

Fecha: 08-03-2026
 Medio: El Ovallino
 Supl.: El Ovallino
 Tipo: Noticia general
 Título: El análisis a reivindicaciones y leyes en materia de género

Pág.: 10
 Cm2: 613,2

Tiraje: 1.500
 Lectoría: 4.500
 Favorabilidad: ☐ No Definida

Pese a los avances, aún hay camino por recorrer

El análisis a *reivindicaciones y leyes* en materia de género



Aunque distintas voces valoran el impacto que ha tenido la Ley Karin en materia de protección laboral, la incorporación de protocolos frente a la violencia de género y los avances en responsabilidad parental, advierten que aún queda mucho por hacer. Un punto clave es la necesidad de una mayor participación de las mujeres en cargos de responsabilidad política.

La conmemoración del 8M pone de manifiesto la lucha por reivindicaciones permanentes y también el valor de mujeres que han demostrado que es posible avanzar en un mundo donde, muchas veces, las reglamentaciones y leyes aún no logran ser completamente satisfactorias.

Sin embargo, en Chile se han registrado importantes avances que, si bien son destacados por protagonistas de estas causas —tanto en la vida pública como en la defensa de derechos fundamentales—, todavía no serían suficientes para responder plenamente a las demandas en materia de igualdad de género.

PROTECCIÓN

En conversación con Diario El Día, Adriana Rojas Pérez, abogada y especialista en



Derechos Humanos y género, analizó aspectos que resultan fundamentales para evaluar si Chile ha dado

pasos significativos en esta materia durante los últimos años.

En el ámbito laboral, la aplicación de la Ley Karin, que entró en vigencia en agosto de 2024, presenta aspectos positivos, según la jurista.

“Sobre esta ley, yo diría que el avance es sustantivo. Estamos pasando de un modelo reactivo a otro que pone el foco en la prevención para lograr espacios laborales

más sanos, porque para nosotras las mujeres esto es clave, ya que históricamente hemos habitado espacios de poder donde nuestra salud mental se ha visto vulnerada de forma sistemática. Lo importante es que ahora el empleador tiene la obligación legal de contar con protocolos claros de protección y sanción”, subrayó.

En esa línea, destacó que la figura del acoso laboral ya no requiere de la llamada “reiteración de conductas”. Rojas explicó que en el pasado “era una pesadilla probatoria. Hoy basta un hecho grave. De todas maneras, estamos en plena etapa de observación, ya que aún no se cumplen dos años desde la entrada en vigencia de esta ley. Por lo tanto, debemos observar cómo evoluciona tanto en el sector público como en el privado, además de nuestro propio proceso de evolución cultural, que esperamos no sea tan lento como ha ocurrido con otras normativas”, señaló.

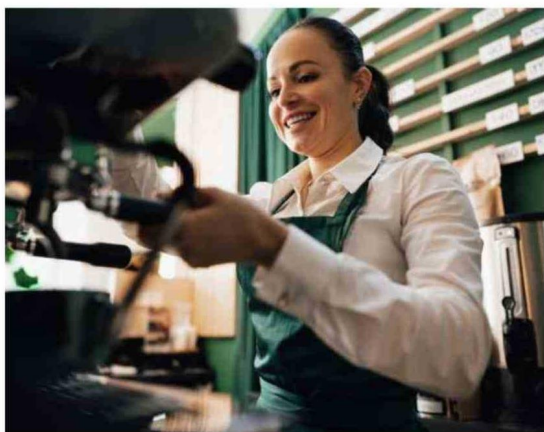
Por su parte, la seremi de la Mujer y Equidad

CONTINÚA EN PÁGINA 4

Fecha: 08-03-2026
Medio: El Ovalino
Supl.: El Ovalino
Tipo: Noticia general
Título: El análisis a reivindicaciones y leyes en materia de género

Pág.: 12
Cm2: 606,7

Tiraje: 1.500
Lectoría: 4.500
Favorabilidad: ☐ No Definida



de Género, Camila Sabando, consultada sobre este mismo tema, indicó que “gracias a esta normativa hoy existen reglas más claras para denunciar, mayores garantías en los procedimientos y medidas de protección y resguardo para quienes enfrentan acoso, violencia o maltrato en el trabajo, fortaleciendo también la confianza para iniciar una denuncia”.

PROTOCOLOS ANTE VIOLENCIA DE GÉNERO

En relación con la implementación de protocolos frente a la violencia de género, la abogada Adriana Rojas advierte que la práctica aún presenta importantes brechas.

“El papel aguanta bastante, pero la práctica nos muestra brechas que son bastante críticas”, sostuvo.

A su juicio, uno de los principales problemas radica en la falta de formación especializada. “Nos encontramos con personas —desde el Poder Judicial hasta áreas de Recursos Humanos en empresas o incluso en el Estado— que lideran estos procesos sin tener conocimientos en perspectiva de género. Si no hay capacitación real, la ley termina siendo letra muerta. La prevención no puede ser solo un ‘check’ en una lista para cumplir con un estándar mínimo. Tiene que ser un compromiso ético y cotidiano. Necesitamos que quien reciba una denuncia no termine revictimizando por ignorancia o desconocimiento”, advirtió.

“ACTO DE JUSTICIA HISTÓRICA”

Así califica la abogada experta en género y Derechos Humanos los cambios en materia de responsabilidad parental en el país tras la implementación de la llamada “Ley Papito Corazón”.

Según explicó, esta normativa ha tenido un impacto significativo. “Esto ha sido un tremendo hito, porque hablamos de cifras oficiales que indican que cerca de 3 billones de pesos se han recuperado para los hogares. Esto ha tenido un impacto directo en el bolsillo de las mujeres que han sostenido solas las crianzas. Hay que entender que el no pago de la pensión no es solo un incumplimiento: es violencia económica contra las mujeres y también una vulneración de los derechos de niños, niñas y adolescentes”.

En ese sentido, Rojas considera que en Chile aún existen desafíos pendientes. “Todavía nos falta mucho por avanzar en materia de derechos sexuales y reproductivos, no solo en cuanto al cumplimiento de estándares internacionales en materia de aborto, sino también en garantizar un acceso real

Dato

3 billones de pesos se han recuperado estimativamente gracias a la denominada “Ley Papito Corazón”.

a la salud y a la educación sexual integral. Esa autonomía es la que previene futuras violencias de género”, enfatizó.

LA MUJER EN LA VIDA PÚBLICA: TEMA INQUIETANTE

La abogada también abordó otro aspecto relevante: la participación femenina en cargos públicos y de elección popular.

Al respecto, señaló que “es un tema preocupante, porque mientras vemos avances en el sector privado gracias a la ley de cuotas en directorios, pareciera que el Estado se hubiera quedado estancado en los años ‘90. La llegada de las mujeres a altos cargos directivos del sector público depende casi exclusivamente de la voluntad política de la autoridad de turno. Por lo tanto, la incorporación de la mujer no es una política institucional y no existe una ley de cuotas adecuada”.

En esa línea, agregó que “es alarmante la ausencia de mujeres en los gobiernos locales. Si el Estado no se hace cargo realmente de este desafío, solo vamos a depender de las buenas intenciones”.

En el ámbito político regional, la consejera regional Belén Auger Julien también abordó los desafíos pendientes en materia de género, señalando que “la reivindicación de los derechos de la mujer y los avances en materia de género

son temas que debemos seguir abordando con responsabilidad y sentido de realidad. Las mujeres en Chile no solo necesitan discursos o consignas, necesitan seguridad, oportunidades y apoyo concreto para desarrollarse en todos los ámbitos de la vida”.

La autoridad agregó que “hoy muchas mujeres sienten más temor

en las calles, enfrentan dificultades para compatibilizar trabajo y familia, y muchas veces no cuentan con redes de apoyo suficientes. Como sociedad debemos avanzar en políticas que realmente protejan a las mujeres, fortalezcan a las familias y generen igualdad de oportunidades, poniendo siempre en el centro la dignidad, la seguridad y el respeto hacia cada mujer”.



La llegada de las mujeres a altos cargos directivos del sector público depende casi exclusivamente de la voluntad política”.

ADRIANA ROJAS
Abogada especialista
en Derechos Humanos y
género