LITORALPRESS

Fecha: 06-03-2026
Medio: La Tribuna
Supl. : La Tribuna
Tipo: Columnas de Opinión
Título: Columnas de Opinión: 8 De marzo: igualdad laboral más allá de la maternidad

Pág. : 2
Cm2: 187,0

Tiraje: 3.600
Lectoría: 14.800
Favorabilidad: No Definida

# 8 de marzo: igualdad laboral más allá de la maternidad

**Carolina Araya**
Directora carrera de Derecho
Universidad de Las Américas, sede Concepción

Durante décadas, la protección jurídica de las mujeres en el ámbito laboral estuvo asociada casi exclusivamente a la maternidad. Sin embargo, y muy legítimamente, no todas las mujeres trabajadoras son madres o quieren serlo, por lo que no es correcto reducirse sólo a esa dimensión. En la conmemoración del Día Internacional de la Mujer, resulta necesario poner el foco en aquellas normas del Derecho del Trabajo chileno que reconocen a las mujeres como sujetas plenas de derechos, más allá de su rol reproductivo.

En esta línea, el artículo 2° del Código del Trabajo, prohíbe la discriminación arbitraria en el empleo por razones de sexo, entre otras categorías, siendo un avance significativo la consagración del principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo.

A lo anterior se suma otro hito relevante: el fortalecimiento del marco normativo frente al acoso y la violencia en el trabajo. La Ley N° 21.643, conocida como "Ley Karin", robusteció la prevención, investigación y sanción del acoso laboral y sexual, así como de la violencia en el entorno laboral. Esta normativa no solo impone obligaciones reactivas, sino también deberes preventivos a los empleadores, consolidando la idea de que la dignidad en el trabajo es un derecho exigible.

Más recientemente, la Ley N° 21.369, que regula el acoso sexual, la violencia y discriminación de género en la educación superior, aunque no estrictamente laboral, ha incidido en los espacios académicos y profesionales donde se forman y desempeñan miles de mujeres.

En conjunto estas normas reflejan una evolución interesante: el tránsito desde un derecho protector centrado en la biología, hacia un derecho antidiscriminatorio centrado en la igualdad, dignidad y autonomía económica. El desafío actual no es solo proteger a la mujer trabajadora en su eventual rol de madre, sino garantizar que su sexo no determine su salario, sus oportunidades de ascenso, su estabilidad laboral ni su integridad psíquica.

Sin embargo, pese a todo lo avanzado, la brecha entre normativa y realidad persiste. Las estadísticas muestran que las mujeres continúan percibiendo menores ingresos, enfrentando mayores obstáculos para acceder a cargos directivos y soportando mayores tasas de acoso laboral y sexual.

Por ello, la reflexión jurídica debe reafirmar que la igualdad laboral no puede estar condicionada a la maternidad ni a roles tradicionales de género. Las mujeres no requieren protección únicamente por ser madres, sino igualdad por su condición de trabajadoras y titulares plenas de derechos fundamentales. La igualdad no constituye un beneficio, sino una garantía constitucional y democrática.