



# Asamblea General

Distr. general  
9 de junio de 2015

Español solamente

---

## Consejo de Derechos Humanos

29º período de sesiones

Tema 3 de la agenda

**Promoción y protección de todos los derechos humanos,  
civiles, políticos, económicos, sociales y culturales,  
incluido el derecho al desarrollo**

### **Informe del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de la discriminación contra la mujer en la legislación y en la práctica**

**Adición**

**Comentarios del Estado relativos al informe sobre la visita del Grupo  
de Trabajo a Chile del 1 al 9 de septiembre de 2014\***

---

\* El documento integral se reproduce tal como fue redactado en la lengua original.

GE.15-09229 (S)



\* 1 5 0 9 2 2 9 \*

Se ruega reciclar



## Comentarios al Informe relativo a la Misión a Chile del Grupo de Trabajo sobre la Cuestión de la Discriminación contra la Mujer en la Legislación y en la Práctica

La presente minuta comprende los comentarios del Estado de Chile al documento borrador del Informe del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de la Discriminación contra la Mujer en la Legislación y en la Práctica (en adelante Grupo de Trabajo), relativo a la Misión realizada en Chile entre el 01 al 09 de septiembre de 2014.

El documento ha sido elaborado por la Dirección de Derechos Humanos del Ministerio de Relaciones Exteriores, en base a las sugerencias y/o comentarios efectuados por la Excelentísima Corte Suprema (Dirección de Estudios), el Ministerio del Interior y Seguridad Pública, el Ministerio de Desarrollo Social y el Servicio Nacional de la Mujer.

Los comentarios sustantivos complementan las observaciones preliminares sobre errores factuales o de derecho detectados en el documento, los cuales fueron informados con antelación. Los actuales comentarios se refieren a los siguientes párrafos del informe:

**Párrafo 10.** En relación a la Ley N° 20.609 el documento señala que: “... *esta ley (N° 20.609 que establece medidas contra la discriminación) no contiene una amplia definición de la discriminación contra la mujer, directa e indirecta, ni acciones afirmativas y reparación a las víctimas, en conformidad con el artículo 1° y 2(a) de la CEDAW, así como un principio de igualdad entre hombres y mujeres*”.

En este punto es necesario efectuar ciertas precisiones. En primer lugar debe hacerse presente que el principio de igualdad entre hombres y mujeres se encuentra establecido en la Constitución Política de la República de Chile en su artículo 19 numeral segundo. Por su parte, la ley citada, contempla una definición de discriminación arbitraria, la cual comprende toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, incluyendo las categorías de raza o etnia, nacionalidad, situación socioeconómica, idioma, ideología u opinión política, religión o creencia, sindicación o participación en organizaciones gremiales o falta de ellas, sexo, orientación sexual, identidad de género, estado civil, edad, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad. En consecuencia, al no ser una ley especial para la discriminación contra las mujeres, no contiene una definición específica de las formas de discriminación que les afectan.

Además, la citada ley consagra una acción de no discriminación arbitraria que tiene por objeto precisamente dejar sin efecto o disponer la no reiteración de un acto discriminatorio, o bien, ordenar la realización de un acto omitido por razones discriminatorias. En razón de lo anteriormente expuesto, dado que la ley está orientada a la solución de casos particulares de discriminación a través de la vía judicial, el establecimiento de acciones afirmativas queda fuera del objeto y propósito de la ley. Sin perjuicio de ello, la Ley N° 20.820 que crea el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género contempla en su artículo 4°, la facultad del Ministerio de proponer medidas afirmativas de carácter temporal.

**Párrafo 14.** En materia de administración de la sociedad conyugal el informe ha observado con preocupación que el régimen general y supletorio regulado por el Código Civil resulta discriminatorio contra las mujeres, debido a que el marido administra como jefe los bienes sociales y los propios de la mujer.

A modo de complementar la información entregada, es necesario precisar que dentro del concepto de bienes propios de la mujer, no se incluyen aquellos que obtiene con el producto de su trabajo independiente del marido, respecto de los cuales sí tiene facultad de administrar y disponer libremente en virtud del artículo 150 del Código Civil.

**Párrafo 16.** En lo relativo a la situación de las mujeres en la fuerza laboral, el informe señala: *“El Grupo de Trabajo destaca por otra parte que la Ley de Igualdad Salarial no incluye una provisión relativa a igual salario por trabajo de igual valor, aun cuando el Estado está bajo esta obligación según los convenios de la OIT y la CEDAW.”*

Respecto a la igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres, se tramita en la actualidad ante el Congreso Nacional un proyecto de ley (Boletín N° 9-2014) sobre discriminación e igualdad de remuneraciones que pretende corregir las deficiencias de la Ley N° 20.348 (sobre Igualdad Salarial), adecuándola al lenguaje de la Organización Internacional del Trabajo. Uno de los objetivos de esta reforma es establecer en forma expresa que el procedimiento de tutela es aplicable respecto del derecho fundamental a la no discriminación consagrado en la Constitución Política. Respecto a este proyecto de ley, el Pleno de la Corte Suprema ha informado al Congreso Nacional “que debe entenderse que las discriminaciones salariales por razón de género a que se refiere el artículo 62 bis, se encuentran actualmente comprendidas entre aquellas que son susceptibles de tutela laboral” (Informe Proyecto de Ley 9-2014, junio de 2014). En el citado informe además sugiere evaluar si dicha modificación podría ir acompañada de otras que hagan aquella normativa más eficaz, como incorporar una norma que especifique la manera en que el juez corregirá la diferencia salarial detectada.

**Párrafo 21.** El proyecto de ley presentado en enero de 2015 contempla la despenalización de la interrupción voluntaria del embarazo en tres causales: (i) peligro de la vida de la mujer embarazada; (ii) embrión o feto que padezca una alteración estructural congénita o genética incompatible con la vida extrauterina; y (iii) embarazo producto de una violación. El proyecto introduce modificaciones en el Código Sanitario (para regular las causales de aborto permitidas y los procedimientos en el ámbito de la salud), en el Código Penal (para despenalizar el aborto en los casos regulados en el Código Sanitario) y en el Código Procesal Penal (para privilegiar el deber de confidencialidad médica en los casos de aborto).

**Párrafo 22.** En el informe se señala que *“...aparecen lagunas en cuanto a la tipificación del acoso sexual que se considera como delito sólo en el ámbito laboral (Artículo 2 del Código del Trabajo) o en contra de menores (Ley N° 20.526), pero no en otros ámbitos o circunstancias.”*

En Chile la tipificación del acoso sexual regulada en el contexto laboral no corresponde a un tipo penal. Sin embargo, en la actualidad se encuentra en estudio una modificación legal destinada a incorporar el concepto de acoso sexual al ámbito de la educación, entre otros. Además, en esta materia existe un proyecto de ley en tramitación ingresado con fecha 17 de marzo de 2015, que modifica el Código Penal con el objeto de tipificar el acoso sexual callejero (Boletín N° 9936-07/Moción).

**Párrafo 26.** En relación al marco institucional existente a nivel nacional para la igualdad y los derechos humanos de las mujeres, en el documento se señala que: *“El Gobierno ha propuesto fortalecer el marco institucional para la igualdad de género mediante la reciente creación del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, el cual reemplazó al Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM).”* En este punto es importante precisar que la creación del Ministerio no reemplazará al Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM), el que seguirá trabajando en forma complementaria bajo el nombre de Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género. Este servicio ejecutará las políticas, planes y programas que le encomiende el Ministerio.

Asimismo, en el informe se señala que *“El Grupo de Trabajo lamenta que la Ley (N° 20.820) no mencione de forma explícita a los grupos vulnerables de mujeres.”* La Ley N° 20.820 reconoce la diversidad de mujeres de manera explícita en el artículo 3.b al establecer que *“Las propuestas de iniciativas legales, reglamentarias y administrativas que*

formule el Ministerio deberán tener pertinencia cultural y reconocer la diversidad de las mujeres.” Esta redacción, sin nombrar expresamente a grupos vulnerables de mujeres, obedece precisamente al deseo de no excluir a los grupos de mujeres que no resulten nombradas. De este modo, a fin de no acotar el universo de diversidades a ser protegidas por la ley, ésta privilegia la enunciación de principios rectores orientados a la igualdad y no discriminación de todas las mujeres, con consideración de la diversidad entre ellas.

En su parte final del párrafo se señala que: *“La promesa de equidad no es suficiente para garantizar el derecho a la igualdad y a vivir una vida libre de discriminaciones de todo tipo.”* En este punto, se debe hacer presente que el principio de igualdad entre hombres y mujeres y la eliminación de la discriminación contra las mujeres están presentes en toda la Ley y, en particular, forman parte de la definición, naturaleza, objeto, funciones y atribuciones del Ministerio (artículos 1°, 2°, 3° y 4° Ley N° 20.820).

**Párrafo 33.** El informe señala que *“...el INDH solo pueda emprender acciones legales ante los tribunales en casos de genocidio, crímenes de lesa humanidad, tortura, desaparición forzada o tráfico de personas. No se le permite presentar amicus ante los tribunales.”* Respecto a este último punto, conforme a lo informado por el Ministerio del Interior y Seguridad Pública, el INDH puede presentar *amicus curiae* ante tribunales, y en efecto, así lo hecho.

**Párrafo 35.** En relación a la información recibida por el Grupo de Trabajo en cuanto a la existencia de una *“considerable sobrecarga de trabajo de los tribunales, en particular los tribunales de familia que ocasionan retrasos en la tramitación de causas y de solicitudes de protección cautelar ante actos de violencia inminente”*, es necesario efectuar las siguientes precisiones:

Conforme informara la Corte Suprema en su Cuenta Pública 2015, durante el año 2014 ingresaron N° 84.864 causas de violencia intrafamiliar a los Tribunales de Familia, lo que representa un 12,40% de los ingresos totales de dicha judicatura y constituye la tercera materia más conocida por estos tribunales. Solo durante el transcurso del presente año se ha contabilizado un ingreso de N° 28.335 causas de violencia intrafamiliar a los Tribunales de Familia. En cuanto a los términos de dichas causas, durante 2014 y 2015, un total de N° 110.715 causas han sido terminadas, de las cuales N° 52.055 con sentencia definitiva. El promedio de duración de la tramitación de una causa de violencia intrafamiliar es de 38,74 días durante los dos últimos años. En caso de terminar por sentencia definitiva, el promedio asciende a 72,07 días. Estos promedios no consideran aquellas causas que terminan por abandono de procedimiento.

En la actualidad, de las N° 9.243 causas de violencia intrafamiliar en actual tramitación ante los Tribunales de Familia, un 78,1% fueron iniciadas durante 2015. Por tanto, sólo el 21% corresponden a causas iniciadas entre 2011 y 2014, cifra que disminuye a un 3,3% al excluir aquellas iniciadas durante 2014.

En cuanto a los *“retrasos en solicitudes de protección cautelar ante actos de violencia inminente”* se deben precisar la existencia de diversas medidas para garantizar la oportuna protección a las víctimas de violencia intrafamiliar. Con el objeto de ilustrar el trabajo que se efectúa en la materia, el Centro de Medidas Cautelares de la Región Metropolitana, organismo bajo la dependencia de los Tribunales de Familia, tiene entre otras funciones, el adoptar las medidas de protección que sean necesarias para evitar y/o hacer cesar actos de violencia intrafamiliar con el fin de proteger a las víctimas. Este Centro asesora individual o colectivamente a los jueces en el análisis y mejor comprensión de los asuntos sometidos a su conocimiento, como por ejemplo, evaluar la situación de riesgo que hace procedente la adopción de las medidas de protección o cautelares que correspondan, aún con el sólo mérito de la denuncia y de acuerdo a lo señalado por el artículo 7 de la Ley N° 20.066 “de violencia intrafamiliar”, contando con diversos Protocolos de Intervención.

Este Centro tiene una importante carga de trabajo, ingresando durante el último trimestre del presente año (febrero, marzo y abril de 2015) N° 5.674 solicitudes, correspondiendo un 54% a solicitudes de adopción de medidas precautorias frente a casos de violencia intrafamiliar. Durante el último año, el centro ha decretado N° 8.999 medidas cautelares, con un promedio para su adopción de 0,68 días durante los últimos tres meses (desde que es asignada a un funcionario, hasta que la resolución es firmada por el juez). Finalmente, considerando las medidas cautelares adoptadas durante los últimos dos años, en un 56,7% de las causas sobre Violencia intrafamiliar tramitadas ante los tribunales de Familia se ha decretado una medida cautelar.

**Párrafo 36.** En relación a la apreciación de que *“El Grupo de Trabajo fue informado que los tribunales por lo general no demuestran una sensibilidad al género.”* se deben efectuar ciertos alcances. El Poder Judicial chileno participa en diversas instancias internacionales orientadas a sensibilizar y capacitar a sus funcionarios en la aplicación del principio de igualdad de género, así como de cooperación internacional entre poderes judiciales. De esta manera, Juezas y Ministras de Corte de Apelaciones y de Corte Suprema han participado regularmente en los “Encuentros de Magistradas de Iberoamérica: por una justicia de género”, habiéndose realizado el último de ellos en nuestro país (2014).

En materia de capacitación, se destaca: la "Reunión latinoamericana de juezas, fiscales y defensoras: Derechos Humanos, Justicia y Género", realizado en Buenos Aires (Argentina), en junio de 2011; la 57ª "Comisión sobre el Estatuto Jurídico y Social de la Mujer de la ONU", realizado en Nueva York (Estados Unidos), el 2013; el "Congreso Internacional: Administración de Justicia de Género", realizado en San José (Costa Rica), el 2013; el Seminario Hemisférico sobre "Derechos Humanos de las Mujeres: Buenas Prácticas en la justicia de género", realizado en Buenos Aires (Argentina), en 2013; y en el Encuentro de formación de replicadores del "Protocolo de Trabajo en Talleres sobre Perspectiva de Género, Trata de Personas y Explotación Sexual", en Buenos Aires (Argentina), en 2013.

Asimismo, se debe relevar la participación del Poder Judicial chileno en la confección del "Mapa de Género de la Justicia de la Región de Latinoamérica", iniciativa impulsada por las Ministras de las Cortes Supremas de Justicia de Paraguay y de Argentina, y en la elaboración del "Protocolo Iberoamericano de actuación judicial para mejorar el acceso a la justicia de las personas y grupos en condición de vulnerabilidad con especial énfasis en justicia con enfoque de género".

En febrero de 2015 el Pleno de la Corte Suprema aprobó un Plan de Trabajo 2015-2016, en actual implementación, el que tiene como objeto avanzar hacia la igualdad sustantiva de género en el Poder Judicial, tanto en cuanto a sus políticas institucionales internas como en lo que respecta al ejercicio de su labor jurisdiccional. Este Plan de Trabajo constituirá el principal elemento a partir del cual se diseñará la política de género que será elaborada en el Poder Judicial a partir de 2016.

En materia de sensibilización y formación, cabe destacar que la Dirección de Estudios de la Corte Suprema está confeccionando un análisis jurisprudencial sobre violencia sexual contra la mujer, en conjunto con destacadas academias nacionales. Además, se está conformando una Mesa de Trabajo con representantes de los distintos estamentos del Poder Judicial, que tiene como objetivo constituirse en una instancia generadora de conocimiento y reflexión en materias de igualdad de género en el Poder Judicial. En esta materia la Dirección de Asuntos Internacionales y Derechos Humanos de la Corte Suprema está coordinando la realización de talleres de sensibilización en materia de género por parte de la experta internacional Dra. Gabriela Pastorini, Jefa de la Unidad de Capacitación de la Oficina de la Mujer de la Corte Suprema Argentina, con el objeto de capacitar monitores que puedan a su vez replicar estos talleres en sus distintas jurisdicciones.

En relación a la apreciación del Grupo de Trabajo que *"lamenta que el curriculum de base de la academia de la judicatura no incluya cursos sobre los derechos de la mujer e igualdad de género"* cabe señalar que la Academia Judicial sí ofrece cursos de capacitación en temática de género, tales como: "Aplicación Judicial del Derecho Internacional de los Derechos Humanos por los Tribunales de Justicia" que aborda la temática de derechos humanos y mujeres, en particular los estándares internacionales, derechos sexuales y reproductivos y violencia de género", "Cuestiones sobre Identidad Sexual y Discriminación por razón de sexo, género y Orientación Sexual" donde se estudia y capacita respecto a las principales problemáticas y manifestaciones generales de exclusión que pueden afectar a las personas en razón de su sexo, género u orientación sexual, reconociendo obstáculos, la normativa nacional e internacional aplicable y el tratamiento jurisprudencial nacional e internacional. Además se imparten cursos en "los derechos de niños, niñas y adolescentes: contenido esencial y tratamiento jurídico integrado", "Derechos Económicos, Sociales y Culturales" y "Sistema Interamericano de Protección de Derechos y Control de Convencionalidad" donde se estudia la perspectiva de género desde un enfoque transversal.

**Párrafo 39.** La referencia de la Ley N° 20.152 como marco legal en materia de pensiones alimenticias y su procedimiento es incompleta. Dicha ley introdujo modificaciones a la Ley N° 14.908 sobre abandono de familia y pago de pensiones alimenticias, entregando competencia a los Tribunales de Familia en materia de pensiones alimenticias y estableciendo reglas de procedimiento al respecto. Sin embargo, el marco legal en esta materia, además de dichas leyes, comprende la Ley de Tribunales de Familias, la Ley N° 4.808 sobre Registro Civil, la Ley N° 16.271 sobre impuesto a las herencias, asignaciones y donaciones, la Ley N° 16.618 sobre Menores, la Ley N° 17.344 que autoriza cambio de nombres y apellidos y el Código Civil.

En el informe se señala que: *"El Grupo alienta la aprobación del proyecto de Ley que establece un mecanismo eficaz de pago de las pensiones alimenticias a través de la retención del dinero por parte de sus empleadores previo oficio del tribunal."* En esta materia se debe hacer presente que, en la actualidad, sí existe un mecanismo que garantiza el pago de las pensiones alimenticias a través de la retención del sueldo, salario o cualquiera otra prestación en dinero del alimentante por parte de su empleador, quien debe entregar dicha suma directamente al alimentario (artículo 9 de la Ley N° 14.908).

**Párrafo 46.** En referencia a la apreciación efectuada en el sentido que: *"El Grupo de Trabajo nota que no parece existir ninguna aplicación específica y sistemática del derecho a la igualdad de oportunidades en el empleo. La Ley Antidiscriminación también norma la prevención de la discriminación en el trabajo"* es necesario precisar que, si bien, la acción de no discriminación arbitraria podría ser invocada en ciertas situaciones ocurridas en el ámbito laboral, es inadmisibles en el caso de haberse recurrido al proceso de tutela laboral establecido en el artículo 485 del Código del Trabajo. En virtud de lo anterior, la afirmación de que la ley Antidiscriminación es aplicable a la prevención de la discriminación en el trabajo sin efectuar esta salvedad es poco precisa. Se debe hacer presente que dicha ley no se refiere expresamente a la prevención o sanción de la discriminación en el ámbito del trabajo.

**Párrafo 57.** La referencia efectuada *"al poco porcentaje de mujeres en los [tribunales] de apelaciones"* es inexacta. En la actualidad, la dotación femenina de juezas integrantes de Cortes de Apelaciones corresponde a 63, mientras que la dotación masculina es de un total de 90 jueces. Además, se debe hacer presente que los cargos directivos en las distintas direcciones de la Corte Suprema son ejercidos en un porcentaje significativo por mujeres. A modo de ejemplo, las Direcciones de Asuntos Internacionales, de Estudios, de Comunicaciones y de Bibliotecas tienen actualmente mujeres en esos puestos. En la judicatura de primera instancia, la representación femenina es superior a la representación masculina (800 mujeres y 532 hombres).

En este párrafo, conviene precisar que la composición de miembros de la Corte Suprema corresponde a 21 Ministros, de acuerdo al artículo 78 de la Constitución Política de la República y no 20 Ministros como se señala en el Informe.

**Párrafo 66.** En materia de exclusión social de las mujeres indígenas, el documento contiene la siguiente afirmación: “...*Varios actores confirmaron que no existen suficientes programas y políticas orientados a los grupos de mujeres más vulnerabilizadas. Por ejemplo, ni el SERNAM ni la ley estableciendo el nuevo Ministerio de la Mujer, contemplan una unidad o programa que se focalice y/o priorice las necesidades de las mujeres indígenas.*”

En esta materia, se debe hacer presente que la Corporación Nacional de Desarrollo Indígena (CONADI), dependiente del Ministerio de Desarrollo Social, cuenta con unidades y programas enfocados en las necesidades específicas de las mujeres indígenas dentro de sus áreas de trabajo. Además, se encuentran en elaboración los Reglamentos que determinarán la estructura y organización interna del Servicio y el Ministerio, de modo que por el momento no se han definido las unidades o programas que funcionarán una vez que el Ministerio entre en funciones.

**Párrafo 75.** En el documento se sostiene que “*Durante los últimos veinte años se ha desarrollado una serie de programas y medidas tanto legislativas como judiciales para enfrentar el problema de la violencia contra las mujeres en el ámbito doméstico. No obstante, la tendencia en la prevalencia de la violencia contra las mujeres en Chile se ha mantenido sostenida en los últimos años.*”

Sin embargo, en esta materia, conforme a lo informado por Carabineros de Chile, entre los años 2011 y 2013 las denuncias por violencia intrafamiliar a mujeres disminuyeron en un 10%.

---