



DESAFÍOS PARA AVANZAR A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LAS RELACIONES DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN CHILE*

Yenny Pinto Sarmiento**

Universidad Católica de la Santísima Concepción (Chile)

Lucía Planet Sepúlveda**

Universidad de Chile

SUMARIO: I. Promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo. –II. Efecto negativo colateral de la norma laboral. –III. Brechas de género y dificultades que enfrentan las mujeres trabajadoras en Chile; III.1. Más trabajo de cuidados no remunerado e impacto en la tasa de participación laboral femenina; III.2. Mayor carga global de trabajo o doble jornada; III.3. Segregación horizontal y vertical en los trabajos; III. 4. Brecha remuneracional; III.5. Principales receptoras de violencia en el trabajo. –IV. Desigualdad en materia de Seguridad Social; IV.1. Desigualdades en el sistema de pensiones chileno; IV.2. Prevención de riesgos con perspectiva de género. –Conclusiones. –Referencias Bibliográficas.

RESUMEN

El presente trabajo aborda la consagración de la igualdad y no discriminación entre hombres y mujeres, en dos dimensiones: las relaciones laborales y algunos aspectos críticos de la Seguridad Social. Respecto de lo primero, se abordan cinco aspectos en los que dicha discriminación se concreta, relativas a la posición de la mujer en la sociedad, en la a la mayor carga de trabajo, la segmentación horaria, el trabajo informal, entre otros. En lo relativo a la Seguridad Social el trabajo se detiene en la discriminación que se produce en materia de pensiones, que en buena medida es resultado de los aspectos laborales descritos, así como en la prevención de riesgos laborales, cuyo reciente enfoque de género permitirá avanzar en la mejor prevención y padecimientos femeninos.

* Recibido el 8 de diciembre de 2025. Aprobado el 22 de diciembre de 2025.

** Profesora de Derecho del Trabajo y Seguridad Social.

** Profesora de Derecho del Trabajo.

ABSTRACT

This paper addresses the establishment of equality and non-discrimination between men and women in two dimensions: labor relations and key critical aspects of Social Security. Regarding the former, it examines five specific areas where such discrimination occurs, related to the position of women in society, the greater workload, hourly segmentation, and informal work, among others. In terms of Social Security, the study focuses on the discrimination found in the pension system-largely a result of the labor factors previously described-as well as in occupational risk prevention, where a recent gender-sensitive approach will enable progress in the prevention of female-specific health conditions and ailments.

Palabras clave: Desigualdad-perspectiva de género-remuneraciones-pensiones.

Key words: Inequality - gender perspective - remuneration - pensions

I. PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL TRABAJO

La Constitución Política ha concebido a la familia como el núcleo fundamental de la sociedad y ha consagrado el derecho de la igualdad y el derecho a no ser discriminado. Su cláusula de apertura,¹ permite afirmar que existe diversidad de normas internacionales que obligan al Estado de Chile a respetar y promover el derecho a no ser discriminado y el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres.²

La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, con miras de eliminar toda forma de discriminación,³ y el Convenio N.º 156 de la OIT, referido a adoptar medidas que tengan en cuenta las necesidades sobre condiciones de empleo de los trabajadores con responsabilidades familiares, ratificados por el país, se direccionan a «crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras».⁴

Y el Código del Trabajo, a partir del año 2024,⁵ ha incorporado los principios⁶ de protección a la maternidad y paternidad, la corresponsabilidad social y la parentalidad

¹ El artículo 5 inciso segundo de la Constitución Política de la República de Chile señala que «El ejercicio de la soberanía reconoce como limitación el respeto a los derechos esenciales que emanan de la naturaleza humana. Es deber de los órganos del Estado respetar y promover tales derechos, garantizados por esta Constitución, así como por los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes».

² Como la Declaración Universal de Derechos Humanos, la CEDAW, la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño, Convenios 111 y 156 de OIT, entre otros.

³ Y con el fin de «lograr la igualdad de jure y de facto entre el hombre y la mujer». COMITÉ CEDAW (2004).

⁴ De conformidad al artículo 4 letra b) del Convenio N.º 156 de OIT.

⁵ Por medio de la Ley 21.645 publicada en el Diario Oficial el 29 de diciembre de 2023, con vigencia a partir del 29 de enero de 2024.

positiva, cuya finalidad es la promoción de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de carácter corresponsable y la promoción de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en el trabajo. También se ha incorporado expresamente el principio de perspectiva de género⁷ «... que (...) implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo...».⁸

Sin embargo, pese a los compromisos sobre promoción y respeto del derecho de igualdad de mujeres y hombres en el trabajo que se han asumido por Chile, y a la explicitación de directrices en aras de dicha finalidad, son múltiples los nudos legislativos que impiden avanzar hacia la concreción de la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el trabajo.

II. EFECTO NEGATIVO COLATERAL DE LA NORMA LABORAL

Las brechas de género revisadas se explican en gran medida por la caracterización de mujer cuidadora o por la mayor atribución de trabajo de cuidados que tienen. Sin lugar a dudas que en Chile existe un sesgo cultural en la atribución del rol de mujer cuidadora y de hombre proveedor,⁹ pero ese mismo estereotipo se encuentra también presente en la legislación laboral, especialmente en la regulación de derechos que confieren tiempos para cuidar y para conciliar vida laboral y familiar.

La norma laboral tiene la capacidad de convertirse en una perpetuadora de los roles de género que asigna, o más bien transformar aquel rol de género.¹⁰

Se ha denominado efecto perverso de la norma o efecto negativo colateral, precisamente a los efectos que las propias normas laborales han generado en las trayectorias laborales de las mujeres trabajadoras.¹¹

Cuando el Código del Trabajo regula derechos de conciliación y de cuidados, tales como licencias maternas, permiso de alimentación al hijo, derecho de sala cuna, asignando mayoritariamente a las mujeres la titularidad de los mismos, de forma exclusiva, y en algunos supuestos acotados con posibilidad de transferencia para el padre, está perpetuando el rol de cuidadora principal de las mujeres. Por el contrario, la regulación de derechos individuales para cada progenitor se observa en casos específicos de gravedad en la salud de los hijos; en acotados supuestos de niños, niñas

⁶ Corresponden a principios de carácter específico, destinados a regir únicamente al título II del Libro II en donde se encuentran las normas sobre protección de maternidad y paternidad.

⁷ Ley 21.643, denominada Ley Karín, publicada en el Diario Oficial el 15 de enero de 2024.

⁸ De conformidad al artículo 2 del Código del Trabajo y que, por su ubicación preliminar en el Código del Trabajo, en el apartado de normas comunes, se ha entendido aplicable a toda la normativa laboral.

⁹ OCDE (2021), pp. 25 y 29. LUPICA (2015), p. 39.

¹⁰ RECIO. CASTELLANOS. JIMÉNEZ (2024), p. 10.

¹¹ En ese sentido los autores (CAAMAÑO (2009), p. 181; PLANET (2023), pp. 195-198).

o adolescentes con trastorno de espectro autista; en el goce de feriado y posibilidad de ejercicio de trabajo a distancia bajo el cumplimiento de determinados presupuestos.¹²

La regulación que consagra titularidades exclusivas o titularidades que permiten transferibilidad a los padres, no permite concretar la corresponsabilidad parental y carece de un enfoque de género en su diseño. Existe un 0,20 % de utilización de permisos transferidos o derivados al padre para cuidar al recién nacido durante sus primeros meses de vida¹³, que lo sitúan como un cuidador ocasional de sus hijos.

El impacto negativo de la perpetuación del rol de cuidadora en las trayectorias laborales de las mujeres trabajadoras se exagera cuando los costos del derecho asignado a la madre se atribuyen al empleador, como ocurre con el ya mencionado derecho de sala cuna, cuyos intentos de reformas legislativas se han discutido por más de 14 años en el Congreso Nacional.¹⁴

III. BRECHAS DE GÉNERO Y DIFICULTADES QUE ENFRENTAN LAS MUJERES TRABAJADORAS EN CHILE

Las diversas brechas de género que existen en Chile refieren tanto a dificultades que tienen las mujeres para acceder a los puestos de trabajo como a las condiciones y oportunidades del trabajo. Gran parte de las brechas se originan por la caracterización cultural y legislativa de cuidadora principal de la familia que se asigna a la mujer, y porque en los hechos, son ellas quienes asumen más horas de trabajo no remunerado de carácter doméstico y de cuidados.¹⁵

Las brechas identificadas contrastan con el valor que representa para el país aquel trabajo no remunerado realizado por las mujeres, que equivale al 19,2% del producto interno bruto ampliado del país y que lo posiciona como el sector económico que más aporta a Chile.¹⁶

A continuación, se revisan algunas brechas de género que inciden en las relaciones de trabajo.¹⁷

¹² Al respecto véase: Ley N.º 21.063, artículo 66 quinquies del Código del Trabajo, Ley 21.645.

¹³ Considerando los años 2001 a 2024. SUSESO (sitio web) Subsidio por permiso postnatal parental agrupado por sexo de la beneficiaria/o y año y Subsidio por permiso postnatal parental traspasados agrupados por año.

¹⁴ Al respecto véase el mensaje del Boletín 12026-13, refundido con los boletines 11655-13, 11671-13.

¹⁵ OCDE (2021), p. 26.

¹⁶ MINISTERIO DE HACIENDA.CORPORACIÓN COMUNIDAMUJER (2025), p. 53.

¹⁷ Especialmente aquellas vinculadas con el Derecho individual del trabajo, sin perjuicio de existir otras, relacionadas con el ámbito del Derecho colectivo. Al respecto véase: DÍAZ VON GELDERN (2023).

III.1. Más trabajo de cuidados no remunerado e impacto en la tasa de participación laboral femenina

En Chile, el tiempo que las mujeres dedican al trabajo doméstico no remunerado es de más de dos horas diarias que el que realizan los hombres.¹⁸ El mayor tiempo que utilizan las mujeres para cuidar representa una barrera para poder acceder a puestos de trabajo en igualdad de condiciones que los hombres, lo que se refleja en el hecho de que casi un tercio de las mujeres que no labora, declara no hacerlo por dedicarse de forma permanente a cuidados de otras personas.¹⁹ También representa una barrera de acceso cuando son los propios empleadores, quienes deciden no contratar a mujeres, por caracterizarlas como las principales cuidadoras de la familia²⁰ (especialmente si son titulares de derechos que pueden representar un costo al empleador).

Al respecto, la brecha de género en la tasa de empleo es más amplia que la del promedio de los países que pertenecen a la OCDE.²¹ Las mujeres representan el 42,7 % del total de personas ocupadas,²² configurando un 53,2 %, de la tasa de empleo, que es casi 20 puntos porcentuales inferior a la de los hombres.²³

A su vez, la proporción de trabajadores informales es mayor entre las mujeres que entre los hombres, y afecta a aproximadamente tres de cada diez personas empleadas.²⁴

Las diferencias de distribución del trabajo remunerado y no remunerado en una pareja se exacerban tras el nacimiento de sus hijos, existiendo una proporción de parejas con hijos menores de 15 años en los cuales solo un progenitor trabaja de forma remunerada que es superior a la de otros países de la OCDE²⁵, y que da cuenta: del hecho de que muchas trabajadoras, una vez que son madres, se retiran de la fuerza de trabajo a lo menos temporalmente,²⁶ que presentan tensiones para poder conciliar vida laboral y familiar, lo que dificulta su inserción o reinserción al mundo del trabajo,²⁷ especialmente si no cuentan con recursos para acceder a políticas de conciliación pagadas;²⁸ así como al hecho que muchas empresas no contratan mujeres que pueden ser susceptibles del otorgamiento de derechos de maternidad y de conciliación.

¹⁸ INE (2025), p. 40.

¹⁹ ONU MUJERES (2023), p. 14.

²⁰ MORAGA (2011), p. 362.

²¹ OCDE (2021), p. 19.

²² De acuerdo con la Encuesta Suplementaria de Ingresos, INE (2024), p. 5.

²³ Y la magnitud de la brecha de género parece ser más significativa en grupos de mayor edad. OCDE (2021), p. 19.

²⁴ OCDE (2021), p. 21.

²⁵ OCDE (2021), p. 27.

²⁶ OCDE (2021), p.20.

²⁷ Sobre los dos años de edad de sus hijos no cuentan con el otorgamiento del derecho a sala cuna.

²⁸ PAUTASSI (2005), p. 19.

Este último aspecto se pone de manifiesto cuando el 89,7 % de empresas consultadas por la Dirección del Trabajo no tienen obligación de proveer el derecho de sala cuna que es de titularidad de las madres y de costo del empleador,²⁹ pues no contratan mujeres o solo contratan un número inferior a veinte mujeres, que corresponde al presupuesto de contratación para tener la obligación de pagar el derecho.³⁰

III.2. Mayor carga global de trabajo o doble jornada³¹

Cuando las mujeres logran superar las barreras de acceso al puesto de trabajo, y tienen un empleo, presentan una mayor carga global de trabajo que los hombres, esto es, una sumatoria mayor del total de horas de trabajo remunerado y no remunerado realizadas, que es drásticamente mayor que la del resto de países que pertenecen a la OCDE.³² La mayor carga global de trabajo impacta en el menor tiempo libre para recreación u ocio que tienen las mujeres en el país, pero también en afectaciones a su salud.³³

III.3. Segregación horizontal y vertical en los trabajos

La caracterización de mujer cuidadora incide en la división sexual del trabajo y en la falta de oportunidades para las mujeres de acceder a puestos directivos. Las mujeres suelen laborar en ocupaciones o profesiones consideradas feminizadas,³⁴ que tienen menor retribución económica y valoración social que las consideradas masculinas.³⁵ Los porcentajes más altos de trabajo femenino se concentra en labores de educación y salud³⁶ y las mujeres tienen más probabilidades de acceder a empleos marginales que los hombres.³⁷

En lo que respecta al acceso de las mujeres a puestos directivos en las empresas, aquellas se encuentran subrepresentadas en las gerencias generales.³⁸ Las cifras del sector privado continúan posicionando a Chile varios puntos porcentuales por debajo del promedio de la OCDE.³⁹

²⁹ Derecho de sala cuna regulado en el artículo 203 del Código del Trabajo. Respecto de este derecho, se encuentra en tramitación legislativa el proyecto de ley Boletín N.º 14782-13.

³⁰ DIRECCIÓN DEL TRABAJO (2025), p.105.

³¹ Parte de la doctrina utiliza la denominación de doble jornada o también la de doble presencia para visibilizar «la carga excesiva de trabajo que pesa sobre las mujeres». RAMÍREZ.COTA (2017), p. 1. Sobre el fenómeno de la doble jornada en Chile, véase VARAS (2021), pp. 121-160.

³² OCDE (2021), p. 12.

³³ FONSECA (2020), p. 216.

³⁴ MINISTERIO DE CIENCIAS (2025), p. 4.

³⁵ CEPAL (2019), p. 15.

³⁶ Con porcentajes de un 68,3 % y 75,2 % respectivamente. DIRECCIÓN DEL TRABAJO (2025), p. 81.

³⁷ OCDE (2021), p. 20.

³⁸ Con un porcentaje de un 12,8 % en la gran empresa, y de un 28,9 % en la pequeña empresa. OCDE (2021), p. 23.

³⁹ OCDE (2021), p. 24.

La atribución a la mujer del rol de cuidadora tiene vinculación con este fenómeno, dado que se menciona su rol de cuidados cuando se ha tratado de explicar su falta de designación en cargos directivos, bajo la consideración de que las mujeres tendrán menos tiempo para el trabajo por dedicarse a los cuidados de la familia.⁴⁰

III.4. Brecha remuneracional

Aun cuando las mujeres se gradúan más de la universidad que los hombres,⁴¹ la brecha de género de ingreso medio mensual de personas asalariadas correspondiente a un -17.9 en desmedro de las mujeres, y aumenta a un -31,7 % si se considera el ingreso por hora de quienes tienen postgrado.⁴²

Diversos factores influyen en la existencia de brecha remuneracional entre hombres y mujeres en nuestro país,⁴³ destacando la penalidad en la remuneración de las mujeres por maternidad.⁴⁴ Se ha denominado multa por hijo a la caída en los ingresos laborales que experimentan las mujeres tras la maternidad, contabilizada en Chile en un 35 % en el sector privado y en un 20 % en el sector público.⁴⁵

También existe vinculación de esta brecha con otras revisadas, como la división sexual del trabajo, que pone de manifiesto que trabajos asociados al cuidados suelen estar peor remunerados,⁴⁶ o la segregación vertical, en virtud de la cual menos mujeres acceden a los cargos directivos y gerencias que son las que obtienen los ingresos más altos.⁴⁷

La regulación del artículo 62 bis del Código del Trabajo sobre igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres ha sido criticada por su técnica legislativa y por no resultar eficaz para la finalidad perseguida.⁴⁸

⁴⁰ JÜNEMANN. KREUTZBERGER (2022), p. 9.

⁴¹ OCDE (2021), p.14.

⁴² INE(2024), pp. 20-21. Adicionalmente, las mujeres recibieron en el año 2024 un 24,4 % menos de ingreso medio que los hombres un percibieron un 43,7 % menos de masa de ingresos y un ingreso por hora 12,6 % menor que el de hombres asalariados INE (2024), pp. 5-7.

⁴³ En relación con ello también se ha investigado el impacto en la remuneración de las mujeres por ser titulares del derecho a sala cuna. PRADA RUCCI.URZÚA (2015), p. 20.

⁴⁴ De acuerdo con el estudio Maternidad y desigualdad de género en el mercado del trabajo mencionado en la página web de COES y realizado por los investigadores Dante Contreras, Pablo Muñoz y Cristóbal Otero en el año 2023. COES (2023).

⁴⁵ De acuerdo con el estudio Maternidad y desigualdad de género en el mercado del trabajo mencionado en la página web de COES y realizado por los investigadores Dante Contreras, Pablo Muñoz y Cristóbal Otero en el año 2023. COES (2023).

⁴⁶ A modo de ejemplo, el medio de las personas asalariadas del sector doméstico tiene las cifras más bajas de ingresos. INE (2024), p. 12.

⁴⁷ INE (2024), p. 14.

⁴⁸ Al respecto véase: Rojas Miño, Irene (2021), «El derecho de igual remuneración por igual trabajo entre mujeres y hombres ante los tribunales de justicia», *Revista de Derecho Universidad de Concepción*, 249 (enero-junio), pp. 15-46.

III.5. Principales receptoras de violencia en el trabajo

Las mujeres son las principales receptoras de la violencia laboral en Chile. Las denuncias de acoso sexual laboral en el sector privado representan más de un 93,1 %.⁴⁹ El 64 % de chilenas ha sufrido acoso sexual en su vida, y un 25,7 % de los hombres.⁵⁰ Casi una cuarta parte de las mujeres que sufrieron acoso sexual en el trabajo abandonaron el puesto de trabajo.⁵¹ También las denuncias sobre acoso laboral o *mobbing*, prevalecen en las mujeres trabajadoras, quienes registran ante la Inspección del Trabajo más del doble de las denuncias por dicho motivo que los hombres.⁵²

En estudios sobre discriminación por género en el país, se ha calificado a la maternidad como la principal causa de acoso laboral en las mujeres trabajadoras en el país.⁵³

Al efecto, se debe considerar que los ilícitos de violencia laboral suelen ser pluriofensivos de derechos fundamentales, siendo capaces de afectar la integridad psíquica de las personas y afectando a la salud. En relación con ello, cabe tener presente que también los diagnósticos asociados a enfermedades profesionales de salud mental afectan más a las mujeres, ascendiendo al porcentaje de 73 % versus el 42 % de diagnósticos de hombres de esa naturaleza.⁵⁴

IV. DESIGUALDAD EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL

IV.1. Desigualdades en el sistema de pensiones chileno

Otro de los aspectos que podemos observar las brechas de género en Chile, es a propósito de las pensiones por vejez. Esta contingencia estaba reglamentada por el Decreto Ley N.º 3 500, desde el año 1980, fruto de varias modificaciones posteriores. En el artículo tercero, establece que la edad de jubilación de los hombres es a los 65 años y la mujer a los 60. A inicios de los 70's, según se menciona en el estudio de la Superintendencia de Pensiones, el Estado chileno tenía un Sistema de Reparto donde contribuía con el 30 % del total de recursos. Eso se sumaba a un fondo común con las cotizaciones de los trabajadores activos, y de ahí el nivel de pensión quedaba sujeto y variaba de acuerdo con las características de cada Caja de Previsión Social. En 1980,

⁴⁹ Que contrasta con el 6,9 % de denuncias de hombres. Las cifras consideran el total de denuncias realizadas ante la Dirección del Trabajo en el intervalo de enero de 2022 hasta abril de 2024. Elaboración propia en base a la información proporcionada por la Dirección del Trabajo en solicitud de transparencia AL003T0015646. DIRECCIÓN DEL TRABAJO (2024).

⁵⁰ OBSERVATORIO CONTRA EL ACOSO CHILE (2020).

⁵¹ OBSERVATORIO CONTRA EL ACOSO CHILE (2020).

⁵² Del total de denuncias ante la Dirección del Trabajo, en el intervalo de enero de 2022 hasta abril de 2024, se observa que un 32,3 % de las denuncias son realizadas por hombres y un 67,7 % por mujeres. Elaboración propia en base a la información proporcionada por la Dirección del Trabajo en solicitud de transparencia AL003T0015646. DIRECCIÓN DEL TRABAJO (2024).

⁵³ CASAS (2023), pp. 163-185.

⁵⁴ Diagnosticadas por Mutualidades e Instituto de Seguridad Laboral en 2019 (SUSESO, 2020, p. 21).

debido a cambios demográficos en la natalidad y esperanza de vida, se hizo insostenible que los trabajadores activos financiaran a un número creciente de pensionados. Para solucionar este desequilibrio, se cambió a un sistema previsional fundado en la capitalización individual administrado por las AFP.

El problema radica que con el sistema antiguo de reparto la mujer que jubilaba con 60 años lo hacía en idénticas condiciones que el varón de 65, con el mismo sueldo y, mismo número de años contribuidos, cualquiera fuere el estado civil y número de cargas. Con el nuevo sistema de capitalización, en cambio, un hombre soltero de 65 obtiene hoy un tercio más de pensión que una mujer soltera de 60 años, con el mismo fondo acumulado. Y si la mujer postergara su jubilación a los 65 años, la pensión del hombre igual resultaría aproximadamente un sexto mayor, lo que se agrava en caso de tener cargas familiares.⁵⁵

De acuerdo con un informe de la Superintendencia de Pensiones, mensualmente, alrededor de diez mil afiliados al sistema de capitalización individual se pensionan por vejez, de los cuales, más del cincuenta por ciento son mujeres. Entre julio 2017 y junio 2018, este porcentaje alcanzó el 57,5 % de un total de 118 940 nuevos pensionados del período. Al observar las densidades promedio de cotizaciones de estos nuevos pensionados, se observa una brecha promedio de -14,6 p. p., ya que mientras la densidad promedio de cotización de los hombres es de 60,0 %, en las mujeres es de 45,4 %. Esta brecha refleja la presencia de mayores períodos sin cotizaciones en las mujeres y constituye un indicador más de las diferencias en los patrones de inserción laboral por sexo que dan cuenta de una trayectoria laboral de las mujeres más interrumpida y discontinua a lo largo del tiempo, respecto de los hombres.

Los montos promedio de la primera pensión de los nuevos pensionados del período julio 2017-junio 2018 fueron de \$ 78 235 y \$ 237 550, para mujeres y hombres, respectivamente, registrándose una brecha de -67,1 %.

Uno de los factores determinantes en la discriminación a la hora de calcular las pensiones es el hecho que las mujeres en promedio viven aproximadamente cinco años más que los hombres, además de jubilar 5 años antes. En otras palabras, el fondo acumulado por ellas debe financiar en promedio cerca de 10 años más de pensiones que en el caso de los hombres, si ambos se jubilan a la respectiva edad legal de retiro y; 5, en el caso que ellas postergaran su jubilación a los 65.⁵⁶

⁵⁵ PINTO (2023), pp. 137-138.

⁵⁶ Se trata de una realidad compartida en Iberoamérica. Véase, al respecto, JIMÉNEZ; QUEZADA Y HUETE (2014), pp. 29-30: «La sobremortalidad masculina hace que, en la composición de la población de 65 años y más, tengan mayor presencia las mujeres. En el conjunto de la Comunidad Iberoamericana el 56,6 % de la población de 65 y más años es de sexo femenino mientras que los hombres de este grupo de edad suponen el 43,4 %. Esta diferencia porcentual de las mujeres frente a los varones se incrementa según aumenta la edad. Así, dentro del grupo de 80 años y más las mujeres suponen el 62,2% del total. La preponderancia femenina en la población mayor se da en todos los países, aunque en algunos, como Uruguay y Argentina, es especialmente acusada (ver

Ahora bien, los niveles de esperanza de vida pueden tener múltiples factores, por ejemplo, personas con enfermedades al sistema circulatorio ven reducida su esperanza de vida en 2,48 años o con problemas al sistema digestivo, en 1,45 años, pero estas diferencias se pasan por alto al momento de calcular las pensiones, excepto la mayor esperanza de vida de las mujeres; no obstante, la esperanza de vida radica más en el grupo social, más que en el género. Por esto, las tablas elaboradas para efectos de calcular las pensiones perjudican enormemente a las mujeres, ya que, de acuerdo con el factor señalado de esperanza de vida, y en la situación que el fondo no ganase intereses, las pensiones de los hombres deberían ser casi exactamente el doble de las mujeres, en igual condición.⁵⁷

En marzo de 2025 entró en vigencia en Chile la Ley N.º 21.735, que crea un nuevo sistema mixto de pensiones y un seguro social en el pilar contributivo, mejora la pensión garantizada universal y establece una serie de beneficios. Entre ellos, podemos mencionar la compensación por expectativa de vida, el beneficio por años cotizados y el aumento de la pensión garantizada universal. Todos estos, buscan reducir las brechas de las mujeres mencionadas.

IV.2. Prevención de riesgos con perspectiva de género

Los primeros reconocimientos de la prevención con perspectiva de género pueden encontrarse en la normativa general internacional sobre la cuestión. En efecto, luego de la creación de la Organización de las Naciones Unidas, en 1946 se conforma la Comisión Jurídica y Social de la Mujer, cuyo objetivo es evaluar los progresos en igualdad de género y los derechos de las mujeres en todo el mundo. Posteriormente, en los años 70 se desarrollan las primeras leyes antidiscriminación en Europa, en las que encontramos temas como el derecho a una igual retribución entre hombres y mujeres y la igualdad de trato en el acceso al empleo. En las dos últimas décadas del siglo XX e pusieron en marcha los llamados Planes de Acción para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, y surgen las denominadas Acciones Positivas, cuyo objeto era terminar con la desventaja en que se encontraban las mujeres a consecuencia de roles y estereotipos de género que les asigna la sociedad.

Tabla 4 y gráfico asociado)». Agregan: «Este perfil femenino de los adultos mayores es el resultado de la mayor esperanza de vida de las mujeres. Según datos de la Organización Mundial de la Salud, en 2012 la esperanza de vida al nacer en el conjunto de la Comunidad Iberoamericana era de 79 años para las mujeres y de 73 años para los varones, con una diferencia de 6 años a favor de las mujeres. Las mayores diferencias se registran en El Salvador, Uruguay y Venezuela (entre 8 y 9 años), y la menor en la República Dominicana (2 años). Según se puede observar en la Tabla 5 y su gráfico asociado, la mayor expectativa de vida de las mujeres se mantiene, aunque las diferencias entre sexos se van amortiguando, cuando se considera la esperanza de vida restante a los 65 años (24 años para las mujeres frente a 21 para los hombres en el conjunto de la Comunidad Iberoamericana). En este caso las mayores diferencias se registran en Argentina, España, Andorra y Uruguay (5 años), y la menor en la República Dominicana, donde la esperanza de vida restante a los 65 años es similar para las mujeres y los varones».

⁵⁷ PINTO (2023), p. 140.

En 1987, la Comisión Jurídica y Social de la Mujer de la ONU logra que estos temas sean tratados no de manera independiente sino de manera transversal, y así a partir de los años 90 se comienza a hablar sobre la perspectiva de género, o *gender mainstreaming* en inglés, expresión que se acuña en 1995, en la Cuarta Conferencia sobre la Mujer. En 1996, en Europa se adoptó con el objetivo de complementar las políticas de igualdad de oportunidades, poniendo de relieve que las medidas y acciones deben estar dirigidas tanto a mujeres como a hombres. En concreto, se definió como «*la organización, mejora, desarrollo y evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de género se incorpore a todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas*» (Consejo de Europa, 1998). Por su parte, la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo en el año 2003 insta a los Estados miembros a adoptar la perspectiva de género en el desarrollo de las directivas sobre seguridad y salud en el trabajo, y así lograr acciones preventivas eficaces frente a riesgos a los que se exponen los trabajadores. En el año 2008, la Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo, presenta un plan en el que se especificaba que la forma de lograr la igualdad entre mujeres y hombres era tratar a cada persona de acuerdo con sus respectivas necesidades, lo que puede conllevar que, para corregir las desigualdades existentes, se dispense un trato distinto. A esto se le denominó «*equidad de género*», expresión que lleva implícita el concepto de justicia.⁵⁸

Junto con esto, la Organización Internacional del Trabajo en esta preocupación, ha aprobado varios convenios y recomendaciones en cuanto a la salud reproductiva de las mujeres. Entre estos encontramos la Resolución sobre igualdad de oportunidades y de trato para los trabajadores y trabajadoras en la ocupación, adoptada por la OIT en 1985, el que defiende una protección integral de la salud de las mujeres y los hombres contra los riesgos inherentes a su protección. Otro es el convenio 156 y la recomendación 165, sobre personas trabajadoras con responsabilidades familiares. Y el Convenio No 183 y la Recomendación 191 (2000), sobre protección de la maternidad.

Es por esto, que en cuanto a la prevención también debemos aplicar lo anterior, y como se añade en el mismo estudio: «Al estudiar los patrones diferenciales sobre cómo enferman mujeres y hombres en el ámbito laboral, hay que tener en cuenta las diferencias a través de la implantación de la perspectiva de género. No hacerlo tiene como consecuencia que se subestimen e incluso descuiden los riesgos reales, especialmente para la salud de las mujeres considerando, a su vez, riesgos específicos derivados de particularidades del género femenino como la maternidad, la lactancia, etc.». ⁵⁹

En Chile contamos con una reciente regulación en materia de gestión de riesgos que incorpora la prevención de riesgos con perspectiva de género. Nos referimos al

⁵⁸ Véase Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (2018). Disponible en <https://www.ugt.es/sites/default/files/guiageneroyriesgosweb.pdf>

⁵⁹ GARCÍA (2016), p. 576.

Decreto Supremo N.º 44, que aprueba el nuevo Reglamento sobre gestión preventiva de los riesgos laborales para un entorno de trabajo seguro y saludable, que entró en vigencia el 1 de febrero de 2025. En este punto en su artículo 3, dispone que «en la gestión preventiva deberá observar: 2. Un enfoque de género en la gestión de riesgos laborales de la entidad empleadora, lo cual significa que en diseño, planificación, implementación y evaluación de las actividades preventivas se deberá siempre considerar que las personas se sitúan en el trabajo en condiciones biológicas, sociales y económicas desiguales, de lo que deriva que pueden estar expuestas de manera diferenciada a los riesgos laborales y que estos pueden producir efectos diversos en la salud de las personas trabajadoras, debiendo garantizarse que las medidas preventivas sean adecuadas y efectivas frente a tales diferencias».

Por su parte, el artículo 4 N.º 2 establece que «El cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, debiendo implementar en los lugares de trabajo una matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos y un programa de gestión de riesgos, que consideren el enfoque de género...». Por último, el artículo 4 N.º 4 prescribe que «la realización de acciones permanentes de difusión y promoción de la seguridad y salud en los lugares de trabajo, que incluya la prevención de los riesgos asociados a los traslados de las personas trabajadoras y a los accidentes de trayecto, con enfoque de género».

En relación con los instrumentos que complementan el decreto en su aplicación, podemos mencionar por parte de la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) las circulares 3850, 3858 y 3855. La Circular 3850 viene a modificar el compendio de normas del seguro social de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, específicamente del libro IV, prestaciones preventivas, para adecuar el contenido a lo establecido en el Decreto 44. La Circular 3858 modifica instrucciones a los Comités paritarios de higiene y seguridad del sector público. Y, por último, la Circular 3855, que imparte instrucciones sobre las capacitaciones que deben realizar los organismos administradores y sobre el registro de la información de la gestión de riesgos y de los incidentes peligrosos, en el marco de las disposiciones del Decreto 44. Esta última circular indica que cualquiera sea el tipo o modalidad de la capacitación tendrán que incorporar los principios de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, con especial énfasis en la perspectiva de género e inclusión en todas sus actividades teórico y prácticas, cuando corresponda.

Otro instrumento es la guía para la identificación y evaluación de riesgos en los lugares de trabajo, elaborado por el Instituto de Salud Pública, la que actualiza la guía anterior, para ampliarla a diferentes tipos de riesgo existentes a nivel de los ambientes de trabajo e incorpora pautas para incorporar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales. En este instrumento se define la perspectiva de género como aquella metodología que evalúa las implicancias para mujeres, hombres y disidencias sexo-genéricas de cualquier acción planificada, incluyendo leyes, políticas o programas, en todos los ámbitos y niveles. Su objetivo es integrar las experiencias y preocu-

paciones de todos los géneros en la elaboración, implementación, monitoreo y evaluación de políticas y programas, garantizando que mujeres, hombres y disidencias sexo-genéricas se beneficien por igual y evitando la perpetuación de desigualdades.

Sin embargo, a pesar de la reciente incorporación de la prevención de riesgos con perspectiva de género en el ordenamiento chileno, podemos señalar que no sería suficiente para afrontar de manera adecuada las diferencias biológicas y las diferencias en exposición a diversos riesgos por parte de la mujer. En cuanto a los problemas que se evidencian, podemos mencionar, la falta de conocimiento y de estudios que se hagan cargo de manera adecuada de las diferencias a la exposición de riesgos entre hombres y mujeres y, paralelamente, el contar con normas demasiado generales, que no indican los criterios técnicos que deben incorporarse en la matriz de riesgo. Otro de los problemas, es la falta de normativa que indique la obligación de calificar las enfermedades con perspectiva de género, lo que podría ser la razón del alto número de rechazos de enfermedades profesionales en las mujeres en Chile.

CONCLUSIONES

Las brechas de género que presenta Chile dan cuenta de la significativa desigualdad que debe enfrentar la mujer trabajadora, pero también representa una crítica para la regulación normativa laboral, que no está siendo eficaz en la protección del derecho a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo.

Ha sido el mismo legislador laboral quien ha atribuido la responsabilidad principal del cuidado de la familia a la mujer, generando un efecto negativo colateral que refuerza el estereotipo presente en la cultura nacional de familias compuestas por mujeres cuidadoras y hombres proveedores.

Existe una incongruencia entre los principios que consagran la perspectiva de género, la corresponsabilidad y promoción de la igualdad, y la falta de modificaciones normativas a las instituciones jurídicas que asignan derechos para conciliar vida laboral y familiar, pues aquellos se conciben con titularidad exclusiva solo a las madres, y en algunos casos con posibilidad de transferencia de los derechos a los padres, fórmulas que solo propician la radicación de la mantención de los cuidados en las mujeres.

Extremadamente lentos han sido los intentos de reforma del derecho de sala cuna, de costo del empleador y que procede en el supuesto de contratación de un número determinado de mujeres, con impactos palpables en la falta de acceso a puestos de trabajo de las mujeres.

Las obligaciones que Chile ha asumido para alcanzar la igualdad formal y sustantiva entre mujeres y hombres en el trabajo, permite afirmar que se requieren de reformas legislativas con carácter urgente, que permitan adecuar las instituciones jurídicas que permiten conciliar vida laboral y familiar a los nuevos principios explicitados en el Có-

digo del Trabajo, para un reparto equitativo de los cuidados y corresponsabilidad, así como el perfeccionamiento de los instrumentos de protección contra la desigualdad y el refuerzo a la igualdad de remuneraciones entre mujeres y hombres.

La capacidad transformadora de roles de género de la norma laboral es precisamente la gran herramienta para revertir el efecto negativo colateral que ha generado, y para convertir a la misma norma laboral en una verdadera promotora de la igualdad entre mujeres y hombres en las relaciones de trabajo.

Estos mismos aspectos, propios del ámbito laboral se proyectan en materia de Seguridad Social. Aquí se presentan dos serios desafíos, que están explícita e implícitamente conectados. Las brechas de género en materia laboral impactan las pensiones, cuyo diseño normativo es reflejo de las deficiencias de acceso, y progresión en el mundo laboral. Correlativamente, el reconocimiento de que la mujer presenta diferencias importantes en términos cualidades físicas y psicológicas que deben ser reconocidas en términos de permitir un mejor acceso de la mujer al mundo del trabajo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- CASAS, Lidia (2023): «La tutela de derechos fundamentales: estudio de demandas por acoso moral de mujeres en cuatro tribunales del Trabajo de Chile», en *Revista de Derecho (Valdivia)*, Vol. XXXVI – N.º 2: pp. 163-185.
- CEPAL (2019). Planes de igualdad de género en América Latina y el Caribe: mapas de ruta para el desarrollo (LC/PUB.2017/1-P). CEPAL. Disponible en: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/41014-planos-igualdad-genero-america-latina-caribe-mapas-ruta-desarrollo>. [visitado el 05/12/2025].
- FONSECA, Irma. (2020): «Influencia del género en la salud de las mujeres cuidadoras familiares», en *Revista Chilena de Terapia Ocupacional*, Vol. 20, N.º 2, diciembre de 2020, pp. 133-143
- DÍAZ, Carolina. VON GELDERN, Paulina (2023): «¿Las mujeres al poder? Efectos de la cuota de género en la conformación de las directivas sindicales en Chile», en *Aporte al Debate Laboral*, N.º 43 (Dirección del Trabajo).
- DIRECCIÓN DEL TRABAJO (2025): Décima Encuesta Laboral ENCLA, Informe de Resultados, Santiago de Chile. Disponible en: <https://www.dt.gob.cl/portal/1629/w3-article-127353.html> [visitado el 30/11/2025].
- Dirección del Trabajo (2024). Denuncias y Materias Denunciadas registradas en la Dirección del Trabajo, relacionadas con varias temáticas. Desde 01 enero 2019 al 07 julio 2024. Solicitud de Transparencia AL003T0015646.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS(INE) (2025): Informe de principales resultados II Encuesta nacional sobre uso del tiempo. Disponible en: https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/uso-del-tiempo-tiempo-libre/publicaciones-y-anuarios/ii-enut/informe-de-principales-resultados-ii-enut-2023.pdf?sfvrsn=ee33c12c_4 [visitado el 30/11/2025].

- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS(INE) (2024): Síntesis de principales resultados Encuesta Suplementaria de Ingresos. Disponible en: <https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/encuesta-suplementaria-de-ingresos/publicaciones-y-anuarios/s%C3%ADntesis-de-resultados/2024/esi2024.pdf?sfvrsn=68833405_4> [visitado el 06/12/2025].
- JIMÉNEZ, Antonio; QUEZADA, Martha; y HUETE, Agustín (2014), Estudio sobre la perspectiva de género en los Sistemas de Seguridad Social en Iberoamérica, Organización Iberoamericana de Seguridad Social.
- JÜNEMANN, Francisca. KREUTZBERGER, Sofía (2022): Modelos de diversidad de género en los directorios (Santiago, Fundación ChileMujeres y Organización Internacional del Trabajo).
- LUPICA, Carina (2015): Corresponsabilidad de los cuidados y autonomía económica de las mujeres Lecciones aprendidas del Permiso Postnatal Parental en Chile (Santiago, CEPAL. Ministerio de Asuntos Exteriores de Noruega).
- MINISTERIO DE CIENCIAS (2025): Cuarta radiografía de género en ciencia, tecnología, conocimiento e innovación. Oficina de Estudios y Estadísticas División de Políticas Públicas, Chile.
- MINISTERIO DE HACIENDA.CORPORACIÓN COMUNIDADMUJER (2025), Estimación del Valor Económico del Trabajo Doméstico y de Cuidados no Remunerados en Chile. Disponible en: <<https://comunidadmujer.cl/wp-content/uploads/2025/10/Estudio-Estimacion-del-Valor-Economico-TDCNR-Chile.pdf>> [visitado el 06/12/2025].
- MORAGA, Claudia (2011): «Otra mirada al impacto de la Ley N.º 20.545 que establece el permiso parental en Chile», en *Revista Lan Harremanak* (N.º 25), pp. 353-363.
- OCDE (2021): Igualdad de Género en Chile. Hacia una mejor distribución del trabajo remunerado y no remunerado (París, OECD).
- ONU MUJERES (2023): Cuidados en Chile: Avanzando hacia un sistema integral de cuidados (Chile). Disponible en: <https://chile.un.org/sites/default/files/2023-08/cuidados-chile-final_12_07_1_ONU%20Mujeres.pdf> [visitado el 01/12/2025].
- PLANET, Lucía (2023): «Los derechos de no discriminación y de conciliación laboral en el proyecto constitucional de 2022: dos aliados en pos de la igualdad sustantiva», en: *El Trabajo en el proyecto Constitucional de 2022*, Irene Rojas (coordinadora), Tirant lo Blanch, pp. 193-221.
- PINTO, Yenny (2023): *Mujer, Seguridad Social y los nuevos desafíos del trabajo*, Thomson Reuters.
- PRADA, María. RUCCI, Graciana. URZÚA, Sergio (2015): «The Effect of Mandated Child Care on Female Wages in Chile», en *NBER Working Paper* (N.º 21080).
- RAMÍREZ, Leonor. COTA, Beatriz. (2017). «La doble presencia de las mujeres: conexiones entre trabajo no remunerado, construcción de afectos-cuidados y trabajo remunerado» en *Margen Revista de trabajo social y ciencias sociales* (N.º 85), pp. 1-12.
- RECIO, Adela. CASTELLANOS, Cristina. JIMÉNEZ, Javier (2024): «¿Cómo incide el nuevo diseño de los permisos de nacimiento en la corresponsabilidad? Un análisis con registros administrativos de la Seguridad Social de 2016 a 2023», en *Papeles de Trabajo Instituto de Estudios Fiscales* (N.º 4), pp. 1-90.

- ROJAS, Irene (2021), «El derecho de igual remuneración por igual trabajo entre mujeres y hombres ante los tribunales de justicia», en *Revista de Derecho Universidad de Concepción*, (249, enero - junio), pp. 15-46.
- Rojas, Irene y Caamaño, Eduardo (2022): «Informe para la efectividad del derecho de no discriminación remunerativa por trabajo de igual valor», en Rojas, Irene (coordinadora), *Cuadernos de análisis legislativo*, N.º 2 (Centrass), pp. 9-30.
- SUSESO (2020). Informe anual Estadísticas de Seguridad Social. Disponible en: <https://www.suseso.cl/609/articles-595996_archivo_01.pdf>[visitado el 20.11.2025].
- SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL (sitio web, 2024) Subsidio por permiso postnatal parental agrupado por sexo de la beneficiaria/o y año y Subsidio por permiso postnatal parental traspasados agrupados por año. Disponible en: <<https://www.suseso.cl/608/w3-article-686379.html>> [visitado el 08/12/2025].
- VARAS, Karla (2021) «La irrupción del teletrabajo: la promesa engañosa de conciliación y flexibilidad», en Rojas, Irene y Planet, Lucía (coordinadoras), *Estudios sobre el trabajo de la Mujer*, Santiago de Chile, Ed. Thomson Reuters, pp. 121-160.