

**APRUEBA PLAN NACIONAL DE EQUIDAD
LABORAL 2021-2030.**

DECRETO N° 019

SANTIAGO, 23 FEB 2022

VISTO: Lo dispuesto en los artículos 32 N° 6 y 35 de la Constitución Política de la República; en el decreto con fuerza de ley N° 1/19.653, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado; en la ley N° 19.880 que establece bases de los procedimientos administrativos que rigen los actos de los órganos de la Administración del Estado; en la ley N° 20.820, que crea el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género y modifica normas legales que indica; en el decreto con fuerza de ley N° 1, de 2016, del Ministerio de Desarrollo Social y Familia, que fija planta de personal de la Subsecretaría de la Mujer y la Equidad de Género; modifica la planta del Servicio Nacional de la Mujer, que pasa a llamarse Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género; determina iniciación de actividades del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género y regula otras materias a que se refiere el artículo primero transitorio de la Ley N° 20.820; en el decreto supremo N° 27, de 2016, del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, que aprueba el Reglamento Orgánico que determina la estructura interna de la referida Cartera de Estado, modificado por el decreto supremo N° 15, de 2021, del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, y en la resolución N° 7, de 2019, de la Contraloría General de la República, que fija normas sobre exención del trámite de toma de razón.

CONSIDERANDO

1. Que, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 1° de nuestra Constitución Política de la República, el Estado está al servicio de la persona humana y su finalidad es promover el bien común, para lo cual debe contribuir a crear las condiciones sociales que permitan a todos y a cada uno de los integrantes de la comunidad nacional su mayor realización espiritual y material posible, con pleno respeto a los derechos y garantías que esta Constitución establece.

2. Que, de acuerdo al artículo 1° de la ley N° 20.820, el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género es la Secretaría de Estado encargada de colaborar con el Presidente o Presidenta de la República en el diseño, coordinación y evaluación de las políticas, planes y programas destinados a promover la equidad de género, la igualdad de derechos y de procurar la eliminación de toda forma de discriminación arbitraria en contra de las mujeres.

3. Que, en virtud de lo dispuesto en el artículo 3° del referido texto legal, a esta Cartera de Estado le corresponderá, entre otras funciones institucionales, proponer al Presidente o Presidenta de la República políticas, normas, planes y programas orientados a la equidad de género, a la igualdad de derechos y a procurar eliminar toda forma de discriminación arbitraria contra las mujeres, coordinarlos y velar por su implementación, a fin de garantizar el cumplimiento de sus objetivos y evaluar su aplicación transversal en la actuación del Estado.

4. Que, asimismo, este Ministerio está facultado para: i) Colaborar con organismos del sector público, a nivel nacional, regional y local, y asesorarlos en la formulación e incorporación de criterios de género en sus políticas y programas, evaluaciones y procesos de planificación; ii) Realizar procesos de capacitación a los funcionarios públicos y funcionarias públicas en materias relacionadas con las funciones encomendadas al Ministerio, los que también podrán otorgarse a particulares; iii) Promover la igualdad de derechos y obligaciones entre los hombres y las mujeres en las relaciones familiares, así como el reconocimiento de la responsabilidad común en cuanto a la educación, el cuidado y el desarrollo integral de los hijos e hijas. En

el marco de la corresponsabilidad, la educación incluirá una comprensión adecuada de la maternidad como una función social; iv) Impulsar, coordinar y evaluar la incorporación de la perspectiva de género en las políticas y planes de los diversos ministerios y servicios a nivel nacional y regional; v) Desarrollar estudios e investigaciones necesarios para el cumplimiento de su objeto; Mantener un diagnóstico de indicadores de género y velar por su incorporación en la planificación del desarrollo social y económico, y en la Administración del Estado; vi) Proponer medidas, planes y programas de carácter temporal que impliquen ventajas concretas para las mujeres o que prevengan o compensen las desventajas que puedan afectarlas en los ámbitos público, político, laboral, social, económico o cultural, con el fin de alcanzar la mayor igualdad posible entre hombres y mujeres.

5. Que, de acuerdo a los datos recabados por distintas organizaciones a nivel nacional e internacional, el actual escenario que enfrenta el mercado laboral femenino debe ser atendido de manera prioritaria en atención a diversos factores económicos, sociales, culturales, entre otros, que lo afectan gravemente, lo que se ha visto agravado por la pandemia de COVID-19. En este sentido, es importante destacar lo siguiente:

- Los resultados de la Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN) del año 2020, determinaron que un 49,9% de los hogares en nuestro país tienen a una mujer como jefa de hogar. Por ello, mejorar la situación laboral de la mujer beneficiará directamente a estos hogares, y por ende a la sociedad.
- Los resultados del informe "Women in the labor Force: The Role of Fiscal Policies", elaborado por el Fondo Monetario Internacional (FMI) el año 2020, concluyeron que una mayor participación laboral femenina reduce la desigualdad de ingresos y pobreza: pasar de inequidad a equidad perfecta reduciría en hasta 10 puntos el coeficiente GINI.
- De acuerdo al estudio "Aumento de la participación laboral femenina. Estimación del efecto en el PIB", realizado por el Centro Latinoamericano de Políticas Económicas y Sociales de la Pontificia Universidad Católica de Chile (Clapes UC), de 2020, cada punto de aumento de la participación laboral femenina incrementa un 0,5% el PIB de Chile.
- Los resultados del estudio "How diverse leadership teams boost innovation", realizado por la consultora Boston Consulting Group (BCG), de 2018, realizado a 1.700 compañías en más de 8 países, determinó que las empresas con una diversidad superior a la media en su equipo de liderazgo generan un 19% más de ingresos.
- De acuerdo al informe Gender 3000, de 2021, realizado por The Credit Suisse Research Institute (CSRI), las compañías con más de un 20% de participación femenina en puestos de gerencia tienen un 2% adicional de retorno bursátil.

6. Que, pese a la situación actual en la que se encuentra el mercado laboral para las mujeres, nuestro país tiene oportunidades de mejora en materias relacionadas con la equidad de género y, en particular, con la equidad laboral. En este sentido, es importante considerar que:

- De acuerdo con el Índice Global de la Brecha de Género 2021, elaborado por el Foro Económico Mundial, Chile ocupa el puesto 70 de 156 países.
- De acuerdo al Índice Global de la Brecha en Participación y Oportunidad Económica, elaborado por el Foro Económico Mundial, Chile ocupa el puesto 113 de 156 países.
- Según lo informado en el Boletín estadístico "Género y Empleo: Impacto de la crisis económica por COVID-19", del Instituto Nacional de Estadísticas (INE) 2021, el número de mujeres que no buscaron trabajo por razones de cuidados y quehaceres domésticos aumentaron 593% en relación al año anterior.

7. Que, la crisis sanitaria y económica provocada por la pandemia de COVID-19 ha provocado, de acuerdo al Instituto Nacional de Estadísticas (INE), un retroceso de 10 años en la tasa de participación femenina en el mercado laboral, por lo que es prioritario para este Ministerio impulsar iniciativas con la finalidad de avanzar en poner término a las desigualdades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral y económico, disminuyendo las brechas de género que se expresan en

salarios, la participación laboral de las mujeres, la representatividad en los espacios de toma de decisión, la igualdad de oportunidades e iniciativas para el emprendimiento, entre otros ámbitos, teniendo presente las excepcionales circunstancias existentes en el país.

8. Que, en atención al contexto descrito, y con la finalidad de avanzar de manera sustancial en la eliminación de las brechas de género existentes y contar con herramientas efectivas para promover la igualdad de derechos entre hombres y mujeres, como también la autonomía de la mujer, impulsar su liderazgo, promover que hombres y mujeres tengan las mismas oportunidades en el acceso al mercado laboral, entre otros objetivos, el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, en conjunto con el Ministerio del Trabajo y Previsión Social y el Ministerio de Economía, Fomento y Turismo han elaborado el Plan Nacional de Equidad Laboral 2021-2030, el cual contempla iniciativas de alcance nacional que consideran la amplia diversidad de mujeres que habitan nuestro país a lo largo de su territorio.

9. Que, los principales obstáculos identificados como perjudiciales para alcanzar los objetivos del Plan Nacional de Equidad Laboral se relacionan, por una parte, con factores socioculturales como la mayor responsabilidad que recae sobre las mujeres en cuanto a las responsabilidades de cuidados familiares y, por otra, con el mayor número de situaciones de acoso y violencia a la que se ven expuestas las mujeres. En cuanto a los factores relacionados con educación y formación, cabe mencionar la brecha de género existente en el acceso de mujeres a carreras STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics, por sus siglas en inglés) y el mayor número de mujeres en carreras con proyección de menor remuneración a futuro. Respecto de aquellos factores relacionados al mercado laboral, es importante hacer presente el menor número de mujeres que se desempeñan en rubros con mayor proyección de campo laboral y remuneraciones en el futuro, la menor oportunidad de las mujeres para desarrollarse y proyectarse en sus carreras, la persistencia de una significativa brecha salarial entre hombres y mujeres, así como también la baja participación de mujeres en posiciones de liderazgo y en emprendimientos, donde en general experimentan condiciones de mayor precariedad.

10. Que, el Plan Nacional de Equidad Laboral 2021-2030 se configura como una hoja de ruta para que organismos tanto del sector público como privado, organizaciones de la sociedad civil y la ciudadanía, realicen un trabajo coordinado para avanzar hacia una sociedad en la que hombres y mujeres tengan las mismas oportunidades, derechos y responsabilidades en el ámbito laboral, incrementando la participación laboral femenina al año 2030, de acuerdo al promedio de los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE).

11. Que, en razón de lo señalado precedentemente,

DECRETO:

APRUEBASE el Plan Nacional de Equidad Laboral 2021-2030, cuyo texto es el siguiente:

"PLAN NACIONAL DE EQUIDAD LABORAL 2021-2030"

TÍTULO PRIMERO

Del Plan Nacional de Equidad Laboral, su naturaleza, objeto, conceptos, enfoques y pilares de acción

Artículo 1.- El Plan Nacional de Equidad Laboral 2021-2030, en adelante e indistintamente "el Plan", tiene como objetivo principal aumentar la participación laboral femenina y mejorar las condiciones de las mujeres en el mundo laboral.

Artículo 2.- Para efectos de este Plan el significado de los términos que a continuación se indican será el siguiente:

1. Rubros masculinizados: Sectores económicos donde se observa la existencia de mayor cantidad de trabajadores hombres que mujeres en comparación con otros sectores económicos, de manera sostenida en el tiempo, de acuerdo con las mediciones realizadas por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), en sus datos de Mercado Laboral, relacionados a ocupación y desocupación, por rama de actividad económica.
2. Iniciativa de Paridad de Género (IPG): Corresponde a una alianza del sector público y privado impulsada por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), el Foro Económico Mundial y el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, con el propósito de transformar, sostenidamente, los contextos que perpetúan las brechas económicas de género en nuestro país, además de promover la participación y el progreso de las mujeres en el mundo del trabajo. Se genera un reporte con las organizaciones y un plan de acción donde se definen acciones y metas para cerrar las brechas de género detectadas.
3. NCh 3262: Norma Chilena sobre Igualdad de Género, Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal. Entrega orientaciones y herramientas para la implementación del Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal (SGIGC) y su certificación.
4. NCG 461: Norma de Carácter General emitida por la Comisión para el Mercado Financiero (CMF), aplicable a entidades supervisadas por la Comisión como bancos, compañías de seguros, emisores de valores de oferta pública, administradoras generales de fondos y bolsas de valores. Su objetivo es que dichas entidades reporten las políticas, prácticas y metas adoptadas en materia medioambiental, social y de gobernanza (ASG).
5. CTCI: Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación.
6. Menor riesgo de automatización: áreas con baja probabilidad de ser reemplazadas por tecnologías que desplazan a las personas en la ejecución de tareas.
7. Salud ocupacional: actividad multidisciplinaria dirigida a promover y proteger la salud de los trabajadores mediante la prevención y el control de enfermedades y accidentes, generando buenos ambientes de trabajo realzando el bienestar físico, mental y social de los trabajadores.
8. Subsistema nacional de apoyos y cuidados: Subsistema dependiente del Sistema Intersectorial de Protección Social, que acompaña, promueve, conecta y apoya a la diada de cuidado, a través de acciones públicas creadas por ley y/o privadas coordinadas intersectorialmente, generando políticas con enfoque de género.
9. STEM: sigla en inglés que refiere a *Science, Technology, Engineering and Mathematics* (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas).

Artículo 3.- La interpretación y aplicación del Plan se hará en conformidad a los siguientes enfoques:

- a. Enfoque de derechos humanos: considera la protección y promoción de los derechos esenciales que emanan de la naturaleza humana y reconoce el derecho internacional de los derechos humanos como un marco normativo y conceptual que permite orientar procesos de diseño, implementación, monitoreo y evaluación de políticas públicas.

- b. Enfoque de Género: proceso de evaluación de los efectos de la aplicación de leyes, políticas, planes y programas, en hombres y mujeres, con la finalidad de evitar que se reproduzcan situaciones de discriminación y exclusión y brindar una mejor y mayor protección a los derechos de la mujer.
- c. Enfoque de interculturalidad: busca fomentar la convivencia entre las personas de diferentes culturas, etnias, nacionalidades, religiones, entre otros factores, a través de una mirada centrada en la persona como protagonista. Desde esta perspectiva se busca contribuir a la transformación social promoviendo cambios en las dinámicas de exclusión, discriminación, invisibilización y desigualdad que se dan hacia minorías étnicas o culturales, o al sector migrante.
- d. Enfoque de interseccionalidad: visibilizar la discriminación que viven las mujeres que se originan a partir de la relación de género-edad, género-discapacidad o enfermedad, género-clase social, género –etnia o raza y género-nacionalidad, género-religión, orientación e identificación sexual, y género-trabajo u oficio, entre otros aspectos.
- e. Enfoque de intersectorialidad: acciones colaborativas y coordinadas junto a otras instituciones entre el sector público-privado, para mejorar la calidad de vida de las mujeres y las de sus hijos e hijas. Para ello es importante el trabajo colaborativo a través de la realización de convenios con otras Instituciones del Estado y de la sociedad civil.
- f. Enfoque de territorialidad: las iniciativas contempladas en el Plan consideran la amplia diversidad de mujeres que habitan nuestro país a lo largo de todo su territorio con la finalidad de incluir en su diseño, implementación y ejecución, el conjunto de atributos y activos territoriales, favoreciendo la comprensión de las relaciones y dinámicas de los procesos actuales de desarrollo de las regiones.

Artículo 4.- Estructura del Plan. El Plan se estructura en cuatro pilares de acción los que, a su vez, están integrados por tres objetivos específicos. Por su parte, cada objetivo cuenta con iniciativas concretas.

Artículo 5.- Pilares de Acción. Los pilares de acción del Plan son los siguientes:

- 1. Sociedad: considera acciones destinadas a fomentar una sociedad más inclusiva para las mujeres y hombres.
- 2. Empleabilidad: mediante medidas e iniciativas que permitan mejorar las condiciones de empleabilidad de las mujeres.
- 3. Inserción y Emprendimiento: medidas que buscan la promoción e incentivo de oportunidades de acceso al mercado laboral y emprendimiento femenino.
- 4. Mercado Laboral: a través de la promoción de un mercado laboral que permita la inserción y el desarrollo íntegro de las mujeres.

TÍTULO SEGUNDO

Objetivos específicos del Plan Nacional de Equidad Laboral

Párrafo 1. Sociedad

Artículo 6.- El pilar de acción sobre sociedad se compone de tres objetivos específicos. Cada objetivo posee iniciativas concretas que serán desarrolladas en los siguientes artículos. Los objetivos son:

- a. Promoción del principio de corresponsabilidad.

- b. Propiciar un ambiente laboral que promueva la conciliación de la vida personal y laboral.
- c. Prevenir y sancionar la violencia contra las mujeres en todas sus formas y situaciones de acoso y discriminación en lugares de trabajo.

Artículo 7.- Promoción del principio de corresponsabilidad. Pretende generar acciones para avanzar en la construcción de una sociedad corresponsable, entendiéndose por tal una sociedad que promueva la distribución equitativa de responsabilidades entre hombres y mujeres, reconociendo el trabajo no remunerado asociado a las tareas de cuidado y del hogar.

Este objetivo se compone de cuatro iniciativas, cada una de las cuales está a cargo de uno o más Ministerios responsables de su ejecución de acuerdo con la siguiente tabla:

| INICIATIVA | RESPONSABLE |
|--|--|
| 1. Continuar con la difusión de información sobre distribución de uso del tiempo en los hogares en Chile | Ministerio de Economía, Fomento y Turismo |
| 2. Continuar realizando campañas comunicacionales a través de diversas plataformas y medios que promuevan la corresponsabilidad | Ministerio del Trabajo y Previsión Social |
| 3. Desarrollar y difundir estudios e investigaciones que permitan identificar buenas prácticas de corresponsabilidad en las organizaciones | Ministerio del Trabajo y Previsión Social Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género |
| 4. Desarrollar alianzas con organizaciones públicas y privadas para fomentar el uso de los beneficios para padres con respecto al posnatal | Ministerio del Trabajo y Previsión Social |

Artículo 8.- Propiciar un ambiente laboral que promueva la conciliación entre vida personal y laboral. Fomentar las condiciones necesarias para alcanzar un ambiente laboral que valore la conformidad entre la vida personal, laboral y familiar, como factor de desarrollo y bienestar de toda la población.

Este objetivo se compone de cinco iniciativas, cada una de las cuales está a cargo de uno o más Ministerios responsables de su ejecución de acuerdo con la siguiente tabla:

| INICIATIVA | RESPONSABLE |
|--|---|
| 1. Promover modelos de trabajo que incorporen la diversidad de sus trabajadores y trabajadoras (por ejemplo, con modalidades de jornada laboral más flexibles) | Ministerio del Trabajo y Previsión Social |
| 2. Desarrollar y difundir estudios, investigaciones y recomendaciones sobre desafíos, oportunidades y beneficios en | Ministerio de Economía, Fomento y Turismo |

| | |
|--|--|
| <p>materia de (1) inclusión y diversidad; y (2) medidas de flexibilidad para las mujeres en Chile e implementación de la ley N° 21.220 que modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia.</p> | <p>Ministerio del Trabajo y Previsión Social</p> |
| <p>3. Desarrollar alianzas con instituciones públicas y privadas para que empresas y organizaciones: (1) implementen políticas que promuevan la conciliación de la vida laboral, familiar y persona, y (2) ofrezcan ambientes laborales inclusivos y diversos desde una perspectiva de género.</p> | <p>Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género</p> |
| <p>4. Proponer iniciativas legales que permitan mayor flexibilidad laboral en jornadas de trabajo y presencialidad laboral.</p> | <p>Ministerio del Trabajo y Previsión Social</p> |
| <p>5. Seguir desarrollando y promoviendo campañas comunicacionales de sensibilización a través de diversas plataformas y medios de comunicación que promuevan la conciliación entre vida personal y laboral.</p> | <p>Ministerio del Trabajo y Previsión Social Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género Ministerio de Economía, Fomento y Turismo</p> |

Artículo 9.- Prevenir y sancionar la violencia contra las mujeres en todas sus formas y situaciones de acoso y discriminación en lugares de trabajo. Este objetivo consiste en el desarrollo e implementación de acciones con la finalidad de prevenir situaciones de violencia y acoso laboral contra la mujer en todo ámbito de la sociedad y, en particular, promover ambientes laborales libres de violencia, seguros y saludables.

Este objetivo se compone de seis iniciativas, cada una de las cuales está a cargo de uno o más Ministerios responsables de su ejecución de acuerdo con la siguiente tabla:

| INICIATIVAS | RESPONSABLE |
|---|--|
| <p>1. Continuar ampliando los medios de difusión de los canales de atención y de los recursos disponibles para víctimas de violencia a través de asociaciones público-privadas.</p> | <p>Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género</p> |
| <p>2. Fortalecer las medidas de prevención, detección y derivación de la violencia intrafamiliar dentro de las organizaciones.</p> | <p>Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género</p> |
| <p>3. Fortalecer los estándares respecto a la prevención de Maltrato, Acoso Laboral y Sexual (MALS) en las organizaciones públicas y privadas</p> | <p>Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género</p> |

| | |
|---|--|
| 4. Fortalecer los planes de capacitación y sensibilización en violencia contra las mujeres y primera acogida dirigidos a la comunidad y organizaciones públicas y privadas. | Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género |
| 5. Promover y difundir, entre los distintos gremios y empresas, la creación de manuales de buenas prácticas y prevención de violencia y acoso en el trabajo. | Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género Ministerio del Trabajo y Previsión Social |
| 6. Desarrollar y difundir estudios y análisis de indicadores de violencia contra las mujeres en el espacio laboral. | Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género Ministerio del Trabajo y Previsión Social |

Párrafo 2. Empleabilidad

Artículo 10.- El pilar de acción sobre empleabilidad se compone de tres objetivos específicos. Cada objetivo posee iniciativas concretas que serán desarrolladas en los siguientes artículos. Los objetivos son:

- a. Apoyar las labores de cuidado para facilitar la participación laboral de mujeres.
- b. Fomentar la participación femenina en carreras con brechas de género.
- c. Fortalecer las competencias laborales de las mujeres.

Artículo 11.- Apoyar las labores de cuidado para facilitar la participación laboral de mujeres. Este objetivo consiste en implementar medidas que vayan en directo apoyo de la ejecución de las labores de cuidado tanto de miembros de la familia como de terceros, mediante la implementación de políticas de cuidado con el objeto de fortalecer y facilitar la inserción laboral de las mujeres.

Este objetivo se compone de cuatro iniciativas, cada una de las cuales está a cargo de uno o más Ministerios responsables de su ejecución, de acuerdo con la siguiente tabla:

| INICIATIVA | RESPONSABLE |
|---|--|
| 1. Fomentar el acceso a cuidado infantil de las hijas e hijos de aquellas madres y padres que así lo requieran, facilitando su ingreso al mundo laboral | Ministerio de Desarrollo Social y Familia Ministerio del Trabajo y Previsión Social |
| 2. Difundir información sobre el impacto de las políticas de cuidados en la participación laboral de las mujeres en Chile | Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género Ministerio del Trabajo y Previsión Social |
| 3. Fortalecer el subsistema nacional de apoyos y cuidados | Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género Ministerio de Desarrollo Social y Familia |
| 4. Reconocer y visibilizar el trabajo de las y los cuidadores en Chile | Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género Ministerio de Desarrollo Social y Familia |

Artículo 12.- Fomentar la participación femenina en carreras con brechas de género. Este objetivo pretende fomentar y facilitar el ingreso a carreras asociadas a ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM por su sigla en inglés), y a otras especialidades con menor presencia femenina en instituciones de educación superior.

Este objetivo se compone de tres iniciativas, cada una de las cuales está a cargo de uno o más Ministerios responsables de su ejecución, de acuerdo con la siguiente tabla:

| INICIATIVA | RESPONSABLE |
|---|--|
| 1. Mantener y ampliar políticas e incentivos para atraer a mujeres a carreras con menor presencia femenina | Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género |
| 2. Desarrollar un trabajo coordinado con instituciones de educación media y superior para promover el ingreso y permanencia de mujeres en carreras STEM | Ministerio de Educación Ministerio de Ciencia, Tecnología Conocimiento e Innovación |
| 3. Mantener mentorías y talleres de orientación vocacional a niñas para promover y reforzar interés en áreas STEM, así como el desarrollo de programas de educación científica escolar con enfoque de género. | Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género Ministerio de Ciencia, Tecnología Conocimiento e Innovación |

Artículo 13.- Fortalecer las competencias laborales de las mujeres. A través de este objetivo se busca potenciar el acceso a capacitación y perfeccionamiento de mujeres en diversas especialidades, de manera que puedan contar con más herramientas para su desarrollo profesional.

Este objetivo se compone de cinco iniciativas, cada una de las cuales está a cargo de uno o más Ministerios responsables de su ejecución, de acuerdo con la siguiente tabla:

| INICIATIVA | RESPONSABLE |
|--|---|
| 1. Fortalecer y visibilizar políticas y programas que tengan como objetivo la certificación de habilidades y competencias claves (por ej. digital y tecnología, rubros masculinizados, entre otros) | Ministerio del Trabajo y Previsión Social |
| 2. Fortalecer y difundir la plataforma virtual regional colaborativa "Todas Conectadas", para mujeres interesadas en áreas de CTCL en la región, con la finalidad de acceder a formación en habilidades digitales. | Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género |
| 3. Continuar trabajando en el fortalecimiento de planes de capacitación y perfeccionamiento con enfoque de género | Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género |

| | |
|--|---|
| en relación con rubros masculinizados y sectores CTCl | Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación Ministerio del Trabajo y Previsión Social |
| 4. Difundir información sobre programas de certificación de competencias y capacitaciones disponibles, desde las instituciones de educación superior como también desde organizaciones sector público y privado. | Ministerio del Trabajo y Previsión Social Ministerio de Educación |
| 5. Promover y desarrollar estudios e investigaciones científico- tecnológicas con enfoque de género. | Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación |

Párrafo 3. Inserción y Emprendimiento

Artículo 14.- El pilar de acción sobre Inserción y Emprendimiento se compone de tres objetivos específicos. Cada objetivo posee iniciativas concretas que serán desarrolladas en los artículos siguientes. Los objetivos son:

- a. Fomentar la inserción laboral de mujeres en rubros con subrepresentación.
- b. Propender a erradicar la informalidad en el empleo femenino.
- c. Potenciar el emprendimiento femenino formal.

Artículo 15.- Fomentar la inserción laboral de mujeres en rubros con subrepresentación. A través de este objetivo se pretende crear las condiciones necesarias para facilitar la inserción laboral de las mujeres en diversas actividades económicas, tales como rubros históricamente masculinizados y rubros con menor potencial de automatización a futuro (en particular digital y tecnología).

Este objetivo se compone de cuatro iniciativas, cada una de las cuales está a cargo de uno o más Ministerios responsables de su ejecución, de acuerdo con la siguiente tabla:

| INICIATIVA | RESPONSABLE |
|--|---|
| 1. Promover la adopción de herramientas y certificaciones de equidad de género (ej. Iniciativa Paridad de Género "IPG", NCh 3262) en organizaciones de rubros con mayor representación masculina. | Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género |
| 2. Continuar el trabajo de las mesas de rubros masculinizados para mejorar las condiciones y ampliar las oportunidades laborales para mujeres en estas industrias (por ej. salud ocupacional con perspectiva de género). | Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género |
| 3. Crear alianzas con empresas relacionadas con actividades económicas con menor riesgo de automatización para | Ministerio de Economía, Fomento y |

| | |
|--|--|
| fomentar la participación de mujeres en ellas. | Turismo |
| 4. Crear alianzas con el sector privado para fomentar el aprendizaje de nuevas competencias digitales, oportunidades de inclusión laboral y desarrollo de carrera. | Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género Ministerio del Trabajo y Previsión Social |

Artículo 16.- Propender a erradicar la informalidad en el empleo femenino. Este objetivo busca promover la regularización de los empleos informales de las mujeres e incentivar su formalidad desde el inicio de los nuevos puestos de trabajo a los que accedan.

Este objetivo se compone de tres iniciativas, cada una de las cuales está a cargo de uno o más Ministerios responsables de su ejecución, de acuerdo con la siguiente tabla:

| INICIATIVA | RESPONSABLE |
|---|--|
| 1. Generar y difundir estudios específicos sobre empleabilidad formal e informal en Chile, desde un enfoque regional, identificando las principales brechas e incluyendo datos sobre las consecuencias para la pérdida de empleo formal que generó la pandemia COVID-19 | Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género Ministerio del Trabajo y Previsión Social |
| 2. Crear incentivos que apunten a la formalización del empleo femenino. | Ministerio de Economía, Fomento y Turismo Ministerio del Trabajo y Previsión Social |
| 3. Continuar generando iniciativas para la recuperación de empleos para mujeres luego de la crisis sanitaria y social a causa de la pandemia de Covid-19. | Ministerio de Economía, Fomento y Turismo Ministerio del Trabajo y Previsión Social |

Artículo 17.- Potenciar el emprendimiento femenino formal. A través de este objetivo se busca fomentar y potenciar el emprendimiento femenino formal, mejorar las condiciones y oportunidades, e incentivar los emprendimientos existentes liderados por mujeres.

Este objetivo se compone de seis iniciativas, cada una de las cuales está a cargo de uno o más Ministerios responsables de su ejecución, de acuerdo con la siguiente tabla:

| INICIATIVA | RESPONSABLE |
|--|---|
| 1. Fortalecer y difundir las iniciativas de capacitación a mujeres emprendedoras (ej. habilidades digitales, financieras y administrativas). | Ministerio del Trabajo y Previsión Social |
| 2. Fortalecer y visibilizar los apoyos estatales para el emprendimiento femenino, incorporando un mayor enfoque de género. | Ministerio de Economía, Fomento y Turismo |
| 3. Mantener actualizada información estadística acerca del emprendimiento femenino en Chile, a través del Registro | Ministerio de Economía, Fomento y Turismo |

| | |
|---|--|
| Nacional de Pymes. | |
| 4. Implementar un portal único con información sobre bonos, créditos y programas de fácil uso con enfoque de género. | Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género |
| 5. Crear espacios de interacción para mejorar la colaboración y asociatividad entre mujeres emprendedoras. | Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género Ministerio de Economía, Fomento y Turismo |
| 6. Apoyar y promover el desarrollo de acciones comerciales para potenciar emprendimientos femeninos en comercio internacional | Ministerio de Relaciones Exteriores |

Párrafo 4. Mercado laboral

Artículo 18.- El pilar de acción sobre Mercado Laboral se compone de tres objetivos específicos. Cada objetivo posee iniciativas concretas que serán desarrolladas en los artículos siguientes. Los objetivos son:

- a. Mejorar las oportunidades de desarrollo laboral para mujeres.
- b. Reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres.
- c. Promover la participación de mujeres en espacios de liderazgo.

Artículo 19.- Mejorar las oportunidades de desarrollo laboral para mujeres. Este objetivo pretende fomentar espacios laborales en los cuales hombres y mujeres tengan las mismas oportunidades para su pleno desarrollo.

Este objetivo se compone de cinco iniciativas, cada una de las cuales está a cargo de uno o más Ministerios responsables de su ejecución, de acuerdo con la siguiente tabla:

| INICIATIVA | RESPONSABLES |
|---|--|
| 1. Trabajar en coordinación con los sectores con mayor participación de mujeres para promover mejoras de sus condiciones laborales. | Ministerio de Economía, Fomento y Turismo Ministerio del Trabajo y Previsión Social |
| 2. Desarrollar manuales de buenas prácticas que reflejen iniciativas de inserción laboral para la amplia diversidad de mujeres de nuestro país. | Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género |
| 3. Implementar y amplificar campañas que informen sobre oportunidades en el mercado laboral ajustado a sus necesidades (mujeres migrantes, en situación de discapacidad, indígenas, u otras). | Ministerio del Trabajo y Previsión Social Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género |
| 4. Promover que las nuevas formas de trabajo protejan a las mujeres en materias | Ministerio del Trabajo y Previsión Social |

| | |
|---|---|
| de seguridad laboral y previsión. | Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género |
| 5. Promover incentivos para que empresas y organizaciones fomenten la reconversión laboral de trabajadoras (por ej. Capacitar a empleadas actuales en nuevos cargos, promoviendo su ascenso, versus contratar expertos externos, en particular en el área digital y de tecnología). | Ministerio del Trabajo y Previsión Social |

Artículo 20.- Reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres. A través de este objetivo se busca reducir de manera sustancial la brecha salarial existente entre hombres y mujeres por trabajos similares con el fin de avanzar de manera sustancial en su eliminación. En otros términos, el objetivo perseguido es que quienes desempeñen una actividad de igual valor reciban la misma remuneración.

Este objetivo se compone de cuatro iniciativas, cada una de las cuales está a cargo de uno o más Ministerios responsables de su ejecución, de acuerdo con la siguiente tabla:

| INICIATIVA | RESPONSABLES |
|---|--|
| 1. Proponer iniciativas legales para hacer efectivo el principio de no discriminación salarial | Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género |
| 2. Desarrollar manuales de buenas prácticas para reducir las brechas salariales al interior de las organizaciones públicas y privadas | Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género |
| 3. Continuar desarrollando y difundiendo estudios e investigaciones que permitan identificar la situación actual y los principales desafíos en las organizaciones para la eliminación de brechas salariales | Ministerio del Trabajo y Previsión Social Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género |
| 4. Elaborar periódicamente el "Reporte de Indicadores de Género en las Empresas en Chile" | Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género |

Artículo 21.- Promover la participación de mujeres en espacios de liderazgo. Este objetivo pretende fomentar la participación de mujeres en posiciones de toma de decisión.

Este objetivo se compone de siete iniciativas, cada una de las cuales está a cargo de uno o más Ministerios responsables de su ejecución, de acuerdo con la siguiente tabla:

| INICIATIVA | RESPONSABLES |
|---|---|
| 1. Avanzar en participación en espacios de toma de decisiones del sector público | Ministerio de Hacienda |
| 2. Impulsar alianzas con gremios y asociaciones del sector privado para fomentar la participación de mujeres en | Ministerio del Trabajo y Previsión Social |

| | |
|--|--|
| cargos de liderazgo al interior de sus organizaciones | |
| 3. Fomentar y ampliar la red de mujeres líderes del Estado | Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género |
| 4. Mantener actualizado el registro de directoras. | Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género |
| 5. Mantener un levantamiento actualizado sobre buenas prácticas y medidas implementadas en organizaciones y otros países para impulsar la participación femenina en puestos de liderazgo | Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género |
| 6. Fortalecer normas de transparencia de datos en empresas y organizaciones para incluir más indicadores de diversidad (por ej. NCG 461) | Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género Ministerio de Economía, Fomento y Turismo |
| 7. Fomentar la transparencia y disponibilidad de información de empresas respecto a indicadores de diversidad | Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género |

TÍTULO TERCERO Estructura institucional

Párrafo 1. Comité Estratégico

Artículo 22.- Créase el Comité Estratégico del Plan Nacional de Equidad Laboral 2021-2030, en adelante e indistintamente "el Comité", el cual tiene por objeto la coordinación general de su cumplimiento.

El Comité estará integrado por el Ministro o Ministra de la Mujer y la Equidad de Género, que lo presidirá, por el Ministro o Ministra de Economía, Fomento y Turismo, y por el Ministro o Ministra del Trabajo y Previsión Social.

Asimismo, el comité nombrará a los integrantes del Organismo Técnico regulado en el artículo 23.

El Comité sesionará, de forma ordinaria y extraordinaria, en las dependencias del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, en la ciudad de Santiago o en otro lugar según se considere necesario. De forma ordinaria se reunirá un mínimo de dos veces al año, y de manera extraordinaria cuando el Ministro o la Ministra de la Mujer y la Equidad de Género lo convoque o si así lo solicita por escrito uno de sus miembros.

El Consejo sesionará con los miembros en ejercicio que asistan. Las decisiones se tomarán de forma preferencial a través del consenso y, cuando ello no sea posible, se realizará una votación debiendo adoptarse por mayoría absoluta. En caso de empate, dirimirá el Ministro o Ministra de la Mujer y la Equidad de Género.

De las sesiones del Comité se dejará constancia en un acta de los principales hallazgos y acuerdos, la cual deberá ser firmada por todos los asistentes. El o la Subsecretaría de la Mujer y la Equidad de Género, o quien ella designe, actuará como Secretaria Ejecutiva del Comité.

La Subsecretaría de la Mujer y la Equidad de Género otorgará el apoyo administrativo y técnico que se requiera para el funcionamiento del Comité, dentro de sus posibilidades presupuestarias y conforme a las normas legales y administrativas vigentes.

Los órganos de la Administración del Estado y sus funcionarios podrán prestar, dentro del ámbito de sus respectivas competencias y atribuciones, la colaboración que el Comité solicite para el cumplimiento de sus funciones.

Sin perjuicio de lo anterior, el Comité podrá invitar a otros Ministros, Subsecretarios y/o funcionarios de la Administración del Estado, así como a personas de reconocida competencia en los ámbitos de que trata el Plan, si lo estimare conveniente, para su buen funcionamiento.

Párrafo 2. Organismo Técnico

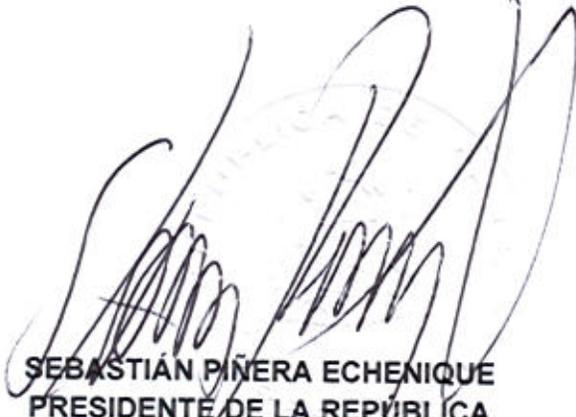
Artículo 23. Créase el Organismo Técnico del Plan Nacional de Equidad Laboral 2021-2030, en adelante e indistintamente el "Organismo", el cual tiene por objeto proponer la planificación y comunicación de los avances del Plan. El organismo estará radicado en el Departamento de Equidad Laboral, Emprendimiento y Autonomía Económica del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género.

Dentro de las funciones específicas del Organismo se encuentran:

1. Proponer la planificación general de las actividades comprometidas para el cumplimiento del Plan.
2. Reunirse y coordinar periódicamente la implementación articulada de las iniciativas con las contrapartes técnicas de los Ministerios del Trabajo y Previsión Social, Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, y demás organismos responsables del cumplimiento del presente Plan.
3. Requerir la información necesaria para el monitoreo del cumplimiento del Plan.
4. Elaborar informes periódicos que den cuenta del desarrollo y cumplimiento del Plan.
5. Hacer seguimiento de los avances de los compromisos institucionales.
6. Poner a disposición de la sociedad civil la información referida al Plan.

El Organismo se reunirá de acuerdo con las necesidades propias para el debido cumplimiento de sus funciones.

ANÓTESE, TÓMESE RAZÓN Y PUBLÍQUESE.



SEBASTIÁN PIÑERA ECHENIQUE
PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA



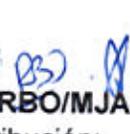
LUCAS PALACIOS COVARRUBIAS
MINISTRO DE ECONOMÍA, FOMENTO Y TURISMO



PATRICIO MELERO ABAROA
MINISTRO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL



MÓNICA ZALAUQUETT SAID
MINISTRA DE LA MUJER Y LA EQUIDAD DE GÉNERO


JEFE DE GABINETE


PSI/RBO/MJAS/EGC/FMA/NMC

Distribución:

Gabinete Ministerio
Gabinete Subsecretaría
División Jurídica
Ministerio Secretaría General de la Presidencia
Contraloría General de la República
Oficina de Partes.