

Derechos Humanos y Empresas Género

04



Observatorio
Ciudadano



DERECHOS HUMANOS Y EMPRESAS
PLATAFORMA CHILENA
DE LA SOCIEDAD CIVIL

Autora
María Fernanda Glaser

Editores
Francisco Arellano
Mabel Cobos Fontana
Roberto Morales
José Aylwin

Contribuciones adicionales
Valentina Romero Yurisc

Diseño y diagramación
Paula Aldunate

Observatorio Ciudadano
Plataforma Chilena de la Sociedad Civil sobre Derechos Humanos y Empresas

Julio de 2026

Presentación

La presente publicación forma parte de una serie de documentos de trabajo desarrollados por el Observatorio Ciudadano y la Plataforma Chilena de la Sociedad Civil sobre Derechos Humanos y Empresas que nace con el propósito de ofrecer un marco de análisis y contexto actualizado sobre temas de gran relevancia nacional.

Cada documento aborda las temáticas de Género, Marco Jurídico para las ONGs en Chile; Corrupción y Captura Corporativa; Trabajo decente y Migración, a través del diagnóstico del contexto chileno y el análisis de los marcos nacionales y estándares internacionales relativos a estas materias.

Esperamos contribuir a visibilizar los principales desafíos y oportunidades en la intersección entre la actividad empresarial y el respeto irrestricto a los derechos humanos en Chile, desde la promoción de un diálogo constructivo y la entrega de una serie de recomendaciones a los tomadores de decisión, tanto a entidades estatales como empresariales.

Resumen ejecutivo	6
01. Diagnóstico del contexto nacional	8
1.1 Conceptualización y antecedentes generales	8
1.2 Evolución histórica sobre Género y Derechos Humanos en Chile	13
1.3 Mujeres jefas de hogar, feminización de la pobreza y política pública en Chile	16
02. Marco normativo internacional	19
2.1 Estándares del Sistema de Naciones Unidas (ONU)	19
2.2 2.2 Estándares de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE)	24
2.3 Estándares del Sistema Interamericano de Derechos Humanos	25
0.3 Estándares domésticos	28
3.1 Constitución Política de la República (CPR)	28
3.2 Cuarto Plan Nacional de Igualdad entre Hombres y Mujeres	28
3.3 Plan de Acción Nacional de Derechos Humanos y Empresas de Chile (PAN)	30
0.4 Recomendaciones	33
4.1 Para el Estado y la Política Pública	33
4.2 Para el Sector Empresarial y Corporativo	36
Referencias	38

Resumen ejecutivo

El documento aborda las principales intersecciones de género, empresas y derechos humanos en Chile desde los marcos normativos nacionales e internacionales, discutiendo el estatus de la mujer en Chile, según el estándar fijado por los instrumentos universales e interamericanos ratificados y vigentes (CEDAW y Belém do Pará). Se discute la situación de vulnerabilidad según grupos de especial protección, centrándose principalmente mujeres rurales e indígenas. Posteriormente, el documento entrega un marco interpretativo para analizar el cruce entre empresas y derechos humanos bajo los principales aportes, tanto teóricos como empíricos, de los estudios de género en Chile y Latinoamérica. El análisis releva los fenómenos de feminización de la pobreza e invisibilidad del trabajo de cuidado en las políticas públicas y los procesos de modernización del Estado. Se destaca la figura de “mujer jefa de hogar” de los quintiles más bajos, quienes se mantienen en el desempleo o el empleo informal. Contar con datos para la construcción de este perfil es crucial para la cooperación público-privada en la creación de perfiles laborales y capacitación. Finalmente, para superar la precarización del trabajo, la discriminación estructural y avanzar de forma efectiva en la debida diligencia con perspectiva de género, se proponen, entre otras, las siguientes recomendaciones:

1.- PARA EL ESTADO Y LA POLÍTICA PÚBLICA

- **Institucionalización (desprivatización) del cuidado:** Incidir políticamente en la consolidación de un Sistema Nacional de Cuidados.
- **Medidas afirmativas contra la discriminación en las empresas:** más mujeres en directorios y protocolos Ley Karin.
- **Modernización legislativa:** Derogar o modificar los artículos discriminatorios del Código Civil (como el Art. 1749 sobre sociedad conyugal) para igualar las capacidades de gestión financiera y patrimonial.
- **Monitoreo y fiscalización:** Fortalecer los mecanismos de rendición de cuentas del Plan Nacional de Derechos Humanos y Empresas, exigiendo mayor transparencia en los reportes corporativos de brecha salarial y participación femenina en sectores estratégicos como minería, energía y pesca.

2.- PARA EL SECTOR EMPRESARIAL Y CORPORATIVO

- **Procesos de debida diligencia con enfoque de género:** Implementar evaluaciones de impacto que identifiquen explícitamente cómo las operaciones de la empresa afectan de manera diferenciada a mujeres, trabajadoras subcontractadas y comunidades locales y sus correspondientes KPI en la materia.
- **Mecanismos de reparación efectivos:** Diseñar canales de denuncia seguros, confidenciales y con pertinencia cultural y de género para sancionar el acoso laboral, sexual y la discriminación económica dentro de las cadenas productivas (Convenios OIT).
- **Políticas de conciliación y corresponsabilidad:** Promover activamente medidas que superen estereotipos en labores masculinizadas, incluyendo mujeres e incentivando medidas para jornadas laborales que faciliten el equilibrio entre la vida laboral y familiar para todo el personal (Proyecto Sala Cuna Universal, Norma 3262).
- **Protección de defensoras ambientales:** Generar salvaguardas y protocolos de respeto hacia las lideresas y defensoras de derechos humanos en los territorios de operación, previniendo la estigmatización y la violencia comunitaria (Escazú).

01. Diagnóstico del contexto nacional

1.1 CONCEPTUALIZACIÓN Y ANTECEDENTES GENERALES

Desde la implementación del primer Plan Nacional de Derechos Humanos y Empresas en 2017, la actividad empresarial en Chile se enfrenta a una oportunidad histórica de ampliar los efectos positivos y prevenir los efectos adversos de la actividad empresarial. Con el fin de Proteger, Respetar y Remediar en toda su cadena productiva, los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de la ONU (2011) reconocen diversas dimensiones y derechos básicos desde gozar de condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo hasta el derecho al agua y el saneamiento, entre otros. Si bien muchos de estos derechos se encuentran contenidos en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, PIDESC (suscrito y ratificado por Chile desde 1972) en los últimos años, la inclusión de los derechos ambientales se ha sumado a los ya ratificados en el PIDESC, ampliando el foco hacia las condiciones ambientales que permiten la sostenibilidad de vida, los ecosistemas y sus comunidades. La ampliación de la sigla DESC a DESCA (Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales) es un movimiento que, junto a los principios rectores, posee intersecciones con la igualdad de género en varios de los derechos del catálogo PIDESC, especialmente los relacionados con la autonomía económica de las mujeres¹. Recientemente, se agregan las intersecciones con derechos civiles y políticos consagrados en el catálogo del PIDCP, toda vez que la integridad y seguridad personal de mujeres rurales e indígenas se han visto afectadas al convertirse en defensoras ambientales de sus territorios, especialmente en zonas de conflicto².

En el ámbito medioambiental, la integridad física y psíquica de mujeres rurales e indígenas que asumen un rol como defensoras ambientales en zonas de sacrificio o conflicto en Chile se ha visto afectada desproporcionadamente. En la zona centro sur, las industrias extractivas como salmoneras, hidroeléctrica y forestal, entre otras, han contribuido a acelerar la crisis climática,

¹ Es importante mencionar que en este documento “Mujeres” designa a todas aquellas diversidades sexo-genéricas que se identifiquen como tal, sin discriminar en base a sexo registral, orientación o identidad de género.

² El artículo 9 del Acuerdo de Escazú protege a las personas defensoras del medio ambiente en América Latina y el Caribe, siendo las mujeres las más vulnerables. Hasta enero 2022, las mujeres defensoras ambientales fueron visibles en su resistencia en al menos un cuarto de todos los conflictos socioambientales de todo el mundo, y en 81 de esos conflictos fueron asesinadas. En 2023, la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos (ACNUDH) alertó que las defensoras de los derechos humanos eran objeto de actos de violencia por partida doble, por su trabajo y su género, tanto en línea como fuera de ella. La ACNUDH documentó en 2022 al menos 34 asesinatos de defensoras de derechos humanos en países afectados por conflictos.

la escasez hídrica y la depredación de los bosques nativos que comenzó con el decreto 701 durante la dictadura cívico-militar³. Esto ha significado el aumento de mujeres en el activismo medioambiental, agudizando la vulneración de derechos entre grupos de especial protección. Dentro de las vulneraciones más graves a los de derechos a mujeres mapuche defensoras ambientales en la historia reciente de Chile, se encuentra el caso de las hermanas Nicolasa y Berta Quintremán, uno de los más emblemáticos de la resistencia indígena y ambiental por parte de la comunidad mapuche-pehuenche contra la construcción de la central hidroeléctrica Pangue y, especialmente la central Ralco, por parte de la empresa ENDESA, en ese entonces controlada por capitales españoles. El proyecto implicaba la inundación de más de 3500 hectáreas, incluyendo tierras ancestrales y sitios sagrados como cementerios pehuenches.

Este caso fue llevado a la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) en 2003, cuyo desenlace fue un acuerdo amistoso con el Estado de Chile, que lamentablemente no impidió las consecuencias devastadoras para las familias que fueron desplazadas hacia la cordillera, condenándolas a vivir en la pobreza, sin medios tradicionales para su sustento. Tras la muerte de Nicolasa en 2013 y Berta en 2024 el movimiento social sufrió un fuerte golpe simbólico y emocional, debilitando aún más la defensa territorial⁴.

Otra área de vulneración de derechos en el cruce de género, empresas y derechos humanos ocurre en el ámbito laboral, específicamente las brechas salariales entre hombres y mujeres, la participación laboral y el reconocimiento del trabajo de cuidados como un área económica vital para el PIB. En este cruce, los indicadores que miran a la economía de los cuidados para visualizar el rol que las mujeres ejercen en el cuidado de niños, niñas y adolescentes, personas mayores, enfermas o en situación de discapacidad, son clave para entender como rol va ge-

³ El decreto Ley 701 promulgado en octubre de 1974, es una de las piezas legislativas más influyentes y controvertidas de la dictadura militar en materia económica y ambiental. Su objetivo principal fue el fomento de la actividad forestal mediante un Sistema de subsidios estatales que bonificaba los costos de plantación de especies no nativas a la industria maderera en Chile. Para ver los efectos de este decreto en el pueblo Mapuche, ver Richards, 2013, Race and the Chilean Miracle: Neoliberalism, Democracy and Indigenous Rights. University of Pittsburgh Press.

⁴ Ver Acuerdo de Solución Amistosa entre el Estado de Chile y Mercedes Julia Huenteao Beroiza y Otras en <https://www.oas.org/es/cidh/decisiones/amistosas.asp>

nerando una “pobreza de tiempo” en las mujeres que asumen estas tareas sin remuneración, profundizando su pobreza económica. Esto es especialmente crítico dentro de las cadenas globales de cuidados compuestas por flujos migratorios rurales, feminizados y racializados en el mercado global (Ehrenreich, B. & Hochschild, A. 2002; Benhabib, S. & Resnik, J. 2009).

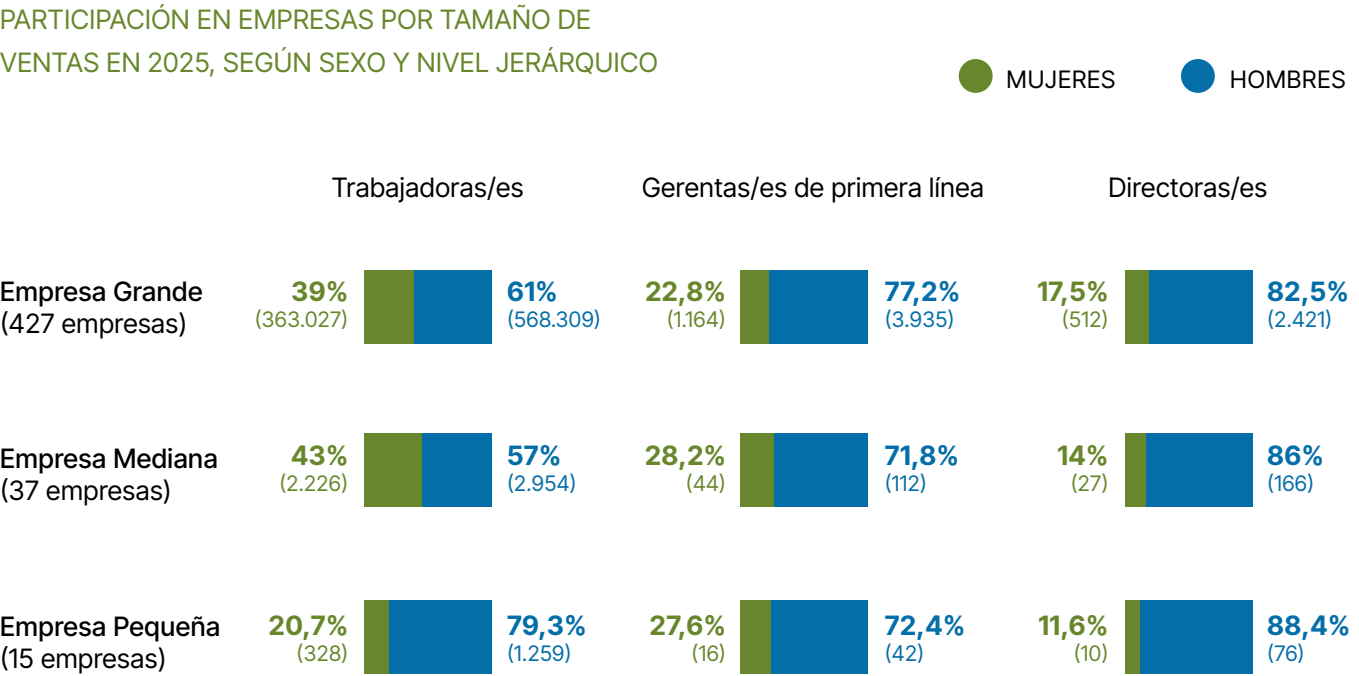
En Chile, recién en el año 2015 el Estado implementó la recomendación conjunta de la CEPAL, la ONU y la OIT para medir el uso del tiempo y el trabajo no remunerado en Chile, contando con estos datos para entender la feminización de la pobreza en Chile. La Encuesta Nacional del Uso del Tiempo (ENUT) fue implementada por el INE en los principales centros urbanos de cada región del país, ayudando a las políticas públicas y empresas en diseñar sus compromisos laborales sobre equidad de género. Esta encuesta arroja, en promedio, que las mujeres destinan 2 horas y 24 minutos más que los hombres al trabajo doméstico no remunerado en Chile, participando en un 87.9% del cuidado de personas -en el hogar y fuera de éste- en trabajo voluntario por apoyo a red familiar o vecina. Si bien estos datos corresponden a la segunda versión de la ENUT, realizada en 2023⁵, ésta sólo se aplicó en centros urbanos, por lo que no existen datos específicos para mujeres rurales e indígenas. De todos modos, la ENUT confirma que las mujeres enfrentan una doble jornada, ya que su incorporación al mercado laboral no ha sido compensada con una reducción proporcional del trabajo doméstico. La ENUT aporta a los análisis macroeconómicos que se ocupan del trabajo doméstico realizado por mujeres tanto dentro como fuera de sus hogares, cuyo aporte substancial a la generación de riqueza, crecimiento y desarrollo del país, se estima en un 19.2% del PIB ampliado en Chile (2023). Esto convierte al invisible trabajo doméstico en el mayor sector económico del país, donde el aporte de las mujeres a esta actividad representa el 65.2% del valor total, equivalente al 12.5% del PIB ampliado (Ministerio de Hacienda y ComunidadMujer, 2025).

Un caso emblemático de vulneración de derechos provocada por la invisibilización del trabajo doméstico en Chile fue la promulgación en 2014 de la Ley 20.786, cuya entrada en vigencia se registró en 2015, amparada en el convenio 189 de la OIT⁶. Este hito significó la regulación de la jornada laboral y el tiempo de descanso para muchísimas trabajadoras de casa particular, quienes luego de décadas de lucha sindical, lograron terminar con una discriminación histórica en el Código del Trabajo.

5 La encuesta se aplicó a personas de 12 años o más en zonas urbanas de todo Chile, entre septiembre y diciembre de 2023, logrando una muestra de 48.000 personas.

6 En 2013, Chile ratificó el convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo sobre trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos. Este tratado internacional fue el motor político que obligó al Estado chileno a tramitar la Ley 20.786 para alinear su legislación interna con los estándares de derechos humanos y equidad de género globales.

Fuera del ámbito doméstico, la situación laboral de las mujeres contratadas por empresas arroja una serie de brechas de género. En la caracterización de recursos humanos de empresas medianas y pymes de la Encuesta Longitudinal de Empresas del INE y el Ministerio de Economía, (ELE 7, 2024)⁷, se registra un 23% de alza en mujeres contratadas y un 23% de baja en la brecha salarial. El Séptimo Reporte de Indicadores de Género en las empresas en Chile (2025) arroja un 10.2% de brecha salarial según nivel de responsabilidad en el Nivel Ejecutivo y un 8.2 % a Nivel Administrativo y Medio, al interior de las empresas informantes⁸. En cuanto a la participación de mujeres en empresas por tamaño de ventas en 2025, según sexo y nivel jerárquico se aprecia lo siguiente⁹:



7 Presenta los principales resultados de las empresas formales que en Chile desarrollan alguna actividad económica y cuyas ventas anuales superaron 800 UF. Ver: <https://www.economia.gob.cl/wp-content/uploads/2024/12/informe-de-resultados-ele7-final.pdf>

8 Elaborado por el Ministerio de Hacienda, el Ministerio de Economía, Fomento y Turismo en conjunto con la Fundación ChileMujeres, en base a los datos que reportan las empresas a la Comisión para el Mercado Financiero (CMF), donde se hace seguimiento a compromisos internacionales como la meta de equidad de género incorporada en la emisión de bonos vinculados a sostenibilidad (SLB) que en 2023 estableció un nuevo indicador (KPI) basado en el porcentaje de mujeres en directorios, con la meta de alcanzar un 40% en 2031. Ver <https://www.chilemujeres.cl/wp-content/uploads/2026/03/Septimo-Reporte-de-Indicadores.pdf>

9 Elaborado en la presentación del Séptimo Reporte de Indicadores de Género en las empresas en Chile (2025).

Como desafío público-privado, Francisca Jünemann, Directora Ejecutiva de Fundación Chile-Mujeres señala que el proyecto de ley de sala cuna es especialmente crítico para los quintiles de menores ingresos: “Ellas están en la informalidad y son las que más necesitan sala cuna”. Menciona también que si bien existen importantes mujeres en cargos estratégicos, tales como Carolina Agüero y Rosario Navarro en la CPC y SOFOFA respectivamente, aún existen brechas en cargos directivos. El reporte de 2025 también arroja 173 empresas con solo una mujer directora (36.3%), 132 empresas con dos a tres mujeres en su directorio (27.7%) y 157 empresas sin mujeres directoras (33%)¹⁰.

En suma, las estadísticas disponibles a la fecha, muestran que si bien las mujeres están accediendo más rápido al empleo formal -gracias a las medidas adoptadas por algunas empresas reportantes-, aún les cuesta más llegar a cargos gerenciales dentro de las mismas. En estos niveles de responsabilidad la representación sigue siendo muy baja. La ausencia de mujeres en directorios, según Francisca Jünemann, es una “mala decisión económica debido a que la diversidad en los espacios productivos aumenta la eficiencia y la sostenibilidad de las empresas”, realizando un llamado a la voluntad y los liderazgos de las empresas para impulsar la ley “Más Mujeres en Directorios” y a la transversalización de la perspectiva de género en tanto política de Estado y no de gobierno de turno. En este contexto, la promulgación de la ley “Más Mujeres en Directorios” en 2025 constituye una iniciativa histórica para el reconocimiento de talentos y preparación de capital humano, ya que, si bien no existe una ley de “cuotas” obligatoria para empresas privadas, esta ley viene a fortalecer una serie de medidas de acción afirmativa en empresas privadas, a través de convenios público-privados.

A pesar de estas medidas, tanto en el mundo empresarial como en el Estado, aún persiste una visión de la economía de los cuidados como un asunto privado/familiar. Esto se refleja en el último “Zoom de Género” en lo laboral¹¹, donde se evidencia un patrón de menor ingreso a mayor carga de cuidados, lo que genera a su vez mayor carga de cuidados y menor participación laboral, por consiguiente mayor precarización del trabajo femenino y feminización de la pobreza. Frente a esta realidad, Yolanda Pizarro, consultora senior en Riesgo Cultural Reputacional para Directorios y C-Suite, señala que este patrón es estructural y no significa que a mayores ingresos exista mayor corresponsabilidad, sino que el cuidado se puede delegar en otras mujeres trabajadoras domésticas o cuidadoras, aludiendo a las cadenas de cuidado. Añade: “Si

¹⁰ Estas corresponden a las llamadas “Empresas Cero”, aquellas organizaciones que carecen de mujeres en cargos directivos o gerenciales de primera línea.

¹¹ Elaborado por Fundación Chile Mujeres, Observatorio del Contexto Económico de la UDP (OCEC UDP) y la Cámara de Comercio de Santiago en base a la Encuesta CASEN 2024.

queremos hablar en serio de crecimiento, productividad y desarrollo sostenible, hay una condición habilitante: Un sistema de cuidados que deje de ser invisible y feminizado, porque sin redistribución del cuidado, no hay igualdad económica posible”¹².

1.2 EVOLUCIÓN HISTÓRICA SOBRE GÉNERO Y DERECHOS HUMANOS EN CHILE

Conocida mundialmente por sus siglas en inglés, la CEDAW (1976), la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, es considerada la carta universal que consagra los derechos de las mujeres como derechos humanos. Hasta la irrupción en la agenda global de los movimientos feministas transnacionales que impulsaron instrumentos internacionales como la CEDAW en 1976, la tendencia a medir la pobreza se basó casi exclusivamente en un sistema métrico dedicado a contar dinero recolectado, presentando resultados e indicadores en forma cuantitativa y financiera. Esta forma aspiraba a mostrar “objetivamente” la pobreza en términos netamente monetarios. Durante la denominada década de la mujer 1975-1985, el Sistema Universal de Naciones Unidas, al igual que la academia, las ciencias sociales y los estudios de género, comienzan a poner atención a la dimensión subjetiva del desarrollo económico, mediante la recolección de datos cualitativos. Comienza así a develarse la dimensión subjetiva de personas viviendo en situación de pobreza y la manera en que se construye del sujeto de las políticas públicas por parte de los Estados. Para la década de 1980, los estudios provenientes de mujeres de color e inmigrantes en el Norte Global, dan cuenta de las múltiples discriminaciones que afectan dicha construcción, especialmente las relacionadas con las experiencias de discriminación en base a identidad sexo-genérica, estatus migratorio y raza (Amott, T. & Matthaei, J., 1996; Mohanty, Russo & Torres, 1991).

La omisión de estas experiencias en la construcción del sujeto de políticas públicas destinadas al bienestar y la seguridad social da cuenta de un sesgo de género habitual que invisibiliza a las mujeres de los quintiles más bajos de ingreso como agentes de desarrollo económico -compuestos principalmente por mujeres migrantes e indígenas- quienes terminan siendo las trabajadoras más precarizadas en las cadenas productivas globales, principalmente dentro las cadenas de cuidado global (Ehrenreich, B. & Hochschild, A. 2002; Benhabib, S. & Resnik, J. 2009). Adicionalmente, el enfoque interseccional desde la academia agregó una nueva capa de complejidad, al

¹² https://www.linkedin.com/feed/?highlightedUpdateType=SHARED_BY_YOUR_NETWORK&highlightedUpdateUrn=urn%3Ali%3Aactivity%3A7446908501358067712

identificar los sesgos de género y raza como mutuamente constitutivos en las políticas públicas, develando las maneras en que el género es racializado en la cultura y viceversa, cómo la raza adquiere género (Chant, 2007; Nakano, 2002).

Durante la primera década del siglo XXI, varias líneas de investigación en el campo de los estudios de género y desarrollo económico abordan la relación entre trabajo, familia y comunidad, ofreciendo conceptualizaciones ampliamente consensuadas hoy en metodología cualitativa sobre interseccionalidad, multiplicidad de conciencia y sistemas entrelazados de opresión género/raza. Como resultado, gradualmente se incorpora el “rostro humano” a nivel normativo internacional, respondiendo a los cambios culturales impulsados por la incipiente globalización y los movimientos sociales compuestos por nuevos flujos migratorios, principalmente los protagonizados por mujeres de color provenientes del Sur Global (Naples & Desai, 2002).

Teniendo la CEDAW y el desarrollo del paradigma de la interseccionalidad como telón de fondo global, en Chile, los estudios de género sobre geografía humana y economía liderados por autoras como Ximena Valdés, Katya Araujo, Carmen Diana Deere y Magdalena León -por nombrar solo algunas- logran posicionar la pregunta por el sujeto beneficiario de las políticas sociales y la feminización de la pobreza a principios de la década de 1990. Especialmente crítica es la pregunta por los títulos de dominio en la historia territorial del poblamiento desde la hacienda colonial hasta nuestros días. Al indagar en la vida material, las prácticas cotidianas, la construcción de la subjetividad de los sujetos históricos y su interacción con procesos macroeconómicos propios del siglo XX, las autoras ponen bajo escrutinio los procesos de modernización de los estados latinoamericanos. Es así que emerge la figura del “jefe de hogar” como sujeto de las políticas públicas, evidenciando la manera en que las construcciones de género existentes en la cultura permea al Estado, afectando su neutralidad al omitir a las mujeres, especialmente a mujeres rurales e indígenas, como sujeto y perfil de beneficiaria. Según Deere & León, el caso de las reformas agrarias, continúa siendo el más emblemático en la construcción de las políticas de erradicación de la pobreza: “Las experiencias Latinoamericanas llevan a una sola conclusión general: las mujeres rurales fueron largamente excluidas como beneficiarias directas. Las reformas intentaron beneficiar a las familias campesinas, asumiendo que estos procesos eran neutrales en términos de género; sin embargo, terminaron siendo sesgadas, beneficiando principalmente al hombre como jefe de hogar” (Deere & León, 2001, pp.99-100).

Tras haber acumulado un acervo teórico y empírico importante, hacia fines del siglo XX, los estudios de género y desarrollo en Chile, se encontraban en condiciones de afirmar categóricamente que los sesgos propios de las culturas patriarcales en Latinoamérica se manifestaban en la formulación de leyes y los diseños de políticas públicas para la superación de la pobreza,

partiendo por las reformas agrarias y siguiendo con la sociedad conyugal. En Chile, estos sesgos afectaron desproporcionadamente a mujeres rurales e indígenas, quienes, desde la Reforma Agraria de 1970 hasta la recién estrenada democracia post-dictadura y continuaron siendo omitidas en la construcción del sujeto de las políticas públicas para el desarrollo del país. Más aún, pese a la creación del SERNAM en 1990, las mujeres y sus diversas intersecciones territoriales de clase, raza y etnia continuaron relegadas a los márgenes, lo que se evidencia claramente en los primeros programas dirigidos a mujeres jefas de hogar en 1992. Si bien los objetivos iniciales del SERNAM sobre mejorar la empleabilidad y los ingresos de las mujeres como principal sustento económico de sus familias se alineaban con las recomendaciones internacionales, las mujeres rurales, pobladoras e indígenas quedaron fuera de la oferta de capacitación laboral, nivelación de estudios y apoyo en el cuidado de los hijos dirigidas a las jefas de hogar. De todos modos, a pesar de la falta de un enfoque interseccional, ya en la década de los noventa, este programa permitió identificar la doble jornada de trabajo y la falta de redes de cuidado como las principales barreras para la autonomía económica de las mujeres en Chile.

Por otro lado, los efectos de los ajustes estructurales propios de las medidas adoptadas por la dictadura cívico-militar en la década de los ochenta en Chile, se evidencian en la feminización del trabajo de temporada ocasional e informal al interior de la industrialización de sectores como la agricultura de exportación. Durante la década de los noventa, la agroindustria incentivó el trabajo femenino, principalmente en los valles transversales del Chile Central y Norte Chico, donde durante la temporada de la uva y los cítricos se puede apreciar a mujeres realizando la recolección y el packing. Este tipo de trabajo temporal, altamente feminizado, genera impacto cultural en sectores rurales donde, además del trabajo agroindustrial femenino mal remunerado, inseguro y precario, se mantiene y refuerza el rol de la mujer dentro de la esfera doméstica (muchas veces a través de la violencia de género), generando pobreza de tiempo y relegando la función reproductiva y de la crianza casi exclusivamente a éstas al interior de la agricultura familiar de subsistencia (Tinsman, 2000, Ormeño & Korolev, 2026).

Las políticas de ajuste estructural en Chile también contribuyeron a mantener el carácter no remunerado del trabajo doméstico y de los cuidados, toda vez que el cálculo del ingreso por “hogar” como unidad de análisis económico invisibilizó este aporte. La conceptualización predominante del hogar en la economía política neoliberal no reconoció la multiplicidad y diversidad de las contribuciones de las mujeres al mercado laboral formal e informal sino hasta fines de la década de los noventa, cuando las transformaciones de género propias en las estructuras familiares obligaron a cambiar la naturaleza misma del ingreso familiar por hogar como unidad de medida económica (Miller, 1991).

En conclusión, existe consenso en la literatura de ciencias sociales que se ocupa de la economía política post-industrial, respecto de los riesgos de adoptar modelos que solamente re-distribuyan riqueza, sin reconocimiento de las responsabilidades del cuidado en la sociedad y los factores culturales/identitarios que perpetúan la feminización de la pobreza, por resultar inoficiosos (Fraser, N., 1998; McDowell, L. 1999). Si bien en el Chile actual hemos transitado hacia un Sistema Nacional de Cuidados -impulsado por recientes políticas progresistas¹³- el Estado, las empresas y las comunidades deben avanzar todavía más hacia la corresponsabilidad social para erradicar la feminización de la pobreza.

1.3 MUJERES JEFAS DE HOGAR, FEMINIZACIÓN DE LA POBREZA Y POLÍTICA PÚBLICA EN CHILE

El período 2020-25 se inició con el profundo impacto de la pandemia de COVID-19, que afectó a Latinoamérica y el Caribe con mayor intensidad que a cualquier otra región, provocando, según la CEPAL, un retroceso de aproximadamente una década en participación laboral femenina, además de la contracción económica más pronunciada en 120 años, sumiendo a millones de personas en la pobreza. Los confinamientos, la pérdida de empleos y la presión sobre los sistemas de salud y educación expusieron y profundizaron desigualdades arraigadas, afectando de manera desproporcionada a las mujeres trabajadoras de las áreas del cuidado y la domesticidad, especialmente a aquellas pertenecientes a las comunidades afrodescendientes y las comunidades indígenas¹⁴.

Existen múltiples indicadores macroeconómicos relevantes para el cruce entre políticas de desarrollo y género, los que, en las últimas décadas, han atendido a la multidimensionalidad y naturaleza dinámica de la pobreza para la recolección de datos. La desagregación por hogares -cuyo tamaño y estructura son variables producto de inequidades domésticas- tienden a maquillar la feminización de la pobreza incluso en aquellos hogares con más de un ingreso, puesto que éstos no son necesariamente una suma de los mismos ya que muchas mujeres reciben menor salario por mismo trabajo, se les adeuda pensión de alimento, cuentan con déficit financiero por concepto de cuidados, o deben entregar su ingreso al marido por violencia económica, entre otras razones (Chant, S. 2007).

¹³ Para una discusión sobre el progresismo y sus definiciones económicas en Chile y el Cono Sur, Ver Aracena, F. (2025).

¹⁴ <https://sela.org/igualdad-6/>

En esta línea, el Estado de Chile ha seguido, en parte, las recomendaciones de la Relatoría Especial sobre Indicadores DESCA de la CIDH, las que se centran en abordar dos aspectos centrales para la igualdad de género:

1. **Desprivatizar el cuidado:** pasar de un modelo donde el cuidado es una carga familiar (y femenina) a uno donde el Estado sea garante, lo que se ha alineado con la Primera Política Nacional de Apoyos y Cuidados "Chile Cuida" (2025).
2. **Reconocimiento económico:** Valorar el trabajo doméstico no remunerado dentro del PIB, algo que se ha alineado con lo dispuesto en el Plan Nacional de Igualdad entre Hombres y Mujeres 2018-2030, elaborado por el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género en Chile, como se verá más adelante.

Estas recomendaciones han influido en las políticas públicas chilenas sobre equidad de género, no obstante, los indicadores que nos hablan sobre feminización de la pobreza asociada a cuidados persisten. En este ámbito, las empresas acarrean responsabilidad en materia laboral, ya que, según la Encuesta de Corporación Humanas 2025, el 85% de las mujeres considera en que el espacio donde sufren más discriminación es el laboral (57%) y el 95% coincide en que es importante la autonomía económica, la igualdad salarial y la corresponsabilidad en los cuidados (Corporación Humanas, 2026). Estos resultados conversan con los datos de la encuesta CASEN 2024 donde la participación laboral de mujeres cae al 58,3% en los hogares con menores de cinco años, mientras que la de los hombres sube a un 85,7%. La brecha salarial entre hombres y mujeres es del 20 % aproximadamente, lo que hace que el 18,6% de las mujeres viva bajo la línea de la pobreza versus 16% de los hombres, dentro de las cuales 7,3% vive bajo la línea de la pobreza extrema versus un 6,4% de los hombres. Por último, el 20,8% de los hogares donde las mujeres son jefas de hogar vive bajo la línea de la pobreza, versus el 13,4% de los hogares encabezados por hombres.

Otra variable que influye en la feminización de la pobreza es el ámbito jurídico familiar. La reforma del artículo 1749 del Código Civil que establece que el marido es el "jefe de la sociedad conyugal y como tal administra los bienes sociales y los de su mujer" data de 1855 y continúa

pendiente, limitando sustantivamente la igualdad ante la ley y la autonomía económica de las mujeres casadas bajo este régimen, las que para 2023 constituían un 49% de los matrimonios en Chile. Esta reforma sigue pendiente a pesar de acumular casi 15 años en trámite en el Congreso Nacional¹⁵.

Las empresas y las agencias financieras internacionales deben entonces considerar la importancia de las dinámicas de poder en la domesticidad, la agencia y la subjetividad en las relaciones de género en las familias -incluida la violencia basada en género- no sólo para reducir la brecha salarial, sino también para diseñar inversión y micro-préstamos dirigidos especialmente a mujeres jefas de hogar. En este último aspecto, una vez más el sesgo cultural ha favorecido a los hombres, ya que por mucho tiempo la inversión en préstamos a mujeres rurales era menor a la de los emprendedores hombres, pensando en que el retorno sería menor. Por el contrario, la evidencia muestra que, a pesar de las dinámicas de poder antes mencionadas, las mujeres son mejores pagando micro-préstamos, volviendo más eficiente la inversión¹⁶.

15 La ley sigue igual casi dos siglos después, a pesar de que en el año 1925 se estableció la Separación de Bienes y en el año 1989 se suprimió la "incapacidad relativa" de la mujer casada que le imposibilitaba administrar sus bienes propios.

16 Sobre las políticas públicas dirigidas a mujeres jefas de hogar, ver la siguiente sección. Sobre retorno de micro-prestamos en Chile, ver el caso de INDAP y PRODEMU donde las emprendedoras registran un alto cumplimiento en el pago de sus cuotas <https://www.prodemu.cl/programa-mujeres-rurales-indap-prodemu/>

02. Marco Normativo Internacional

2.1 ESTÁNDARES DEL SISTEMA DE NACIONES UNIDAS

El principal instrumento del Sistema de Naciones Unidas para la equidad de género, la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1979) estableció las bases jurídicas contra la discriminación y es conocida como la carta de derechos humanos de las mujeres. Al alero de esta convención, en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer en Beijing (1995) se definió el término "empoderamiento" -del anglicismo empowerment- como la vía para alcanzar el desarrollo de los pueblos con equidad de género¹⁷.

Es importante mencionar que durante la elaboración del presente documento se llevó a cabo la 70 sesión del órgano de tratado, donde la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer CSW 2026, sesionó entre el 9 y el 19 de marzo de 2026 en la sede de las Naciones Unidas en Nueva York, junto al Foro de la Sociedad Civil en paralelo. El tema prioritario sobre el acceso a las justicia para mujeres y niñas examinó, entre otros temas relativos a las leyes y los sistemas judiciales, las interrelaciones entre dos agendas relevantes para las empresas y los derechos humanos: la política exterior feminista y la financiación para el desarrollo. Concretamente, la conexión entre política exterior y la cooperación internacional permite armonizar compromisos políticos, sistemas financieros y mecanismos de rendición de cuentas que destinan suficientes recursos al ODS 5 sobre Equidad de Género y su cruce con los ODS 1 sobre Erradicación de la Pobreza y ODS 8 sobre Trabajo Decente y el ODS 16 sobre Paz, Justicia e Instituciones Sólidas, de la Agenda 2030. Todos estos objetivos son relevantes para un enfoque de género en materia de empresas y derechos humanos en Chile¹⁸.

17 En 1986 las Naciones Unidas especificaron el derecho al desarrollo como inalienable. Ver <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/declaration-right-development>
A partir de ese momento, autores como Amartya Sen y Martha Nussbaum desarrollaron teorías del Desarrollo Humano basados en enfoques de capacidad, potencial y dignidad, que combinan las autonomías económicas, políticas y físicas de las mujeres para fundamentar ideas sobre control de la natalidad y los derechos sexuales y reproductivos, luego enarbolados en la Conferencia de Cairo, 1994 (UNFPA).

18 <https://sdgs.un.org/es/2030agenda>

El último informe periódico de Chile, aprobado por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (Comité CEDAW) en su 89 periodo de sesiones de 2024 , indica que persisten las siguientes vulnerabilidades en cuanto a autonomía económica de las mujeres¹⁹:

1. La persistente brecha salarial de género (23.3%) sobre todo en las funciones mejor remuneradas y de toma de decisiones y la situación pendiente del Proyecto de Ley 10576-13, destinado a garantizar la igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que realizan igual labor en el código del trabajo.
2. La baja participación laboral de las mujeres en el empleo formal (51.8% frente al 71.1% de los hombres en 2023)²⁰.
3. La persistencia de la segregación ocupacional horizontal y vertical tanto en el sector público como el privado, especialmente en ocupaciones tradicionalmente dominadas por los hombres.
4. El acceso limitado a oportunidades laborales para grupos de mujeres desfavorecidas como mujeres lesbianas, bisexuales, transgénero e intersexuales, las mujeres indígenas y afrodescendientes y las mujeres con discapacidad.
5. El acceso limitado a los regímenes de seguridad social de parte de las trabajadoras autónomas, las empresarias a cargo de microempresas/pequeñas empresas y las trabajadoras de casa particular.
6. El desigual reparto entre las mujeres y los hombres de las responsabilidades familiares y domésticas, incluida la desproporcionada carga del trabajo de cuidados no remunerado que soportan las mujeres.

La interpretación progresiva del Pacto Internacional sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) ha establecido la autodeterminación como un principio básico para que los pueblos puedan definir su propia conceptualización sobre desarrollo con pertinencia cultural, lo que es especialmente crítico para grupos de especial protección como mujeres rurales e indígenas. Bajo esta interpretación, los Estados deben controlar sus propios recursos y el desarrollo

19 <https://www.ohchr.org/es/documents/concluding-observations/cedawcchlco8-concluding-observations-eighth-periodic-report-chile>

20 La participación laboral femenina actualizada al 30 de marzo de 2026 es de un 53.3% frente al 71.7% en hombres (INE Boletín Estadístico: Empleo Trimestre dic 2025- marzo 2026.) <https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/ocupacion-y-desocupacion/boletines/2026/nacional/ene-nacional-329.pdf#:~:text=En%20el%20trimestre%20diciembre%202025%20%2D%20febrero,desocupaci%C3%B3n%20nacional%20fue%208%2C3%25%2C%20contray%C3%A9ndose%200%2C1%20puntos>

debe ser un camino siempre hacia adelante (progresividad) en materia de bienestar social y equidad. Esta interpretación se encuentra publicada en la Observación General (OG) número 26 de 2022, donde el Comité DESC A reconoce a la tierra como sustento de derechos, afirmando que el control sobre ella es esencial también para el desarrollo de los pueblos indígenas y campesinos.

Paralelamente, sucesivas Observaciones Generales por parte del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, van articulando una idea de desarrollo que va más allá del mero crecimiento económico y que articula la autodeterminación con la justicia social, aplicando un enfoque de género a las reglas sobre la Asistencia y la Cooperación Técnica Internacional (OG N2). Las diversas conceptualizaciones culturales y subjetivas sobre vivir en situación de pobreza, señalan que esta es una afrenta a la dignidad humana y constituye violencia estructural, fijando obligaciones a los Estados sobre el estándar de progresividad, no regresividad y la utilización del máximo uso de los recursos disponibles para el desarrollo de los pueblos (OG N3). Las Observaciones Generales más recientes establecen que el derecho al desarrollo incluye la protección de los recursos naturales básicos: el Derecho al Agua, a la Tierra y a la Soberanía Alimentaria (OG 15 y 16)²¹. En esta línea la relatoría DESC de la CIDH ha señalado que las industrias en la zona centro sur, principalmente la forestal y del salmón, deben transitar hacia estándares de derechos humanos más estrictos, incorporando la debida diligencia empresarial y la justicia climática, cuidando de no afectar desproporcionadamente a grupos de especial protección como las mujeres rurales e indígenas de la zona centro-sur de Chile²².

Las empresas -incluyendo trabajadores, proveedores, clientes y la comunidad- contribuyen a la creación de riqueza en la sociedad y, si bien el fin que persiguen es maximizar utilidades, también poseen "obligaciones horizontales" en materia de derechos humanos, esto es, evitar que se cometan vulneraciones o violaciones a los derechos humanos entre privados. Es por esto que desde el Sistema de Naciones Unidas se establecieron principios guías para las empresas, transversales para variables económicas, ambientales, sociales y de gobernanza en un Estado de Derecho.

21 Esta serie de interpretaciones van en la línea de entender la pobreza extrema como una vulneración a los derechos humanos si se entiende bajo el concepto de "violencia estructural" de Johan Galtung (1998) en la que no existe un mínimo de condiciones para una vida digna o alcanzar el máximo potencial de cada ser humano.

22 También ver MESECH 2025 + SIMORE Interamericano, ambos mecanismos de seguimiento para las recomendaciones de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos a los Estados Parte. <https://www.oas.org/es/CIDH/jsForm/?File=/es/cidh/SSRI/Chile/MESECH/default.asp> <https://www.oas.org/ext/es/derechos-humanos/simore/>

Desde 2011, los Principios Rectores -también conocidos como Principios de Ruggie²³- fijan un marco ético global para la conducta empresarial responsable, esto significa que no son un tratado vinculante, sino una guía que establece el interés internacional por regular la independencia del Poder Estatal como fiscalizador de estándares internacionales en materia de derechos humanos. Los Principios Rectores posicionan a los titulares de derechos, es decir, a las personas en el centro de la actividad empresarial, asegurando el respeto a los derechos humanos por parte de empresas que operen dentro y fuera de la soberanía nacional, siguiendo tres pilares detallados a continuación:

- **Pilar I Proteger:** El deber del Estado de proteger a las personas contra las violaciones de derechos humanos cometidas por terceros, incluidas las empresas.
- **Pilar II Respetar:** La responsabilidad de las empresas de actuar con debida diligencia para no vulnerar los derechos de otros y abordar los impactos negativos en los que participen.
- **Pilar III Remediar:** La necesidad de mejorar el acceso de las víctimas a vías de reparación efectivas, tanto judiciales como extrajudiciales.

Actualmente, el estándar internacional que rige a las intersecciones entre género, empresas y derechos humanos, incluye a los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos, la autodeterminación de los pueblos como principio y los DESCAs como obligaciones a nivel nacional y supranacional²⁴. Adicionalmente, en materia de derechos económicos, específicamente derechos laborales, los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo establecen obligaciones a los Estados Parte sobre feminización del trabajo, trabajo decente y fuerza migrante de trabajo, formando un tríptico legal fundamental para abordar la interseccionalidad

²³ Es importante mencionar como antecedente que desde el año 2000 existe el Pacto Global de Naciones Unidas, la mayor iniciativa de sostenibilidad empresarial del mundo, que agrupa cuatro áreas fundamentales para alinear estrategias de desarrollo sostenible: Derechos Humanos, Normas Laborales, Medio Ambiente y Anticorrupción. Posteriormente, los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos emanan del informe del representante Especial del Secretario General para la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, John Ruggie el año 2011. Luego, en junio de 2014, el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, a través de la resolución 16/9 establece el Grupo de Trabajo Intergubernamental de Composición Abierta sobre las Empresas Transnacionales y otras Empresas de Negocios con respecto a los Derechos Humanos (IGWG por sus siglas en inglés). Este grupo, es actualmente el epicentro del debate jurídico global sobre la responsabilidad corporativa, ya que busca crear un Tratado Vinculante que obligue legalmente a las empresas a respetar los derechos, superando el carácter voluntario del compliance y el enfoque de la responsabilidad social empresarial, principalmente caritativo.

²⁴ Concepto explicado en nota al pie número 3. Para ver documento con los principios rectores acceder online en https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_sp.pdf

de género, etnia y migración. El convenio 111, ratificado por Chile en 1971, prohíbe la segregación ocupacional, obligando a los Estados a eliminar los sesgos que “naturalizan” el trabajo de cuidado como una tarea femenina. El convenio 111 exige que estas ocupaciones tengan el mismo estatus, protección y remuneración que cualquier profesión técnica. Este convenio es la base para exigir igualdad de salarios entre trabajadores migrantes y locales, lo que en el sector cuidados, donde las mujeres suelen estar sobrerrepresentadas, es un riesgo constante.

El Convenio 169 que protege a Pueblos Indígenas y Tribales, ratificado en Chile en 2008, tiene implicancias para Chile no solo por los derechos territoriales y culturales ahí consagrados, sino porque también reconoce el derecho de los pueblos a decidir sus propias prioridades de desarrollo. Para las mujeres indígenas, esto implica que el Estado debe valorar sus formas ancestrales de cuidado y medicina comunitaria como trabajo legítimo, así como también proteger a aquellas mujeres pertenecientes a pueblos indígenas que migran internamente del campo a la ciudad para trabajar en el servicio doméstico y de cuidado, respetando su identidad cultural en el entorno urbano.

Por último, el convenio 190 sobre trabajo libre de violencia y acoso, incluye a la violencia de género en el lugar de trabajo, cubriendo al hogar como lugar de trabajo. Una de las mayores implicancias es que extiende la protección a los lugares donde se realiza el trabajo de cuidado, incluso si es en casas particulares, lo que es vital para trabajadoras domésticas y cuidadoras, especialmente para mujeres migrantes, asegurando que una trabajadora pueda denunciar acoso sin temor a la deportación. Fue ratificado en Chile el 8 de marzo de 2023.

2.2 ESTÁNDARES DE LA ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICO (OCDE)

La incorporación de los derechos humanos a lo largo de la cadena de valor de la producción de empresas encuentra sus antecedentes en las líneas directrices de la OCDE para empresas multinacionales²⁵. Al igual que los Principios Rectores, estas directrices datan del año 2011, sin embargo, difieren en la definición de roles y responsabilidades: mientras las directrices de la OCDE se ocupan de la conducta empresarial responsable (CER), los Principios Rectores introducen la debida diligencia empresarial en materia de derechos humanos, aplicable durante toda la cadena productiva y de valor, incluso más allá de las fronteras nacionales²⁶.

Junto a las directrices de la OCDE, los Principios Rectores interactúan, a grandes rasgos, con los siguientes aspectos clave del desarrollo económico de los países: Divulgación de información (rendición de cuentas y cumplimiento con normas y reglamentos), Empleo y Relaciones Laborales (sindicatos, igualdad y no discriminación, convenios OIT sobre erradicación del trabajo infantil, etc.), Medio Ambiente (informes y evaluaciones de impacto), Lucha contra la corrupción, las peticiones de soborno y otras formas de extorsión, Intereses de los consumidores (facilitar mecanismos extrajudiciales, entre otros), Ciencia, Tecnología, Innovación y Competencia (actividades que deben llevarse a cabo de forma compatible con las leyes y políticas públicas del país) y Cuestiones Tributarias (fijar precios, regular tarifas e impuestos, etc.).

Para sus políticas de transparencia, las empresas comunican su adhesión a estos principios a través de informes de sostenibilidad. En esta materia, el estándar internacional más utilizado es el Global Report Initiative (GRI) cuya función es otorgar un lenguaje común para que las empresas informen sobre sus impactos en la economía, el medio ambiente y las personas, incluyendo requisitos para gestionar temas como la corrupción, la captura por parte del Estado, el cambio

25 https://www.oecd.org/es/publications/lineas-directrices-de-la-ocde-para-empresas-multinacionales-sobre-conducta-empresarial-responsable_7abea681-es.html
https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_sp.pdf

26 Según el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, los conceptos de “Extraterritorialidad” y “Jurisdicción Extraterritorial” hacen referencia a la competencia de un Estado, o la falta de ésta, para “elaborar, aplicar y hacer cumplir normas de conducta en relación con personas, bienes o acontecimientos fuera de su territorio”. Sobre este concepto y su aplicabilidad en Chile en materia de vulneraciones a los derechos humanos por parte de empresas, accountability y recursos para las víctimas en el derecho privado chileno ver Bahamondes, C., Schönsteiner, J., & Molina, S. (2026) Ver: <https://docs.un.org/es/A/HRC/50/37#:~:text=En%20%C3%ADneas%20generales%2C%20la%20extraterritorialidad,de%20su%20territorio%E2%80%9D12%20y%20a>

climático y las prácticas laborales, entre otras materias de derechos humanos²⁷. Las dimensiones Ambientales, Sociales y de Gobernanza (ESG, por sus siglas en inglés) se encuentran estandarizadas dentro del gobierno corporativo, siendo utilizadas para evaluar la sostenibilidad, marca, reputación e impacto de una empresa. Las ESG son fundamentales para la inversión responsable, ya que van más allá de los datos financieros, midiendo la ética y la gestión a largo plazo e influyendo directamente en los rankings del GRI y en la evaluación de riesgo de inversión.

2.3 ESTÁNDARES DEL SISTEMA INTERAMERICANO DE DERECHOS HUMANOS

En todos sus pilares, los Principios Rectores tienen la capacidad de afectar, positiva o negativamente, los derechos de las mujeres, agrupados y definidos por la Organización de Estados Americanos (OEA) en el ejercicio de tres autonomías:

- **Autonomía Económica:** vinculada a las esferas del desarrollo y la superación de la pobreza, posiciona a la mujer dentro de la cooperación internacional y el empoderamiento económico a través de la creación de empleo, derechos laborales y protección social (Consenso de Lima, 2000)²⁸.
- **Autonomía Política:** Vinculada al ejercicio del poder, la toma de decisiones en comunidad y la paridad en órganos legislativos y cargos de alta dirección. (Consenso de Brasilia 2010).
- **Autonomía Física/ Corporal:** Vinculada a la salud sexual y derechos reproductivos de las mujeres, incluyendo orientación e identidad de género, así como el derecho a vivir una vida libre de violencia, incluyendo la tasa de femicidios y las necesidades insatisfechas de anticoncepción y planificación familiar (Consenso de Santo Domingo, 2013).

27 Ver <https://www.globalreporting.org/standards/standards-development/topic-standard-project-for-human-rights/>

28 La baja tasa de participación femenina en el mercado laboral ha sido un problema desde principios del siglo XXI y las brechas se han mantenido a través de gobiernos de distinto signo político. Según el informe de Fundación Chile Mujeres sobre empleo de las mujeres en Chile (2025) “Al observar la última década (2015-2025), el progreso fue más lento y desigual. La participación laboral femenina solo aumentó de 50,3% a 52,4%, mientras el desempleo promedio fue de 8,7%, alcanzó más del 12% durante la pandemia, recuperándose luego, pero llegando nuevamente a 10% durante el año 2025. El impacto fue especialmente grave para las madres: sólo 54,6% de las mujeres con hijos menores de 14 años está empleada, frente a más del 75% en promedio en la OCDE.” (Huneus, C. & Jünemann, F. 2025:7)
Ver: <https://www.chilemujeres.cl/wp-content/uploads/2025/12/Perspectivas-y-Proyecciones.pdf>

Desde septiembre de 2023 hasta febrero de 2025, Chile presidió la Conferencia de Estados Parte (CEP) del Mecanismo para el Seguimiento de la Convención de Belém do Pará en el sistema multilateral de la OEA²⁹. En la cuarta ronda de la Evaluación Multilateral del Mecanismo del Seguimiento a la Convención para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Belém do Pará” (ratificada por Chile en 1996) el Comité de Expertas elogió la reciente aprobación por parte del Congreso Nacional de Chile, de la Ley 21.675 denominada “Ley Integral sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencias” que estatuye medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia en contra de las mujeres en razón de su género, tipificando, entre otras, la violencia económica y la violencia en el trabajo³⁰. El comité también valora la actualización en 2023 del Plan Nacional Contra la Violencia hacia las Mujeres 2021-2030, constituyendo una meta de Estado del Cuarto Plan Nacional de Igualdad entre Hombres y Mujeres 2018-2030, actualizado también en el año 2023 con el objeto de “abordar problemáticas que surgieron con posterioridad al diseño y lanzamiento original, como aquellas producidas a causa del COVID-19 y que han impactado fuertemente a las mujeres” (MESECVI 2023:7).

El Comité del MESECVI 2025 explica la fuerte correlación existente entre autonomía económica y prevención de violencia de género, la que se hizo aún más evidente durante la Pandemia del COVID-19³¹. El comité valoró la política pública diseñada según las obligaciones estatales que emergen desde la intersección entre autonomía económica y la autonomía corporal. Especial mención merecieron los siguientes programas de SERNAMEG implementados a partir de 2024 y que van en la línea de promover y proteger en el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencias a través de la promoción de la autonomía económica:

- **Programa “Mujer Emprende”** que brinda apoyo a mujeres emprendedoras en las 16 regiones, generando importantes beneficios económicos a través de redes de fortalecimiento y networking.
- **Programa “Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género”** que certificó a empresas acreditadas en estándares de igualdad de género, avanzando hacia la certificación en la Norma NCh 3262 y el Sello Iguala-Conciliación³².
- **Programa “4 a 7”** que fomenta la participación de las mujeres en el mercado laboral, brindando apoyo en el cuidado de niños entre 6 y 13 años con actividades educativas y recreativas después de la jornada escolar.

Según los consensos de la CEPAL en Quito, 2007, el foco en el desarrollo sostenible debe ser la autonomía económica y su vinculación con la actividad empresarial en tanto incide en la capacidad de las mujeres para generar ingresos y recursos propios a partir del trabajo remunerado en igualdad de condiciones que los hombres. Este foco resuena además, con el artículo 1 y 24 del Pacto de San José de Costa Rica, que establecen el deber de no discriminación y la igualdad ante la ley y prohíbe la discriminación por género, obligando a los Estados a garantizar un trato equitativo, incluyendo el ámbito laboral. Por último el artículo 26 del capítulo de derechos económicos y sociales de la Convención Americana de Derechos Humanos, estipula que los Estados deben adoptar medidas, tanto internas como de cooperación internacional, para lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos que derivan de las normas económicas y sociales. En interpretación ampliada, el Sistema Interamericano exige activamente a los Estados que reduzcan el desempleo con equidad de género, priorizando el desempleo y la reducción de las tasas de mujeres sin ingresos propio y proponiendo el uso del tiempo como una unidad de análisis transversal en el diseño de políticas públicas para el desarrollo económico con equidad de género (CIDH, 2015)³³.

29 La Ministra de la Mujer y la Equidad de Género en ejercicio, Antonia Orellana, entregó el cargo en la reunión del 28 de febrero de 2025, donde Brasil asumió la presidencia.

30 La Ley tipifica 9 formas de violencia de género: física, psicológica, sexual, económica, simbólica, institucional, política violencia en el trabajo y gineco-obstétrica.

31 1 de cada 3 mujeres sufre violencia a lo largo de su vida, estadística que se incrementó durante la pandemia del COVID 19, producto del confinamiento en el hogar y el aumento de reportes de violencia doméstica en América Latina y el Caribe. Ver: <https://lac.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Americas/Documentos/Publicaciones/2020/05/infografia%20COVID%20EspanolFINAL.pdf>

32 La Norma Chilena 3262 del Instituto Nacional de Normalización, es un estándar voluntario que establece requisitos para implementar un Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la vida laboral, familiar y personal en organizaciones. Busca fomentar la equidad, reducir brechas de género, promover la corresponsabilidad y mejorar el clima laboral.

33 Ver <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/estandaresjuridicos.pdf>

03. Estándares Domésticos

3.1 CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA (CPR)

El estándar de no discriminación en la CPR de Chile se fundamenta en dos ejes principales contenidos en sus primeros capítulos. El artículo 1 establece que “Las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos”, anticipando la igualdad ante la ley que se establece en el artículo 19 N°2: “La Constitución asegura a todas las personas la igualdad ante la ley. En Chile no hay persona ni grupos privilegiados”. Con respecto al derecho internacional de los derechos humanos, el artículo 5 inciso segundo de la CPR de Chile establece que “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”. Este artículo eleva el rango de los instrumentos internacionales de derechos humanos a jerarquía constitucional. En el caso de la CEDAW y Belém do Pará, ambos ratificados por Chile, obliga a todos los órganos del Estado a respetar y promover los derechos humanos de las mujeres, ajustando normativa y política pública doméstica al estándar internacional.

3.2 CUARTO PLAN NACIONAL DE IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Es el instrumento de gestión del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género (MMEG). El MMEG fue creado en Chile el año 2015, siendo la institución mandatada por la Ley 20.820 para diseñar, coordinar y evaluar las políticas, planes y programas destinados a promover la equidad de género, la igualdad de derechos y eliminar toda forma de discriminación arbitraria contra las mujeres. El MMEG entra en funciones el 2016 y es el organismo encargado de la transversalización de la perspectiva de género en el Estado, organizando sus compromisos en torno a los tres ejes fundamentales de autonomía física (corporal) económica y política (toma de decisiones) que fija el estándar internacional. En cuanto a la autonomía económica, el Cuarto Plan originalmente estableció un marco para 2018-2030, el que fue actualizado en 2023-2024, para ajustar compromisos a la realidad post pandemia del COVID 19, donde los trabajos formales de mujeres sufrieron un retroceso de al menos una década según el PNUD (2023)³⁴. El eje

³⁴ Al cerrar colegios y sala cunas, el sector informal representado por mujeres cuidadoras no remuneradas fue el más golpeado, siendo las mujeres de los quintiles de menores ingresos las que engrosaron las listas de desempleo. Ver <https://www.cepal.org/es/comunicados/la-pandemia-covid-19-genero-un-retroceso-mas-decada-niveles-participacion-laboral>

de autonomía económica de este Plan Nacional, busca garantizar el acceso de las mujeres a recursos económicos, empleo de calidad, seguridad social y la conciliación de la vida laboral con la familiar. Durante la actualización 2023-2024, participaron más de 20 ministerios para re-definir 57 acciones específicas orientadas a:

- Reducción de la brecha salarial
- Fomento del emprendimiento femenino
- Formalización del trabajo doméstico y de cuidados
- Acceso a financiamiento y tecnologías

Es importante mencionar que debido a la reciente actualización del Cuarto Plan, ejecutada por la administración del Presidente Gabriel Boric, el número exacto de metas operativas en el eje autonomía económica puede variar según el informe de seguimiento anual, pero el núcleo se mantiene en fortalecer la inserción laboral y el Sistema Nacional de Cuidados para fortalecer la autonomía económica de las mujeres. En definitiva, el Plan no solo busca que las mujeres puedan insertarse laboralmente en trabajos dignos y seguros, sino que lo hagan en mejores condiciones y con soporte estatal, siguiendo convenios de la OIT firmados y ratificados por el Estado de Chile y que inspiran medidas como el “Sello Iguala”, Norma 3262 y Ley Karin. Como ya se mencionó, desde el Sistema de Naciones Unidas, el comité de expertas CEDAW ha elogiado algunas iniciativas de parte del Estado de Chile, tales como la corresponsabilidad social, el Plan de Igualdad Laboral³⁵ y la reducción de la jornada laboral semanal (40 horas), no obstante, se observa con preocupación que el proyecto de Sala Cuna Universal se mantiene pendiente, perpetuando los factores subyacentes a la feminización de la pobreza y la precarización de los cuidados.

En Chile, el fenómeno de la feminización de la pobreza mantiene a las mujeres en un estatus desigual y discriminatorio para el ejercicio de derechos económicos, afectando de manera desproporcionada a grupos específicos como las mujeres rurales e indígenas, principalmente jefas de hogar pertenecientes al pueblo mapuche en la zona centro sur. Por esta razón, un en-

³⁵ Enmarcado en el Cuarto Plan Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2018-2030 que busca reducir las brechas de género mediante el fomento de la corresponsabilidad social, mayor liderazgo femenino y la eliminación de la discriminación, detallado más abajo.

foque interseccional que comprenda las múltiples capas de discriminación que afectan la autonomía económica de las mujeres, identificando a las jefas de hogar no solo como receptoras pasivas o exclusivas cuidadoras, sino también como emprendedoras habilitadas por el Estado, es crucial para el diseño de políticas y programas sociales (Arrau & Calquín, 2023). En la práctica, esto implica al programa “Jefas de hogar” ejecutado por SERNAMEG y sus colaboraciones público-privadas en programas de SERCOTEC como por ejemplo el “Capital Abeja” quienes, en conjunto pueden adoptar una mirada hacia las subjetividades en sus colectividades más allá del emprendimiento individual, en colectividades con pertinencia intercultural. Esta es una mirada que si bien respeta tradiciones culturales también tiene el desafío de incorporar más mujeres en áreas altamente masculinizadas, donde las construcciones culturales de género continúan sustentando la división sexual hegemónica del trabajo, manteniendo la predominancia de varones en ciertos oficios e industrias como la pesca y la forestal.

3.3 PLAN DE ACCIÓN NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS Y EMPRESAS DE CHILE (PAN)

La primera versión del Plan de Acción Nacional (PAN) en 2017, fue elaborada por un grupo de trabajo interministerial durante el segundo gobierno de la presidenta Michelle Bachelet Jeria. En su elaboración, participaron organismos estatales autónomos como el INDH, Organizaciones de la Sociedad Civil, además de CODELCO y ENAP como representantes de las empresas estatales. Si bien durante el primer gobierno del Presidente Sebastián Piñera (2010-2014) las orientaciones iniciales estaban a cargo del Consejo de Responsabilidad Social para el Desarrollo Sostenible dependiente del Ministerio de Economía, bajo el segundo Gobierno de la presidenta Michelle Bachelet se trasladó a “Comercio y Asuntos Laborales” del Ministerio de Relaciones Exteriores, MINREL.

La segunda versión del PAN, en 2022, ya contaba con un grupo de seguimiento, creado como una respuesta estratégica a la primera versión del PAN. La “Plataforma Chilena de la Sociedad Civil sobre Derechos Humanos y Empresas” se conformó oficialmente en diciembre de 2016 agrupando a sindicatos y diversas organizaciones de la sociedad civil en Chile³⁶. En marzo de 2022, la Plataforma declara que la segunda versión del PAN se aprobó “sin participación ciudadana incidente ni consulta indígena” a días del cambio de mando del término de la segunda administración del Presidente Sebastián Piñera³⁷.

³⁶ Los integrantes iniciales fueron Observatorio Ciudadano, Central Unitaria de Trabajadores (CUT), Fundación Terram y el Centro de Políticas Públicas de la UDP, entre otras.

³⁷ <https://observatorio.cl/declaracion-por-aprobacion-del-segundo-plan-de-accion-nacional-de-derechos-humanos/>

En el segundo PAN 2022-2025, se incorporan las siguientes nuevas instituciones públicas: MOP, MINAGRI, Subsecretaría de Pesca y Agricultura, Sistema de Empresas SEP y CMF. La evaluación de la segunda versión del PAN aún no se da a conocer, sin embargo, con respecto a la autonomía económica de las mujeres, el primer PAN establece compromisos transversales que fueron evaluados según las recomendaciones para la elaboración de la Hoja de Ruta y que mide el impacto de las acciones y su coherencia política durante el segundo PAN:

- **Ministerio de Minería:** Mesas Regionales y Mesa Nacional de Mujer y Minería para sensibilizar a actores públicos y privados sobre equidad de género en la industria minera. No se menciona en el segundo PAN, a pesar de que se siguió llevando a cabo durante el gobierno de Gabriel Boric.
- **Ministerios de Energía:** encargado de promover una agenda para “potenciar el rol de la mujer en el desarrollo del sector energético nacional, desde el fortalecimiento de sus capacidades y conocimientos en temáticas de energía, hasta el desarrollo de emprendimientos vinculados a este ámbito” (PAN, 2017:49). No se menciona en el segundo PAN, a pesar de que se siguió llevando a cabo durante el gobierno de Gabriel Boric.
- **Ministerio de Economía, Fomento y Turismo:** Creación de incubadoras de cooperativas inclusivas en conjunto con SENADIS, el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género y gobiernos locales de cinco comunas. Asimismo, impulsará la Mesa Mujer y Pesca además de buenas prácticas para PYMES, con el fin de avanzar en inclusión, liderazgo y conciliación familiar. Mencionado sin especificidad de género en el Eje 4 del Pilar II Respetar en el segundo PAN.
- **División de Políticas Sociales de la Subsecretaría de Evaluación Social:** Reporte estadístico sobre la caracterización socioeconómica de grupos en situación de riesgo, incluyendo migrantes, jóvenes, personas con discapacidad, mujeres y pueblos indígenas. No se menciona en el segundo PAN.
- **Ministerio de la Mujer y Equidad de Género:** En el marco del memorándum de Entendimiento sobre “Equidad de Género y Sustentabilidad, incluyendo Derechos Humanos y Empresas” realizará capacitaciones a dirigentes sindicales y a personal de recursos humanos de empresas del Estado sobre equidad de género. Difundirá Norma Chilena 3262 a funcionarios/as públicos y empresas. Incentivará la equidad de género en las empresas a través del sello Iguala y capacitará sobre corresponsabilidad familia/trabajo a funcionarios/as públicos/as. Se menciona en el Pilar II del segundo PAN sobre Responsabilidad de las Empresas de Respetar mediante acciones de difusión y capacitación.

Cabe mencionar que el PAN original también menciona a las contrataciones públicas (Sistema ChileCompra) para la creación de determinadas acciones que fomenten la participación de la mujer en la compra pública a través del sello “Empresa Mujer” y la iniciativa “SheTrades” de Naciones Unidas. Esto es mencionado en el Pilar I Proteger del segundo PAN (Eje 2) pero sin especificidad de género.

Actualmente, existe una tercera versión del PAN cuya evaluación y orientaciones no ha sido revelado a la ciudadanía, por lo que no es posible comparar las acciones de género en esta última versión³⁸.

³⁸ El plan fue aprobado en diciembre de 2025 pero no ha sido publicado hasta el momento (mayo de 2026). Al respecto, las 26 organizaciones que integran la Plataforma Chilena de la Sociedad Civil sobre Derechos Humanos y Empresas hicieron pública una carta abierta llamando a su publicación el 05/05/2026, disponible en <https://derechoshumanosyempresas.cl/index.php/2026/05/05/organizaciones-de-la-sociedad-civil-llaman-al-gobierno-a-publicar-el-tercer-plan-de-accion-nacional-sobre-empresas-y-derechos-humanos/>

04. Recomendaciones

Las siguientes recomendaciones apuntan a disminuir las tasas de desempleo femenino que perpetúan fenómenos como la feminización de la pobreza y la precarización de los cuidados, fenómenos que se encuentran a la base de distintas vulneraciones y afectaciones a los derechos humanos de las mujeres en Chile.

4.1. PARA EL ESTADO Y LA POLÍTICA PÚBLICA

- Consolidar la implementación del Sistema Nacional de Cuidados “Chile Cuida” (Ley 21805) promulgado en febrero de 2026, velando por la participación ciudadana en el Consejo de la Sociedad Civil para los Apoyos y Cuidados con presencia regional y el cumplimiento de las distintas funciones establecidas para los ministerios sectoriales en materia de cuidados.
- Consolidar la implementación de la Ley “Más mujeres en directorios” (Ley 21757) promulgada en agosto de 2025, que establece un mecanismo para aumentar la participación de mujeres en directorios de sociedades anónimas abiertas y sociedades anónimas especiales.
- Consolidar la implementación de la Ley Karin (Ley 21643) promulgada en agosto de 2024, que modifica el Código del Trabajo para prevenir, investigar y sancionar el acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el lugar de trabajo (siguiendo recomendaciones de Convenio 190 de la OIT).
- Derogar o modificar los artículos discriminatorios del Código Civil (como el Art. 1749) para igualar las capacidades de gestión financiera y patrimonial de las mujeres casadas en Chile y eliminar la jefatura del marido en la sociedad conyugal.
- Aprobar Proyecto de Ley (PDL) de Sala Cuna Universal: Elimina el requisito actual del artículo 203 del Código del Trabajo, que obliga a las empresas a brindar el beneficio solo si contratan a 20 o más mujeres, lo que en la práctica significa discriminación laboral contra las mujeres. El PDL extiende el derecho a todas las personas trabajadoras, incluyendo padres, madres e independientes y se encuentra a la espera de presentación de indicaciones por parte del Ejecutivo en la Comisión de Educación del Senado, cuyo plazo límite está fijado para mediados de junio de 2026.

- Avanzar en la tramitación del PDL 10576-13 sobre Igualdad de Remuneraciones: El objetivo del PDL es cerrar la brecha salarial de género mediante la creación de escalas y metodologías analíticas de evaluación de puestos de trabajo. Este PDL ingresó en marzo de 2016 y se encuentra en segundo trámite constitucional.
- Fortalecer los mecanismos de rendición de cuentas del Plan Nacional de Derechos Humanos y Empresas, monitoreando, fiscalizando y exigiendo mayor transparencia en los reportes corporativos de brecha salarial y participación femenina en sectores estratégicos como minería, energía y pesca.
- Asegurar la continuidad de las mesas de trabajo con el sector privado, establecidos en los PAN de Empresas y Derechos Humanos y de Igualdad entre Hombres y Mujeres. Especialmente importantes son el monitoreo y seguimiento de compromisos sectoriales en áreas masculinizadas dentro de los ministerios de minería, energía y pesca.
- Asegurar la producción de datos en alianzas público-privados para las políticas de superación de pobreza con enfoque de género. Un ejemplo a seguir es el estudio elaborado en conjunto por el Ministerio de Hacienda y la Corporación ComunidadMujer, con el apoyo de CAF-banco de Desarrollo de América Latina y el Caribe sobre la Estimación del Valor Económico del Trabajo Doméstico y de Cuidados no Remunerados en Chile, 2025³⁹.
- Datos con perspectiva de género para la construcción de perfiles: La desagregación por hogar y la feminización de la pobreza necesitan caracterizaciones socio-económicas actualizadas para la construcción de perfiles "mujeres jefas de hogar" y "mujer emprendedora", desagregados territorialmente por región en todo el país. Es importante mencionar que, a nivel global, solo 21 de los 32 indicadores oficiales de los ODS que requieren desagregación por sexo cuentan con los datos más recientes disponibles para la mayoría de los países que reportan al Sistema de Naciones Unidas⁴⁰.

39 Ver: <https://www.hacienda.cl/noticias-y-eventos/noticias/ministerio-de-hacienda-y-comunidadmujer-lanzan-estudio-que-valoriza-el-trabajo>

40 Es más, para ocho indicadores ODS no se dispone en absoluto de datos desagregados por sexo y el 40% de las oficinas nacionales de estadística perdieron financiación durante la pandemia. Fuente EqualMeasures 2030. <https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:7432409126464282624/>. Como ejemplo para remediar esta situación, ver "Polo empresarial ODS Cero en Chile" enfocado en sostenibilidad y cooperativismo, publicando los datos de programas auditados en una plataforma Open Data (en construcción).

- Datos con perspectiva de género para cerrar brechas en autonomía económica: Una ENUT implementada por el INE en territorios rurales es necesaria para obtener indicadores que midan pobreza de tiempo debido a la crisis de los cuidados agravada por condiciones producto del cambio climático, como la escasez hídrica, en territorios donde son principalmente las mujeres rurales e indígenas quienes trasladan y acarrear agua, impactando la economía familiar y la seguridad alimentaria de las agriculturas campesinas de subsistencia⁴¹.
- Debida diligencia estatal en derechos humanos: Respetar, promover y proteger los derechos de mujeres, minorías y niños de inmigrantes racializados frente a la diferencia cultural en zonas de conflicto o zonas de sacrificio que involucren la acción u omisión de terceros como las empresas. Esto requiere de la implementación de la resolución 1325 del Consejo de Seguridad de la ONU sobre Mujeres, Paz y Seguridad⁴². Además, se recomienda la reparación específica para mujeres defensoras ambientales que hayan sido vulneradas en sus derechos humanos, en el marco del Acuerdo de Escazú.
- Por último, se recomienda monitorear la continuidad de todos los programas en autonomía económica en el MMEG relacionados con la implementación de la Ley Integral sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencias (Ley 21.675) que tipifica la violencia económica y la violencia en el trabajo como formas de vulneración de derechos humanos, definiendo reparaciones a víctimas acorde a estándares fijados por la convención "Belém do Pará".

41 Para metodología de la ENUT Ver https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/uso-del-tiempo-tiempo-libre/metodologias/ii-enut/documento-metodologico-ii-enut-2023.pdf?sfvrsn=c4a74cc4_6#:~:text=entrevistas%20directas%20a%20personas%20de,uso%20del%20tiempo%20y%20el Ver Salinas, M. & Becker, I. (2022). Guardianas del Agua: Inseguridad Hídrica en la Vida Cotidiana de las Mujeres. Heinrich Böll Stiftung <https://cl.boell.org/sites/default/files/2022-03/Guardianas%20del%20Agua%20Inseguridad%20H%C3%ADrica%20-%20Digital%20%281%29.pdf>

42 En la zona centro sur, el decreto de creación de la Comisión Presidencial para la Paz y el Entendimiento (2023) no cita esta resolución como su base jurídica, el Estado de Chile está vinculado a ella a través del Plan de Acción Nacional (PAN) sobre Mujeres, Paz y Seguridad 2025-2030, presentado por la Cancillería en septiembre de 2025.

4.2. PARA EL SECTOR EMPRESARIAL Y CORPORATIVO

- Procesos de Debida Diligencia con Enfoque de Género: Implementar evaluaciones de impacto que identifiquen explícitamente cómo las operaciones de la empresa afectan de manera diferenciada a mujeres, trabajadoras subcontratadas y comunidades locales con sus correspondientes rankings GRI y KPI en la materia.
- Procesos de Debida Diligencia con Enfoque Intercultural: Esto significa avanzar decididamente en normas de debida diligencia obligatoria en derechos humanos para extender responsabilidad corporativa a eventuales vulneraciones cometidas por empresas que son parte del encadenamiento productivo y de suministro, ya que muchas de ellas involucran a PYMES lideradas por mujeres rurales e indígenas en los territorios donde operan las empresas. Teniendo en cuenta que la violencia basa en el género profundiza la desigualdad, perjudicando desproporcionadamente a las mujeres y a los grupos marginados, es necesario exigir, especialmente a las industrias extractivas de la zona centro sur, la adopción de un enfoque interseccional que evite reforzar los sesgos de género y las jerarquías raciales ya existentes en el territorio.
- Diseñar canales de denuncia seguros, confidenciales y con pertinencia cultural y de género para sancionar el acoso laboral, sexual y la discriminación económica dentro de las cadenas productivas y los proveedores externos. Asimismo, adoptar protocolos de prevención inspirados en la normativa de “Ley Karin” en las culturas organizacionales de las empresas.
- Políticas de Conciliación y Corresponsabilidad: Promover activamente medidas que superen la división sexual del trabajo existente, tales como post-natal para hombres y otras medidas para jornadas laborales que faciliten la conciliación entre la vida laboral y familiar para todo el personal (Norma 3262).

- En la misma línea, se recomienda que las empresas se sometan periódicamente a auditorías para desglosar el panorama completo sobre la equidad de género al interior de sus actividades industriales, transparentando sus criterios sobre Medio Ambiente, Sociedad y Gobernanza (ESG por sus siglas en inglés) y sus indicadores Clave de Desempeño (KPI por sus siglas en inglés), obligando a la debida diligencia en toda la cadena de suministro, producción y comercialización, así como a la debida diligencia y cooperación en materia de protección a los derechos de mujeres defensoras ambientales en los territorios de operación, en el marco del Acuerdo de Escazú.
- Para evitar la captura corporativa del Estado, se recomienda a las empresas dar seguimiento a compromisos basados en los criterios ESG, las evaluaciones de impacto ambiental y su componente de participación ciudadana, en un marco de cumplimiento (compliance) y extraterritorialidad comprensivo, debe ir más allá de la mera responsabilidad social empresarial, avanzando hacia una cultura de respeto a los derechos humanos entre los inversionistas y comunicando los resultados bajo estándares como el GRI para la gestión de riesgo reputacional en materia de equidad de género en específico.

Referencias

Acuerdo Regional sobre el Acceso a la Información, la Participación Pública y el Acceso a la Justicia en Asuntos Ambientales en América Latina y el Caribe [Acuerdo de Escazú]. (2018). <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/43595>

Amott, T. L., & Matthaei, J. A. (1996). Race, gender, and work: A multicultural economic history of women in the United States. South End Press.

Aracena, F. (2025). ¿Gatopardismo progresista? Argentina, Bolivia y Chile durante el boom de las materias primas. Ariadna Ediciones.

Arrau, F., & Calquín, C. (2023). Entre la familia y el mercado: Pobreza femenina en un programa de asistencia social en Chile. Íconos: Revista de Ciencias Sociales, 27(75), 115–134.

Asamblea General de las Naciones Unidas. (1986). Declaración sobre el derecho al desarrollo. Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/declaration-right-development>

Bahamondes, C., Schönsteiner, J., & Molina, S. (2026). [Referencia incompleta en el borrador; completar título y datos editoriales].

Benhabib, S., & Resnik, J. (Eds.). (2009). Migrations and mobilities: Citizenship, borders, and gender. New York University Press.

Chant, S. (2007). Gender, generation and poverty: Exploring the feminisation of poverty in Africa, Asia and Latin America. Edward Elgar.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2000). Consenso de Lima. CEPAL.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2007). Consenso de Quito. CEPAL.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2010). Consenso de Brasilia. CEPAL.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2013). Consenso de Santo Domingo. CEPAL.

Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2003). Acuerdo de solución amistosa entre el Estado de Chile y Mercedes Julia Huenteao Beroiza y otras. Organización de los Estados Americanos. <https://www.oas.org/es/cidh/decisiones/amistosas.asp>

Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2015). Estándares jurídicos vinculados a la igualdad de género y a los derechos de las mujeres en el sistema interamericano de derechos humanos: Desarrollo y aplicación. Organización de los Estados Americanos. <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/estandaresjuridicos.pdf>

Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. (2002). Observación general núm. 15: El derecho al agua. Naciones Unidas.

Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. (2022). Observación general núm. 26 relativa a la tierra y los derechos económicos, sociales y culturales. Naciones Unidas.

Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. (2024). Observaciones finales sobre el octavo informe periódico de Chile (CEDAW/C/CHL/CO/8). Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. <https://www.ohchr.org/es/documents/concluding-observations/cedawcchlco8-concluding-observations-eighth-periodic-report-chile>

Congreso Nacional de Chile. (2014). Ley 20.786: Modifica la jornada, descanso y composición de la remuneración de los trabajadores de casa particular, y prohíbe la exigencia de uniforme en lugares públicos.

Congreso Nacional de Chile. (2015). Ley 20.820: Crea el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, y modifica normas legales que indica.

Congreso Nacional de Chile. (2024). Ley 21.643: Modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.

Congreso Nacional de Chile. (2024). Ley 21.675: Estatuye medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia en contra de las mujeres, en razón de su género.

Congreso Nacional de Chile. (2025). Ley 21.757: Modifica diversos cuerpos legales para aumentar la participación de mujeres en los directorios de sociedades anónimas abiertas y sociedades anónimas especiales.

Congreso Nacional de Chile. (2026). Ley 21.805: Crea el Sistema Nacional de Apoyos y Cuidados.

Constitución Política de la República de Chile. (1980). Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. Convención Americana sobre Derechos Humanos [Pacto de San José de Costa Rica]. (1969).

Organización de los Estados Americanos. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer [Convención de Belém do Pará]. (1994). Organización de los Estados Americanos.

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. (1979). Naciones Unidas.

Corporación Humanas, Observatorio de Género y Equidad, & Tú Influyes. (2026, marzo). Estudio nacional de mujeres, derechos y nueva constitución: Decimoquinta encuesta sobre percepciones de las mujeres respecto de sus condiciones de vida y el país (Nov. 2025). <https://www.humanas.cl/wp-content/uploads/2026/03/ESTUDIO-NACIONAL-MUJERES-NOV.-2025-.pdf>

Deere, C. D., & León, M. (2001). Empowering women: Land and property rights in Latin America. University of Pittsburgh Press.

Ehrenreich, B., & Hochschild, A. R. (Eds.). (2002). Global woman: Nannies, maids, and sex workers in the new economy. Metropolitan Books.

Equal Measures 2030. (2026). [Publicación de LinkedIn sobre datos desagregados por sexo e indicadores ODS]. LinkedIn. <https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:7432409126464282624/>

Fraser, N. (1998). Social justice in the age of identity politics: Redistribution, recognition, and participation. Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.

Fundación ChileMujeres. (2026). Séptimo reporte de indicadores de género en las empresas en Chile. <https://www.chilemujeres.cl/wp-content/uploads/2026/03/Septimo-Reporte-de-Indicadores.pdf>

Galtung, J. (1998). After violence: 3R, reconstruction, reconciliation, resolution: Coping with visible and invisible effects of war and violence. Transcend.

Global Reporting Initiative. (s. f.). Topic standard project for human rights. <https://www.globalreporting.org/standards/standards-development/topic-standard-project-for-human-rights/>

Gobierno de Chile. (2017). Plan de Acción Nacional de Derechos Humanos y Empresas de Chile. Ministerio de Relaciones Exteriores.

Gobierno de Chile. (2022). Segundo Plan de Acción Nacional de Derechos Humanos y Empresas de Chile 2022-2025. Ministerio de Relaciones Exteriores.

Huneus, C., & Jünemann, F. (2025). Perspectivas y proyecciones: Empleo de las mujeres en Chile. Fundación ChileMujeres. <https://www.chilemujeres.cl/wp-content/uploads/2025/12/Perspectivas-y-Proyecciones.pdf>

Instituto Nacional de Estadísticas. (2024). Encuesta Longitudinal de Empresas: Informe de resultados ELE-7. Ministerio de Economía, Fomento y Turismo. <https://www.economia.gob.cl/wp-content/uploads/2024/12/informe-de-resultados-ele7-final.pdf>

Instituto Nacional de Estadísticas. (2025). Documento metodológico II Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo 2023. <https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/uso-del-tiempo-tiempo-libre/metodologias/ii-enut/documento-metodologico-ii-enut-2023.pdf>

Instituto Nacional de Estadísticas. (2026). Boletín estadístico: Empleo trimestre diciembre 2025-febrero 2026. <https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/ocupacion-y-desocupacion/boletines/2026/nacional-ene-nacional-329.pdf>

Instituto Nacional de Normalización. (2012). Norma Chilena NCh 3262: Sistemas de gestión—Gestión de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

McDowell, L. (1999). Gender, identity and place: Understanding feminist geographies. University of Minnesota Press.

Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém do Pará. (2023). Chile: Informe de implementación de las recomendaciones del CEVI. Organización de los Estados Americanos.

Miller, F. (1991). Latin American women and the search for social justice. University of New England Press.

Ministerio de Desarrollo Social y Familia. (2026). Resultados Pobreza por Ingresos Casen 2024. Observatorio Social. https://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/storage/docs/casen/2024/Resultados_Pobreza_Ingresos_Casen_2024.pdf

Ministerio de Hacienda & ComunidadMujer. (2025). [Estudio que valoriza el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado en Chile]. <https://www.hacienda.cl/noticias-y-eventos/noticias/ministerio-de-hacienda-y-comunidadmujer-lanzan-estudio-que-valoriza-el-trabajo>

Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género. (2018). Cuarto Plan Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2018-2030. Gobierno de Chile.

Ministerio de Relaciones Exteriores. (2025). Plan de Acción Nacional sobre Mujeres, Paz y Seguridad 2025-2030. Gobierno de Chile.

Mohanty, C. T., Russo, A., & Torres, L. (Eds.). (1991). Third world women and the politics of feminism. Indiana University Press.

Naciones Unidas. (1995). Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. Naciones Unidas.

Naciones Unidas. (2015). Transformar nuestro mundo: La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. <https://sdgs.un.org/es/2030agenda>

Nakano Glenn, E. (2002). Unequal freedom: How race and gender shaped American citizenship and labor. Harvard University Press.

Naples, N. A., & Desai, M. (Eds.). (2002). Women's activism and globalization: Linking local struggles and transnational politics. Routledge.

Observatorio Ciudadano. (2022). Declaración por aprobación del segundo Plan de Acción Nacional de Derechos Humanos. <https://observatorio.cl/declaracion-por-aprobacion-del-segundo-plan-de-accion-nacional-de-derechos-humanos/>

Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. (2011). Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos: Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar”. https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_sp.pdf

Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos. (2023). Líneas directrices de la OCDE para empresas multinacionales sobre conducta empresarial responsable. https://www.oecd.org/es/publications/lineas-directrices-de-la-ocde-para-empresas-multinacionales-sobre-conducta-empresarial-responsable_7abea681-es.html

Organización de los Estados Americanos. (2025). MESECH: Mecanismo Especial de Seguimiento para Chile. <https://www.oas.org/es/CIDH/jsForm/?File=/es/cidh/SSRI/Chile/MESECH/default.asp>

Organización de los Estados Americanos. (s. f.). SIMORE Interamericano. <https://www.oas.org/ext/es/derechos-humanos/simore/>

Organización Internacional del Trabajo. (1958). Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111).

Organización Internacional del Trabajo. (1989). Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169).

Organización Internacional del Trabajo. (2011). Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189).

Organización Internacional del Trabajo. (2019). Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190).

Ormeño, C., & Korolev, A. (2026). Re-evaluating Augusto Pinochet's influence on Chile's economic growth. Economic Letters, 261, Artículo 111920.

Plataforma Chilena de la Sociedad Civil sobre Derechos Humanos y Empresas. (2026, 5 de mayo). Organizaciones de la sociedad civil llaman al gobierno a publicar el tercer Plan de Acción Nacional sobre Empresas y Derechos Humanos. <https://derechoshumanosyempresas.cl/index.php/2026/05/05/organizaciones-de-la-sociedad-civil-llaman-al-gobierno-a-publicar-el-tercer-plan-de-accion-nacional-sobre-empresas-y-derechos-humanos/>

Programa de Formación y Capacitación para Mujeres Campesinas e Indígenas. (s. f.). Programa Mujeres Rurales INDAP-PRODEMU. Fundación PRODEMU. <https://www.prodemu.cl/programa-mujeres-rurales-indap-prodemu/>

Richards, P. (2013). Race and the Chilean miracle: Neoliberalism, democracy, and indigenous rights. University of Pittsburgh Press.

Salinas, M., & Becker, I. (2022). Guardianas del agua: Inseguridad hídrica en la vida cotidiana de las mujeres. Heinrich Böll Stiftung. <https://cl.boell.org/sites/default/files/2022-03/Guardianas%20del%20Agua%20Inseguridad%20H%C3%ADdrica%20-%20Digital%20%281%29.pdf>

Sistema Económico Latinoamericano y del Caribe. (2026). Reporte Igualdad 6. <https://sela.org/igualdad-6/>

Tinsman, H. (2000). Reviving feminist materialism: Gender and neoliberalism in Pinochet's Chile. Signs: Journal of Women in Culture and Society, 26(1), 145–188.

UN Women. (2020). COVID-19 and ending violence against women and girls: Infographic. <https://lac.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Americas/Documentos/Publicaciones/2020/05/infografia%20COVID%20EspanolFINAL.pdf>

United Nations Human Rights Council. (2022). Report on extraterritoriality and jurisdiction in relation to business and human rights (A/HRC/50/37). <https://docs.un.org/es/A/HRC/50/37>



La **Plataforma Chilena de la Sociedad Civil sobre Derechos Humanos y Empresas** es una instancia de articulación integrada por organizaciones con amplia trayectoria y trabajo en nuestro país en distintos ámbitos, que comparten una preocupación por los impactos negativos de la actividad empresarial en territorios, comunidades y personas.

Sumamos nuestros esfuerzos para que Chile cuente con un sistema robusto de protección, denuncia y reparación de violaciones a los derechos humanos en el ámbito de las actividades negativas de las empresas.

Nuestro propósito es lograr contar con un sistema robusto de protección, denuncia y reparación de las violaciones a los derechos humanos de individuos y comunidades por los efectos negativos de la actividad empresarial en Chile.

