

V. 18 N. 2  
 MAIO-AGO 2019  
 ISSN 2447-9047

Diálogos  
 POSSÍVEIS

**1** DOCTOR EN HISTORIA POR LA UNIVERSIDAD DE SALAMANCA. DOCENTE EN LA UNIVERSIDAD SANTOS TOMAS Y EN LA UNIVERSIDAD FINIS TERRAE, SANTIAGO/CHILE.

Universidad Finis Terrae,  
 Santiago/Chile.

Recibido: fevereiro de 2019

Aprovado: abril de 2019

# Derechos económicos de la mujer en el Chile actual. Brecha laboral de género o cuando la ley es letra muerta

ECONOMIC RIGHTS OF WOMEN IN CHILE TODAY. GENDER LABOR GAP OR WHEN THE LAW IS A DEAD LETTER

*Rogelio Álvarez Vicente<sup>1</sup>*

## RESUMEN

El movimiento ‘Ni una menos’ en América Latina en el 2015; la Marcha de las Mujeres de enero de 2017 en Washington, la expansión de los movimientos feministas, los paros el 8 de marzo en todo el mundo fueron el caldo de cultivo y el ‘caso Weinstein’ fue el detonante que unió a miles de mujeres acosadas en busca del cambio de paradigmas culturales que humillan a las mujeres. En Chile, el empoderamiento de las mujeres durante los gobiernos de M. Bachelet, los múltiples casos de abusos sexuales y la llegada al poder de Sebastián Piñera suponen la versión nacional de los acontecimientos destacados supra. El 8 de marzo de 2018 se consiguió en todo el mundo una movilización global sin precedentes. A las quejas por el acoso sexual se sumaron las protestas por la violencia de género, la escasa presencia de mujeres en los puestos más remunerados, la discriminación en los sistemas de salud, los estereotipos sexistas imperantes...sin olvidar, la brecha laboral de género que será el tema que desarrollaremos. La OCDE calcula que la mujer cobra en Chile un 31,7 % menos que los hombres pese a que existe una ley que lo impide desde 2009; nueva normativa en consonancia con el cambio de paradigma que se pretendía establecer en Chile en lo que respecta a la situación de la mujer y el respeto al Derecho positivo de los Derechos Humanos.

**Palabras clave:** Derechos económicos de la mujer; Empoderamiento de la mujer; Estereotipos sexistas; Brecha laboral de género.

## ABSTRACT

The “Not One Less” movement in Latin America in 2015, Women’s March in Washington in 2017, the expansion of feminist movements, and the strikes and marches on March 8 all over the world built the momentum, and the Weinstein case was the final push that united thousands of harassed women in order to seek the change of those cultural paradigms which humiliate women. In Chile, the empowerment of women throughout both Bachelet administrations, multiple cases of sexual abuse and the arrival of Sebastián Piñera to power are the national version of the events presented above. On March 8, 2018, an unprecedented global mobilization was accomplished. Complaints about sexual harassment were added to protests against gender violence, the scarce presence of women in top paid jobs, discrimination in health systems, and prevailing sexist stereotypes. And let us not forget the gender labor gap, which will be the topic we shall develop here. The OECD estimates that women collect 31.7% less than men in their salaries in Chile, even with a law from 2009 which forbids this; new regulations in accordance with the changing paradigm that was intended for Chile regarding the situation of women and respect for the Positive Law of Human Rights were never enacted/ put into practice.

**Keywords:** Women's Economic Rights; Women's Empowerment; Sexist Stereotypes; Gender Labor Gap.

---



---

## INTRODUCCIÓN

El 8 de marzo de 2018 las organizaciones feministas y el conjunto de la población sensibilizada ante las desigualdades

que sufre la mujer con respecto al hombre consiguieron un rotundo éxito por su capacidad para atraer a miles personas en todo el planeta. Si bien es verdad que los escándalos de violencia de género que vienen sucediéndose desde finales del 2017 no son nuevos (‘caso Weinstein’, movimiento ‘Ni una menos, las agresiones sexuales masivas en Europa, la India etc.) pareciera como si el cúmulo de casos... hayan superado la tendencia de la sociedad a no darle la atención que merece a este fenómeno que debe ser cercenado de raíz.

Estos sucesos han vuelto a poner de relieve el sufrimiento de la mujer no sólo en el tema señalado sino en otros muchos, desvelando, una vez más, una injusticia estructural que afecta todos los espacios de la vida de la mujer.

## SITUACIÓN DE LA MUJER EN EL CHILE ACTUAL

*“A igual “pega” (trabajo), igual paga”.*

Michelle Bachelet

Las protestas se dirigen también hacia las malas condiciones laborales y salariales de la mujer respecto al hombre, hacia el llamado “techo de cristal” y la precariedad laboral pues los trabajos a los que accede la mujer están marcados por la temporalidad, la incertidumbre y los bajos salarios.

Su crispación nos recuerda

igualmente que el trabajo doméstico es imprescindible para el sostenimiento de la vida por lo que se aboga por el reparto de las tareas del hogar.

Igualmente se denuncia que las empresas e instituciones reproducen la brecha laboral de género y se rechaza la discriminación que sufre la mujer con el embarazo<sup>1</sup> o los cuidados del recién nacido pues no sólo puede ser causa de despido o de marginación laboral sino que menoscaba las expectativas personales femeninas al no existir normativas eficientes en este sentido ni políticas que susciten un cambio cultural perentorio. Es fácil concluir que el menor tiempo trabajado conlleva pensiones de miseria (sobre todo en países donde los sistemas de pensiones son capitalizados como en Chile) y, por ende, a una vejez protagonizada por la escasez<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> En Chile, la mujer debe pagar más que el hombre en las instituciones privadas de salud. Ello provoca un profundo malestar en la población. El actual presidente Sebastián Piñera considera haber encontrado una solución al pretender que los hombres paguen como la mujer. “Agenda de género: llueven las críticas a la propuesta más polémica de Piñera que privilegia utilidades de Isapres”. Diario digital “El Mostrador”. 24 de mayo de 2018. Recuperado de [\[http://www.elmostrador.cl/noticias/pais/2018/05/24/agenda-de-genero-llueven-las-criticas-a-la-propuesta-mas-polemica-de-pinera-que-privilegia-utilidades-de-isapres/\]](http://www.elmostrador.cl/noticias/pais/2018/05/24/agenda-de-genero-llueven-las-criticas-a-la-propuesta-mas-polemica-de-pinera-que-privilegia-utilidades-de-isapres/). 6 de junio de 2018.

<sup>2</sup> *La vida laboral de una mujer en Chile es de cinco años menos que la de los hombres dada la edad de jubilación. Durante 2016, el ingreso imponible de las trabajadoras fue, en promedio, 14,3% más bajo en comparación a los trabajadores. Alejandra Mustakis, presidenta de la Asociación de Emprendedores de Chile, dice que “a pesar de estar en el siglo XXI me parece increíble tener aun que discutir sobre igualdad de oportunidades y condiciones laborales, paridad de género...”.* *Cómo repercute la brecha salarial entre hombres y mujeres en el sistema*

En Chile no hay un acuerdo firme para establecer la brecha salarial entre hombres y mujeres. La OCDE destaca que es del 32% pero varios detractores lo niegan sosteniendo que la mujer trabaja menos horas en promedio que el hombre. Se trata de una discusión que zanjó el Observatorio Laboral Metropolitano dado que demostró que aun cuando las mujeres trabajaran la misma cantidad de horas que los hombres, su salario sería, en promedio, un 24 % más bajo<sup>3</sup>. A pesar de que la mujer tiene tantos años de estudios como el hombre<sup>4</sup>.

El cuidado de hijos, adultos o enfermos o del hogar y la feminización de los puestos peor remunerados son algunas de las causas de esta disparidad. De la misma manera, y toda vez que los estereotipos forman arquetipos, se entiende que los salarios de la mujer no son sino complementos del masculino. La OCDE nos recuerda que la desigualdad de ingresos disminuye la inversión en la educación de las personas más

*de pensiones”.* Periódico digital “El Dínamo”. 21 de febrero de 2017. Recuperado de [\[http://www.comunidadmujer.cl/2017/02/como-repercute-la-brecha-salarial-entre-hombre-y-mujeres-en-el-sistema-de-pensiones/\]](http://www.comunidadmujer.cl/2017/02/como-repercute-la-brecha-salarial-entre-hombre-y-mujeres-en-el-sistema-de-pensiones/). 1 de junio de 2018.

<sup>3</sup> Arce, Gabriel. “Radiografía a la brecha salarial de género en Santiago”. 8 de abril de 2018. Diario digital “El Mostrador”. Recuperado de [\[http://www.elmostrador.cl/noticias/opinion/2018/03/03/brecha-salarial-una-inequidad-social/\]](http://www.elmostrador.cl/noticias/opinion/2018/03/03/brecha-salarial-una-inequidad-social/). 20 de mayo de 2018.

<sup>4</sup> Según el Foro Económico Mundial publicado en 2015, Chile se ubica en el lugar 131 a nivel mundial en el ranking de países sobre inequidad salarial hombre-mujer. Tupper., Paula. “Brecha salarial de género: la deuda pendiente de Chile con las mujeres”. Diario “La Nación”. Sábado, 5 de Agosto de 2017

Recuperado de [\[http://lanacion.cl/2017/08/05/brecha-salarial-de-genero-la-deuda-pendiente-de-chile-con-las-mujeres/\]](http://lanacion.cl/2017/08/05/brecha-salarial-de-genero-la-deuda-pendiente-de-chile-con-las-mujeres/). 29 de mayo de 2018.

vulnerables y obstaculiza la movilidad. Así el 53% de las mujeres y 85% de los hombres entre 15 y 64 años de edad tienen un empleo (respectivamente 62% de las mujeres y 74% de los hombres en la OCDE). A ello debemos añadir que los efectos de la redistribución fiscal a través de impuestos directos y de las prestaciones sociales en efectivo son débiles y contribuyen muy poco redistribuir la riqueza<sup>5</sup>. En Chile, el sistema redistributivo reduce las desigualdades de los ingresos de mercado de un 5%, contra un 27% en la OCDE. A pesar de esto, la redistribución en Chile es más eficaz que en otros países de la región<sup>6</sup>; y es que para el monetarismo los impuestos son un robo.<sup>7</sup>

La búsqueda de la “igualdad salarial” para “trabajos de igual valor” efectuados por

<sup>5</sup> La OCDE con el fin de reducir la desigualdad declara que es necesario aumentar el gasto público para ayudar a las familias más vulnerables, incentivar la entrada de las mujeres en el mercado de trabajo y facilitar el reparto de responsabilidades en el hogar. Motiva a los organismos públicos a que el seguro de desempleo tenga un efecto redistributivo real así como a que aumenten el trabajo formal y promuevan medios de control para que las obligaciones fiscales de los ciudadanos se hagan efectivas. OCDE. “¿Por qué reducir la pobreza nos beneficia?...en Chile”. 21 de mayo. 2015

Recuperado de [ [www.oecd.org/social/inequality-and-poverty.htm](http://www.oecd.org/social/inequality-and-poverty.htm)]. 6 de junio de 2018

<sup>6</sup> OCDE. “Todos Juntos ¿Por qué reducir la desigualdad nos beneficia? ...en Chile”. 21 de mayo de 2015. Recuperado de [ [www.oecd.org/social/inequality-and-poverty.htm](http://www.oecd.org/social/inequality-and-poverty.htm)]. 28 de mayo de 2018

<sup>7</sup> Por el contrario, la filósofa feminista Martha C. Nussbaum expone: “La empatía social se resiente cuando no hay reconocimiento de la afinidad en la vulnerabilidad, que es el requisito casi indispensable para que los seres humanos se compadezcan”. Agüera Lorente, José María. “La pobreza es un estado mental”: desigualdad y el mito de la meritocracia”. Diario digital “Rebelión”. 6 de junio de 2017. Recogido de [ <http://www.rebelion.org/noticia.php?id=227547>]. 27 de mayo de 2018.

mujeres y hombres es un viejo objetivo de la sociedad internacional frustrado en casi todo el planeta. Si es cierto que en muchas naciones la legislación existente al respecto se incumple de modo sistemático, en Chile era esta una asignatura pendiente incluso en el sistema normativo. De aquí que los convenios internacionales ratificados, el conocimiento de la discriminación de las trabajadoras y la presión de muchas organizaciones nacionales hacían urgente que se legislara para resolver la “brecha salarial” de género.

En efecto el Pacto Internacional de los Derechos Sociales, Económicos y Culturales establece el compromiso de los Estados Partes en dicho Pacto para asegurar “un salario equitativo para trabajos de igual valor; sin distinciones de ninguna especie”. En particular dice textualmente el artículo citado “debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual”.

#### **REACCIONES A LA LEY QUE “MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO RESGUARDANDO EL DERECHO A LA IGUALDAD EN LAS REMUNERACIONES”**

*«La injusticia siempre exige justificaciones y argucias; las causas justas mucho menos»  
Robert Trivers: La insensatez de los necios*

El 19 de Julio de 2006 fue presentado al Congreso chileno por un grupo de diputados del PDC (Partido demócrata cristiano) y del PRI (Partido regionalista de los independientes) un Proyecto de Ley que

pretendía modificar el Código de Trabajo para asegurar la igualdad de las remuneraciones. Como era de esperar la iniciativa tropezó con resistencias (proteger la libertad del mercado, la “dificultad para equiparar trabajos diferentes, tasar el “valor”<sup>8</sup> de los mismos o un deseo de preservar la flexibilidad funcional de la plantilla). La ley obliga al empresario a pagar lo mismo a hombres y mujeres por “un trabajo de igual valor”, no solo por el mismo trabajo (para lo cual es imprescindible que la empresa dé información). Ello supone diferenciar la discriminación directa de la discriminación indirecta. Y eso es lo que mueve ahora el debate sobre la transparencia empresarial en Chile, pero también en Reino Unido, Alemania o Islandia.

Desde el 2006 el Proyecto se encontraba estancado en el Senado hasta que la Presidenta Michelle Bachelet promueve su tramitación y así es aceptado como Ley de la República el 20 de mayo de 2009<sup>9</sup> estableciéndose literalmente que *“En materia de remuneraciones deberá aplicarse el principio de igualdad entre el trabajo masculino y femenino por un servicio de igual valor”*<sup>10</sup>

En el debate del Primer trámite

<sup>8</sup> ¿Qué es la brecha salarial? Lo que cuenta, y lo que no cuenta, de la discriminación. Alejandro Bolaños. Diario “El País. 9 de marzo de 2018.

Recogido de [\[https://elpais.com/economia/2018/03/07/actualidad/1520446618\\_332181.html\]](https://elpais.com/economia/2018/03/07/actualidad/1520446618_332181.html). 1 de junio de 2018.

<sup>9</sup> Diario La Nación. 21 de mayo de 2009.

<sup>10</sup> Archivos del Congreso. Actas del primer trámite constitucional. Cámara de Diputados. 19 de julio de 2006

constitucional<sup>11</sup>, los diputados tienden a reconocer la importancia del Proyecto pero destacan que la mujer, aun siendo discriminada, seguirá participando en el mundo laboral dadas sus necesidades<sup>12</sup>. En la Sesión 17<sup>a</sup>, jueves 10 de abril de 2008, se destacan valoraciones que llevan explícitas una mayor conciencia de género pues se subraya la importancia del Proyecto presentado, pero sobre todo en que debe ser acompañado de cambios culturales como los que suponen igual implicación de hombres y mujeres en la maternidad.

En el segundo trámite legislativo, ya en la Cámara Alta, los Senadores destacan que es complejo precisar el concepto de “trabajo de igual valor” como referente para la igualdad salarial y otorgan a la empresa la capacidad de definir ambos conceptos. Hubo quien afirmó que el proyecto podría perjudicar a las mismas mujeres al disuadir su contratación<sup>13</sup>. La “dificultad” de definir el concepto de “trabajo de igual valor”<sup>14</sup> nos lleva a subrayar que la Organización del Trabajo declara que para establecer la similitud de los tipos de trabajo existen un conjunto de factores objetivos como

<sup>11</sup> Archivos del Congreso. Actas del Primer Trámite Constitucional Cámara de Diputados. 9 de abril de 2008.

<sup>12</sup> En este sentido se expresa la diputada Ximena Valcarce, de Renovación Nacional. Archivos del Congreso. Actas del Primer Trámite Constitucional. Cámara de Diputados. 9 de abril de 2008.

<sup>13</sup> Declaraciones de Jorge Pizarro Soto del Partido Demócrata Cristiano. Archivos del Congreso. Actas del Segundo Trámite Constitucional. Senado. 9 de abril de 2008.

<sup>14</sup> Argumento esgrimido igualmente por el Senador Andrés Allamand para oponerse al Proyecto de Ley que “Modifica el Código del Trabajo resguardando el derecho a la igualdad en las remuneraciones”. Actas del Segundo Trámite Constitucional. Senado. 9 de abril de 2008.

la responsabilidad que está asociada al cargo, las condiciones de trabajo, el esfuerzo que implica, y las capacidades técnicas que requiere. Salvo en casos como el de la diputada carolina Goic, no se percibe una tendencia a un cambio estructural. Por los días en que el Proyecto comenzó a discutirse en el Parlamento la prensa reconoció que la igualdad de sueldos era un tema vital para la independencia económica de las mujeres<sup>15</sup>. Si ésta imperara, dijo “El Mercurio”, estarían en una mejor posición para lidiar con situaciones familiares, personales, laborales o de su comunidad. Destacó también que cuando se presupone a la mujer habilidades “naturales” en la función del cuidado del hogar y de los niños, por un lado se las encasilla y por otro se les resta méritos<sup>16</sup>. Lo cual muestra lo peligroso de naturalizar lo que no es sino un “constructo”<sup>17</sup>.

En Chile, la misoginia no es patrimonio de las generaciones de mayor edad, las clases sociales imponen diferencias, los títulos universitarios son imprescindibles y la

<sup>15</sup> El Diario “El Mercurio” sensibilizándose ante el endémico problema de la “brecha salarial” incluye el tema en su editorial. “El Mercurio”. 30 de Enero de 2009.

<sup>16</sup> Diario “El Mercurio”. 30 de Septiembre de 2008.

<sup>17</sup> Se trata de una de esas creencias de las que hablaba José Ortega y Gasset hace casi un siglo en su ensayo titulado Creer y pensar; es decir, en una de esa clase de ideas que conforman el estrato más profundo de nuestro pensamiento, de las que no somos conscientes, pero con las que contamos sin más para hacer nuestras vidas, de tal modo que bien se puede decir que constituyen el continente de nuestras acciones. No vivimos con tales creencias, sino que estamos *en* ellas. “La pobreza es un estado mental”: desigualdad y el mito de la meritocracia. José María Agüera Lorente. Diario digital Rebelión. 6 de junio de 2017. Recogido en [ <http://www.rebellion.org/noticia.php?id=227547>]. 27 de mayo de 2018.

aptitud no es suficiente para encontrar trabajo.

Una encuesta realizada por el Periódico *El Mercurio*<sup>18</sup> nos presenta las grandes contradicciones latentes en la sociedad. La mayoría de los encuestados consideraban injusta la situación de la mujer; sin embargo, los hombres parecían querer mantener sus privilegios. Hombres y mujeres consideran que el mérito debiera<sup>19</sup> ser la razón principal del empleo. La inmensa mayoría de los consultados (de 63,7% a 85,1%) cree que debe haber paridad de géneros en casi todos los cargos políticos, militares, policiales, incluso en jefaturas de empresas privadas, lo que revela la confianza en la preparación de las mujeres. No es extraño que ante este panorama, hace años, (aunque con inquietante actualidad) se alzara la voz de Teresa Valdés, socióloga de la FLACSO, destacando que “si no hubiera existido una red de organizaciones feministas generando conocimiento, haciendo diagnósticos, la Concertación no hubiera hecho nada de lo que hizo”. Porque tanto en la creación de SERNAM, como en la Ley de filiación, pasando por la

<sup>18</sup> Diario *El Mercurio*. 28 de Mayo de 2006.

<sup>19</sup> A este respecto José María Agüera Lorente destaca que «Esa idea tan extendida de que la única manera de que todas las personas reciban un salario correcto[ ... ]pasa por que los mercados sigan su curso, es un mito[ ... ] hay que tener en cuenta la herencia de la historia y los actos colectivos, no solo el talento y el esfuerzo individual.». . “La pobreza es un estado mental: desigualdad y el mito de la meritocracia”. Agüera Lorente. José María. Diario digital “Rebelión”. 6 de junio de 2017. Recogido en [ <http://www.rebellion.org/noticia.php?id=227547>]. 27 de mayo de 2018.

Ley de Violencia Intrafamiliar, las feministas chilenas tuvieron mucho que ver<sup>20</sup>.

La Ley da una señal cultural<sup>21</sup> pero es insuficiente<sup>22</sup> pues son necesarias políticas públicas para generar un cambio. En definitiva la ley mantiene un importante valor simbólico y pese a sus imperfecciones es lo más que se pudo hacer; si bien es inaplicable<sup>23</sup>. Pero el espacio laboral es muy fragmentado y hay espacios para hombres y para mujeres: En el

<sup>20</sup> Diario "El Mercurio". 14 de Mayo de 2000.

<sup>21</sup> La Encuesta CASEN revela que los indígenas con educación universitaria reciben un sueldo 40% inferior al no indígena por lo que es fácil inferir que la mujer, que además es indígena tiene mayores posibilidades de ser pobre.

<sup>22</sup> A un año de su promulgación (Ley de Igualdad Salarial entre Hombres y Mujeres) la Ley había tenido un efecto nulo.

El abogado laboralista Héctor Humeres declara que la Ley no es sino una valiosa declaración de principios pues no afronta problemas de fondo como la maternidad y el coste de beneficios como el pre y el post-natal. Diario "El Mercurio". 24 de octubre de 2010. Economía B6.

<sup>23</sup> El presidente Sebastián Piñera presentó el 23 de mayo de 2018 su "agenda mujer" con la cual el Gobierno pretenderá responder a las demandas feministas. Pero para Lorena Astudillo, abogada de la Red Chilena contra la Violencia hacia las Mujeres se presenta a las mujeres como susceptibles de propiedad (el presidente habla de "nuestras mujeres"). La ex ministra de la Mujer Claudia Pascual (11 de marzo de 2014-3 de junio de 2016) expone y relata que incluso en el segundo gobierno de Michelle Bachelet faltó también incluir "la fuerza de las organizaciones de mujeres y feministas que históricamente han pedido mayor celeridad en estos temas".

La portavoz de la Confederación de Estudiantes de Chile (Confech), Paz Gajardo, expone que la principal demanda del movimiento estudiantil feminista no ha sido acogido: la educación no sexista.

Periódico digital "El Desconcierto". 24 de mayo de 2018. Recogido de [http://www.eldesconcierto.cl/2018/05/24/desmenuzando-la-agenda-de-genero-de-pinera-la-mirada-critica-de-tres-mujeres-feministas/]. 6 de junio de 2018.

sector bancario, por ejemplo, los ejecutivos de cuentas que representan a las empresas suelen ser hombres y los que representan a individuos son mujeres<sup>24</sup>.

Ya en el 2015 se consideraba a la normativa de 2009 como letra muerta, pues la brecha salarial de género persistía. La ministra del Sernam (Servicio Nacional de la Mujer), Claudia Pascual (11 de marzo de 2014-3 de junio de 2016) expone que no ha habido campañas informativas dirigidas a los diferentes sectores ni se ha dotado a la Dirección del Trabajo de mayores competencias. Debiera eliminarse la obligatoriedad del reclamo previo al empleador como requisito de denuncia ante los tribunales laborales y consagrar de forma expresa y específica la confidencialidad de la denuncia ante la Dirección del Trabajo<sup>25</sup>.

La evaluación realizada por la Cámara de Diputados recomendó revisar todos los puestos de trabajo y asignarles valor en base a factores determinados por la empresa

<sup>24</sup> A juicio de Verónica Riquelme, la normativa no ha estado acompañada de la necesaria difusión de la misma, capacitación de los que puedan necesitar esta Ley, trabajadores etc. Tampoco se fiscaliza. Chile había ratificado el Convenio 100 de la OIT pero no lo había aceptado como ley interna por lo que era una necesidad imperiosa no solo desde el punto de vista del respeto de los Derechos Humanos (en este caso derecho de las mujeres pues son las que cobran menos) sino también por respeto de los tratados internacionales. Entrevista a Verónica Riquelme, socióloga y especialista en temas de Género del Depto. de Estudios de la Dirección del Trabajo. Gobierno de Chile. 1 de agosto de 2012.

<sup>25</sup> Cristina Cáceres Jara. "Gobierno revisará ley de igualdad salarial ante escaso impacto". 18 de septiembre de 2014. Periódico "La Tercera". Recogido de [http://www2.latercera.com/noticia/gobierno-revisara-ley-de-igualdad-salarial-ante-escaso-impacto/#]. 6 de junio de 2018.

tales como calificaciones, responsabilidad, esfuerzo y condiciones de trabajo. En definitiva se pedía la implicación de las propias empresas<sup>26</sup> para el cumplimiento de la ley, que por otra parte es muy poco conocida.

### CONCLUSIÓN

En definitiva, tenemos un importante reto en lo que respecta a los derechos de la mujer en busca siempre de mutillar todo tipo de discriminación del género.

Debemos entender toda reforma laboral en pro de la mujer como una política que rompe círculos de violencia, desde la autonomía económica, como parte de la base en la que se sustente el desarrollo de Chile y como derecho indiscutido de la mujer.

Si bien queda mucho por hacer, y en esta investigación lo hemos remarcado, se han conseguido avances en lo que respecta a la discriminación y violencia de género, sobre todo en materia normativa y en un aumento de la sensibilización de la población, pero aún queda mucho por hacer en lo que respecta a los derechos laborales de la mujer que afecta, como hemos indicado supra. Se trata de “deconstruir”, de una vez por toda, la secular

---

<sup>26</sup> A este respecto, Islandia se convirtió en el 1 de enero del 2018 en el primer país en contar con una ley que exige a las empresas que demuestren que sus empleados cobran el mismo sueldo por el mismo trabajo realizado, con independencia de su género, etnia, sexualidad o nacionalidad.

Islandia, primer país del mundo en cerrar por ley la brecha salarial. Aburto, Teresa. Diario “El Mundo. 1 de enero de 2018. Recogido de <https://www.elmundo.es/internacional/2018/01/02/5a4b7de6268e3ed5248b4588.html>. 1 de junio de 2018.

cultura machista.

Y es que todos debemos abrir nuevos espacios a la mujer, no solo como un tema propio del género femenino sino de toda la sociedad. Incluir a la mujer hará que el país crezca y se desarrolle en todas sus facetas al no desechar el talento de gran parte de las profesionales y potenciales trabajadoras. Es necesario que la mujer no solo acceda a la universidad, sino que este proceso provoque un mayor acceso a todo tipo de trabajos. La sociedad responsabiliza a la mujer del cuidado de los hijos, enfermos y ancianos, por lo que a toda mujer exitosa profesionalmente se le mirará con desdén pues se pensará en el hogar que deja desprotegido; crítica que nunca se le hará a un hombre en su misma situación.

El desafío es entender el feminismo como la herramienta que hace posible que hombres y mujeres nos miremos como iguales; lo que nos lleva a no ver a la mujer como “débil” siendo conscientes del enorme peso que sostienen en todos los espacios (laboral, social, hogar). De la misma manera debemos luchar contra la manipulación del feminismo, insisto en destacarlo, pues con frecuencia se abandera para esconder las injusticias económicas que no solo abruma a Chile sino que están presentes en todo el globo. No se trata de denunciar sólo la brecha de género salarial, soslayando la diferencia radical entre la mayoría de las mujeres que dependen de su trabajo y la élite económica, entre la que también hay mujeres, que lucran con las rentas del capital

Como conclusión, las niñas y mujeres deben vivir todas las perspectivas de

## MINORIAS E VULNERABILIDADES

su experiencia vital sin complejos y sin el peso de los estereotipos. Todo ello supone un cambio cultural que no es responsabilidad exclusiva de políticos y legisladores sino de pequeños movimientos, pero persistentes, que impulsen organizaciones feministas y la

sociedad en general. En definitiva defendiendo lo que es justo, los derechos humanos, en los que se engloban, tal y como se explica en todo el entramado normativo internacional, los derechos de género con los que Chile se encuentra comprometido.

## REFERENCIAS

Congreso nacional.cl

Diario El Mercurio.

Diario El Mundo

Diario El País

(s.f.). *La Nación* .

(s.f.). *El Mercurio* .

DIRECCIÓN GENERAL DE FINANZAS. (2018). *Recursos destinados al sector salud en el presupuesto de egresos de la Federación 2018*. Senado de la república. LXIII Legislatura.

ABURTO, T. (1 de enero de 2018). *elmundo.com*. Recuperado el 1 de junio de 2018, de <http://www.elmundo.es/internacional/2018/01/02/5a4b7de6268e3ed5248b4588.html>

APA. (2014). *Guía de consulta de los criterios diagnósticos del DSM-5*. Washington DC: APP.

ARCE, G. (8 de abril de 2018). *el Mostrador.cl*. Recuperado el 20 de Mayo de 2018, de <http://www.elmostrador.cl/noticias/opinion/2018/03/03/brecha-salarial-una-inequidad-social/>

BEISER, M. (2003). Why should researchers care about culture? . *Can J Psychiatry* , 48 (1), 154-160.

BELLÓ, M. (2005). Prevalencia y diagnóstico de depresión en población adulta en México. *Salud Pública en México* , 47.

BERENZON, S., & SAAVEDRA, N. (2002). Presencia de la herbolaria en el tratamiento de los problemas emocionales: Entrevista a los curanderos urbanos. *Salud Mental* , 55-66.

BOLAÑOS., A. (9 de marzo de 2018). *elpais.com*. Recuperado el 1 de junio de 2018.

Boletín del Congreso N° 5310-13. Publicado Ley N°20.336.D. (5 de septiembre de 2007). *congresonacional.cl*. (B. d.-1. Oficial, Editor) Recuperado el 3 de abril de 2009

CASANOVA-RODAS, L., RASCÓN-GASCA, M. L., ALCÁNTARA-CHABELAS, H., & SORIANO-RODRÍGUEZ, A. (2014). Apoyo social y funcionalidad familiar en personas con trastorno mental. *Salud Mental* , 37 (5), 443-448.

CES. (2017). *Compañeros en Salud México*. Recuperado el 4 de Diciembre de 2017, de <http://companerosensalud.mx>

CES. (2015). *Informe anual*.

*comunidadmujer.cl*. (21 de Febrero de 2017). Recuperado el 1 de Junio de 2018, de <http://www.comunidadmujer.cl/2017/02/como-repercute-la-brecha-salarial-entre-hombre-y-mujeres-en-el-sistema-de-pensiones/>

DE LA HIGUERA, J. (2005). Psicoeducación familiar en la esquizofrenia: de los datos empíricos a la realidad clínica. *Apuntes de Psicología*, 23 (3), 275-292.

El Pensante. (17 de Octubre de 2016). *La investigación documental, qué es y en qué consiste*. (E.-C. Group, Productor) Recuperado el 13 de Diciembre de 2017, de <https://educacion.elpensante.com/la-investigacion-documental-que-es-y-en-que-consiste/>

ESTÉVEZ, E., MUSITU, G., & HERRERO, J. (2005). El rol de la comunicación familiar y del ajuste escolar en la salud mental del adolescente. *Salud Mental*, 28, 81-89.

FOUCAULT, M. (2015). *Historia de la locura en la época clásica* (3a ed.). México: FCE.

GOFFMAN, E. (2009). *Estigma: La Identidad Deteriorada*. España: Amorrortu.

INAFED. (s.f.). *Ángel Albino Corzo*. Recuperado el 4 de Diciembre de 2017, de Enciclopedia de los municipios y delegaciones de México: <http://www.inafed.gob.mx/work/enciclopedia/EMM07chiapas/municipios/07008a.html>

INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES. (2006). *Panorama de la salud mental en las mujeres y hombres mexicanos*. México: Instituto Nacional de las Mujeres.

La Tercera. (18 de septiembre de 2014). *latercera.cl*. Recuperado el 6 de junio de 2018, de <http://www2.latercera.com/noticia/gobierno-revisara-ley-de-igualdad-salarial-ante-escaso-impacto/#>

LORENTE, J. M. (6 de junio de 2017). *rebellion.org*. Recuperado el 27 de mayo de 2018, de <http://www.rebellion.org/noticia.php?id=227547>

LUNA, D. (10 de Octubre de 2010). *Opinión: Padecer una enfermedad mental trae estigma y aislamiento*. Recuperado el 4 de Diciembre de 2017, de Expansión: <http://expansion.mx/opinion/2011/10/10/opinion-el-padecer-una-enfermedad-mental-trae-estigma-y-aislamiento>

MEDINA-MORA, M., Borges, G., Lara, M., Benjet, C., Blanco, J., Fleiz, B., y otros. (2003). Prevalencia de trastornos mentales y uso de servicios: Resultados de la Encuesta Nacional de Epidemiología Psiquiátrica en México. *Salud Mental*, 26 (4), 1-16.

MORA-RÍOS, J., & BAUTISTA, N. (2014). Estigma estructural, género e interseccionalidad. Implicaciones en la atención a la salud mental. *Salud Mental*, 37 (4), 303-312.

NATERA, G., CALLEJAS, F., BARKER, S., LITTLE, T., & MEDINA, P. (2013). «Pa' qué sirvo yo, mejor me muero»: Hacia la construcción de la percepción de sintomatología depresiva en una comunidad indígena. *Salud Mental*, 35 (1), 63-70.

*oecd.org*. (21 de mayo de 2015). Recuperado el 6 de junio de 2018, de [www.oecd.org/social/inequality-and-poverty.htm](http://www.oecd.org/social/inequality-and-poverty.htm)

OMS. (2006). *Manual de Recursos de la OMS Sobre Salud Mental, Derechos Humanos y Legislación*. Ginebra.

- OMS. (1946). Preámbulo de la Constitución de la Organización Mundial de la Salud. *Conferencia Sanitaria Internacional*. Nueva York.
- OPS/OMS. (2011). *Informe de la evaluación del sistema de salud mental en México utilizando el IESM-OMS*. México: OMS.
- ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD. (2008). *Mejora y ampliación de la atención de los trastornos mentales, neurológicos y por abuso de sustancias*. Organización Mundial de la Salud.
- ORGANIZACIÓN PANAMERICANA DE LA SALUD. (2009). *Estrategia y plan de acción sobre salud mental*. Washington, EUA: Organización Mundial de la Salud.
- PLENILUNIA SALUD MUJER. (17 de Diciembre de 2016). Urgen a actualizar estadísticas sobre epidemiología psiquiátrica para brindar una mejor atención y tratamiento. *Plenilunia*.
- RASCÓN, M. L., VALENCIA, M., DOMÍNGUEZ, T., ALCÁNTARA, H., & CASANOVA, L. (2014). Necesidades de los familiares de pacientes con esquizofrenia en situaciones de crisis. *Salud Mental*, 37 (3), 239-246.
- SANDOVAL DE ESCURDIA, J. M., & RICHARD MUÑOZ, M. P. (2004). *La Salud Mental en México*. México : Servicio de investigación y análisis: División de política social.
- SANDOVAL DE ESCURDIA, J., & RICHARD MUÑOZ, M. (s/f). *La Salud Mental en México*. México: Servicio de Investigación y análisis División de política social.
- SHCP. (2018). *Secretaría de Hacienda y Crédito Público*. Recuperado el Junio de 2018, de Finanzas Públicas:  
[http://finanzaspublicas.hacienda.gob.mx/es/Finanzas\\_Publicas/Paquete\\_Economico\\_y\\_Presupuesto](http://finanzaspublicas.hacienda.gob.mx/es/Finanzas_Publicas/Paquete_Economico_y_Presupuesto)
- SOUZA, M., & CRUZ, D. (2010). Salud mental y atención psiquiátrica en México. *Revista de la facultad de Medicina de la UNAM*, 53 (6), 17-23.
- TEVA, I., BERMÚDEZ, M., HERNÁNDEZ-QUERO, J., & BUELA-CASAL, G. (2004). Calidad de vida relacionada con la salud en la infección por el VIH. *Psicología y Salud*, 14 (2), 229-235.
- TUPPER, P. (5 de agosto de 2017). *lanacion.cl*. Recuperado el 29 de mayo de 2018, de <http://lanacion.cl/2017/08/05/brecha-salarial-de-genero-la-deuda-pendiente-de-chile-con-las-mujeres/>
- UNAM Global. (10 de octubre de 2017). Facultad de psicología en contra del estigma de las enfermedades mentales. *Excelsior*.
- Universidad de Jaén. (s.f.). *Diseño documental*. Recuperado el 13 de Diciembre de 2017, de Universidad de Jaén: [http://www.ujaen.es/investiga/tics\\_tfg/dise\\_documental.html](http://www.ujaen.es/investiga/tics_tfg/dise_documental.html)
- VALENCIA, M., CARAVEO, J., COLIN, R., VERDUZCO, W., & CORONA, F. (2014). Remisión sintomática y recuperación funcional en pacientes que padecen esquizofrenia. *Salud Mental*, 37 (1), 59-74.
- VALENCIA, M., RASCÓN, M., & QUIROGA, H. (2003). Aportaciones de la investigación respecto al tratamiento psicosocial y familiar de pacientes con esquizofrenia. *Salud Mental*, 26 (5), 1-18.
- VERÓNICA RIQUELME, s. y. (1 de agosto de 2012). La mujer en el trabajo en Chile. discriminación sistemática. (R. Á. Vicente, Entrevistador) Santiago, Chile.

## MINORIAS E VULNERABILIDADES

VICENTE, B., KOHN, R., SALDIVIA, S., & RIOSECO, P. (2015). Patrones de uso de servicios entre adultos con problemas de salud mental. *Salud pública*, 263-270.

WHO. (2005). *Mental health policy, planning and service development*. Obtenido de Human resources and training in mental health: [http://www.who.int/mental\\_health/policy/services/11\\_human%20resource\\_training\\_WEB\\_07.pdf?ua=1](http://www.who.int/mental_health/policy/services/11_human%20resource_training_WEB_07.pdf?ua=1)

WHO. (2003). *The WHO Mental Health policy and service guidance package*. Obtenido de Mental Health Context: [http://www.who.int/mental\\_health/policy/Maqueta\\_OMS\\_Contexto\\_Ind.pdf?ua=1](http://www.who.int/mental_health/policy/Maqueta_OMS_Contexto_Ind.pdf?ua=1)  
*www.elmostrador.cl*. (24 de Mayo de 2018). Recuperado el 6 de Junio de 2018, de <http://www.elmostrador.cl/noticias/pais/2018/05/24/agenda-de-genero-llueven-las-criticas-a-la-propuesta-mas-polemica-de-pinera-que-privilegia-utilidades-de-isapres/>

**Diálogos**  
POSSÍVEIS

*REVISTA DIÁLOGOS POSSÍVEIS*

**Editor:** Prof. Dr. José Euclimar Xavier Menezes

Centro Universitário Social da Bahia (UNISBA)

Avenida Oceânica 2717, CEP – 40170-010  
Ondina, Salvador – Bahia.

**E-mail:** [dialogos@unisba.edu.br](mailto:dialogos@unisba.edu.br)

**Telephone:** 71- 4009-2840