



MUJER, EMPRESA Y EL DERECHO 2020

PERFIL DE PAÍS: CHILE

Acerca de *Mujer, Empresa y el Derecho*

Con el fin de demostrar donde la legislación facilita u obstaculiza la participación económica de la mujer, el informe *Mujer, Empresa y el Derecho 2020* presenta un índice que abarca 190 economías, estructurado en torno al ciclo de vida laboral de una mujer.

Ocho indicadores, estructurados en torno a las interacciones de la mujer con la ley a medida que su carrera inicia, progresa y termina, asocian las diferentes áreas de la ley con las decisiones económicas que la mujer toma en varias etapas de su vida (Gráfico 1). Los indicadores se eligieron con base en la correlación, estadísticamente significativa, entre los resultados del reporte relacionados con los indicadores sobre el empoderamiento económico de la mujer, y las tasas de participación en la fuerza laboral. Para garantizar la comparabilidad, el estudio analiza a las mujeres que residen en la principal ciudad de negocios de su economía y están empleadas en el sector formal.

Gráfico 1. Ocho indicadores muestran las diferencias legales que existen entre hombres y mujeres a medida que avanzan en su vida laboral



El indicador Movilidad, por ejemplo, evalúa la legislación que afecta la capacidad de la mujer para tomar sus propias decisiones y moverse libremente; dos factores que pueden influir en su ingreso a la fuerza laboral. Los otros indicadores también analizan un conjunto específico de regulaciones y la forma en que dichas leyes afectan la participación económica de la mujer como empresaria y empleada. Los formuladores de políticas interesados en alentar a las mujeres a trabajar, pueden tomar las puntuaciones de cada indicador para su economía como punto de partida para implementar reformas.

Este enfoque metodológico se basa en la experiencia del proyecto *Doing Business* del Banco Mundial, que desarrolla indicadores objetivos de los impedimentos para la iniciativa empresarial y el empleo en las economías. *Mujer, Empresa y el Derecho* lo hace bajo una perspectiva de género.

El conjunto de datos de *Mujer, Empresa y el Derecho* está construido usando las leyes y regulaciones actualmente vigentes. No se consideran las leyes religiosas ni consuetudinarias a menos de que estén debidamente codificadas. Debido a que los indicadores sirven como base para la igualdad jurídica de oportunidades, la implementación de las leyes tampoco se mide.

En total, se asigna una puntuación a 35 preguntas en los ocho indicadores. Las puntuaciones generales se calculan tomando el promedio de cada indicador, donde 100 representa la puntuación más alta. El conjunto de los datos resultante permite que el índice funcione como una forma fácil y replicable de

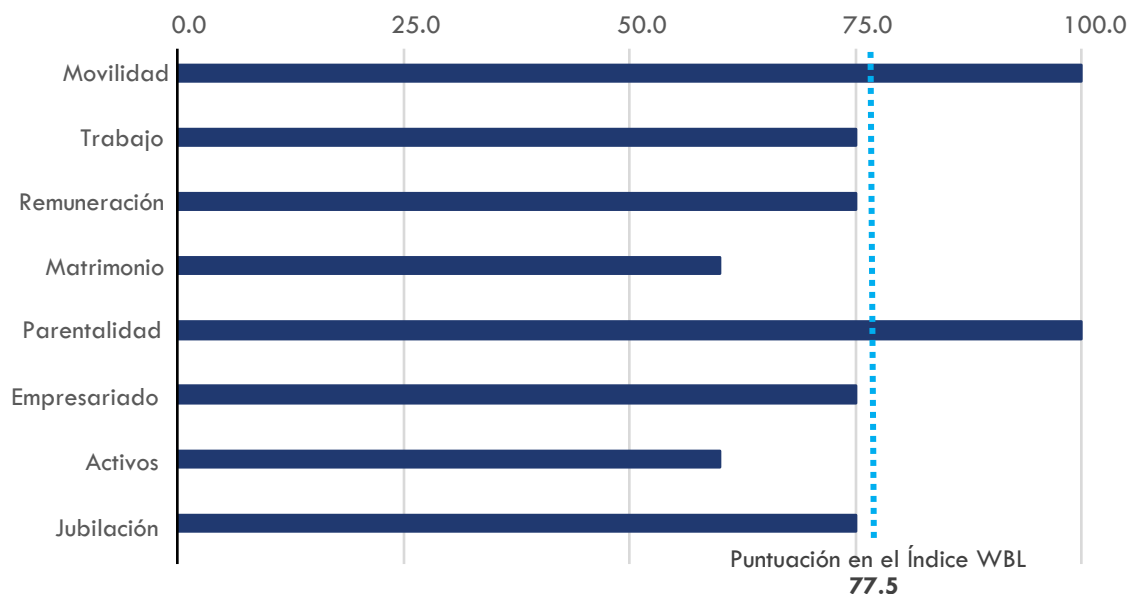
medir el ambiente jurídico para las mujeres empresarias o empleadas. Los datos recopilados por *Mujer, Empresa y el Derecho 2020* están actualizados al 1 de septiembre de 2019 y reflejan las reformas realizadas por las economías en los últimos dos años.

Un entorno legal que permita a las mujeres tomar decisiones efectivas y transformarlas en resultados puede impulsar su participación económica. *Mujer, Empresa y el Derecho* identifica barreras para la inclusión económica de las mujeres e impulsa la reforma de leyes discriminatorias. Este informe examina el desempeño de Chile en el índice de *Mujer, Empresa y el Derecho*. Su objetivo es mejorar la comprensión sobre cómo los entornos legales y regulatorios determinan las oportunidades económicas de las mujeres, asimismo crear conciencia sobre las leyes diferenciadas por género e identificar áreas de reforma.

Chile

Chile es una de las economías de América Latina y el Caribe que ha experimentado el crecimiento más rápido en las últimas décadas. Esto ha permitido al país reducir significativamente la pobreza. Sin embargo, más del 30% de la población es económicamente vulnerable y la desigualdad de ingresos sigue siendo elevada. Reducir la desigualdad de oportunidades es crucial para eliminar focos persistentes de pobreza y garantizar la estabilidad social. Esto incluye mejorar las oportunidades económicas y el empoderamiento de las mujeres. El Foro Económico Mundial estima que Chile todavía se encuentra en la mitad del camino en términos de igualdad salarial para un trabajo similar e ingresos estimados de hombres y mujeres.

Gráfico 2. Chile recibe una puntuación de 77.5 en el índice *Mujer, Empresa y el Derecho*



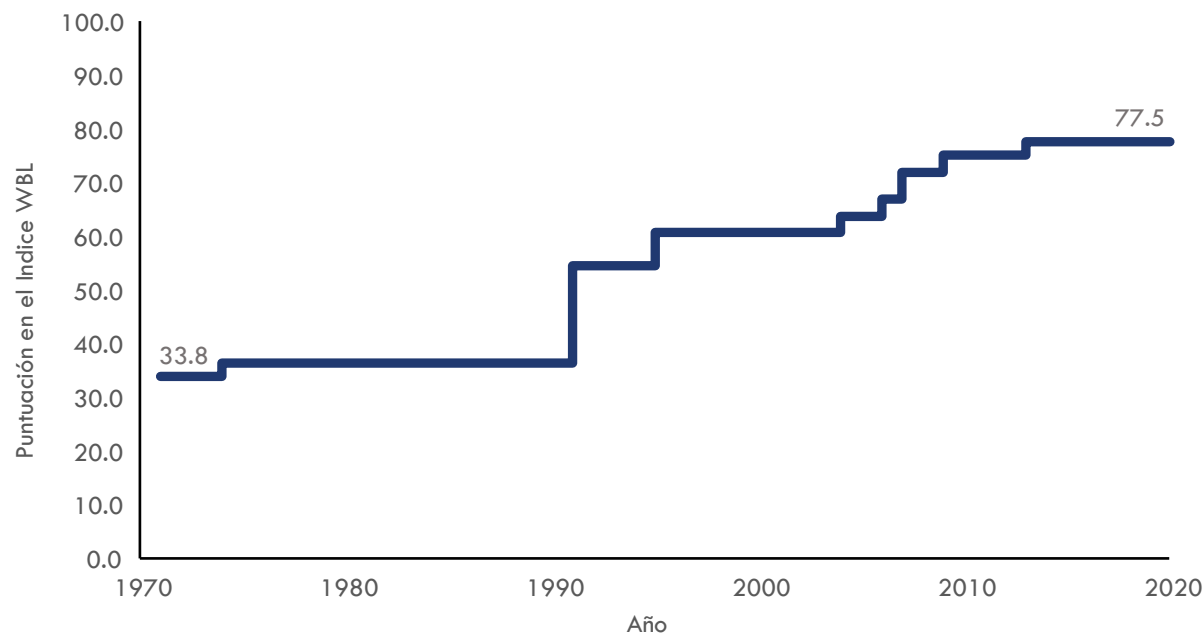
Chile recibe una puntuación de 77.5 en el índice *Mujer, Empresa y el Derecho* (Gráfico 2). En los indicadores de Movilidad y Parentalidad, recibe una puntuación de 100. Esto significa que no hay

restricciones para la libertad de movimiento de las mujeres y que, después de tener hijos, las mujeres y los hombres tienen los mismos derechos de trabajar.

Matrimonio y Activos son las áreas con las puntuaciones más bajas, con 60 puntos. El indicador Matrimonio enfatiza que las mujeres no pueden ser jefas del hogar de la misma manera que los hombres. Además, las mujeres están sujetas a un periodo de espera antes de volverse a casar, que no aplica para los hombres. En Activos, los hombres y las mujeres no tienen iguales derechos de propiedad sobre los bienes inmuebles. En Chile, bajo el régimen predeterminado de propiedad conyugal, el marido tiene la autoridad de administrar la propiedad de ambos cónyuges a menos que estos no hayan optado por la separación de bienes.

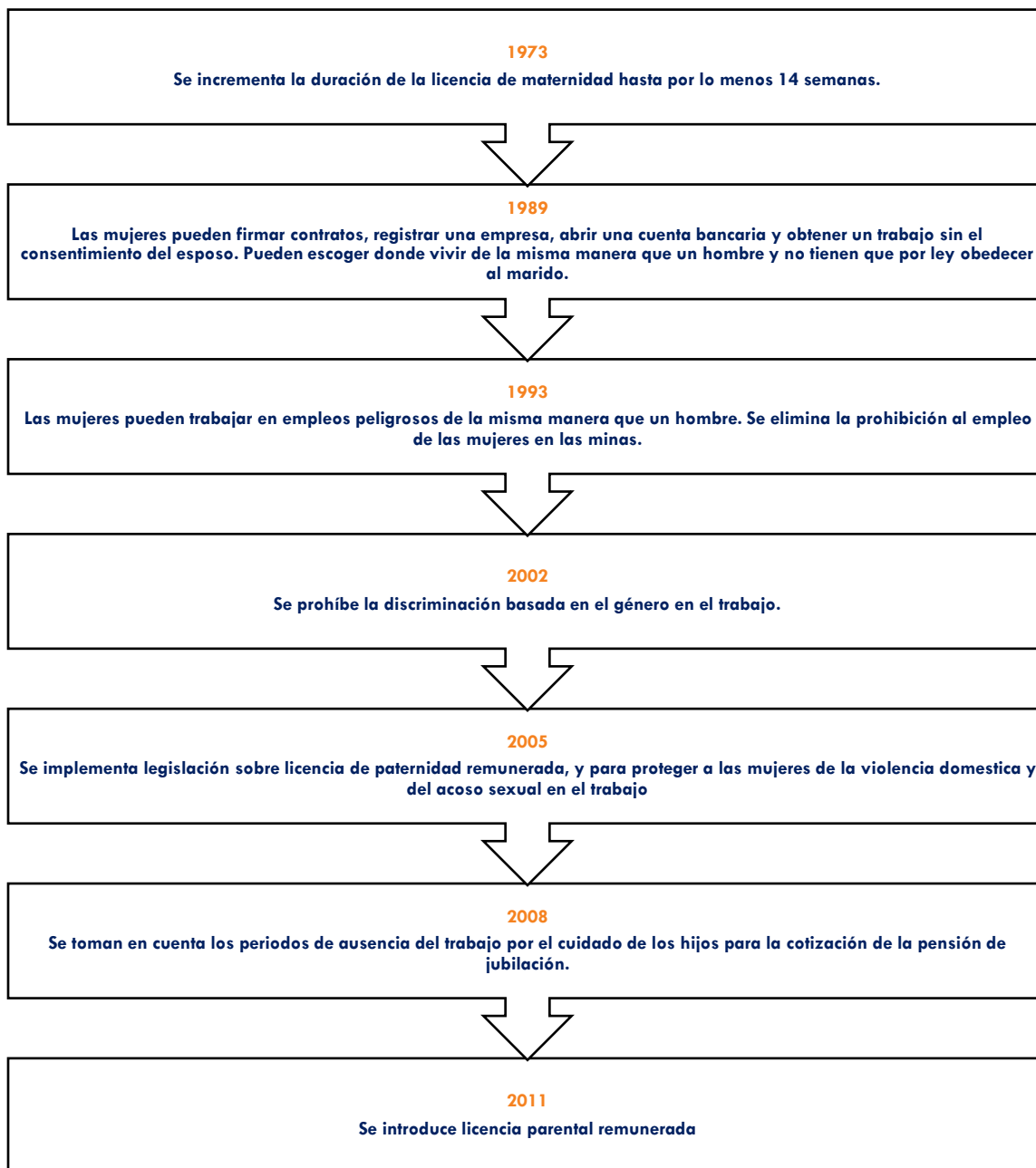
En otras áreas también existen restricciones. En Trabajo, aunque exista legislación sobre el acoso sexual en el ámbito laboral, no hay sanciones penales ni remedios civiles. En Remuneración, la ley no exige igual remuneración para hombres y mujeres que llevan a cabo un trabajo de igual valor. Bajo Emprendimiento, la ley no prohíbe la discriminación en base al género en el acceso al crédito. El indicador Jubilación también presenta restricciones, ya que las edades de jubilación con beneficios plenos para hombres y mujeres son desiguales.

Gráfico 3. La puntuación de Chile tuvo un aumento de más del 50% desde 1970



Desde 1970, la puntuación de Chile tuvo un aumento de más del 50%, pasando de 33.8 a 77.5 en 2019 (Gráfico 3). Esto se debe a la adopción de 12 reformas que incrementaron la puntuación para Chile en el Índice *Mujer, Empresa y el Derecho* entre 1973 y 2011. La última reforma que *Mujer, Empresa y el Derecho* ha registrado para Chile tuvo lugar en 2011, y tiene que ver con la adopción de la licencia parental (Gráfico 4).

Gráfico 4. La adopción de 12 reformas entre 1973 y 2011 incrementó la puntuación de Chile



Un número importante de reformas tuvo lugar entre finales de los años '80 y principios de los '90. La Ley 18.802 del 9 de junio de 1989 enmendó el Código Civil eliminando disposiciones que limitaban la capacidad de las mujeres de llevar a cabo ciertas transacciones. El régimen matrimonial de la sociedad conyugal sumado a limitaciones a la capacidad de una mujer casada de escoger donde vivir, obtener un trabajo, firmar un contrato, registrar un negocio, abrir una cuenta bancaria, además de la obligación de obedecer a su marido, la convertían en un sujeto relativamente incapaz. Hasta ese momento, además, solo el padre tenía autoridad sobre los hijos, estando la mujer bajo la autoridad de su marido. Estas fueron las razones que motivaron la reforma del Código Civil, el cual, si bien mantuvo el régimen de la sociedad conyugal, equiparó los derechos de los cónyuges en otros aspectos.

En 1993 el Código de Trabajo fue reformado para eliminar las limitaciones a los empleos a los cuales tenían acceso las mujeres, entre los cuales los trabajos peligrosos y en las minas. Cabe resaltar que la minería es una de las principales actividades de la economía chilena, habiendo generado en 2018 el 10% del Producto Interno Bruto de Chile, que representa el 55% de las exportaciones totales, y contribuyó con el 9% del empleo directo e indirecto. En la actualidad la representación de mujeres en la industria es de un 8,45 %.

Durante los años siguientes la mayoría de las reformas se enfocaron en la protección de la mujer de la violencia y en apoyar e incentivar las madres trabajadoras a través de la implementación de la licencia de paternidad y parental remunerada y el reconocimiento de los periodos de ausencia del trabajo por el cuidado de los hijos para la cotización de la pensión de jubilación.

Los primeros esfuerzos legislativos en materia de violencia contra la mujer empezaron más de 10 años antes de la aprobación de las leyes. La legislación internacional en esta materia, así como la acción de la sociedad civil tuvieron un rol fundamental para la adopción de estas normas. Cabe también resaltar la creciente atención de Chile por el cuidado de la infancia y los incentivos al trabajo para madres y padres. Además de las reformas relacionadas con las licencias parentales y de paternidad, desde 2018 el país está trabajando en el proyecto de ley “Sala Cuna Universal” finalizado a ofrecer jardines de infancia para el cuidado de hijos de mujeres empleadas, financiado principalmente por el estado.



Gráfico 5. La puntuación de Chile es inferior al promedio regional para América Latina y el Caribe

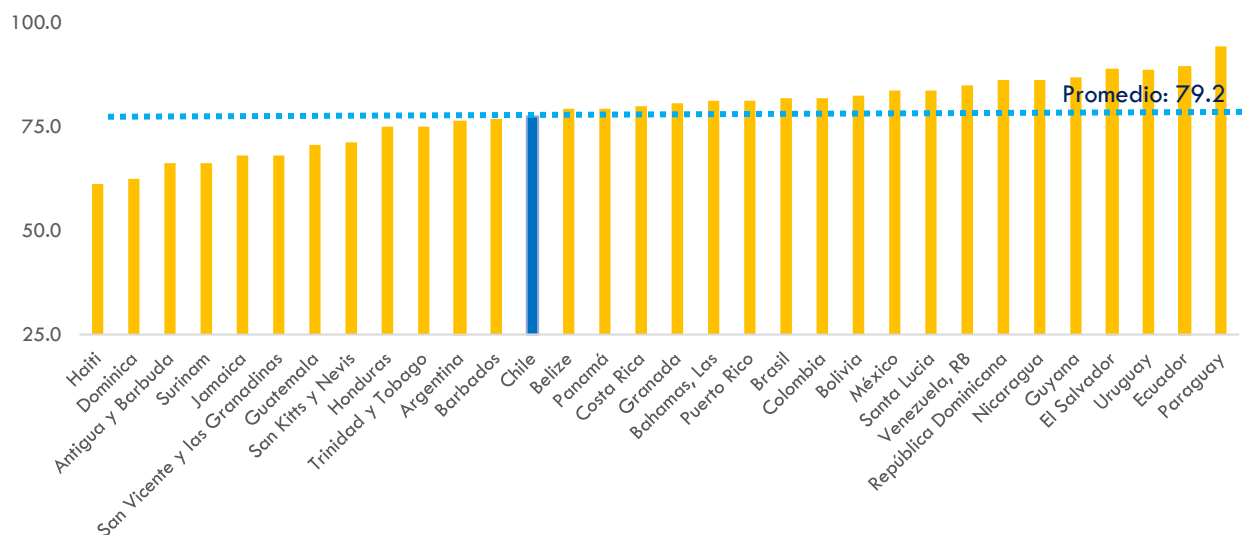
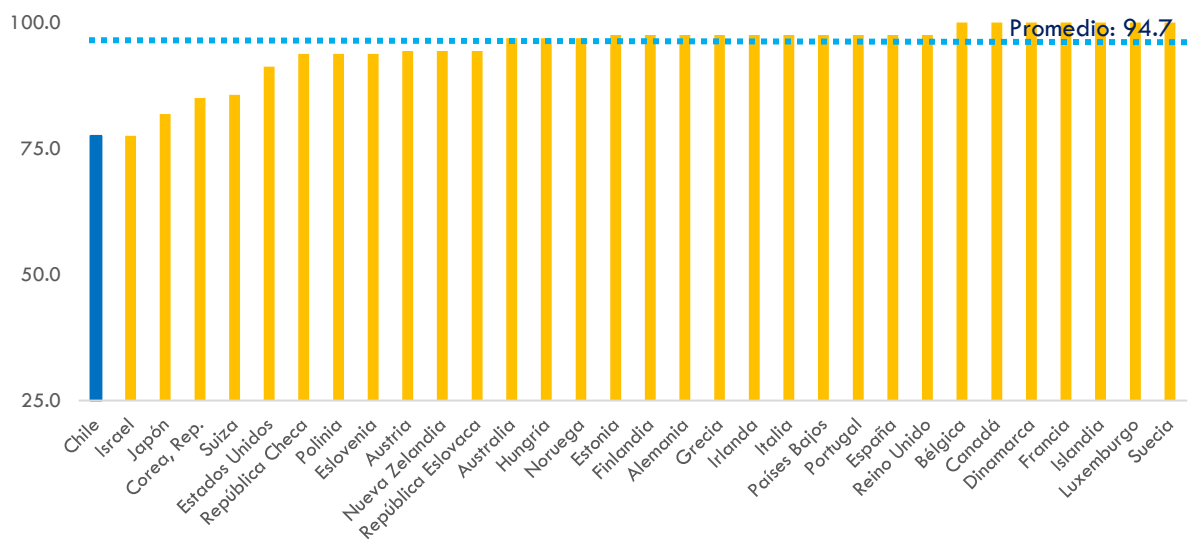


Gráfico 6. Chile tiene la puntuación más baja entre las economías de alto ingreso de la OCDE





Actualmente, en el contexto global Chile es superior al promedio mundial de 75.2 (Tabla 1). La puntuación total para Chile es inferior al promedio regional para América Latina y el Caribe, 79.2 (Gráfico 5). La puntuación de Chile es también inferior al promedio de las economías de ingreso alto de la OCDE, 94.7. Además, Chile tiene la puntuación más baja entre las economías de alto ingreso de la OCDE (Gráfico 6).

Tabla 1. Chile en el contexto global

	Chile	LAC	OECD	Mundial
 Movilidad	100	92.2	100	87.2
 Trabajo	75	76.6	97.7	78.4
 Remuneración	75	69.5	89.8	66.1
 Matrimonio	60	88.9	95	78.5
 Parentalidad	100	45	90	53.9
 Emprendimiento	75	82.8	95.3	82.8
 Activos	60	98.1	98.8	81.8
 Pensión	75	80.1	90.6	73.2
 WBL 2020 Puntuación	77.5	79.5	94.7	75.2

Chile en el índice *Mujer, Empresa y el Derecho*

Las secciones siguientes describen la puntuación detallada para Chile en cada uno de los indicadores de *Mujer, Empresa y el Derecho*.



Movilidad: 100/100

El indicador Movilidad analiza la capacidad de movimiento de una mujer y de desplazarse. Las preguntas examinan si la mujer puede salir del hogar, viajar u obtener un pasaporte de la misma manera que un hombre, y su capacidad de elegir donde vivir de la misma manera que un hombre. Chile obtiene una puntuación perfecta de 100, no existiendo en la economía ningún tipo de limitación a los derechos de movimiento otorgados a las mujeres (Tabla 2).

Tabla 2. La puntuación de Chile en Movilidad

Preguntas	Respuesta	Puntuación
¿Puede una mujer elegir dónde vivir de la misma manera que un hombre? <i>No se encontró ninguna restricción al respecto</i>	Sí	1
¿Puede una mujer viajar fuera de su hogar de la misma manera que un hombre? <i>No se encontró ninguna restricción al respecto</i>	Sí	1
¿Puede una mujer solicitar su pasaporte de la misma manera que un hombre? <i>Decreto No.1010 Reglamento de Pasaportes Ordinarios y de Documentos de Viaje y Títulos de Viaje para Extranjeros, Arts. 1, 2 y 3; Procedimiento de solicitud de pasaportes</i>	Sí	1
¿Puede una mujer conseguir un trabajo de la misma manera que un hombre? <i>No se encontró ninguna restricción al respecto</i>	Sí	1

Otras barreras a la movilidad de las mujeres

Factores adicionales que contribuyen a limitar la libertad de movimiento de las mujeres son el acoso sexual en los espacios públicos, barreras o desigualdades entre hombres y mujeres en los procesos finalizados a obtener una tarjeta de identidad, en la transmisión de la ciudadanía de una mujer a sus hijos o a su esposo. Chile en estos temas no presenta ningún tipo de restricción ni diferenciación entre hombres y mujeres. El 16 de abril de 2019 Chile adoptó la Ley No. 21.153 la cual modifica el Código Penal tipificando el delito de acoso sexual en espacios públicos.


Trabajo: 75/100

El indicador Trabajo analiza las leyes que tienen un impacto en las decisiones de las mujeres de entrar al mundo del trabajo.

La puntuación actual para Chile en este indicador corresponde a 75 sobre 100 (Tabla 3). El Código Civil garantiza a las mujeres casadas el derecho de “dedicarse libremente al ejercicio de un empleo, oficio, profesión o industria” y se consideraran “separada[s] de bienes respecto al ejercicio de ese empleo”. La legislación laboral prohíbe la discriminación en el trabajo por razón de género y prohíbe el acoso sexual en el ámbito laboral.

Tabla 3. La puntuación de Chile en Trabajo

Preguntas	Respuesta	Puntuación
¿Puede una mujer conseguir un trabajo de la misma manera que un hombre? <i>Código Civil, Art. 150</i>	Sí	1
¿Incluye la ley un mandato que prohíba la discriminación en el trabajo por razón de género? <i>Código de Trabajo, Art. 2</i>	Sí	1
¿Existe legislación sobre acoso sexual en el trabajo? <i>Ley 20005 Tipifica y Sanciona el Acoso Sexual, Art. 1; Código del Trabajo, Arts. 2 y 211-A - 211-E</i>	Sí	1
¿Existen sanciones penales o recursos civiles para los casos de acoso sexual en el trabajo?	No	0
- Sanciones penales <i>No se encontró ninguna regulación al respecto</i>	No	
- Remedios civiles <i>No se encontró ninguna regulación al respecto</i>	No	

El tema del acoso sexual en Chile ha sido por primera vez reglamentado por la Ley No. 20.005 que tipifica y sanciona el acoso sexual, modificando el Código del Trabajo. La primera moción parlamentaria fue presentada en 1994. Después de diferentes proyectos de ley y discusiones, el texto final de la ley sobre el acoso sexual en el contexto laboral fue aprobada el 8 de marzo de 2005 y publicada en el diario oficial el 18 de marzo del mismo año. La Ley No. 20.005 modifica el artículo 2 del Código del Trabajo introduciendo la definición de acoso sexual como una conducta en la que “una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”. Los artículos 3 y 5 de la Ley No. 20.005 establecen que el empleador que, ante una denuncia del trabajador afectado, cumpla íntegramente con el procedimiento establecido en el artículo 153 y en el Título IV del Libro II del Código del Trabajo “no estará afecto al recargo de la indemnización a que hubiere lugar, en caso de que el despido sea declarado injusto, indebido o improcedente”.

El acoso sexual

Por acoso sexual se entiende cualquier propuesta sexual indeseada, solicitud de favor sexual, comportamiento o gesto de carácter sexual, ya sea verbal o físico, o cualquier otra conducta de índole sexual que, de forma razonable, pueda suponer o percibirse como una ofensa o humillación para otra persona. El acoso u hostigamiento sexual puede producirse cuando dicha conducta interfiera con el trabajo, constituya una condición para el empleo o dé lugar a un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil u ofensivo. También puede producirse fuera del entorno de trabajo, en instituciones y espacios públicos y privados, bajo la forma de acoso verbal y acoso callejero.

El acoso sexual afecta la salud física y psicológica de quien lo sufre. En el contexto del trabajo, se ha encontrado que dicha conducta conduce a la creación de un ambiente laboral hostil e intimidante para las mujeres, una mayor rotación y ausentismo de los empleados. Estudios recientes lo han asociado con una disminución en los retornos y la rentabilidad de las empresas y, en última instancia, con una menor participación de las mujeres en la fuerza laboral. La desigualdad de género y la discriminación en el mercado laboral están directamente relacionadas con la ausencia de legislación que proteja a las mujeres del acoso sexual.

Los espacios educativos, así como las escuelas y las universidades públicas y privadas, son también escenarios con una incidencia elevada de acoso sexual. De la misma manera, las calles, los lugares abiertos al público y los medios de transporte son espacios donde la mayoría de las mujeres ha sido víctima de acoso sexual por lo menos una vez en su vida. Las consecuencias del acoso sexual en estas circunstancias tienen un impacto negativo no solo en los niveles de ansiedad y depresión de las víctimas, sino también en la atención y rendimiento de las alumnas, así como en su participación a la vida escolar y universitaria. El acoso en espacios públicos puede afectar la libertad de movimiento de las mujeres y el uso de medios de transporte público, y por lo tanto reducir sus posibilidades laborales, educativas y sociales.

Las sanciones penales como consecuencia del acoso sexual son importantes porque representan un elemento disuasivo para el agresor ya que establecen un castigo como consecuencia del comportamiento delictuoso. Los remedios civiles son asimismo fundamentales, beneficiando directamente a la víctima. Pueden ser otorgados bajo la forma de un resarcimiento o indemnización. En el primer caso como reparación por la pérdida sufrida, los gastos médicos, o reparación a la dignidad de la víctima. Mientras que la indemnización se refiere a un desembolso que el empleador le debe a la víctima. Por ejemplo, un monto monetario correspondiente a un número determinado de salarios.

La Ley No. 20.005 dicta también un procedimiento para la investigación y sanción del acoso sexual. Los Artículos 211-A – 211-E del Código de Trabajo disponen que la persona víctima de acoso sexual debe hacer llegar su reclamo por escrito a la dirección de la empresa, establecimiento o servicio en que trabaja o a la respectiva Inspección del Trabajo. El empleador puede optar entre hacer directamente una investigación interna y tomar las medidas necesarias que considere oportunas, o, dentro de los 5 días siguientes a la recepción de la denuncia, derivarla a la Inspección del Trabajo, que tiene 30 días para efectuar la investigación. La investigación interna efectuada por el empleador debe realizarse en un plazo de 30 días.

Una vez concluida la investigación, los resultados deben enviarse a la Inspección del Trabajo. Si la denuncia es hecha por el afectado - hombre o mujer - o derivada por el empleador a la Inspección del Trabajo, ésta efectuará una investigación en los mismos términos descritos anteriormente. Finalizada la investigación la Inspección del Trabajo le comunica los resultados al empleador y de haber comprobado la existencia del acoso sexual le sugerirá adoptar medidas concretas.

En conclusión, la actual legislación laboral sobre acoso sexual en el trabajo no contiene sanciones penales o remedios civiles. La legislación chilena, a través de su Código de Trabajo prohíbe la conducta de acoso



sexual y establece un procedimiento para la investigación y sanción del acoso sexual. Este procedimiento deja al empleador la discreción de aplicar sanciones, lo cual no es considerado una buena práctica a nivel internacional ya que no garantiza la certeza de las sanciones. Además, si bien en teoría la legislación laboral del país establezca el acceso a los remedios civiles, estos no están directamente mencionados en, ni relacionados con los artículos que disciplinan el acoso sexual. Si Chile adoptara explícitas sanciones penales o remedios civiles para casos de acoso sexual en el trabajo, su puntuación en el indicador Trabajo subiría a 100.

A nivel global:

- En 133 economías existen remedios civiles o sanciones penales por acoso sexual en el trabajo.
- En América Latina y el Caribe, 18 de las 32 economías tienen sanciones penales para casos de acoso sexual en el trabajo y 17 tienen remedios civiles.
- Entre las economías de la OCDE, 30 de 32 tienen remedios civiles, y 15 sanciones penales.

Buenas prácticas internacionales

España

- El Artículo 10 de la Ley Orgánica 3/2007 de España establece que conductas discriminatorias, entre las cuales la ley incluye el acoso sexual en el ámbito del trabajo, “darán lugar a “responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.”

Bélgica

- El artículo 80 de la Ley del 4 agosto de 1996 de Bélgica establece que para casos de acoso sexual en el ámbito del trabajo se aplicaran las sanciones establecidas en el Código Penal Social.
- Ley del 4 agosto de 1996 establece también remedios civiles. El artículo 32decies dispone que “cualquiera que pueda demostrar interés puede presentar un procedimiento ante el tribunal laboral para reclamar daños y perjuicios.” El autor de la violencia o acoso sexual es responsable por los daños materiales y morales causados como consecuencia de su conducta. La víctima tiene derecho a solicitar diferentes formas de compensación: “1 ° ya sea por el daño que realmente sufrió, depende de él probar el alcance de este daño; 2 ° una suma global correspondiente a tres meses de compensación bruta. El monto es de seis meses de compensación bruta en uno de los siguientes tres escenarios: (a) la conducta está vinculada a un criterio de discriminación mencionado en las leyes destinadas a combatir la discriminación; b) el autor tiene una relación de autoridad con respecto a la víctima; c) por la seriedad de los hechos.”



Remuneración: 75/100

El indicador Remuneración aborda el tema de la segregación ocupacional por sexo y la brecha salarial de género analizando las leyes y regulaciones relacionadas con las restricciones laborales y la igualdad salarial.

La puntuación para Chile en este indicador equivale a 75 sobre 100 (Tabla 4). En las preguntas sobre restricciones laborales, Chile recibe una puntuación perfecta, no existiendo en la legislación nacional ninguna restricción al trabajo de las mujeres en horarios nocturnos, en empleos considerados peligrosos, y en industrias como la minería, construcción, fabricas, agricultura, energía, agua y transporte.



Tabla 4. La puntuación de Chile en Remuneración

Preguntas	Respuesta	Puntuación
¿Incluye la ley un mandato que garantice la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor? <i>No se encontró ninguna regulación al respecto</i>	No	0
¿Puede la mujer trabajar en el horario nocturno de la misma manera que los hombres? <i>No se encontró ninguna restricción al respecto</i>	Sí	1
¿Puede la mujer trabajar en empleos considerados peligrosos de la misma manera que los hombres?	Sí	1
- Empleos peligrosos <i>No se encontró ninguna restricción al respecto</i>	Sí	
- Empleos arduos <i>No se encontró ninguna restricción al respecto</i>	Sí	
- Empleos moralmente inapropiados <i>No se encontró ninguna restricción al respecto</i>	Sí	
¿Puede la mujer trabajar en las mismas industrias que los hombres?	Sí	1
- Minería <i>No se encontró ninguna restricción al respecto</i>		
- Construcción <i>No se encontró ninguna restricción al respecto</i>	Sí	
- Fábricas <i>No se encontró ninguna restricción al respecto</i>	Sí	
- Agricultura <i>No se encontró ninguna restricción al respecto</i>	Sí	
- Energía <i>No se encontró ninguna restricción al respecto</i>	Sí	
- Agua <i>No se encontró ninguna restricción al respecto</i>	Sí	
- Transporte <i>No se encontró ninguna restricción al respecto</i>	Sí	
- Otro <i>No se encontró ninguna restricción al respecto</i>	Sí	

No obstante, no existan restricciones a los trabajos que las mujeres pueden hacer o las horas que pueden trabajar, el principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor no es parte del marco legal chileno.

Un estudio encontró que las disparidades legales de género, incluida la falta de protecciones, como la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, obstaculizan la participación de las mujeres en el sector económico, tanto como trabajadoras y como gerentes superiores o propietarias de empresas. Al proporcionar un estándar más amplio que igual salario por igual trabajo, las economías pueden acercarse mucho más a cerrar la brecha salarial de género.

Otras barreras a la remuneración de las mujeres

El artículo 211-J del Código del Trabajo establece que "Los menores de 18 años y las mujeres no pueden llevar, cargar, cargar, arrastrar ni empujar manualmente, y sin ayuda mecánica, cargas superiores a 20 kilogramos". Aunque este tipo de restricciones no son medidas por el índice, cabe ponerlas en evidencia. Es fundamental que las mujeres tengan las mismas oportunidades que los hombres, y que las normas de seguridad se apliquen a todos los trabajadores, independientemente de su género. Restricciones al empleo de las mujeres como esta, pueden afectar la participación de las mujeres a la fuerza laboral por generaciones al dar el mensaje que las mujeres no son bienvenidas en ciertas industrias o en ciertos trabajos.

El Convenio sobre Igualdad de Remuneración de 1951, No. 100 de la OIT establece el principio de igual remuneración por trabajo de igual valor. Este principio proporciona un marco más amplio que el de la igualdad de remuneración por igual trabajo, ya que permite una comparación no solo entre los mismos trabajos o trabajos similares, sino también entre diferentes trabajos de igual valor. También significa que la igualdad se evaluará en un nivel ulterior al salario: la remuneración incluye el salario, pero también todos los demás beneficios. Chile ratificó la Convención No. 100 de la OIT el 20 de septiembre de 1971.

En Chile, la Ley 20.348 que resguarda el Derecho a la Igualdad en las Remuneraciones establece que "el empleador debe dar cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presiden un mismo trabajo". Aquí, la frase "mismo trabajo" es clave. Esto permite la comparación solo entre los mismos trabajos, en lugar de trabajos diferentes que tienen el mismo valor. Por esta razón la respuesta a esta pregunta es "No".

A nivel global:

- La mayoría de las economías de altos ingresos de la OCDE y las economías de Europa y Asia Central exigen la misma remuneración por un trabajo de igual valor.
- El cuarenta por ciento de las economías en África Subsahariana también lo hace, mientras que solo el 25% o menos de las economías de América Latina y el Caribe, Medio Oriente y África del Norte, Asia Oriental y el Pacífico y Asia Meridional exigen una remuneración igual.
- A nivel global, 88 de las 190 economías cubiertas tienen una disposición legal que exige igual remuneración por trabajo de igual valor, 10 de ellas en América Latina y el Caribe y 25 entre las economías de alto ingreso de la OCDE.

Buenas prácticas internacionales

Argentina

- El Artículo 1 de la Ley No. 20.392 de Argentina dispone que “No se podrán establecer diferencias de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. Será nula cualquier disposición en contrario que se establezca en las convenciones colectivas de trabajo que se celebren o renueven a partir de la entrada en vigencia de la presente ley.”

Suecia

- La Sección 2 del Capítulo 3 de la Ley sobre discriminación de Suecia establece que “los empleadores y los empleados deben esforzarse en particular por igualar y evitar diferencias salariales y otros términos de empleo entre mujeres y hombres que realizan un trabajo que debe considerarse igual o de igual valor.”



Matrimonio: 60/100

El indicador Matrimonio analiza las leyes que pueden afectar a las mujeres después del matrimonio o cuando deciden optar por el divorcio.

Tabla 5. La puntuación de Chile en Matrimonio

Preguntas	Respuesta	Puntuación
¿No existe ningún mandato que obligue a la mujer casada a obedecer a su marido? <i>No se encontró ninguna regulación al respecto</i>	Sí	1
¿Puede una mujer ser cabeza de familia de la misma manera que un hombre? <i>Código Civil, Art. 1749</i>	No	0
¿Existen leyes específicas en materia de violencia doméstica? <i>Ley 20066 de Violencia Intrafamiliar</i>	Sí	1
¿Puede una mujer obtener una sentencia de divorcio de la misma manera que un hombre? <i>No se encontró ninguna restricción al respecto</i>	Sí	1
¿Tiene una mujer el mismo derecho de volver a contraer matrimonio que un hombre? <i>Código Civil, Art. 128</i>	No	0

Chile recibe una puntuación de 60 en este indicador (Tabla 5). Las esposas no están obligadas a obedecer a sus esposos, están protegidas de la violencia doméstica y pueden obtener una sentencia de divorcio de la misma manera que los hombres. Sin embargo, las mujeres no pueden ser jefas de hogar de la misma manera que los hombres y deben esperar 270 días después de una sentencia de divorcio para volverse a casar.

El artículo 1749 del Código Civil establece que cuando una pareja se casa bajo el régimen matrimonial predeterminado, la sociedad conyugal, “el marido es jefe de la sociedad conyugal, y como tal administra

los bienes sociales y los de su mujer”. El párrafo segundo del mismo artículo dispone que “como administrador de la sociedad conyugal, el marido ejercerá los derechos de la mujer”.

Otorgar a ambos cónyuges los mismos derechos en el contexto del matrimonio se ha revelado fundamental para la economía. Un estudio del Banco Mundial ha concluido que en los países donde las mujeres casadas pueden ser la cabeza de su hogar, es decir, en los países donde las mujeres pueden tomar decisiones y administrar los bienes del hogar, es más probable que las mujeres usen productos financieros formales. Donde no es así, es menos probable que las mujeres tengan cuentas formales, ahorros o crédito.

En Chile las mujeres también enfrentan limitaciones cuando deciden volver a contraer matrimonio después de un divorcio. El artículo 128 del Código Civil, establece que cuando un matrimonio haya sido disuelto, la mujer que está embarazada no podrá contraer otras nupcias antes del parto, o no habiendo señales de embarazo, antes de cumplirse los doscientos setenta días subsiguientes a la disolución del matrimonio. Es decir, que cuando una mujer desea contraer nuevo matrimonio después de haberse divorciado, debe esperar nueve meses, o bien solicitar autorización judicial, a través de una gestión patrocinada por un abogado. Como visto, uno de los requisitos para divorciarse es precisamente el cese efectivo de la convivencia por un tiempo que determina la más absoluta imposibilidad de la mujer de estar embarazada del excónyuge, al momento de declararse el divorcio.

Esta disposición sigue vigente no obstante uno de los requisitos para divorciarse es precisamente el cese efectivo de la convivencia por un tiempo al momento de declararse el divorcio. La norma genera una situación de discriminación de género, siendo sólo la mujer la que debe esperar los nueve meses para poder contraer nuevas nupcias, o bien tener que realizar los trámites para obtener la autorización judicial y asumir los costos relacionados.

Si Chile eliminara esta disposición del Código Civil y equiparara la legislación sobre el jefe del hogar o familia, recibiría una puntuación de 100 en el indicador Matrimonio. El 8 de marzo de 2020 el presidente de Chile, Sebastián Piñera, anunció la intención de empezar a trabajar en un proyecto de ley finalizado a eliminar del Código Civil el periodo de espera antes de segundas nupcias para las mujeres.

A nivel global:

- En 30 economías en el mundo las mujeres no pueden ser jefas del hogar o jefas de familia. Dos se encuentran en la región de Asia oriental y el Pacífico, 9 en Oriente Medio y África del Norte, 18 en África Subsahariana, y una, Chile, en América Latina y el Caribe.
- A nivel mundial, hay 72 economías donde una mujer no puede contraer segundas nupcias de la misma manera que un hombre. Esto incluye 9 economías en América Latina y el Caribe, pero solo 5 entre las economías de alto ingreso de la OCDE, incluido Chile. En 2012, se presentó, sin éxito, una propuesta de ley en Chile finalizada a eliminar esta disposición del Código Civil.
- Desde 1970, 21 economías han llevado a cabo reformas para permitir que las mujeres puedan contraer matrimonio de la misma manera que los hombres.

Buenas prácticas internacionales

Bolivia

- Bolivia eliminó el período de espera a través de la introducción de un nuevo Código Civil en 2014, declarando explícitamente que una vez disuelto el matrimonio, cada una de las partes puede sentirse libre de contraer otro. En lugar de introducir una disposición explícita como esta, otras economías han simplemente eliminado las disposiciones que contienen un período de espera antes del nuevo matrimonio de una mujer. En otras, tales disposiciones han sido declaradas inconstitucionales por la Corte Suprema.

Venezuela

- En Venezuela, la Corte Suprema determinó que un período de espera viola los principios constitucionales de igualdad y no discriminación. La Corte declaró que "la mujer no tiene ningún impedimento legal para la celebración de nuevas nupcias con posterioridad a la anulación o modificación del matrimonio anterior, en consecuencia, se declara la nulidad del artículo 57 del Código Civil".

Nicaragua

- El Código Civil de 1904 de Nicaragua, establecía que el esposo era el jefe del hogar, el representante de la familia y, en su ausencia, la esposa. Esta restricción estuvo vigente hasta la adopción de la Ley Núm. 870, Código de Familia, promulgada el 26 de agosto de 2014. El Código de Familia que actualmente regula el matrimonio, establece en sus artículos 55 y 262 que ambos cónyuges pueden ser jefes del hogar.

Portugal

- Los artículos 1671 y 1674 del Código Civil de Portugal establecen que "el matrimonio se basa en la igualdad de derechos y deberes de los cónyuges", y que "la dirección de la familia pertenece a ambos cónyuges, quienes deben acordar la orientación de la vida en común teniendo en cuenta el bienestar de la familia y los intereses mutuos."

Francia

- El artículo 213 del Código Civil de Francia dispone que "los cónyuges aseguran conjuntamente la dirección moral y material de la familia. Brindan educación a los niños y los preparan para su futuro."

Otras barreras al matrimonio de las mujeres

La equa división de las responsabilidades financieras en el matrimonio es también otro elemento que puede representar una desventaja para las mujeres. En Chile el Código Civil establece, a través de su artículo 134, que ambos cónyuges “deben proveer a las necesidades de la familia común, atendiendo a sus facultades económicas y al régimen de bienes que entre ellos medie.”

El Código Civil dispone que la edad legal para el matrimonio de hombres y mujeres, es decir la edad para contraer matrimonio libremente, sin consentimiento de terceros, es 18 años. Los artículos 107 y 109-112 establecen que con el consentimiento de los padres o del juez, el matrimonio es posible a partir de los 16 años. Si el matrimonio es contraído en violación de alguna de las disposiciones que regulan el matrimonio, este podrá ser declarado nulo según establecido por la Ley de Matrimonio Civil. Además, el Código Penal dispone sanciones para el oficial civil o ministro de culto que autoricen un matrimonio sin las formalidades requeridas por la ley.

Según la Convención sobre los derechos del niño, un individuo es considerado un niño hasta los 18 años de edad. La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, en su artículo 16(2) dispone que “no tendrán ningún efecto jurídico los esponsales y el matrimonio de niños”. Desde el punto de vista del derecho internacional el matrimonio de menores es una violación de los derechos humanos, cuyas consecuencias se traducen en mayores niveles de pobreza y violencia doméstica, menos oportunidades de recibir una educación y de avances profesionales, y repercusiones negativas en la salud de las niñas.

La Ley No. 20.066 de 2005 sobre violencia intrafamiliar no establece sanciones penales asociadas con este tipo de conductas, pero crea la opción para la víctima de solicitar una orden de protección contra su agresor. Además, la Ley No. 20.066 y la Ley No. 19.986 que crea los Tribunales de Familia establecen un procedimiento especializado para casos de violencia doméstica. Es considerada una buena práctica que la legislación nacional, además de las órdenes de protección, cuente con sanciones penales.

Los servicios para las víctimas de violencia, así como asignaciones presupuestarias son fundamentales para garantizar la implementación de la ley. Según un estudio realizado en 2017, Chile cuenta con asignaciones presupuestarias, protocolos para el personal médico y policial para el manejo de casos de violencia contra las mujeres, así como con líneas telefónicas, servicios de asesoría legal y casas refugio. El estudio destaca también la ausencia de estaciones de policía especializadas, así como un mandato que establezca por ley el entrenamiento de policías y de personal médico.



Parentalidad: 100/100

El indicador Parentalidad analiza las leyes y regulaciones que afectan la capacidad de las mujeres de permanecer en la fuerza laboral después de tener hijos, y cómo tener hijos puede afectar la división de las responsabilidades del cuidado de los hijos.

Chile recibe una puntuación de 100 en este indicador (Tabla 6). Actualmente, la ley establece 126 días de licencia de maternidad remunerada, 5 días de licencia de paternidad remunerada y 42 días de licencia parental compartida. Además, el gobierno paga el 100% de los beneficios de licencia por maternidad y prohíbe el despido de trabajadoras embarazadas. La legislación chilena está en línea con lo dispuesto por el Convenio sobre la protección de la maternidad de 2000 de la OIT, establece que toda mujer tiene derecho a 14 semanas de licencia de maternidad remunerada. Cabe resaltar que la licencia parental es otorgada solo a elección de la madre, y puede ser tomada como una licencia a tiempo completo por 12 semanas o como licencia a tiempo parcial por 18 semanas después del cumplimiento del periodo de licencia de maternidad. Estas políticas pueden tener el efecto de disuadir a los padres de tomar licencia parental y limitar la división de las responsabilidades del cuidado infantil.

La clave para diseñar políticas de licencia que no exacerbén la desigualdad de género puede estar en promover la licencia de paternidad. Muchas economías de alto ingreso de la OCDE han brindado incentivos para que los padres efectivamente tomen esta licencia. En julio de 2019, una nueva directiva de la Unión Europea sobre la conciliación entre la vida familiar y profesional para progenitores obligó a los Estados miembros de la UE a garantizar que los padres puedan tomar la licencia de paternidad remunerada durante al menos 10 días hábiles después del nacimiento de un hijo, independientemente de su estado civil o familiar. Como consecuencia de la aprobación de esta directiva, *Mujer, Empresa y el Derecho* prevé más reformas en el área de la licencia de paternidad pagada.

Tabla 6. La puntuación de Chile en Parentalidad

Preguntas	Respuesta	Puntuación
¿Tiene una mujer derecho a licencia de maternidad de por lo menos 14 semanas remuneradas?	Sí	1
- Duración de la licencia de maternidad remunerada <i>Código del Trabajo, Art. 195</i>		
- Licencia parental remunerada – Días compartidos <i>Código del Trabajo, Art. 197 bis.</i>	42	
- Licencia parental remunerada – Días para la madre <i>Código del Trabajo, Art. 197 bis.</i>	42	
¿El gobierno el que otorga el 100 % de las prestaciones de la licencia de maternidad? <i>Decreto Ley Núm. 150, Arts. 2 y 4; Decreto Ley Núm. 44, Art. 8</i>	Sí	1
¿Existe la licencia de paternidad remunerada?	Sí	1
- Duración de la licencia de paternidad remunerada <i>Código del Trabajo, Art. 195</i>	5	
- Licencia parental remunerada – Días para el padre <i>No se encontró ninguna regulación al respecto</i>	0	
¿Existe la licencia parental remunerada?	Sí	1
- Días compartidos <i>Código del Trabajo, Art. 197 bis.</i>		
- Días para la madre <i>Código del Trabajo, Art. 197 bis.</i>	42	
- Días para el padre <i>No se encontró ninguna regulación al respecto</i>	0	
¿El despido de trabajadoras embarazadas está prohibido? <i>Código del Trabajo, Arts. 174, 194 y 201</i>	Sí	1

A nivel global:

- Solo siete economías no cuentan con licencias remuneradas para las madres: los Estados Unidos, las Islas Marshall, los Estados Federados de Micronesia, Palau, Papua Nueva Guinea, Surinam y Tonga.


Empresariado: 75/100

El indicador Empresariado pone el enfoque en algunas de las limitaciones que las mujeres pueden enfrentar si deciden empezar su propio negocio. En esta área Chile tiene una puntuación de 75 sobre 100 (Tabla 7). En la legislación chilena no existe ninguna disposición que restrinja la capacidad de una mujer de firmar un contrato, registrar una empresa y abrir una cuenta bancaria. Sin embargo, el indicador pone en evidencia la ausencia de legislación finalizada a prohibir la discriminación por razones de género en el acceso al crédito.

Un estudio del Banco Mundial concluyó que las leyes que prohíben la discriminación basada en el género por parte de los acreedores y aquellas que permiten que las mujeres registren legalmente una empresa de la misma manera que los hombres están positivamente asociadas con un número más elevado de mujeres propietarias de empresas en 94 economías.

Además de eliminar las restricciones a la capacidad de las mujeres para iniciar su propio negocio, los países pueden protegerlas proactivamente de la discriminación para obtener crédito, que es un componente esencial para iniciar un negocio. Un ambiente institucional sólido es la clave para ampliar el acceso a la financiación de las empresas de propiedad de mujeres. Para funcionar, el ambiente institucional debe tener en cuenta las limitaciones que enfrentan las mujeres en el acceso al crédito, así como los efectos de la discriminación y el historial de crédito limitado de las mujeres en la comparación con los hombres. Tener un buen historial de crédito puede ayudar a las mujeres que no tienen bienes a construir un historial que sirva como garantía para los préstamos.

Tabla 7. La puntuación de Chile en Empresariado

Preguntas	Respuesta	Puntuación
¿Se prohíbe por ley a la discriminación por razones de género el acceso a un crédito bancario? <i>No se encontró ninguna regulación al respecto</i>	No	0
¿Puede una mujer firmar contratos de la misma manera que un hombre? <i>No se encontró ninguna restricción al respecto</i>	Sí	1
¿Puede una mujer registrar una empresa de la misma manera que un hombre? <i>No se encontró ninguna restricción al respecto</i>	Sí	1
¿Puede una mujer abrir una cuenta bancaria de la misma manera que un hombre? <i>No se encontró ninguna restricción al respecto</i>	Sí	1

A nivel global:

- La legislación que prohíbe la discriminación basada en el género en los servicios financieros existe en 75 de las 190 economías examinadas. Once de estas se encuentran en América Latina y el Caribe, y 26 son economías de alto ingreso de la OCDE.
- Estados Unidos fue precursor en materia de no discriminación en el acceso al crédito, con la aprobación de la Ley de Igualdad de Oportunidades Crediticias de 1974, gracias a los esfuerzos de una congresista que incluyó los términos sexo y estado civil en la legislación, y expuso a los miembros masculinos del comité que inicialmente “omitieron” incluir estos entre las categorías protegidas. La ley prohíbe específicamente la discriminación basada en el sexo y estado civil en todos los aspectos de una transacción crediticia.
- Las protecciones para las mujeres contra la discriminación en el acceso al crédito se encuentran en diferentes tipos de leyes, bajo la forma de disposiciones que prohíben la discriminación por motivos de género y/o estado civil en el acceso a bienes y servicios. Tales artículos se pueden encontrar en una variedad de leyes que van desde las leyes sobre no discriminación e igualdad de género, a las leyes sobre crédito o de protección al consumidor. Además, vale la pena tener en cuenta el lenguaje utilizado por los estados miembros de la Unión Europea al incorporar la Directiva de la UE 2004/113 sobre igualdad de acceso a bienes y servicios en sus legislaciones nacionales.

Buenas prácticas internacionales

El Salvador

- En El Salvador, la Ley de Protección al Consumidor de 2005 en su artículo 18(e) establece que "queda prohibido a todo proveedor [...] discriminar al consumidor por motivos de discapacidad, sexo, raza, religión, edad, condición económica, social o política". En América Latina y el Caribe, Bolivia, República Dominicana, Paraguay y Perú han incorporado estas disposiciones en sus leyes de protección al consumidor. Mientras que México y España las han adoptado en sus leyes de igualdad entre hombres y mujeres.

Finlandia

- En Finlandia, la Ley de igualdad entre hombres y mujeres, en la sección 8, dispone que la acción afirmativa no debe constituir una discriminación. "La provisión de bienes y servicios exclusiva o principalmente dirigida a representantes de un género se permite, sin embargo, si está justificada para lograr un objetivo legítimo y este objetivo busca ser logrado por medios apropiados y necesarios."



Activos: 60/100

El indicador Activos mide si hombres y mujeres tienen los mismos derechos sucesorios, si hombres y mujeres casados tienen los mismos derechos de propiedad sobre bienes inmuebles, y si los cónyuges tienen los mismos derechos de administrar los bienes matrimoniales. Este indicador también analiza si al momento del divorcio la ley toma en cuenta las contribuciones no monetarias, ósea si dispone la asignación de una cantidad de dinero para la mujer por el trabajo no remunerado realizado durante el matrimonio.

Bajo este indicador, Chile tiene una puntuación de 60 sobre 100 (Tabla 8). Si bien la legislación otorga los mismos derechos sucesorios a hijos e hijas, y a los esposos y las esposas sobrevivientes, y reconozca las contribuciones no monetarias al matrimonio, existen todavía diferencias entre los cónyuges en la administración de los bienes matrimoniales.

Los artículos 135, y 1749 y siguientes del Código Civil establecen el marco legal que disciplina la administración de los bienes conyugales bajo el régimen matrimonial de la sociedad conyugal, que en Chile es el régimen matrimonial predeterminado. El artículo 135 del Código Civil establece que “por el hecho del matrimonio se contrae sociedad de bienes entre los cónyuges, y toma el marido la administración de los de la mujer [...]” El artículo 1749 del Código Civil establece que “el marido es jefe de la sociedad conyugal, y como tal administra los bienes sociales y los de su mujer.” El mismo artículo establece también una serie de excepciones, por ejemplo “el marido no podrá enajenar o gravar voluntariamente ni prometer enajenar o gravar los bienes raíces sociales ni los derechos hereditarios de la mujer, sin autorización de ésta”, y hace una lista de los casos en los cuales es necesario el consentimiento de la esposa. El artículo 1752 del Código Civil establece que “la mujer por sí sola no tiene derecho alguno sobre los bienes sociales durante la sociedad, salvo en algunos casos”. No obstante, la existencia de excepciones, este tipo de marco legal es considerado desigual, porque establece que en general la administración de la sociedad conyugal está en las manos del marido, salvo algunas excepciones.

Tabla 8. La puntuación de Chile en Activos

Preguntas	Respuesta	Puntuación
¿Tienen hombres y mujeres los mismos derechos de propiedad sobre los bienes inmuebles? <i>Código Civil, Arts. 135, 1749 y 1750</i>	No	0
¿Tienen los hijos y las hijas los mismos derechos a heredar los bienes de sus padres? <i>Código Civil, Arts. 982, 983 y 988</i>	Sí	1
¿Tienen las esposas y los esposos sobrevivientes los mismos derechos de heredar los bienes? <i>Código Civil, Arts. 983 y 989</i>	Sí	1
¿La ley otorga a los cónyuges las mismas facultades administrativas respecto de los bienes durante el matrimonio? <i>Código Civil, Arts. 135, y 1749-1754</i>	No	0
¿La ley prevé la valoración de las contribuciones no monetarias? <i>Código Civil, Art. 135</i>	Sí	1

Los regímenes matrimoniales más conocidos son la separación de bienes, la comunidad total y parcial y la comunidad diferida de bienes. Los regímenes que más protegen a las mujeres son los de comunidad de bienes. Esto porque las mujeres tradicionalmente son las que tienen menos acceso a la propiedad. Por lo cual el matrimonio puede ser una manera de poder tener una cierta seguridad financiera en los sistemas donde el régimen predeterminado es el de la comunidad de bienes.

Otros elementos que favorecen sus derechos a la propiedad son el derecho a administrar la propiedad y el requerimiento del consentimiento del cónyuge para algunas transacciones – generalmente este tipo de disposiciones otorgan estos derechos de manera igual a ambos cónyuges.

El acceso a la propiedad a través de estos medios puede aumentar la seguridad financiera de las mujeres y proporcionarles las garantías necesarias para iniciar un negocio.

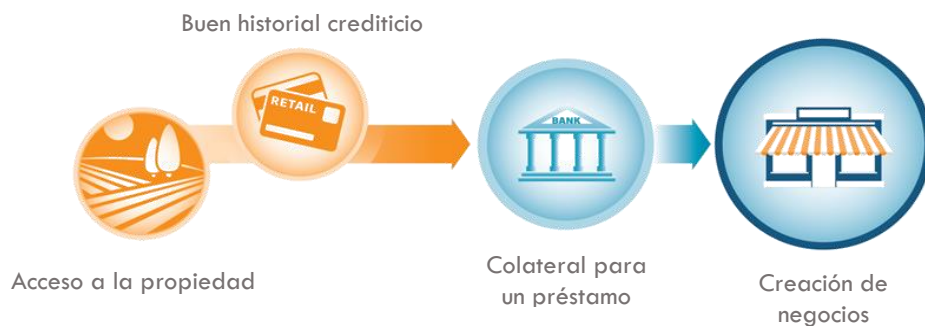
¿Qué es un régimen matrimonial?

Los regímenes de propiedad conyugal predeterminados rigen la relación de propiedad de cada pareja casada a menos que opten por una alternativa, y define cómo cada cónyuge puede usar, comprar o vender propiedades. La estructura de los regímenes de propiedad matrimonial podría ayudar a explicar las brechas de género en el acceso a los resultados de capital para las mujeres. En las economías cubiertas por Mujeres, Empresas y la Ley, existen cuatro regímenes comunes de propiedad conyugal:

- **Separación de bienes:** todos los bienes adquiridos por los cónyuges antes de casarse, así como todos los bienes adquiridos durante el matrimonio, siguen siendo bienes separados. Cada cónyuge tiene el control exclusivo de sus activos bajo este régimen.
- **Comunidad parcial de propiedad:** los activos adquiridos antes del matrimonio se consideran propiedad del adquirente. Los bienes e ingresos adquiridos por cualquiera de los cónyuges durante el matrimonio, además de la herencia o los obsequios a un cónyuge, se consideran propiedad conjunta. En el momento de la disolución, cada cónyuge conserva la propiedad de sus activos. Los activos considerados parte de la comunidad se dividen en partes iguales.
- **Comunidad de propiedad completa:** todos los activos e ingresos aportados al matrimonio, así como los adquiridos durante el mismo, además de la herencia o los obsequios a un cónyuge, se consideran propiedad conjunta. Un régimen comunitario completo reconoce implícitamente las contribuciones no monetarias al matrimonio y otorga a los cónyuges derechos conjuntos a la propiedad.
- **Comunidad de propiedad parcial o total diferida:** toda la propiedad adquirida antes y durante el matrimonio sigue siendo propiedad del adquirente y cada cónyuge tiene el control exclusivo de sus activos productivos durante el matrimonio. En la disolución, los activos se dividen en partes iguales.

Un estudio realizado por el Banco Mundial, utilizando datos de aproximadamente 60,000 empresas en 94 economías encontró que existe una correlación entre los derechos de propiedad desiguales para hombres y mujeres, y la capacidad de las mujeres de ser propietarias de empresas. Este análisis es importante porque las correlaciones encontradas son significativas, al 10% en el caso de derechos de propiedad desiguales. Lo cual indica que efectivamente limitaciones legales en estas áreas tienen un impacto en el empoderamiento económico de las mujeres (Gráfico 7).

Gráfico 7. Hay una correlación entre los derechos de propiedad y el empresariado



A nivel global:

- 9 de 190 países en el mundo asignan por ley al marido la administración de los bienes matrimoniales: Cameroun; Chad; Chile; Congo, Rep. Dem.; Congo, Rep.; Filipinas; Gabon; Guinea-Bissau; Guinea Ecuatorial.
- En 19 de 190 países en el mundo las mujeres casadas no tienen los mismos derechos que los hombres casados sobre los bienes inmuebles: Cameroun; Chad; Chile; Congo, Rep. Dem.; Congo, Rep.; Filipinas; Gabon; Guinea-Bissau; Guinea Ecuatorial; Haití; Islas Marshall; Kiribati; Mauritania; Micronesia; Níger; Palau; Sudan de Sur; Tonga; Vanuatu.

Buenas prácticas internacionales

México

• Los artículos 183, 189(VII) y 194 del Código Civil Federal de México establece que “la sociedad conyugal nace al celebrarse el matrimonio o durante él. Puede comprender no sólo los bienes de que sean dueños los esposos al formarla, sino también los bienes futuros que adquieran los consortes”. Además, el Código Civil dispone que “el dominio de los bienes comunes reside en ambos cónyuges mientras subsista la sociedad conyugal. La administración quedará a cargo de quien los cónyuges hubiesen designado en las capitulaciones matrimoniales, estipulación que podrá ser libremente modificada, sin necesidad de expresión de causa, y en caso de desacuerdo, el Juez de lo Familiar resolverá lo conducente.”

Suiza

• El Código Civil Suizo en el artículo 201 dispone que “dentro de los límites de la ley, cada cónyuge administra y recibe los beneficios de su propiedad individual y tiene poder de disposición sobre ella.” Además, agrega que “si un activo pertenece a ambos cónyuges, ninguno de los cónyuges podrá disponer de su parte sin el consentimiento del otro, a menos que exista acuerdo contrario.”

Ambos ejemplos representan buenas prácticas. Las disposiciones usan la palabra cónyuge, otorgando a los dos la administración de los bienes matrimoniales y dejándolos sujetos a las mismas limitaciones. Por ejemplo, ambos necesitan el consentimiento del otro cónyuge para realizar ciertas transacciones.



Jubilación: 75/100

El indicador Jubilación evalúa si las edades de jubilación obligatorias, con beneficios de pensión completa y parcial, son iguales para hombres y mujeres. Asimismo, analiza si se tienen en cuenta los períodos de ausencia por cuidado infantil para la pensión por jubilación.

En este indicador Chile tiene una puntuación de 75 sobre 100 (Tabla 9). La legislación chilena no establece una edad de jubilación obligatoria y tampoco establece una pensión parcial. Bajo la metodología de Mujer, Empresa y el Derecho a la ausencia de legislación corresponde una respuesta positiva. Los artículos 74-76 de la Ley Núm. 20255, establecen que durante los períodos de ausencia por licencia de maternidad u otros tipos de licencias por cuidado infantil, las contribuciones son tomadas en cuenta para el cálculo de la pensión.

El artículo 3 del Decreto Ley Núm. 3500, establece que “tendrán derecho a pensión de vejez los afiliados que hayan cumplido sesenta y cinco años de edad si son hombres, y sesenta años de edad si son mujeres.” Esto significa que la edad de jubilación para adquirir una pensión completa es desigual para hombres y mujeres.

La investigación ha demostrado que las diferencias en la vida laboral de las mujeres en relación con los hombres pueden generar resultados económicos desiguales en la jubilación. Factores como la menor participación de las mujeres en el mercado laboral, los reducidos ingresos promedio de las mujeres en comparación con los de los hombres, las mayores probabilidades para las mujeres de llevar a cabo trabajos a tiempo parcial y en el sector informal son determinantes en la acumulación de pensiones más bajas para las mujeres. Además, las mujeres viven más que los hombres, lo cual implica la necesidad que el monto de sus pensiones sea más elevado.

Tabla 9. La puntuación de Chile en Jubilación

Preguntas	Respuesta	Puntuación
¿La edad de jubilación para adquirir una pensión completa es igual para mujeres y hombres?	No	0
- Edad (mujeres) <i>Decreto Ley Núm. 3500, Art. 3</i>	60	
- Edad (hombres) <i>Decreto Ley Núm. 3500, Art. 3</i>	65	
¿La edad de jubilación para adquirir una pensión parcial es igual para mujeres y hombres?	Sí	1
- Edad (mujeres) <i>No se encontró ninguna regulación al respecto</i>		
- Edad (hombres) <i>No se encontró ninguna regulación al respecto</i>	N/A	
¿La edad de jubilación obligatoria es igual para mujeres y hombres?	Sí	1
- Edad (mujeres) <i>No se encontró ninguna regulación al respecto</i>		
- Edad (hombres) <i>No se encontró ninguna regulación al respecto</i>	N/A	
¿Se tienen en cuenta los períodos de ausencia por cuidado infantil para la pensión por jubilación? <i>Ley Núm. 20255, Arts. 74-76</i>	Sí	1

A nivel global:

- Actualmente en 124 economías hombres y mujeres tienen por ley derecho a recibir los beneficios de jubilación a la misma edad. Con el pasar de los años las economías están igualando las edades. El último país en reformar fue Italia en 2019.

Buenas prácticas internacionales

Italia

- En 2019 Italia equiparó las edades de jubilación con beneficios de pensión completos para hombres y mujeres. El artículo 24(9) de la Ley No. 214 establece que para los trabajadores y trabajadoras se debe de garantizar “una edad mínima de acceso al tratamiento de pensión no inferior a 67 años para los sujetos que, en posesión de los requisitos antes mencionados, adquieren el derecho a la jubilación a partir del año 2021.”

Uruguay

- Uruguay incrementó gradualmente la edad de jubilación para las mujeres a partir de 1997, hasta igualarlas en 2003. La Ley No. 16.713, artículo 67, dispone que “para configurar causal de jubilación común, se requiere [...] el cumplimiento, de una edad mínima, de acuerdo al siguiente detalle: 1) Para el hombre, el cumplimiento de sesenta años de edad. 2) Para la mujer, el cumplimiento de una edad mínima de: a) Cincuenta y seis años a partir del 1° de enero de 1997. b) Cincuenta y siete años a partir del 1° de enero de 1998. c) Cincuenta y ocho años a partir del 1° de enero del 2000. d) Cincuenta y nueve años a partir del 1° de enero del 2001. A partir del 1° de enero del año 2003 la edad mínima de jubilación de la mujer, por la causal común, será de sesenta años.”

Reformas recientes

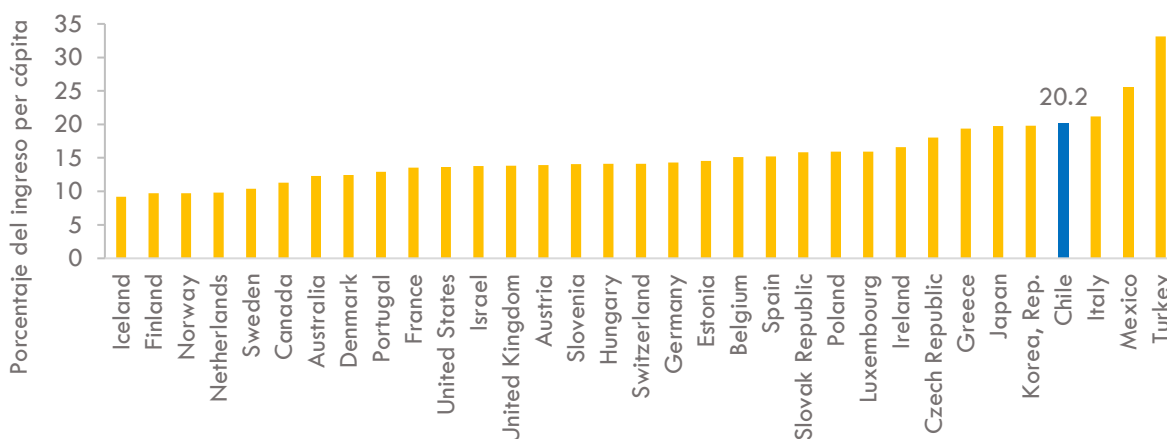
Desde 2017, no se han registrado reformas en los temas analizados por el índice de Mujer, Empresa y el Derecho en los últimos tres años. Cabe resaltar que en 2019 Chile introdujo por primera vez disposiciones relativas al acoso sexual en espacios públicos, a través de la Ley No. 21.153 la cual modifica el Código Penal tipificando el delito de acoso sexual en dichas circunstancias.

El 8 de marzo de 2020, el presidente de Chile, Sebastian Piñera, anunció la intención de dar prioridad a dos reformas urgentes: la abrogación del periodo de espera de 270 días para las segundas nupcias de las mujeres y la reforma al régimen marital actual.

Conclusiones

La igualdad legal de género tiene un impacto no solo en las mujeres mismas, sino también en sus familias, comunidades y economías. A nivel mundial, los países están perdiendo \$ 160 billones a causa de las diferencias en los ingresos de mujeres y hombres (Banco Mundial 2018). El crecimiento global podría beneficiar de más de 28 billones de dólares al promover la igualdad de las mujeres.

Gráfico 8. Chile está perdiendo ingresos debido a la brecha de participación laboral



En Chile, si las mujeres participaran en el mercado de trabajo en la misma proporción que los hombres, esto significaría un aumento del 20 por ciento en la producción per cápita (Cuberes y Teignier 2016) (Gráfico 8). Esto se debe a que las mujeres pueden ser mucho más productivas en el mercado laboral que en sus hogares. El hecho de que esta fuerza laboral permanezca en casa no solo reduce la generación de ingreso de los hogares, sino también reduce la productividad y el crecimiento en el país en su conjunto. Es por esto que reducir la brecha de género en la participación en la fuerza laboral, que corresponde a más del 30% en América Latina y el Caribe, podría llevar a un aumento del PIB de \$ 2.6 billones de dólares adicionales para 2025.

Un mejor desempeño en las áreas medidas por el índice *Mujer, Empresa y el Derecho* está asociado con la presencia de más mujeres en la fuerza laboral, mayores ingresos y mejores resultados de desarrollo. Las políticas descritas en este documento permitirán a Chile fomentar la participación de las mujeres en la economía y cerrar la brecha con las economías líderes en estos temas. A través de la participación plena e igualitaria de mujeres y hombres, Chile puede alcanzar su potencial económico.

Anexo 1: Datos para Chile

	PREGUNTA	RESPUESTA	BASE LEGAL
Movilidad	¿Puede una mujer elegir dónde vivir de la misma manera que un hombre?	Sí	No se encontró ninguna restricción al respecto
	¿Puede una mujer viajar fuera de su hogar de la misma manera que un hombre?	Sí	No se encontró ninguna restricción al respecto
	¿Puede una mujer solicitar su pasaporte de la misma manera que un hombre?	Sí	Decreto No.1010 Reglamento de Pasaportes Ordinarios y de Documentos de Viaje y Títulos de Viaje para Extranjeros, Arts. 1, 2 y 3; Procedimiento de solicitud de pasaportes
Trabajo	¿Puede una mujer viajar fuera del país de la misma manera que un hombre?	Sí	No se encontró ninguna restricción al respecto
	¿Puede una mujer conseguir un trabajo de la misma manera que un hombre?	Sí	Código Civil, Art. 150;
	¿Incluye la ley un mandato que prohíba la discriminación en el trabajo por razón de género?	Sí	Código de Trabajo, Art. 2
	¿Existe legislación sobre acoso sexual en el trabajo?	Sí	Ley 20005 Tipifica y Sanciona el Acoso Sexual, Art. 1; Código del Trabajo, Arts. 2 y 211-A - 211-E
Remuneración	¿Existen sanciones penales o recursos civiles para los casos de acoso sexual en el trabajo?	No	<i>Penal:</i> No se encontró ninguna regulación al respecto <i>Civil:</i> No se encontró ninguna regulación al respecto
	¿Incluye la ley un mandato que garantice la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor?	No	No se encontró ninguna regulación al respecto
	¿Puede la mujer trabajar en el horario nocturno de la misma manera que los hombres?	Sí	No se encontró ninguna restricción al respecto
	¿Puede la mujer trabajar en empleos considerados peligrosos de la misma manera que los hombres?	Sí	Empleos peligrosos: No se encontró ninguna restricción al respecto Empleos arduos: No se encontró ninguna restricción al respecto Empleos moralmente inapropiados: No se encontró ninguna restricción al respecto
Matrimonio	¿Puede la mujer trabajar en las mismas industrias que los hombres?	Sí	Minería: No se encontró ninguna restricción al respecto Construcción: No se encontró ninguna restricción al respecto Industrias: No se encontró ninguna restricción al respecto Agricultura: No se encontró ninguna restricción al respecto Energía: No se encontró ninguna restricción al respecto Agua: No se encontró ninguna restricción al respecto Transporte: No se encontró ninguna restricción al respecto Otro: No se encontró ninguna restricción al respecto
	¿No existe ningún mandato que obligue a la mujer casada a obedecer a su marido?	Sí	No se encontró ninguna regulación al respecto
	¿Puede una mujer ser cabeza de familia de la misma manera que un hombre?	No	Código Civil, Art. 1749
	¿Existen leyes específicas en materia de violencia doméstica?	Sí	Ley 20066 de Violencia Intrafamiliar
Parentalidad	¿Puede una mujer obtener una sentencia de divorcio de la misma manera que un hombre?	Sí	No se encontró ninguna restricción al respecto
	¿Tiene una mujer el mismo derecho de volver a contraer matrimonio que un hombre?	No	Código Civil, Art. 128
	¿Tiene una mujer derecho a licencia de maternidad de por lo menos 14 semanas remuneradas?	Sí	Código del Trabajo, Art. 195
	¿Es el gobierno el que otorga el 100 % de las prestaciones de la licencia de maternidad?	Sí	Decreto Ley Núm. 150, Arts. 2 y 4; Decreto Ley Núm. 44, Art. 8
Empresariado	¿Existe la licencia de paternidad remunerada?	Sí	Código del Trabajo, Art. 195
	¿Existe la licencia parental remunerada?	Sí	Código del Trabajo, Art. 197 bis.
	¿El despido de trabajadoras embarazadas está prohibido?	Sí	Código del Trabajo, Arts. 174, 194 y 201
	¿Se prohíbe por ley a la discriminación por razones de género el acceso a un crédito bancario?	No	No se encontró ninguna regulación al respecto
Activos	¿Puede una mujer firmar contratos de la misma manera que un hombre?	Sí	No se encontró ninguna restricción al respecto
	¿Puede una mujer registrar una empresa de la misma manera que un hombre?	Sí	No se encontró ninguna restricción al respecto
	¿Puede una mujer abrir una cuenta bancaria de la misma manera que un hombre?	Sí	No se encontró ninguna restricción al respecto
	¿Tienen hombres y mujeres los mismos derechos de propiedad sobre los bienes inmuebles?	No	Código Civil, Arts. 135, 1749 y 1750
Jubilación	¿Tienen los hijos y las hijas los mismos derechos a heredar los bienes de sus padres?	Sí	Código Civil, Arts. 982, 983 y 988
	¿Tienen las esposas y los esposos sobrevivientes los mismos derechos de heredar los bienes?	Sí	Código Civil, Arts. 983 y 989
	¿La ley otorga a los cónyuges las mismas facultades administrativas respecto de los bienes durante el matrimonio?	No	Código Civil, Arts. 135, y 1749-1754
	¿La ley prevé la valoración de las contribuciones no monetarias?	Sí	Código Civil, Art. 135
Jubilación	¿La edad de jubilación para adquirir una pensión completa es igual para mujeres y hombres?	No	Mujeres: Decreto Ley Núm. 3500, Art. 3 Hombres: Decreto Ley Núm. 3500, Art. 3
	¿La edad de jubilación para adquirir una pensión parcial es igual para mujeres y hombres?	Sí	Mujeres: No se encontró ninguna regulación al respecto Hombres: No se encontró ninguna regulación al respecto
	¿La edad de jubilación obligatoria es igual para mujeres y hombres?	Sí	Mujeres: No se encontró ninguna regulación al respecto Hombres: No se encontró ninguna regulación al respecto
	¿Se tienen en cuenta los períodos de ausencia por cuidado infantil para la pensión por jubilación?	Sí	Ley Núm. 20255, Arts. 74-76