** Adicionalmente, en la actualidad, se están fortaleciendo las políticas de prevención de enfermedades, mediante programas especiales<sup>136</sup> para promover *hábitos de vida y alimenticios saludables*, la disminución del consumo de tabaco y alcohol y el fomento de la vida deportiva y contacto con la naturaleza.

**112.** En relación con la denominada *Píldora del día después*, el 28 enero de 2010 fue dictada la Ley 20418 sobre Normas sobre Información, Orientación y Prestaciones sobre Regulación de la Fertilidad, que estableció la política estatal en cuanto a educación sexual y establecimiento de la libre entrega de anticonceptivos de emergencia en el sistema público de salud. Según el texto legal, toda persona tiene derecho a recibir educación, información y orientación en materia de regulación de la fertilidad, en forma clara, comprensible, completa y, en su caso, confidencial. Dicha educación e información deberán entregarse por cualquier medio, de manera completa y sin sesgo, y abarcar todas las alternativas que cuenten con la debida autorización y estén conforme con nuestra legislación, y el grado y porcentaje de efectividad de cada una de ellas, para que la persona decida sobre los métodos de regulación de la fertilidad y, especialmente, para prevenir el embarazo adolescente, las infecciones de transmisión sexual, y la violencia sexual y sus consecuencias. Este derecho incluye el de recibir libremente, de acuerdo a las creencias o formación de cada persona, orientaciones para la vida afectiva y sexual. La distribución del anticonceptivo de emergencia ha aumentado. Según cifras de la Subsecretaría de Redes Asistenciales, entre enero y agosto del año 2011 se entregaron 3.758 dosis del fármaco, lo que supera la totalidad de dosis entregadas durante 2010, cuando se distribuyeron 3.215 unidades. El desglose de las cifras de este año revela que 1.325 dosis se distribuyeron a menores de 19 años, mientras que 2.433 unidades fueron para mayores de 20 años. Se estima que el aumento se explica por la flexibilización de los mecanismos de entrega y por la mayor disponibilidad de la pastilla ya que la anticoncepción de emergencia está a disposición de toda persona que lo solicite acatando así, el mandato legal. Por otra parte las matronas, en la actualidad, pueden recetar el anticonceptivo sin intermediar una consulta médica. No obstante, el respeto a la Ley y la voluntad de las autoridades de gobierno, desde la aprobación de la ley que permitió la entrega de la PAE en consultorios municipales, la "píldora del día después" (PAE) ha tenido una serie de problemas para normalizar su distribución. Incluso, a dos años del inicio de la norma, aún hay denuncias respecto de consultorios donde se carece de stock o se obstaculiza su entrega. Es decir no se está entregando en todos los consultorios municipales de salud por "razones éticas" de algunas/os alcaldes lo que significa que se está infringiendo la ley<sup>137</sup>.

Las Consultas en anticoncepción de emergencia, de acuerdo al S.N.S. para los años 2010 – 2011, tuvieron una variación del 69%. El año 2010 se efectuaron 4367 consultas, y el año 2011 fueron 7398.

**Tabla N°24. Consultas en anticoncepción de emergencia.**

Años	Consultas de Anticoncepción de emergencia	Variación %
2010	4367	
2011	7398	69

<sup>135</sup> Evaluación final de los Objetivos Sanitarios de la década 2000-2010 – Ministerio de Salud de Chile – Subsecretaría de Salud Pública

<sup>136</sup> Algunos Ejemplos: Programas para Personas con problemas de Alcohol y Drogas. CONACE-FONASA; Programa Resolutividad en Atención Primaria a personas con Discapacidad Severa; Programa Centros Comunitarios de Salud Familiar (CECOF).

<sup>137</sup> Ministro de Salud, Jaime Mañalich. <http://diario.latercera.com/2011/10/03/01/contenido/pais/31-85609-9-aumenta-entrega-de-pildora-del-dia-despues-en-consultorios-del-pais.shtml>

84% de las consultas por anticoncepción de Emergencia recibe la PAE.  
37% son menores de 19 años.  
83% de los adolescentes recibe la PAE.  
91% de las consultas son realizadas por Matrona.

No obstante, la entrega de la PAE en consultorios municipales ha tenido una serie de problemas para normalizar su distribución. A más dos años del inicio de la norma, aún hay denuncias respecto de consultorios donde se carece de stock o se obstaculiza su entrega<sup>138</sup>.

**113.** Por su parte y según dispone el artículo 1 de la ley, los establecimientos educacionales reconocidos por el Estado deberán incluir dentro del ciclo de Enseñanza Media un Programa de Educación Sexual, el cual, según sus principios y valores, incluya contenidos que propendan a una sexualidad responsable e informe de manera completa sobre los diversos métodos anticonceptivos existentes y autorizados. Esto debe hacerse de acuerdo al proyecto educativo, convicciones y creencias de cada establecimiento educacional, en conjunto con los centros de padres y apoderados. Toda persona tiene derecho a elegir libremente, sin coacción de ninguna clase y de acuerdo a sus creencias o formación, los métodos de regulación de la fertilidad que cuenten con la debida autorización y, del mismo modo, acceder efectivamente a ellos. Asimismo, toda persona tiene derecho a la confidencialidad y privacidad sobre sus opciones y conductas sexuales, así como sobre los métodos y terapias que elija para la regulación o planificación de su vida sexual.

Entre 2005 y 2010, el Ministerio de Educación puso en marcha el Plan Nacional de Educación en Sexualidad y Afectividad y dentro de sus acciones se ejecutaron capacitaciones a las comunidades educativas a través del Programa de Aprendizaje en Sexualidad y Afectividad de la Universidad de Chile (PASA). Durante ese período se capacitaron en el uso de la metodología PASA más de 12.000 agentes educativos incluyendo docentes, directivos, orientadores, asistentes de la educación, padres, madres y apoderados y, estudiantes de pedagogía de diversas universidades del país. Este programa ya no existe.

La Secretaría Técnica en Sexualidad de MINEDUC generó el año 2006 una Política de Educación en Sexualidad y Afectividad que impulsó la elaboración e implementación de Planes en Sexualidad y Afectividad que se instalaron durante el 2006 y el 2007, pero que sólo tuvieron seguimiento hasta el 2008. Los planes señalados fueron voluntarios, diseñados por la comunidad escolar de cada establecimiento educativo que luego los implementó y estaban dirigidos a estudiantes de enseñanza media, alcanzando una cobertura de 450 colegios municipalizados y subvencionados, distribuidos en 15 regiones y 126 comunas. La Secretaría Técnica ya no existe y tampoco sus programas asociados.

Otra estrategia fue el programa de Formación Inicial y Perfeccionamiento Docente en Sexualidad, que consistió en un Curso de Actualización en Educación en Sexualidad y Afectividad, de 190 horas cronológicas en modalidad e-learning, que incluyó el Módulo “Género y Sexualidad” de 12 horas cronológicas dentro del Sub Curso “Sexualidad y Sociedad”; y el Módulo de 12 horas cronológicas sobre “Aprendizaje en la familia de las relaciones de género la sexualidad y afectividad” para trabajo con familias en el sub-curso “Sexualidad y Afectividad, socialización y procesos familiares”. Este programa tuvo una cobertura de 3000 docentes y se dio por finalizado el año 2010.

Desde el punto de vista legal, se avanzó con la señalada Ley N°20.418 (2010), la que en su Artículo 1° prescribe: “... los establecimientos educacionales reconocidos por el Estado deberán incluir dentro del ciclo de Enseñanza Media un programa de educación sexual, el cual, según sus principios y valores, incluya contenidos que propendan a una sexualidad responsable e

<sup>138</sup> Ministro de Salud, Jaime Mañalich. <http://diario.latercera.com/2011/10/03/01/contenido/pais/31-85609-9-aumenta-entrega-de-pildora-del-dia-despues-en-consultorios-del-pais.shtml>

informe de manera completa sobre los diversos métodos anticonceptivos existentes y autorizados, de acuerdo al proyecto educativo, convicciones y creencias que adopte e imparta cada establecimiento educacional en conjunto con los centros de padres y apoderados.”

A partir del 2010 las temáticas de sexualidad, afectividad y género se traspasaron a la Unidad de Transversalidad Educativa. Durante dicho año se conformó un equipo para que, en coherencia con Ley General de Educación (N° 20.370/09), que mandata el cambio curricular y la Ley N° 20.418/10 de Salud, que mandata la obligatoriedad a todos los establecimientos para que en enseñanza media se cuente con un programa de sexualidad, generaran otras acciones masivas tendientes a que el sistema educativo elaborara e implementara sus propios planes y programas en sexualidad, afectividad y género, dado que la estrategia finalizaba el 2010 alcanzó sólo a un 3,6% de establecimientos a nivel nacional.

El 2011 se seleccionaron 7 programas de educación sexual de diferentes instituciones del país, que son ofertados a través de la página web del MINEDUC a los establecimientos educativos. Los 7 programas difundidos por MINEDUC tendrán un seguimiento presencial, a través de Asesoría Técnica Pedagógica. El MINEDUC dispuso fondos para establecimientos cuyas propuestas fueron evaluadas favorablemente, cumplieron con todos los requisitos administrativos, y que comprometieron, en la última etapa evaluativa, líneas de trabajo en sexualidad, afectividad y género, una vez terminada la capacitación docente que recibieron de uno de los 7 programas difundidos por MINEDUC.

Dado que el proceso de los 7 programas termina el año 2012, con el resultado del seguimiento post capacitación y al mandato de la Ley N° 20.418/10 de Salud, el MINEDUC ha entregado a los establecimientos educacionales con enseñanza media orientaciones para que diseñen e implementen un programa en sexualidad, afectividad y género, de acuerdo a sus proyectos educativos institucionales; asimismo, entregará un material que refuerza los contenidos en sexualidad, afectividad y género y facilita la incorporación de estos en el ámbito pedagógico y curricular.

Los establecimientos educacionales que elaboren e implementen sus propios planes y/o programas en sexualidad, afectividad y género, en base a los documentos que MINEDUC les entregó para ello, se les hará un seguimiento. En una primera etapa a través del portal de convivencia escolar y en una segunda etapa se realizará un seguimiento presencial, a través de la Asistencia Técnica Pedagógica (ATP).

*Subsecretaría de Educación:* El embarazo adolescente se trabaja desde los OAT como formación en sexualidad, afectividad y género, reforzando el enfoque de género.

Respecto a educación sexual para escolares, la *Secretaría técnica de Sexualidad y Afectividad* instaló Planes de Educación en Sexualidad y Afectividad en 126 comunas del país durante los años 2006 y el 2007. En la actualidad estos planes no existen (ver artículo sobre educación).

Las razones técnicas por las cuales la educación sexual no aparece con un programa específico en el currículo, es porque el currículum incorpora y retroalimenta a la educación sexual desde los distintos enfoques y saberes, permitiendo que los y las estudiantes logren una visión integrada de ésta. El carácter transversal de los Objetivos de Aprendizaje Transversales OAT, se señala que el tema de la afectividad y la sexualidad debe ser desarrollado en todos los ámbitos de aprendizaje de la vida escolar, de manera que no queda reducido a un grupo de asignaturas como Biología o Religión, por ejemplo, sino que ha de estar presente en todas las asignaturas y sectores de aprendizaje. Por otra parte, la transversalidad trasciende el ámbito exclusivo de los contenidos mínimos de aprendizaje, de manera tal que, por ejemplo, la convivencia escolar, la relación profesores/estudiantes, el proyecto educativo, etc., son también instancias donde se pone en juego la educación en sexualidad y afectividad. Coherente en ello,

los materiales que se elaboran para sexualidad, afectividad y género tienen un enfoque formativo que implica necesariamente un componente preventivo (Política Nacional de Convivencia Escolar, Mineduc 2011).

**114.** Los órganos de la Administración del Estado con competencia en la materia que es la Red Asistencia del Sistema Nacional de Servicios de Salud constituido por postas, hospitales públicos y consultorios municipales, etc.; deben poner a disposición de la población métodos anticonceptivos, tanto hormonales como no hormonales. Estos deben contar con la debida autorización, tales como métodos combinados de estrógeno y progestágeno; métodos de progestágeno solo; preservativos, diafragmas, etc., incluyendo los métodos anticonceptivos hormonales de emergencia, entre los cuales está la *píldora del día después*, la cual se entrega gratis en el sistema público de salud.

**115.** Sin perjuicio de lo anterior, nuestro país no considerará anticonceptivos y, por ende, no serán parte de ninguna política pública en materia de regulación de la fertilidad, métodos cuyo objetivo o efecto directo sea provocar un aborto<sup>139</sup>. Por tanto, respecto a las *Recomendaciones* 19 y 20, se hace presente que nuestro ordenamiento jurídico protege la vida del que está por nacer<sup>140</sup>, encontrándose expresamente prohibido el aborto en todas sus formas<sup>141</sup>.

### **Recomendación 17 del Comité**

**116.** Desde 1998 se observa en el país un descenso sostenido de la fecundidad en el grupo de mujeres de 15 a 19 años, llegando a 48,77 por 1.000 en 2004, sin embargo, a partir de 2005 se produce un aumento, llegando al año 2009 a 54,34. La tasa de fecundidad en el grupo de 15 a 19 años, muestra una reducción del 18% entre 1998 y 2007, con tasas de 65 y 53,4 por 1.000 nacidos vivos (NV) respectivamente. En tanto, en el grupo de 10 a 14 años, la reducción fue de 22% en el mismo periodo (2,9 a 2,2 por 1.000 NV). La tasa en el año 1998 fue de 1,7 por 1000, con una reducción del 20% en el mismo periodo. El número de nacimientos en el grupo de jóvenes entre los 10 y 14 años fue de 1.075 en el 2009, y el número de nacimientos en el grupo de jóvenes entre los 15 y 19 años fue de 39.627 en el mismo año. El número de nacimientos en el grupo de jóvenes entre los 10 a 19 años fue de 40.702 en el 2009<sup>142</sup>.

Según datos obtenidos del INE, en Chile al año 2010, la población adolescente entre 10 a 19 años correspondió al 17% de la población total, donde el 51% corresponde a hombres y el 49% a mujeres.

En el **año 2010** el número total de nacidos vivos en el país, fue de 250.643; de éstos, el **15.56% (39.010)** correspondió a nacidos vivos de madres adolescentes. Al desagregar por grupo etario, observamos que el **15,18% (38.047)** corresponden a madres adolescentes de **15-19 años** y el **0.38% restante (963)** a adolescentes de **10-14 años**.

<sup>139</sup> Artículo 4° de la Ley 20.418 publicada en el DO con fecha 20 de enero de 2010.

<sup>140</sup> Inciso 2° del Artículo 1° de la Constitución “La ley protege la vida del que está por nacer”.

<sup>141</sup> (a) Artículos 342 y siguientes del Código Penal; (b) El artículo 119 del Código Sanitario, fue derogado por la Ley 18.826 de 15 de septiembre de 1989 y que prescribe en su artículo único que no podrá ejecutarse ninguna acción cuyo fin sea provocar un aborto. Además la Ley 20.120 publicada en el DO con fecha 22 de septiembre de 2006, sobre “Sobre la investigación científica en el ser humano, su genoma, y prohíbe la clonación humana”, en su artículo 1° señala que “Esta ley tiene por finalidad proteger la vida de los seres humanos, desde el momento de la concepción, su integridad física y psíquica, así como su diversidad e identidad genética, en relación con la investigación científica biomédica y sus aplicaciones clínicas.”

<sup>142</sup> Fuente: Elaboración propia Depto. Ciclo Vital, Programa Nacional de Salud Integral de Adolescentes y Jóvenes, a partir de base de datos DEIS, 2009. \*Datos preliminares, base datos Deis, 2011

Entre el 2009 y el 2010 se observó una baja en la tasa de fecundidad en ambos grupos etarios:

Años	Tasa fecundidad mujeres 10 a 14 años x 1000	Tasa fecundidad mujeres 15 a 19 años x 1000	Tasa fecundidad mujeres 10 a 19 años x 1000
2009	<b>1,61 (1075 nacidos vivos)</b>	<b>54.33 (39.627 nacidos vivos)</b>	29.12 (40.702 nacidos vivos)
<b>2010</b>	<b>1.48 (963 nacidos vivos)</b>	<b>52.00 (38.047 nacidos vivos)</b>	28.18 (39.010 nacidos vivos)

**Medidas destinadas a prevenir los embarazos no deseados entre las adolescentes y para garantizar el derecho a la educación de las jóvenes embarazadas y madres.**

**117.** En el año 2008 se inició la implementación de *Espacios Amigables para Adolescentes* en los Centros de Atención Primaria Municipal, que en el año 2009 ofrecieron servicios en 54 de las 345 comunas del país. Su objetivo es ofrecer a las –y los– adolescentes, una atención de más fácil acceso en salud sexual y reproductiva, salud mental y nutrición, en espacios diferenciados y en horarios alternativos a los habituales, de modo de corregir las barreras que esta población encuentra en los centros de salud<sup>143</sup>.

Actualmente se cuenta con 95 Espacios Amigables y/o Diferenciados (55 con financiamiento desde el Minsal y 40 con recursos de los propios municipios), como aumento de oferta de espacios destinados a la atención diferenciada de adolescentes, con el propósito específico de la prevención del embarazo adolescente. En éstos se abordan principalmente los ámbitos de salud sexual reproductiva y salud mental, con enfoque preventivo y promocional, en el primer nivel de atención.

Durante el 2011, 20.032 adolescentes consultaron en estos espacios amigables por salud sexual reproductiva, de los cuales 2.286 fueron hombres y 17.646, mujeres, lo que demuestra que los jóvenes varones enfrentan barreras adicionales por haber sido excluidos histórica, estructural y culturalmente de los temas de Salud Sexual y Reproductiva.

La proyección de embarazo en adolescentes, basada en los últimos 10 años, gatilla que la Estrategia Nacional de Salud 2011-2020 establezca como meta sanitaria de impacto, **Disminuir en un 10% la tasa proyectada al 2020**, de 25,5 x 1000 mujeres de 10 a 19, a 22,9 x 1000 (siendo la tasa actual al 2010 de 28,2 x 1000 mujeres de 10 a 19 años), incluida en el Objetivo Sanitario N° 4 “Reducir la mortalidad, morbilidad y mejorar la salud de las personas, a lo largo del ciclo vital”

Para lograr la concreción de esta meta, el Programa Nacional de Salud Integral de Adolescentes y Jóvenes se alinea con la Estrategia Nacional de Salud y propone las siguientes acciones:

- 1.- Realizar educación y consejerías, con énfasis en salud sexual y reproductiva.
- 3.- Proveer métodos anticonceptivos y anticoncepción de emergencia.
- 3.- Prevención de segundo embarazo.

Para el logro de estas acciones se establecen 3 estrategias:

<sup>143</sup> Instaurados mediante Resolución Exenta 597/08 del MINSAL.

1.- Control de Salud Integral (Control Joven sano/a), como puerta de entrada al sistema, permitiendo la pesquisa temprana de factores de riesgo y el fortalecimiento de factores protectores.

2.- Incremento de Espacios Amigables y/o diferenciados para Adolescentes.

3.- Desarrollo del marco regulatorio y normativo para la consecución de estas acciones.

La entrada en vigencia desde enero del 2010 a la Ley N°20418 que “Fija normas sobre Información, Orientación y prestaciones en materia de regulación de la fertilidad”, que asegura además la provisión de métodos anticonceptivos y de anticoncepción de emergencia a toda la población, ha favorecido y favorecerá el logro de los resultados esperados y pudiera explicar el descenso de las tasas entre el 2009 y 2010.

Las estrategias propuestas en la ENS 2011-2020 se focalizan en población vulnerable, desde el punto de vista social y económico, dado que existe información que vincula embarazo adolescente con pobreza y marginalidad. Sin embargo, en Chile, existen regiones en el país con altos índices de pobreza, pero con bajas tasas de embarazo adolescente, lo que amerita más estudios e investigaciones para establecer otras asociaciones causales, tales como, razones culturales, acceso y oferta de servicios, educación. Asimismo, la ruralidad tampoco parece ser un factor tan relevante dado que existen comunas de la región metropolitana donde las tasas de embarazo adolescente son similares en ambas zonas y sólo se produciría alguna diferencia significativa en comunas de estrato socioeconómico ABC1.

Es preocupación del Programa Nacional de Adolescentes y Jóvenes focalizar las estrategias en población de 10 a 14 años, entendiendo que este problema de salud pública en este grupo etario, pudiese estar vinculado al tema del abuso sexual.

**118.** El *Programa de Apoyo al Desarrollo Biopsicosocial*, es el componente de salud del citado Programa Chile Crece Contigo. A éste se ingresa desde el primer control de una gestación, con la detección de factores de riesgo para el óptimo bienestar y desarrollo del futuro niño o niña. A jóvenes menores de 17 años se les ofrece mayor apoyo y estrategias para evitar un segundo embarazo durante la adolescencia, lo que contribuirá a disminuir las gestaciones no deseadas en esta etapa de la vida.

A cuatro años que comenzara la implementación del sistema, existen innumerables logros en cobertura, así por ejemplo mientras en el año 2006 sólo 46.179 mujeres ingresaban a talleres de educación prenatal, en el año 2010 esta cifra se cuadruplicó, llegando a 190.060, lo que significa casi el 100% de la población de gestantes bajo control que accede a mejores condiciones de preparación para el parto y la crianza.<sup>144</sup> El Plan Nacional de Salud 2011-2020 incluye por primera vez una meta en el área del desarrollo integral de los niños en primera infancia; con ello se espera reducir en al menos un 20% los rezagos en el desarrollo en la población infantil más vulnerable al final de la década.

En cuanto a las medidas para asegurar la retención de escolares madres y embarazadas en el sistema escolar, en octubre de 2008 se formó la **Mesa de Protección Social del Embarazo Adolescente**, con la participación de SERNAM, Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas (JUNAEB), Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI), Subsecretaria del Ministerio de Educación, Subsecretaria de Ministerio de Salud (MINSAL), Ministerio de Desarrollo Social (MINDES), la que se fijó como primer objetivo asumir una mirada conjunta entre estas instituciones, sobre definiciones y decisiones, respecto al embarazo adolescente, siendo una de las primeras definiciones la elaboración de una síntesis de la normativa existente, con el objetivo de hacer una propuesta de posibles cambios a la normativa de alumnas embarazadas y/o madres.

---

<sup>144</sup> Programa de Apoyo al Desarrollo Biopsicosocial – Catálogo de Prestaciones 2011

El 2008 se realizó un catastro nacional para recoger el número de escolares madres y embarazadas a través de una plataforma web en línea con el 100% de los establecimientos subvencionados y municipalizados del país que representan el 93% del total de establecimientos educativos (excluyendo los establecimientos privados) de los cuales el 95% ingresó escolares madres, padres y embarazadas al registro.

Respecto a las normativas, el 2008 se modifica la Beca de Apoyo a la Retención Escolar (beca BARE) asignada a Educación Media, incorporando la maternidad y el embarazo como una de las condiciones prioritarias para acceder a la beca. Con este nuevo criterio de asignación de la beca BARE sube de 3% a 21% las escolares madres y embarazadas respecto al total de beneficiarios de la beca, lo que se ha mantenido a la fecha.

El 2008 se asigna prioridad de beca para alimentación escolar (PAE), habiendo acceso preferente a alimentación y colación especial para el 100% de escolares madres y embarazadas de colegios subvencionados y municipalizados.

El 2008-2009-2010, JUNJI promovió a través de instructivos el acceso preferente para hijos/as de madres adolescentes que estudian, política que incide en un aumento de 338 adolescentes beneficiarias a jardines y sala cuna JUNJI el 2008 a un total de 5328 madres estudiantes el 2011. La JUNJI tiene un total de 30 salas cunas al interior de establecimientos educacionales y otras 24 cercanas a los establecimientos educativos bajo el programa PEC (para que estudie contigo). Las salas cunas están distribuidas en todas las regiones del país. No obstante, la cobertura JUNJI e Integra hoy no alcanza para la demanda de escolares madres, demanda que debería garantizar al menos cobertura para hijos del 100% de madres escolares de colegios municipales y subvencionados que están en el registro voluntario de JUNAEB, es decir, 13.299.

Durante el 2009 se dicta la Ley 20.370 General de Educación que, en su artículo 11, establece por primera vez, una sanción para aquellos establecimientos que no permitan continuar sus estudios a una escolar embarazada o madre, complementando la Ley de Educación que si bien incorporaba la no discriminación de alumnas embarazadas y madres, no tenía sanción para el caso de incumplimiento<sup>145</sup>.

Esta nueva ley de educación se empieza a implementar el año 2010. La sanción que estipula debe ser determinada por la Superintendencia de Educación. Los reclamos de este tipo se atienden, por ahora, en la línea 600 del MINEDUC, cuyo rol es mediar para que reintegren a la escolar. Por lo anterior, la sanción a la fecha no ha tenido aplicación.

Durante el año 2010 el MINEDUC realizó la difusión del Reglamento de alumnas embarazadas, Decreto N° 79 y Artículo N° 11 de la Ley N° 20.370, General de Educación, a través de Oficios a todas las Secretarías Regionales Ministeriales de Educación del país, de la página Web del MINEDUC y por medio de una publicación en un inserto de circulación nacional sobre alumnas embarazadas y madres en el sistema educativo.

El año 2011, se distribuyeron al 100% de los establecimientos educacionales de enseñanza media del país un tríptico de “Derechos y Deberes de estudiantes embarazadas y madres adolescentes”, dirigido a estas estudiantes con el propósito de brindarles orientaciones para que no interrumpan su trayectoria escolar, entregándoles información sobre la protección que les

---

<sup>145</sup> **Ley 20.370. Artículo 11.** “El embarazo y la maternidad en ningún caso constituirán impedimento para ingresar y permanecer en los establecimientos de educación de cualquier nivel, debiendo estos últimos otorgar las facilidades académicas y administrativas que permitan el cumplimiento de ambos objetivos. En los establecimientos que reciben aporte estatal, el cambio del estado civil de los padres y apoderados, no será motivo de impedimento para la continuidad del alumno o alumna dentro del establecimiento.” **Artículo 16.** “Las infracciones a lo dispuesto en los artículos 11, 12, 13, 14 y 15 de esta ley serán sancionadas con multas de hasta 50 unidades tributarias mensuales, las que podrán duplicarse en caso de reincidencia.”

otorga la Ley General de Educación, especificando sus derechos y deberes tanto con el embarazo y la maternidad como con su trayectoria escolar. Asimismo, se entregó un “Protocolo de retención de estudiantes embarazadas y madres adolescentes”, cuyo propósito es orientar a las y los adultos de la comunidad educativa de tal forma que les permita actuar de modo cohesionado en el cumplimiento de su papel formativo, respaldando la permanencia de estas estudiantes en el sistema escolar; indicándose explícitamente a los establecimientos educacionales que deben incorporar un protocolo relativo a este tema en su Reglamento de Convivencia Escolar.

En el marco de la red de protección a escolares madres y embarazadas, el Ministerio de Desarrollo Social (MINDES) implementa el Programa de Apoyo al Desarrollo Biopsicosocial (PADB), a través del cual se atiende una cobertura anual aproximada de 200.000 gestantes, de las cuales un 23%<sup>146</sup> son menores de 17 años 11 meses (46.000 madres menores de 18 años, aprox.), rango de edad considerado de riesgo biopsicosocial. Así, cuando el sistema detecta gestantes que corresponden a este rango etario, se verifica la existencia de otros factores de riesgo, como síntomas depresivos, abuso de sustancias, falta de apoyo familiar, violencia de género, escolaridad menor a sexto básico, conflictos con la maternidad, ingreso a control después de las 20 semanas de gestación. Asimismo, cuando se detectan gestantes adolescentes, MINSAL cuenta con un protocolo de acciones establecidas que dice relación, principalmente, con la elaboración de un Plan Personalizado de Salud y la realización de Visitas Domiciliarias Integrales por parte de un equipo psicosocial.

Desde el año 2007 el MINDES y JUNAEB implementan un convenio para la ejecución del Programa Continuidad Ciclo Educativo de Padres, Madres y Embarazadas cuyo objetivo es otorgar a las/os estudiantes que se encuentran en esta situación y, a sus hijos/as, los apoyos en las redes territoriales del Chile Crece Contigo y las del sistema escolar a través de JUNAEB (Beca Bare, PAE, entrega de útiles escolares) todo para el término de su ciclo educativo de 12 años de escolaridad completa. Dicho programa se enmarca en el trabajo que realiza JUNAEB a través del programa de apoyo a la retención escolar para padres, madres y embarazadas adolescentes. La derivación de las gestantes y los niños/as a nivel local, se realiza cuando: **(a)** Gestante menor de 17 años y 11 meses; **(b)** Gestante con educación incompleta y no estudia; **(c)** La madre del niño/a tiene escolaridad incompleta; **(d)** Madre estudiando, menor de 17 años 11 meses; **(e)** Las madres o responsable legal está estudiando, trabajando o buscando trabajo y pertenece al 60% de familias vulnerables (Convenio sigue vigente).

En el año 2011 el SERNAM implementó un programa de atención biopsicosocial dirigido a embarazadas y madres adolescentes hasta los 19 años de edad, desde una perspectiva integral con un énfasis en el proyecto de vida de la madre y padre adolescente y en la conectividad de los recursos públicos y privados a través de redes sociales. El programa logró dar atención durante los primeros 6 meses del 2011, a más de 1000 madres adolescentes, abarcando 20 comunas de la Región Metropolitana. El Programa cuenta con equipos interdisciplinarios que incluyen matronas, psicólogos/as, asistentes sociales y monitores que realizan visitas domiciliarias, talleres formativos y educativos (de habilidades parentales, salud, corresponsabilidad, entre otros), intervenciones psicosociales individuales (centrados en el refuerzo de la autoestima y construcción de un proyecto de vida), retención y reinserción escolar, trabajo con la familia nuclear o extendida y un fuerte trabajo en red con otros servicios públicos involucrados (principalmente Salud, Educación, Mideplan, Municipios, JUNAEB, JUNJI). Este programa se incrementó durante el 2012 incorporando 2000 nuevas adolescentes a la atención especializada y se implementarán nuevos proyectos en otras regiones del país.

---

<sup>146</sup> Fuente Informe de Gestión Programa Chile Crece Contigo.

**119.** Dentro de la programación del SERNAM para los años 2010-2014, se implementó como mandato presidencial, el Programa Mujer y Maternidad: Comprometidos con la Vida, que se ejecuta a través de dos líneas de acción.

Por un lado está el Centro de Atención y Apoyo a la Maternidad y, por otro lado, Maternidad Adolescente. La primera línea de acción, que comenzó a ejecutarse en todo el país en octubre de 2011, se traduce en una atención presencial, fono ayuda y atención vía página web que presta: atención, apoyo, contención e información en torno a temas relativos a la maternidad a través de asistentes sociales, psicólogos y abogados. En este sentido, las temáticas que aborda el fono ayuda son la depresión pre y post parto, pérdida de un hijo, aborto, apego, lactancia, embarazo, enfermedad de un hijo, abuso sexual del hijo y/o la madre, temas legales, entre otros. Junto a lo anterior, el Centro de Atención y Apoyo a la Maternidad también realiza derivación vinculada a otras instituciones en casos que así lo requieran y, además, cuando los casos tienen una connotación de mayor complejidad, la atención presencial es con seguimiento frecuente. En enero 2013 se inaugurará la primera casa del Centro en la Región Metropolitana y la proyección al 2014 es tener 4 casas Centro de Atención y Apoyo a la Maternidad del Sernam en todo el país.

Por otro lado, la línea de acción Maternidad Adolescente se hace cargo principalmente, de 4 aspectos significativos. En primer lugar, del desarrollo de habilidades parentales y vínculos de apego; en segundo lugar, en la promoción de la reinserción escolar; en tercer lugar, en la prevención del segundo embarazo adolescente; y, en cuarto lugar, en la promoción de la corresponsabilidad. Debido a la situación de vulnerabilidad en que se encuentra la embarazada adolescente, se le brinda un acompañamiento adecuado a sus necesidades particulares, con monitoras en encuentros semanales y apoyados por talleres profesionales, lo que complementa todo lo que recibe en su consultorio. Esta línea de acción comenzó a ejecutarse en julio de 2011 en 19 comunas de la Región Metropolitana y, actualmente, se ejecuta en 27 comunas de dicha región, y en 5 regiones más. La proyección es que a 2014 esta línea se ejecute a nivel nacional.

### **Recomendación 18 del Comité**

**120.** Una experiencia innovadora ha sido la implementación de Salas Cuna en establecimientos educacionales. Con el fin de garantizar que las niñas puedan seguir estudiando en el colegio, independiente de su maternidad, la JUNJI cuenta con 38 Salas Cunas en Establecimientos educativos en el marco del programa “Para que estudie contigo”, Adolescentes embarazadas de 14, 15 y 16 años que han tenido la posibilidad de seguir estudiando, sin verse obligadas a posponer su propio desarrollo. Nos satisface, por un lado, constatar que jóvenes mujeres se han sentido apoyadas e incluidas en sus establecimientos y, por otro lado, niños y niñas han tenido la posibilidad de ser amamantados y atendidos por sus progenitoras durante los recreos o las pausas entre clase y clase<sup>147</sup>.

### **Recomendación 20 del Comité**

**121.** En materia de *salud sexual y reproductiva*, cabe destacar la Ley 19.688, del año 2000, que protege a las estudiantes embarazadas y madres, asegurando su permanencia en el sistema escolar; la reglamentación sobre esterilización voluntaria que permite a las mujeres esterilizarse sin otro requisito que su sola voluntad y el acceso de mujeres y hombres a la esterilización quirúrgica en los servicios públicos de salud; la aprobación de la anticoncepción de emergencia y su utilización en casos de violación; la aprobación de las normas sobre Regulación de la Fertilidad y el Programa Integral para Adolescentes del MINSAL; la protección especial a niñas y niños en caso de delitos sexuales; y los beneficios del GES.

---

<sup>147</sup> Información extraída del documento “Cuenta Pública JUNJI Gestión 2006-2009”. [www.junji.cl](http://www.junji.cl).

El Plan de Acción para el periodo 2011-2014 tiene como metas aumentar y mejorar el acceso a servicios como los espacios amigables; promover legislación por los derechos y las necesidades de las y los adolescentes y jóvenes; incorporar en los Objetivos Sanitarios de la Década 2011-2020 metas sanitarias y objetivos estratégicos específicos para la población adolescente y joven; ampliar la participación juvenil en la planificación de los planes y programas que los involucran; identificar intervenciones efectivas basadas en evidencia que fomenten cambios conductuales en el grupo de adolescentes; propiciar el desarrollo de una política integrada con el intersector, entre otras medidas<sup>148</sup>.

Mujeres Indígenas<sup>149</sup>: uno de cada 19 habitantes del país (4,5 %), alrededor de 692.196 personas se declara perteneciente a uno de los pueblos originarios considerados en la Ley Indígena. El pueblo mapuche es el más numeroso y representa el 87.3% del total, un 7% aymara, un 3% atacameño y el 2.7% restante, colla, rapanui, quechua, yagán y kawashkar (Censo 2002). Las mujeres constituyen el 49.9% del total de la población indígena, con un índice de masculinidad de 101.6, mayor que en la población no indígena (96.9). En relación a la estructura etárea, la población indígena se concentra en el grupo de edad de entre los 10 y 40 años. Las personas mayores de 60 años son un 9.8% de la población indígena, en la población no indígena este segmento poblacional representa el 11.4%. En ambos casos son mayoritariamente mujeres. La salud sexual y reproductiva, tema sensible y considerado como un ámbito privado para los pueblos indígenas en general, es sin duda, uno de los ámbitos donde históricamente ha existido tensión con el sistema de salud oficial. Estudios realizados, dan cuenta de las transgresiones a las concepciones fuertemente arraigadas en los pueblos indígenas por parte de los equipos de salud, mediante protocolos que ordenan y norman los programas y otras acciones relacionadas con la atención y la falta de consentimiento para ciertas prácticas, las que tienen que ver por ejemplo, con algunos cuidados relacionados con el embarazo y parto, donde las indicaciones del sistema oficial contrastan enormemente con el sistema de salud tradicional. Actualmente, se están desarrollando diversas experiencias a nivel nacional, a fin de implementar estrategias en el ámbito de la salud sexual y reproductiva que sean adecuadas a cada cultura. Lentamente desde el sistema de salud oficial, se ha ido buscando un mayor acercamiento a los sistemas de salud indígena, incorporando paulatinamente nuevas visiones al sistema oficial y desarrollando experiencias de salud intercultural, específicas para cada contexto cultural.

**122.** Cabe mencionar que, desde el año 2007, los servicios de salud sexual y reproductiva se entregan en base a las *Normas Nacionales de Regulación de la Fertilidad* del MINSAL, que reconocen el derecho de las personas a la información, a la atención, a decidir libremente si desean o no utilizar los servicios, a la libertad para elegir debidamente informados sobre los métodos que desean usar, a la seguridad —métodos seguros y registrados en el país—, a la privacidad, a la confidencialidad y a la dignidad. Para su implementación se realizó durante dos años un proceso de capacitación de las y los profesionales de la red asistencial pública que realizan este tipo de atención<sup>150</sup>. Las recomendaciones de las Normas están en concordancia, a su vez, con el proceso de Reforma del Sector Salud cuyos objetivos para 2000-2010 eran: reducir la inequidad reproductiva, la incidencia de aborto provocado y reducir el embarazo no deseado en adolescentes, en lo que dice relación con la regulación de la fecundidad<sup>151</sup>.

**123.** En relación a mortalidad materna en Chile, ésta es una tasa del 1.8 por 10.000 nacidos vivos, lo que representa una reducción del 5% entre el año 2000 y el 2007<sup>152</sup>. Esta tasa es la más

<sup>148</sup> Estado del Arte en Salud Sexual y Reproductiva de adolescentes y jóvenes – septiembre 2010 – Sylvia Santander Rigollet – Ministerio de Salud (MINSAL) Chile.

<sup>149</sup> MANUAL DE ATENCIÓN PERSONALIZADA EN EL PROCESO REPRODUCTIVO Departamento Ciclo Vital - División Prevención y Control de Enfermedades - Subsecretaría de Salud Pública - 2008

<sup>150</sup> Normas Técnicas y Guías Clínicas para la Regulación de la Fertilidad. MINSAL-ICMER-APROFA 2007.

<sup>151</sup> Normas Nacionales sobre la Regulación de la Fertilidad. Ministerio de Salud-Instituto Chileno de Medicina Reproductiva-Asociación Chilena de Protección a la Familia - 2011

<sup>152</sup> Evaluación final de los Objetivos Sanitarios de la década 2000-2010 – Ministerio de Salud de Chile – Subsecretaría de Salud Pública

baja del continente<sup>153</sup>. En relación a los partos, el 99.8% de ellos son atendidos por profesionales<sup>154</sup>.

**Tabla N°25. Nacidos vivos según edad de la madre años 1990-2010**

<b>NACIDOS VIVOS SEGÚN EDAD DE LA MADRE AÑOS 1990-2010<sup>155</sup></b>			
<b>Año</b>	<b>Total</b>	<b>Menores de 15 años</b>	<b>15 a 19 años</b>
1990	292.146	742	39.543
1991	284.483	706	38.324
1992	279.098	791	37.692
1993	275.916	863	37.563
1994	273.766	879	37.969
1995	265.932	1.033	37.852
1996	264.793	1.126	38.575
1997	259.959	1.183	39.551
1998	257.105	1.175	40.355
1999	250.674	1.052	39.387
2000	248.893	1.055	39.257
2001	246.116	1.162	38.722
2002	238.981	1.118	36.500
2003	234.486	994	33.838
2004	230.352	906	33.518
2005	230.831	935	35.134
2006	231.383	954	36.819
2007	240.569	955	38.650
2008	246.581	1.025	39.902
2009	252.240	1.075	39.627
2010	250.643	963	38.047

Un importante objetivo se cumplió el año 2011 al incorporar el subcomponente “Violencia<sup>156</sup> de género” en la Estrategia Nacional de Salud al año 2020 y en la formulación de los Objetivos Sanitarios 2011-2020.

En Chile, la atención de salud que se le proporciona a la mujer durante el proceso reproductivo ha permitido logros significativos en el descenso de la morbilidad materna, así como una reducción importante del aborto. Las acciones desarrolladas en los controles de embarazo, parto, posparto y planificación familiar han contribuido a los logros señalados.

<sup>153</sup> Datos del Estado Mundial de la Infancia de UNICEF 2009. Tasa de mortalidad derivada de la maternidad.

<sup>154</sup> Datos del Estado Mundial de la Infancia de UNICEF 2009. Proporción de nacimientos atendidos por personal especializado (Médicos, enfermeras/os, parteras/os).

<sup>155</sup> DEIS. Departamento de Estadísticas e Información de Salud. MINSAL

<sup>156</sup> En Chile, el 35,7% de las mujeres han sido víctima de violencia en su vida (Ministerio del Interior, 2008). De éstas, un 24,6% ha sido víctima de violencia física menos grave, un 15,6% de violencia sexual y un 15,0% ha sido víctima de violencia física grave. El 51,37% de los niños ha sido víctima de violencia física leve y un 32,75% ha sido víctima de violencia física grave. El 19,8% de los adultos mayores ha sido víctima de violencia durante el último año. La violencia doméstica o intrafamiliar es también un problema de seguridad ciudadana: corresponde al 20% de los delitos de mayor connotación social registrados por Carabineros de Chile, que en más del 90% de los casos tiene como víctima una mujer adulta.

La mortalidad materna ha presentado variaciones a partir del 2000, alcanzando una tasa de 17,5 por 100.000 nacidos vivos el 2010 (44 defunciones) (información preliminar, actualizada al 04.06.2012). Así, entre los años 2000 a 2010, hubo un total de 483 defunciones maternas.

La salud de las madres y de los recién nacidos se encuentran intrínsecamente relacionadas, de modo que prevenir sus enfermedades y muertes requiere la aplicación de intervenciones que muchas veces los aborda de manera conjunta. Si bien en Chile los indicadores clásicos de salud materna y perinatal se mantienen dentro de buenos estándares, en los últimos años se ha evidenciado algún grado de estancamiento. La meta propuesta en los Objetivos Sanitarios de la década pasada, de reducir la mortalidad materna a 12,0 por 100.000 Recién Nacidos Vivos (RNV), no fue cumplida, y no existe seguridad en la consecución de la meta del Objetivo del Milenio de 10,0 por 100.000 RNV al 2015. (Fuente: Estrategia de salud 2011-2020 para el cumplimiento de los Objetivos Sanitarios 2011-2020)

## H. Artículo 13: Prestaciones económicas y sociales

**124.** La Reforma Previsional<sup>157</sup> iniciada en el año 2008 ha cambiado la historia de los adultos y adultas mayores de nuestro país, mejorando la calidad de vida de miles de chilenos y chilenas disminuyendo los niveles de pobreza entre las personas mayores. Se ha dignificado la vejez, dando más autonomía a las personas en ese particular momento de la vida. En esta materia se aprecia que el 75% de las postulaciones a esta reforma corresponden a mujeres, por lo que se plantea que la Reforma Previsional definitivamente, tiene rostro de mujer.

**125.** De esta manera, la Reforma Previsional representa un gran avance para las mujeres, al entregar derechos previsionales, tales como la *Pensión Básica Solidaria* (PBS), destinada a quienes no pudieron realizar contribuciones al sistema de pensiones durante su vida laboral o aquellas que realizaron aportes en forma discontinua o con bajas remuneraciones, por haber dedicado su vida a labores de cuidado y por condiciones desfavorables del mercado de trabajo. También debemos destacar el Aporte Previsional Solidario (APS), que contribuye a complementar los fondos previsionales de aquellas personas que no cumplen con los montos mínimos de dinero para obtener una pensión, lo cual es muy importante en el caso de las mujeres que por haberse dedicado a la maternidad, no pueden cotizar en algunos períodos de su vida.

**126.** La Reforma Previsional también incorpora el beneficio del Bono *por Hijo Nacido Vivo o Adoptado*, que permite a las mujeres mejorar el monto de la pensión recibida, y que retribuye, en parte, el aporte que las mujeres hacen a la sociedad a través de la maternidad. El bono consiste en un aporte en dinero depositado por el Estado directamente en la cuenta de la AFP de la mujer, incrementando sus fondos previsionales y, por lo tanto, su pensión final. De esta manera, la Reforma Previsional busca asegurar una vejez más digna a las mujeres chilenas.

Algunos ejemplos de prestaciones económicas y mujeres:

- a) La participación de las mujeres en las Cuentas Vistas es del 48% y en las cuentas corrientes de un 38%.
- b) En cuanto a los saldos mantenidos por las mujeres en Cuentas Corrientes y en Cuentas Vistas concentra 29% y 43% del total, respectivamente.
- c) El porcentaje destinado a créditos de vivienda respecto de las mujeres es de 59%, en cambio los hombres el porcentaje destinado a créditos viviendas es de un 54%.

En el caso del ahorro para la vivienda, los saldos mantenidos por las mujeres en cuentas de ahorro para tal objeto, en relación al saldo total mantenido por las personas naturales, es de un 61%. Es decir, las mujeres ahorran más para vivienda que los hombres.

---

<sup>157</sup> Ley N° 20.255 publicada en el DO el 17 de marzo de 2008. [www.subprevisionsocial.cl](http://www.subprevisionsocial.cl)

## **I. Artículo 14: mujer rural**

**127.** En el año 2007, 945.000 mujeres viven en el medio rural, 419.000 mujeres viven en las explotaciones silvoagropecuarias, 221.300 mujeres viven en los hogares de los jefes de explotaciones, 130.600 mujeres trabajan como mano de obra familiar en las explotaciones, 80.000 mujeres son jefas de explotaciones y 166.000 mujeres son asalariadas agrícolas en el periodo de mayor demanda<sup>158</sup>.

**128.** En este contexto, un primer fenómeno a considerar es la feminización del campo en todas dimensiones:

- a) Las explotaciones con jefatura femenina representan hoy el 30% de las explotaciones, mientras en 1997 representaban menos del 22%;
- b) La mujer aporta el 41% de la mano de obra familiar dedicada al trabajo predial: en 1997 aportaba el 30%;
- c) La participación de la mujer en el trabajo de temporeros agrícolas creció desde un 25% a un 34% en el periodo 1997-2007;
- d) El significativo incremento de las explotaciones con jefatura femenina se registra en todos los estratos económicos, siendo un poco más acentuado en las explotaciones de pequeño tamaño económico.

**129.** En este contexto, se observa que las explotaciones con jefatura femenina, si bien representan el 30% en número, sólo aportan el 22% del Valor Bruto de la Producción, controlan el 22% de los activos y generan el 27% del empleo.

### ***Actualización 2012***

A partir del Censo Agropecuario del 2007, se ha podido determinar que existe una mayor participación económica de la mujer en el medio rural. Es así como las explotaciones con jefatura femenina aumentaron de un 22 a un 30 % y el aporte de la mujer como mano de obra familiar en el predio pasó de un 30 a un 41 %. En términos absolutos, el número de mujeres que trabajan en el predio pasó de 96.300 en 1997 a 130.600 en 2007 (+ 36%) mientras que en el mismo periodo, la mano de obra familiar masculina disminuyó de 227.800 a 184.100 (-19%).

Las mujeres productoras tienen menor dotación de activos que los hombres, en promedio los activos de las mujeres representa el 23% del total, es decir, poseen menos proporción de la superficie útil. El acceso a la tierra es uno de los principales ámbitos de inequidad en la población objetivo de INDAP. En la Agricultura Familiar Campesina (AFC) es característica la ausencia de títulos de propiedad registrados. Esta limitación ha obstaculizado a este sector el acceso al crédito y a otros programas estatales, tales como los subsidios de la ley N° 18.450 para la construcción de obras de riego y drenaje, que exigen ser propietario de la tierra y del agua para acceder a ellos. Esta situación también disuade a la mujer de reclamar su herencia, dados los costos en que debe incurrir para legalizar las transacciones.

En lo que se refiere al riego, las mujeres que aparecen como responsables de una explotación tienen menor acceso a las diferentes formas de riego: el 66,3% de ellas, con o sin actividad, no dispone de riego, frente a un 58,9% de los productores hombres. El menor tamaño de las explotaciones restringe las posibilidades de producir para el mercado en forma competitiva, por lo que la concentración de productoras en pequeñas explotaciones constituye una importante limitación. En la estructura productiva del sector, se verifican muchos predios familiares donde

---

<sup>158</sup> Situación de las Mujeres en el Sector Silvoagropecuario. Avances y Desafíos Pendientes en Materia de Equidad de Género. Ministerio de Agricultura. Diciembre de 2009.

las mujeres, además de aportar su mano de obra en el rubro principal, trabajan un rubro complementario a éste, para el que cuenta con menos capacidad productiva y apoyos específicos para alcanzar toda su potencialidad; esto debido fundamentalmente a la desigualdad en el punto de partida respecto de los productores masculinos. Otro aspecto relevante en relación con la equidad en el sector, es que la doble y hasta triple carga de trabajo de las mujeres en la AFC, dado que su por su contribución a la actividad productiva y el ejercicio de su rol reproductivo y su rol comunitario, restringe su participación en organizaciones y su acceso a recursos económicos y programas de fomento y capacitación, entre otros.

Las mujeres productoras manejan el 23% del total de activos de la Agricultura Familiar Campesina; el 22% de la superficie útil, concentran sólo el 4% de la superficie de las explotaciones. La superficie total promedio de las explotaciones con jefatura femenina representa el 80% de su equivalente masculino, y disminuye a 74% y 69% en el caso del promedio de la superficie útil promedio y de superficie en hectáreas de riego básico, respectivamente. De cada 100 productoras jefas de explotación, 37 tienen riego; con un superficie regada de 1,7 hás. promedio; mientras que de cada 100 hombres productores, 42 tienen riego, con una superficie promedio de 2,7 hás.

Cerca de 10.000 explotaciones con jefatura femenina no tienen regularizada su propiedad; y sus explotaciones se concentran en territorios menos dinámicos para la agricultura (Región de Antofagasta 53%; Arica-Parinacota 42%; y Región de Magallanes con el 39%); esto muestra que además de contar con superficies menores, éstas corresponden a suelos de menor calidad.

#### **Derechos de Agua:**

Una de mayores brechas en el sector rural es el bajo número de mujeres que acceden a los derechos de agua. En este sentido, en los últimos años se han desarrollado diversas capacitaciones, en coordinación y apoyo del Instituto Nacional de desarrollo Agropecuario (INDAP) y/o Comisión Nacional de Riego (CNR) y/o con apoyo de otras instituciones. Estas capacitaciones se orientan a la mejora, conocimiento, importancia de la regularización y perfeccionamiento de los derechos de aprovechamientos, con especial énfasis en entregar procedimientos para la presentación de solicitudes ante la Dirección General de Aguas (DGA) e identificar instrumentos o mecanismos de fomento y subsidio a pequeño/as agricultores/as. De esta forma, se facilita el acceso de mujeres regantes a capacitación.

En relación al recurso hídrico, podemos señalar que la Comisión Nacional de Riego-CNR trabaja por aumentar la regularización de derechos de aprovechamiento de agua en mujeres a través de los programas que ejecuta, en conjunto con aumentar la participación de mujeres en la postulación de proyectos a la Ley 18.450 de Fomento al Riego.

#### **Gestión del agua:**

Considerando que uno de los principales problemas de las mujeres rurales y de la pequeña agricultora campesina es la escasez de agua, la Dirección de Obras Hidráulicas ha trabajado en la instalación del concepto de género transversalmente como un mecanismo conducente a una gestión integrada, social, cultural, ambiental y económicamente sustentable del agua. Es por ello que en el Programa de Agua Potable Rural se incorporó en el principal instrumento de gestión (Convenios con las Empresas Sanitarias), el Enfoque de Género como una de las áreas a abordar en materia de trabajo con las organizaciones. Así también se incorporó por primera vez durante el año 2011, en la etapa de diseño de las obras, el análisis de género por medio de la aplicación de encuestas específicas, con ejemplos de instrumentos que realizan análisis de género en la etapa de diseño de las obras. El objetivo de realizar esta actividad es relevar el impacto que tiene en la calidad de vida de hombres y mujeres de manera diferenciada, la construcción de obras de abastecimiento de agua potable.

Para visualizar el rol de las mujeres en la gestión, administración y cuidado del agua, la Dirección General de Aguas, realizó el video “Mujeres en la gestión del recurso hídrico en

zonas de escasez” con el objetivo de fomentar la participación de las mujeres en las Organizaciones de Usuarios/as del país.

Se identificaron dos experiencias en la Región de Arica y Parinacota en las que el rol de las mujeres fuera preponderante a nivel de usuarias o como participantes en las directivas de las Juntas de Vigilancia. De esta forma, se puede visualizar la importancia de la asociatividad, iniciativa y preponderancia de las mujeres para organizarse y gestionar el recurso hídrico en zonas de escasez.

En lo que respecta a la Comisión Nacional de Riego, como estrategia de visibilización de la importancia de las mujeres en la gestión del recurso hídrico, mantiene desde hace tres años la campaña “Mujer más claro echarle agua”, que incentiva a participar de los concursos de la Ley de Fomento al Riego.

### **Seguridad Vial:**

Para las mujeres que habitan en sectores rurales, la seguridad vial es fundamental para sus desplazamientos, que a diferencia del uso que lo dan los hombres al camino, ellas los utilizan principalmente para el cumplimiento de actividades familiares o domésticas, se trasladan con niños/as, adultos mayores y con cargas menores. En consecuencia, la Dirección de Vialidad ha avanzado en la implementación de obras de seguridad peatonal, las que están orientadas especialmente a mujeres, niños, adulto mayor y hombres en general, que no utilizan vehículo para movilizarse, lo hacen a pie, en bicicleta, en sillas de ruedas, coches con guaguas, etc. Lo anterior se ve reflejado en la implementación de paraderos, burladeros, bermas más anchas, ciclovías, aceras; todas estas medidas facilitan el traslado de peatones y ayudan a mejorar su calidad de vida.

### **Programas específicos para Mujeres Rurales del Ministerio de Agricultura**

#### **a) Comisión Nacional de Riego-CNR**

-Difusión de la Ley de Fomento al Riego (Ley 18.540): La Ley otorga subsidios a proyectos de riego cuyo costo no supere las UF.12.000, en el caso de proyectos individuales, ni sobrepase las UF.30.000 en el caso de ser proyectos presentados por organizaciones de regantes. El monto máximo de bonificación al cual puede optar un proyecto determinado es del 90% de su costo total. La acción afirmativa a mujeres es que se trabaja en una fuerte focalización selectiva a mujeres.

#### **b) Servicio Agrícola y Ganadero - SAG**

-Difusión de Programas de plagas y enfermedades silvoagrícolas de importancia económica: Difundir con lenguaje inclusivo los productos y servicios del SAG en forma simple, oportuna, adecuándola a las características de cada grupo de usuarios/as (pequeños productores/as y etnias) entregando competencias para generar buenas prácticas agrícolas que aporten a mejorar la calidad de vida. Las medidas de género son: utilización de lenguaje inclusivo; Talleres dirigidos a mujeres; mesa mujer rural; etnias, además de talleres a la ciudadanía toda para observar y comparar, la participación de hombres y mujeres.

-Difusión de control y enfermedades animales de importancia económica: Difundir con lenguaje inclusivo los productos y servicios del SAG en forma simple, oportuna, adecuándola a las características de cada grupo de usuarios/as (pequeños productores/as y etnias) entregando competencias para generar buenas prácticas agrícolas que aporten a mejorar la calidad de vida. Las medidas de género son: utilización de lenguaje inclusivo; Talleres dirigidos a mujeres; mesa mujer rural; etnias, además de talleres a la ciudadanía toda para observar y comparar, la participación de hombres y mujeres.

- Difusión de sistema de inspección de equipaje (Programa de Control Fronterizo): Difundir con lenguaje inclusivo los productos y servicios del SAG en forma simple, oportuna, adecuándola a las características de cada grupo de usuarios/as (pequeños productores/as y etnias) entregando competencias para generar buenas prácticas agrícolas que aporten a mejorar la calidad de vida. Las medidas de género son: utilización de lenguaje inclusivo, talleres dirigidos a mujeres; mesa mujer rural; etnias, además de talleres a la ciudadanía toda para observar y comparar, la participación de hombres y mujeres.

-Difusión de Recursos Naturales Renovables (SIRSD, Ley de caza, agricultura orgánica): Difundir con lenguaje inclusivo los productos y servicios del SAG en forma simple, oportuna, adecuándola a las características de cada grupo de usuarios/as (pequeños productores/as y etnias) entregando competencias para generar buenas prácticas agrícolas que aporten a mejorar la calidad de vida. Las medidas de género son: utilización de lenguaje inclusivo; Talleres dirigidos a mujeres; mesa mujer rural; etnias, además de talleres a la ciudadanía toda para observar y comparar, la participación de hombres y mujeres.

-Difusión de producción y comercio de semillas: Difundir con lenguaje inclusivo los productos y servicios del SAG en forma simple, oportuna, adecuándola a las características de cada grupo de usuarios/as (pequeños productores/as y etnias) entregando competencias para generar buenas prácticas agrícolas que aporten a mejorar la calidad de vida.

-Difusión sobre el buen uso y manejo de plaguicidas y fertilizantes: Difundir con lenguaje inclusivo sobre el buen uso y manejo de plaguicidas y fertilizantes en forma simple, oportuna, adecuándola a las características de cada grupo de usuarios/as (aplicadores/as y trabajadores/as agrícolas y población directa o indirectamente involucrada) entregando competencias para generar buenas prácticas que aporten a mejorar la calidad de vida. Medidas de género son: utilización de lenguaje inclusivo; Talleres dirigidos a mujeres; mesa mujer rural; etnias, además de talleres a la ciudadanía toda para observar y comparar, la participación de hombres y mujeres.

#### **c) Corporación Nacional Forestal - CONAF**

-Sistemas de Incentivos a la creación y manejo de plantaciones: Aplicación de la normativa legal vigente, para la entrega de incentivos a los/as propietarios/as de terrenos con aptitud preferentemente forestal (APF) a quienes desean establecer plantaciones o bien, propietarios/as de bosques que manejen plantaciones, donde estas actividades pueden acceder a los beneficios de la bonificación forestal que regula el D.L.N° 701/1974. Medidas de género: En las actividades de captación, se insta a que la mujer sea partícipe de este proceso a través de la sensibilización y asistencia técnica dirigida al núcleo familiar.

- Sistemas de Incentivos al manejo del bosque nativo: Aplicación de la normativa legal vigente, para la entrega de incentivos a los/as propietarios/as de terrenos con bosque nativo o interesados/as a quienes desean manejar sus bosques y acceder de esta forma a los beneficios de la bonificación forestal que regula la Ley N° 20.283. Medidas de género: en las actividades de captación, se insta a que la mujer sea partícipe de este proceso a través de la sensibilización y asistencia técnica dirigida al núcleo familiar.

-Sistema de Protección Contra Incendios Forestales/ Prevención de Incendios Forestales: Proteger y prevenir Incendios Forestales. Medidas de género: velando que las campañas dirigidas principalmente a los habitantes rurales, sea realizada de tal forma que alcance equilibradamente a la población femenina, la que, no siendo el mayor factor causante de incendios, tiene un fundamental rol educativo en la familia.

#### **d) Instituto de Desarrollo Agropecuario - INDAP**

-Formación y Capacitación para Mujeres Campesinas (Convenio INDAP - PRODEMU): Institucionalizar el rol de las mujeres rurales como productoras agrícolas, generando destrezas,

actitudes y conocimientos necesarios, para que las mujeres se incorporen de mejor forma a iniciativas económicas agro-productivas, orientadas a la generación de ingresos. Programa dirigido exclusivamente a mujeres productoras. La cobertura es 367 grupos atendidos en las regiones de Arica - Parinacota, Antofagasta, Coquimbo, Valparaíso, Metropolitana, O'Higgins, Maule, Biobío, Araucanía, Los Ríos, Los Lagos y General Carlos Ibáñez del Campo.

- Imputación presupuestaria programa Mujer Rural: Financiar gastos generados por acciones complementarias a las iniciativas de las mujeres usuarias de INDAP, tales como Mesas Regionales de la Mujer Rural, talleres evaluativos e informativos, nacionales y regionales, jornadas formativas, estudios y evaluaciones, entre otros.

-Programa de Desarrollo de Acción Local – PRODESAL: Mejorar la producción agrícola y ganadera de los/as pequeños/as productores/as agrícolas, a través de la entrega de asesoría técnica y fondos de inversión. Medida de género: la normativa del programa, en el punto 2,5 establece una ponderación de 15% para proyectos de inversión presentados por mujeres. Se reserva cuota para programas de mujeres.

-Programa de Desarrollo de Inversiones – PDI: Cofinanciar con bonificaciones la ejecución de proyectos de inversión productiva, orientados a modernizar los procesos productivos de las empresas de pequeños/as productores/as, para hacerlas más competitivas en el mercado y sustentables en el tiempo. Medida de género: Concursos sólo para mujeres, las Direcciones Regionales tienen la prerrogativa de realizar llamados especiales para concursos PDI, para zonas o segmentos específicos. Durante el año 2011 realizaron llamados especiales para mujeres, en las Regiones de O'Higgins, Del Maule, de La Araucanía y Los Lagos, beneficiando a un total de 425 productoras.

- Programa Gestión y Soporte Organizacional, PROGYSO: Apoyar la habilitación de organizaciones con tecnologías de gestión e información actualizadas, con capacidad de convocatoria, difusión y comunicación, que a través de su despliegue territorial nacional y regional respondan a la demanda de intereses comunes de sus asociados, a la vez que faciliten la implementación de las políticas de INDAP para el sector de la pequeña Agricultura Familiar Campesina. Medida de género: Las bases de postulación de los proyectos al Programa, establecen un 20% de puntaje adicional para aquellos con participación de mujeres.

#### **e) Subsecretaría de Agricultura**

-Transferencia a otras instituciones: Transferir recursos monetarios para que otras Instituciones impacten en el desarrollo del sector Silvoagropecuario. Medida de género: En todos los convenios de transferencia existe una cláusula de género que solicita que la Institución realice difusión con enfoque de género y mantenga estadísticas desagregadas por sexo.

#### **f) Fundación para la Innovación Agraria- FIA**

-Convenio FIA – PRODEMU: Diseño e implementación de un módulo piloto de Formación en innovación y emprendimiento para Mujeres del Convenio INDAP – PRODEMU”.

#### **g) Oficina de Estudios y Políticas Agrarias - ODEPA**

- Elaboración y difusión de 6 cápsulas radiales con enfoque de género sobre diversas temáticas de interés sectorial: difusión a productores y productoras con lenguaje de género.

- Creación de un boletín de género focalizado en la pequeña agricultura con un tiraje de 15.000 ejemplares para su difusión regional, totalizando 45.000 ejemplares anuales. (Esto quiere decir 15.000 en abril, 15.000 en julio y 15.000 en octubre): entregar información acerca de Ministerio

de Agricultura en su conjunto, con enfoque de género y difundiendo temáticas de igualdad de oportunidades en el agro.

#### **h) Fundación de comunicaciones, Capacitación y Cultura del Agro**

-Concurso Mujer Rural: Se busca dar un reconocimiento especial a la mujer del mundo rural, aquella que muchas veces es la encargada de la educación de sus hijos/as y que trasmite las tradiciones del campo de generación en generación. Premia sólo a mujeres que escriben una historia campesina.

#### **i) Instituciones asociadas al MINAGRI: Centro de Información de Recursos Naturales (CIREN), Instituto Forestal de Chile (INFOR), Instituto de Investigación Agropecuaria INIA.**

-Si bien, CIREN, INFOR e INIA, no cuentan con programas e instrumento dirigidos específica o especialmente a mujeres rurales, estas instituciones participan activamente a través de la Comisión Nacional de Igualdad de Oportunidades-CIO, en el fomento de actividades y acciones dirigidas a enfrentar las brechas de género presentes en el sector silvoagropecuario, de acuerdo a los seis compromisos ministeriales. Es importante destacar que estos compromisos ministeriales se encuentran estrechamente alineados con la Agenda de Género Presidencial y los ejes estratégicos de Plan de Igualdad de Oportunidades.

### **3.5 Quehacer de la Comisión Nacional de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres del Ministerio de Agricultura**

En marzo de 1999, el Ministerio de Agricultura conformó una Comisión Asesora Nacional de Igualdad de Oportunidades para Hombres y Mujeres, que tiene como finalidad asesorar al Ministro/a de Agricultura, en el diseño y coordinación de un plan de acción de igualdad de oportunidades en las políticas, programas y proyectos de esta Secretaría de Estado y sus organismos relacionados.

En el año 2005 se conformaron 13 Comisiones Asesoras Regionales de Igualdad de Oportunidades para Hombres y Mujeres presididas por los(as) Secretarios(as) Regionales Ministeriales de Agricultura-CRIOS, quienes implementan el funcionamiento de las mismas, y tendrán como objetivo asesorar al Seremi de Agricultura y a las autoridades de los Servicios del ministerio en cada una de las Regiones, en la aplicación del Plan de Acción Nacional aprobado por la Comisión Nacional, en materias relacionadas con la incorporación de la perspectiva de género en las políticas, programas y proyectos regionales y en la coordinación de las acciones relativas a la temática de género mujer y desarrollo agrícola y rural, y establecer programas de acción regionales.

El Ministerio de Agricultura entrega financiamiento para el programa de trabajo de la Comisión Nacional, mediante aportes anuales de recursos de cada una de las instituciones integrantes, cuyos montos son determinados en un Protocolo de Acuerdo de Cooperación, firmado por el Ministro de Agricultura y los Jefes de Servicios de éste, año a año.

La Comisión tiene los siguientes objetivos:

- Prestar asesoría al Ministro de Agricultura en materias relativas a la igualdad de oportunidades y equidad de género en el sector silvoagropecuario, generando y proponiendo estrategias destinadas a la detección y disminución de barreras y brechas de género u/otras, que atenten contra las opciones de desarrollo de los grupos sociales más vulnerables del Sector.
- Asesorar al Ministro de Agricultura, y a través de él a las autoridades de los organismos dependientes del Ministerio, en materias relativas a la igualdad de oportunidades y equidad de género en el sector silvoagropecuario; proponiendo lineamientos estratégicos, planes de acción y líneas programáticas referidas a los ámbitos señalados, acordes a los lineamientos estratégicos del Ministerio de Agricultura.

- Aportar información para visibilizar barreras, brechas e inequidades de género presentes en el sector, y proponer estrategias para superarlas.
- Propiciar instancias de capacitación y discusión para incorporar transversalmente el enfoque de género y la igualdad de oportunidades en la gestión del MINAGRI, y así lograr fortalecer a productoras y productores para que puedan acceder en equidad de condiciones.
- Con el objeto de entregar al Ministro de Agricultura, los insumos y propuestas de acción requeridas para un adecuado soporte del mundo rural y un pleno desarrollo de los grupos sociales que lo componen, propiciará la articulación del MINAGRI con otras instancias públicas y privadas.

Para el período 2011-2014, la Comisión tiene los siguientes ejes estratégicos de trabajo, que son a su vez los compromisos Ministeriales de género:

1. Aumentar la participación de las mujeres productoras del sector silvoagropecuario en los Programas de apoyo al desarrollo del sector.
2. Desarrollar capital humano y aumento de capacidades productivas de las mujeres del sector silvoagropecuario.
3. Fortalecer las capacidades de las mujeres productoras en el ámbito de la producción y de gestión silvoagropecuaria. (Componente asociativo de emprendimiento/ negocios).
4. Contribuir a aumentar la regularización de títulos de copropiedad en beneficio de las propietarias silvoagropecuarias.
5. Promover el correcto uso de pesticidas en las actividades/ocupaciones de la agroindustria que afecta principalmente a las mujeres temporeras.
6. Realizar actividades o acciones al interior del MINAGRI, sus Servicios y Organismos asociados que favorezcan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres

De este modo, en la práctica el MINAGRI tiene: la Comisión Asesora del/la Ministro/a para la Igualdad de Oportunidades entre hombres y Mujeres, y 15 Comisiones Regionales de Igualdad de oportunidades, encabezadas por el/la SEREMI respectivo/a. Cada una de las CRIOS tiene programas de trabajo con actividades asociadas a desarrollar los seis compromisos Ministeriales, que benefician directamente a las mujeres rurales.

## **J. Artículo 15: igualdad ante la ley**

### **Recomendación 9 del Comité**

**130.** Respecto al *Proyecto de Ley que modifica las normas sobre Sociedad Conyugal*, se debe señalar que el año 2001 se interpuso una denuncia ante la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) en contra del Estado de Chile por haber incurrido en violación a los derechos y garantías establecidos en la Convención Americana de Derechos Humanos y en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, en la parte en que obligan al país a respetar la igualdad de las personas ante la ley y la protección judicial –caso N.º 12.433, año 2001, Sonia Arce. El 4 de agosto de 2010, se remite Nota de la CIDH a nuestro Estado, donde nos señalan la culminación del proceso de solución amistosa suscrito el año 2007, por la denuncia que del mismo hicieron los representantes de la peticionaria debido a su incumplimiento, debido a que el Proyecto de Ley en trámite legislativo, que modificaba la sociedad conyugal, no había sido aprobado por el Congreso. Ante esta situación, se ha trabajado en la elaboración de un nuevo proyecto, con el fin de enviarlo dentro del corto plazo al Congreso, para su definitiva aprobación. Esto fue informado a los representantes de la Sra. Sonia Arce, que junto al Estado de Chile, en noviembre de 2010,

emitieron una Comunicación dirigida a la CIDH donde se le manifiesta la voluntad de recuperar la vigencia del acuerdo de solución amistosa suscrito el año 2007.

**131.** En virtud de lo señalado, se reanuda aquel acuerdo de solución amistosa, quedando pendiente el envío al Parlamento el Mensaje presidencial que somete a consideración del Proyecto de Ley que Modifica el Código Civil y otras leyes en materia de sociedad conyugal. En virtud de lo que propondría el proyecto, los principales cambios incluirían que tanto el hombre como la mujer podrían ser administradores de la sociedad conyugal y cada cónyuge tendría derecho a administrar sus bienes propios.

Existe un Proyecto de Ley que modifica las normas sobre Sociedad Conyugal, que reconocería el derecho tanto de la mujer como del hombre de administrar la sociedad conyugal y cada cónyuge tendría derecho a administrar sus bienes propios.

El Boletín 7727-18 (refundido con 7567-07 y 5970-18), se informa a la fecha como<sup>159</sup>:

Título: Modifica Código Civil y otras leyes, en el Régimen de Sociedad Conyugal<sup>160</sup>.

Fecha de Ingreso: miércoles 15 de junio, 2011

**Urgencia Actual: Simple**

Cámara de Origen: C. Diputados

**Iniciativa: Moción**

Etapas: Primer trámite constitucional (C. Diputados)/Primer informe de Comisión de Constitución, Legislación y Justicia.

En relación al artículo 15, que trata sobre la Igualdad ante la Ley, se estima adecuado hacer referencia al tema como una garantía constitucional que consagra la asistencia jurídica y entrega su regulación al imperio de la ley.

En función del mandato constitucional precitado y contenido en el artículo 19 número tres que asegura a todas las personas la igual protección de la ley en el ejercicio de sus derechos, específicamente en materia de defensa jurídica, y en respeto a los tratados internacionales vigentes en materia de tutela jurisdiccional por parte del Estado, existe un sistema público de asistencia jurídica gratuita, compuesto por cuatro Corporaciones de Asistencia Judicial (CAJ)<sup>161</sup>, las cuales son servicios relacionados con el Presidente de la República a través del Ministerio de Justicia<sup>162</sup>.

Por su parte, en materia de defensa penal, se cuenta con la Defensoría Penal Pública, como un servicio dotado de personalidad jurídica y patrimonio propio, sometido a la supervigilancia del Presidente de la República a través del Ministerio de Justicia, el cual tiene por misión proporcionar defensa penal a los imputados o acusados por un crimen, simple delito o falta que carezcan de abogado, asegurando de esta manera el derecho a defensa por un letrado y el debido proceso en el juicio penal.

<sup>159</sup> FUENTE: <http://www.senado.cl/appsenado/templates/tramitacion/index.php>

<sup>160</sup> El proyecto de ley incluye modificaciones al Código de Comercio. Se sugiere explicitar en el informe.

<sup>161</sup> La Corporación de Asistencia Judicial de las Regiones de Tarapacá y Antofagasta, la Corporación de Asistencia Judicial de la Región de Valparaíso, la Corporación de Asistencia Judicial de la Región del Biobío y la Corporación de Asistencia Judicial de la Región Metropolitana.

<sup>162</sup> Estas Corporaciones son de derecho público, creadas por ley, con patrimonio propio, y sin fines de lucro.

## **K. Artículo 16: matrimonio y familia**

132. En esta materia destacan la dictación de la citada Ley 20.152<sup>163</sup> que simplificó el cobro de pensiones alimenticias, radicando en el demandado la responsabilidad de transparentar sus ingresos y proporcionar al tribunal los antecedentes para el pago de la pensión; la Ley 20.239<sup>164</sup>, por su parte, liberó del impuesto a la renta las compensaciones económicas originadas al término del matrimonio por divorcio o nulidad. Con ella, el gobierno impulsó que las compensaciones económicas recibidas por quien se hubiese dedicado al cuidado de hijos/as o labores propias del hogar común, fueran recibidas íntegramente. Por su parte, la Ley N° 20.286<sup>165</sup>, adecuó el funcionamiento de la Justicia de Familia aumentando el número de jueces y funcionarios, especializando, además, a unidades para asegurar el cumplimiento de las resoluciones judiciales. Asimismo, esta ley simplifica el procedimiento de divorcio y amplía las medidas de protección en casos de VIF, entre otras medidas. Finalmente, la Ley 20.383<sup>166</sup> relativa a la salida de menores del país, simplifica el trámite para obtener una autorización judicial de salida del país con un menor en caso que el otro progenitor haya incumplido un régimen comunicacional judicial o convencional.

### ***Sistema de Mediación Licitado***

Es una herramienta útil para la solución de los conflictos familiares, no sólo porque propicia el dialogo a través de una propuesta sistémica e integral, sino porque introduce el enfoque de género como un prisma que permite a las partes lograr soluciones más equitativas y satisfactorias en relación al cuidado y la crianza de los hijos, enfocándose en los roles sociales y familiares presentes en la disputa, obteniendo acuerdos que privilegian relaciones humanas más equilibradas.

Se ha puesto tal énfasis en la inserción de esta política pública, que incluso debió efectuarse una modificación legislativa para eliminar su carácter de instancia voluntaria y transformarse en un paso previo y obligatorio al inicio de una acción judicial en las materias de cuidado personal, alimentos menores y régimen comunicacional. De este modo, más del 60% de las causas que ingresan en la actualidad a los Tribunales de Familia deben intentar previamente la mediación como vía pacífica de resolución de su conflicto.

Desde otro ángulo, si se observa en profundidad el proceso de mediación, éste aborda uno de los aspectos relacionales más complejos de nuestra humanidad, la vinculación tanto íntima como social que acontece entre hombres y mujeres al interior del grupo familiar. En este sentido, este mecanismo pacífico de resolución de conflictos logra penetrar en aspectos muchas veces irrelevantes para el Derecho, pero que son fundamentales al momento de adjudicar facultades y obligaciones parento filiales.

Finalmente, y también en relación a este articulado, debe hacerse presente que la conflictividad derivada de la ruptura, es mayoritariamente atendida por las Corporaciones de Asistencia Judicial, quienes brindan patrocinio judicial a este tipo de situaciones. En este marco, cabe destacar que según las estadísticas del año 2011, los servicios de Patrocinio Judicial son otorgados mayoritariamente a mujeres, representando ellas el 62,76 % de los casos representados, en un universo de 154.338. El ámbito de asistencia judicial más requerido por las mujeres es familia, materia en la cual del total de los ingresos a este servicio (126.068 casos) las mujeres representan el 63,63 % de la demanda, siendo las acciones más requeridas en este ámbito la demanda por una pensión alimenticia para sus hijos y/o ella, el divorcio, el reconocimiento de los hijos, el cuidado personal y la violencia intrafamiliar y el cuidado personal de los hijos.

<sup>163</sup> Ley 20.152 publicada en el DO el 9 de enero de 2007.

<sup>164</sup> Ley N° 20.239 publicada en el DO con fecha 8 de febrero de 2008.

<sup>165</sup> Ley N° 20.286 publicada en el DO con fecha 15 de septiembre de 2008.

<sup>166</sup> Ley 20.383 publicada en el DO con fecha 24 de septiembre de 2009.

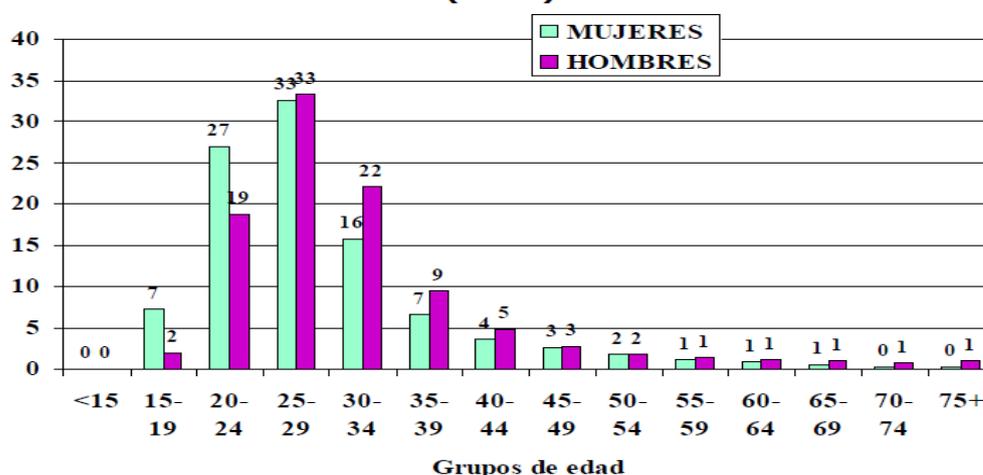
## Recomendaciones 21 y 22 del Comité

133. Efectivamente, la edad mínima que establece la Ley Civil chilena para contraer matrimonio, tanto para hombres como para mujeres, es de 18 años. No obstante, si cualquiera de los futuros contrayentes tuviese entre 16 y menos de 18 años de edad, deberá contar con la autorización o ascenso para contraer matrimonio otorgada por el pariente llamado por ley a prestarla so pena de perder derechos hereditarios en caso de omitir este requisito legal<sup>167</sup>.

No obstante aquello, como se puede observar en el Gráfico N° 14 siguiente, los matrimonios celebrados se concentran entre los 20 y los 34 años de edad, siendo muy pocos aquellos celebrados por menores de 20 años.

Gráfico N°26

### CHILE: DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LOS MATRIMONIOS SEGÚN EDAD Y SEXO DE LOS CONTRAYENTES (2007)



Fuente: Elaboración propia con datos de INE (2009b).

Gráfico N°27. Matrimonios Adolescentes 2006-2012

Edad		AÑOS							
Mujer	Hombre	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	Total
16	16	4	2	0	1	0	0	0	7
16	17	5	3	5	2	2	4	2	23
16	18	26	19	19	15	13	15	3	110
17	16	2	2	2	0	2	0	0	8
17	17	5	8	6	5	3	2	1	30
17	18	27	31	24	20	10	12	7	131
18	16	0	3	1	4	3	1	0	12
18	17	11	11	9	11	4	4	3	53
<b>Total</b>		<b>80</b>	<b>79</b>	<b>66</b>	<b>58</b>	<b>37</b>	<b>38</b>	<b>16</b>	<b>374</b>

Fuente: Registro Civil e Identificación de Chile

<sup>167</sup> Artículos 106 y siguientes del Código Civil (CC) de la República de Chile. (a) Artículo 106 CC “Los que hayan cumplido dieciocho años no estarán obligados a obtener el consentimiento de persona alguna.”; (b) Artículo 107 CC “Los que no hubieren cumplido dieciocho años no podrán casarse sin el consentimiento expreso de sus padres; si falta uno de ellos, el del otro padre o madre; o a falta de ambos, el del ascendiente o de los ascendientes e grado más próximo.(Inciso 1°); (c) Artículo 114 CC “El que no habiendo cumplido dieciocho años se casare sin el consentimiento de un ascendiente, estando obligado a obtenerlo, podrá ser desheredado, no sólo por aquel o aquellos cuyo consentimiento le fue necesario, sino por todos los ascendientes.”

## **134. Estado de cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo del Milenio, al 5\_6 Informe Periódico Combinado del Estado de Chile, presentado en el año 2010.**

### **D. Artículos 7 a 9: derechos ciudadanos y políticos**

En lo que se refiere a la autonomía en la toma de decisiones, el escaso número de mujeres en cargos de decisión es materia de preocupación en diversos instrumentos internacionales. Los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) incluyen esta dimensión en sus indicadores básicos de desarrollo.

Según este instrumento, la proporción de puestos ocupados por mujeres en los parlamentos nacionales representaría un avance elemental desde el punto de vista de la igualdad de género. La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, en su artículo 7, insta a los Estados a eliminar la discriminación contra la mujer en la vida política y pública del país.

Como compromiso de Chile en los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) se espera lograr un 40% de Porcentaje de mujeres en el parlamento para el 2015, no obstante solo un 13,9% participaba al 2009 según cifras de CASEN 2009. En el mismo ámbito se pactó aumentar la Proporción de mujeres en cargos locales de elección popular (Concejales) a un 40% al 2015 y al año 2009 se ha logrado una participación de 23,2% (SERVEL, 2009).

### **E. Artículo 10: educación**

En educación Chile a través de la Declaración del Milenio se comprometió a aumentar la educación de las niñas y mujeres chilenas, en este sentido, la cobertura de enseñanza básica<sup>168</sup> ha alcanzado en Chile niveles estables, cercanos a la meta 2015 comprometidos en los ODM; no obstante existen leves diferencias de género. La relación niñas/niños en la educación básica en el año 1990 correspondía a 1.00, en el año 2000 el valor alcanzaba 0.97 y en el año 2009 paso a 0.95, lo que indica que las niñas han disminuido levemente su participación en el nivel básico respecto a los niños.

La educación media <sup>169</sup> muestra una relación levemente favorable para las mujeres en los años 1990, 2000, 2006 y 2009. La relación a nivel país alcanza 1.02 para el año 2009, superando la meta propuesta para el año 2015 de 1.00.

La relación mujeres/hombres matriculados en enseñanza superior para el año 2009 es 1.00, alcanzando la meta propuesta al 2015.

La tasa de alfabetización a nivel país es de 1.00, es decir, no existe prácticamente brecha entre mujeres y hombres; no obstante al observar las regiones se constatan algunas diferencias que no se presentaban anteriormente. Estas disparidades exigen análisis y diseños de políticas regionales específicas que intervengan esta particular dinámica.

Si se observa la tasa de conclusión de enseñanza media para la mujer, como indica el porcentaje de mujeres de entre 20 y 24 años que han completando los 12 años de escolaridad, ésta alcanza a un 79,4%, lo que implica una leve disminución frente a años anteriores, distanciándose por 11,9% de la meta comprometida para el 2015 a través de los ODM, que alcanza al 91.3%.

---

<sup>168</sup> A Educación Básica asisten niños y niñas de 6 a 13 años de edad.

<sup>169</sup> A Educación Media asisten jóvenes hombres y mujeres de 14 a 17 años.

## **F. Artículo 11: empleo**

El acceso de las mujeres al empleo asalariado en ocupaciones no agrícolas ha mostrado una tendencia positiva desde el año 1990, se alzó desde un 31,5% a un 41,9% el año 2009. Con esta última cifra se alcanza la meta propuesta ODM de 40% al año 2015 (CASEN, 2009).

En Chile, la participación laboral femenina muestra un aumento sostenido durante los últimos años: 31.7% en 1990, 35.0% el año 2000, 38.5% el año 2006 y 41.3% el 2009 (CASEN, 2009).

La meta comprometida por los ODM país para la participación económica de las mujeres que pertenecen al primer quintil de ingresos es de 35%, el año 1990 correspondía a 18,0%, el año 2000 alcanzó un 25,7% y el año 2006 un 27,5%. Esta tendencia positiva se ve interrumpida por la crisis económica mundial del 2008, afectando el acceso al trabajo de los sectores más vulnerables, lo que se traduce en una disminución a 25,5% de la participación de las mujeres que pertenecen al primer quintil el año 2009.

La cifra del Índice de Calidad del Empleo Femenino<sup>170</sup> alcanza a un 34.2% y se espera alcanzar un 40% para el 2015 (Meta ODM Chile).

---

<sup>170</sup> El Índice de Calidad del Empleo para el año 1990 corresponde a la información generada por OIT, para los años posteriores no se dispone de información comparable. Los años 2000 al 2009, corresponde al índice de calidad propuesto por el Ministerio del Trabajo- Subsecretaría de Trabajo- incluye participación en categorías alta y media Calidad del Empleo en total de ocupados por sexo. La base de datos utilizada es la Encuesta CASEN 2009, para los años respectivos. La estimación de la Meta 2015, se construye en base a las bases de registro del Seguro de Cesantía AFC – Chile.

## ANEXO

### Resumen de Indicadores País Los Objetivos de Desarrollo del Milenio. Tercer Informe del Gobierno de Chile (2010).

Indicadores Mínimos	1990	2000	2006	2009	Meta 2015
<b>Meta 4: Eliminar las desigualdades entre los géneros en la enseñanza primaria y secundaria, preferiblemente para el 2005, y en todos los niveles de la enseñanza antes de fines de 2015</b>					
1. Relación entre niñas/niños en educación básica.	1.00	0.97	0.94	0.95	1.00
2. Relación entre niñas/niños en la educación media	1.05	1.02	1,01	1.02	1.00
3. Relación mujeres/ hombres en educación Superior.	0.81	0.87	0,97	1.00	0.97
4. Relación tasa de alfabetización mujeres/hombres (15 a 24 años).	1.04	0.99	1,01	1.00	1.00
5. Proporción de mujeres de la categoría ocupacional asalariado en sector no agrícola <sup>171</sup>	31.5 %	35.8%	36.5%	41.9%	40 %
6. Porcentaje de mujeres en el parlamento	6.0 %	9.5%	12.6%	13.9%	40 %
Indicadores adicionales	1990	2000	2006	2009	Meta 2015
1. Tasa de conclusión de enseñanza media de la mujer.	54.4%	68.8%	80.6%	79.4%	91.3%
2. Proporción de mujeres en cargos locales de elección popular (Concejales).	13% <sup>172</sup>	17.0%	21,5%	23,2%	40.0%
3. Tasa de participación laboral de las mujeres <sup>173</sup> .	31.7%	35.0%	38,5%	41,3%	45.0%
4. Participación económica de las mujeres que pertenecen al primer quintil de ingreso <sup>174</sup> .	18%	26.6%	27,5%	25,5%	35.0%
5. Cobertura pre-escolar para hijos de mujeres económicamente activas. <sup>175</sup>	29.9%	42.8%	51,8.	52,8%	65.0%
6. Participación de mujeres en puestos de responsabilidad y/o decisión a nivel de empresa <sup>176</sup> .	N/D*	18%	(N/D)	27,3%	25.0%
7. Índice de calidad del empleo femenino. <sup>177</sup>	71.36	35.7%	32.6%	34.2%	40%
8. Diferencia de salarios medios por igual trabajo entre hombres y Mujeres.	38.0 %	31.0%	22.8%	26.3% <sup>178</sup>	25.0%
9. Participación de mujeres en los programas de capacitación, a través de franquicia tributaria u otras modalidades.	20.1%	30.1%	39,4 <sup>179</sup>	41.1% <sup>180</sup>	45.0%

<sup>171</sup> Las asalariadas incluye empleadas y obreras (sector público y privado), se excluye el servicio doméstico y fuerzas armadas. Para el año 1990 se utiliza la información del año 1992 para facilitar la comparación de los datos.

<sup>172</sup> Información correspondiente a las Elecciones Municipales realizadas el año 1992, las más cercanas al año 1990.

<sup>173</sup> Tasa de Participación del año 2009 (información proveniente de la antigua encuesta de empleo, calculada como un promedio de los cuatro trimestres calendario).

<sup>174</sup> Registra algunas diferencias con los datos del primer informe debido a la utilización de los factores de expansión derivados del Censo 1992, el este informe contiene la información con factores de expansión del Censo 2002, por lo cual se mejora la medición.

<sup>175</sup> Se registra diferencias con primer informe debido a que en esa oportunidad se incluyó cobertura preescolar general, en esta oportunidad se mejora la medición y se incluye la "cobertura preescolar" de hijos de madres activas, que están ocupadas y desocupadas.

<sup>176</sup> Para el año 2009, se usó la Distribución de los puestos de trabajo según Grupo Ocupacional de la Encuesta sobre Costo de la Mano de Obra y Remuneraciones del Instituto Nacional de Estadísticas.

<sup>177</sup> El Índice de Calidad del Empleo para el año 1990 corresponde a la información generada por OIT, para los años posteriores no se dispone de información comparable. Los años 2000 al 2009, corresponde al índice de calidad propuesto por el Ministerio del Trabajo- Subsecretaría de Trabajo- incluye participación en categorías alta y media Calidad del Empleo en total de ocupados por sexo. La base de datos utilizada es la Encuesta CASEN 2009, para los años respectivos. La estimación de la Meta 2015, se construye en base a las bases de registro del Seguro de Cesantía AFC - Chile.

<sup>178</sup> Información correspondiente al año 2008.

<sup>179</sup> Información correspondiente al año 2007.

10. Acceso de la población femenina al sistema financiero. <sup>181</sup>	N/D	38.0%	41.0%	42.0%	45.0%
---------------------------------------------------------------------------	-----	-------	-------	-------	-------

VERSIÓN NO OFICIAL - CIRCULACIÓN RESTRINGIDA ACTUALIZADA AL 27 DE SEPTIEMBRE DE 2012

---

<sup>181</sup> Género en el Sistema Financiero, Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras.