



Ministerio de  
la Mujer y la  
Equidad de  
Género

Gobierno de Chile

Ministerio de  
Economía,  
Fomento y  
Turismo

Gobierno de Chile

Ministerio del  
Trabajo y  
Previsión  
Social

Gobierno de Chile

# PLAN DE EQUIDAD LABORAL 2021-2030



FEBRERO 2022

# ÍNDICE

Plan de Equidad Laboral  
2021 – 2030

- **Introducción**
  - Diagnóstico
  - Estructura del Plan
  - Detalle del Plan
  - Gobernanza y fases del Plan
  - Anexo 1: Indicadores por pilar
  - Anexo 2: Detalle diagnóstico



# Qué es el Plan de Equidad Laboral 2021 - 2030

**Hoja de ruta** para el país, los organismos públicos, el sector privado, las organizaciones de la sociedad civil y la ciudadanía para **avanzar sustancialmente** hacia una transformación que permita que hombres y mujeres tengan las **mismas oportunidades, derechos y responsabilidades en el ámbito laboral**, desde una perspectiva interseccional

El Plan de Equidad Laboral está enmarcado en los 4 pilares de trabajo del Ministerio para el período 2018 - 2022



Promover y asegurar la igualdad de derechos y obligaciones entre mujeres y hombres



Tolerancia cero a la violencia contra la mujer en todas sus formas



Promover la autonomía de la mujer, con especial foco en autonomía económica



Impulsar el liderazgo femenino; más mujeres en posiciones de alta responsabilidad

# ÍNDICE

Plan de Equidad Laboral  
2021 – 2030

Introducción

➤ **Diagnóstico**

Estructura del Plan

Detalle del Plan

Gobernanza y fases del Plan

Anexo 1: Indicadores por pilar

Anexo 2: Detalle diagnóstico



# Más allá de la justicia social, alcanzar la equidad laboral trae beneficios en diversas áreas

**49%**  
hogares con jefatura femenina

Según encuesta CASEN 2020, 49,9% de los hogares en nuestro país tienen a una mujer como jefa de hogar: mejorar la situación laboral de la mujer beneficiará directamente a estos hogares, y por ende a la sociedad

**-10pp**  
de GINI al pasar a equidad laboral

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

*Informe Fondo Monetario Internacional, 2020*

**+0,5%**  
PIB Chile

Cada punto de aumento de la participación laboral femenina sube en 0,5% el PIB de Chile

*Estudio Clapes UC, 2020*

**+5,8B**  
billones de dólares

Cerrar la brecha de género en la participación en la economía en 25% al 2025 podría aumentar el PIB mundial en 5,8 billones de dólares

*Organización Internacional del Trabajo, 2017*

**+19%**  
en ingresos

Empresas con una diversidad superior a la media en su equipo de liderazgo generan un 19% más de ingresos

*BCG 2018 Estudio a 1700 compañías en 8+ países*

**+2%**  
retorno bursátil

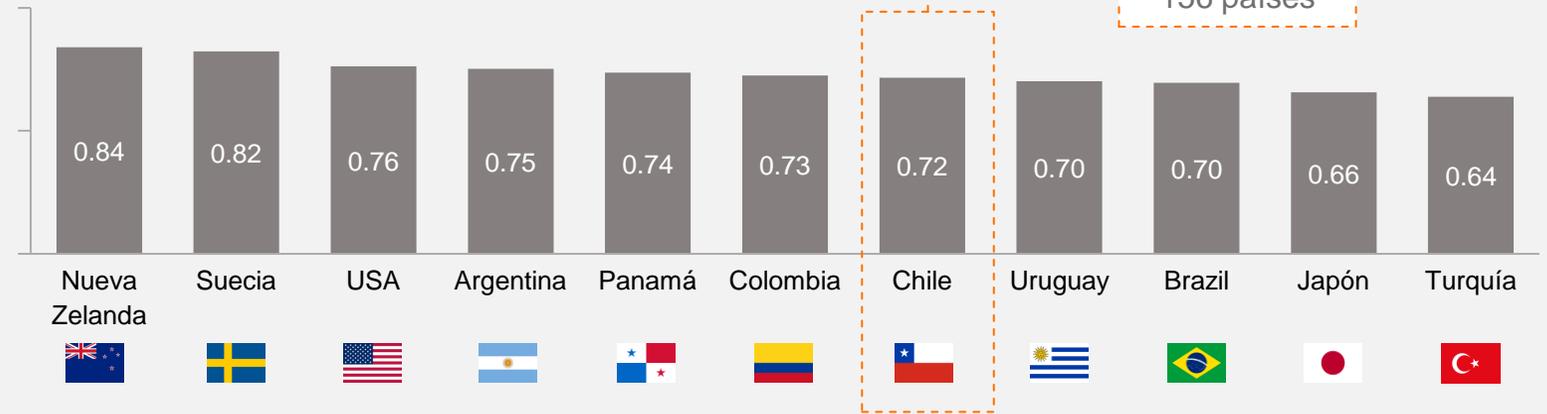
Compañías con >20% de participación femenina en puestos de gerencia tienen 2% adicional de retorno bursátil

*The CS Gender 3000 in 2021, Credit Suisse*

- Ámbito Social
- Ámbito Económico
- Instituciones

Chile tiene oportunidades de mejora en equidad de género, y en particular equidad laboral

Índice global de la Brecha de Género 2021



Índice global de la Brecha en Participación y Oportunidad Económica <sup>1</sup>

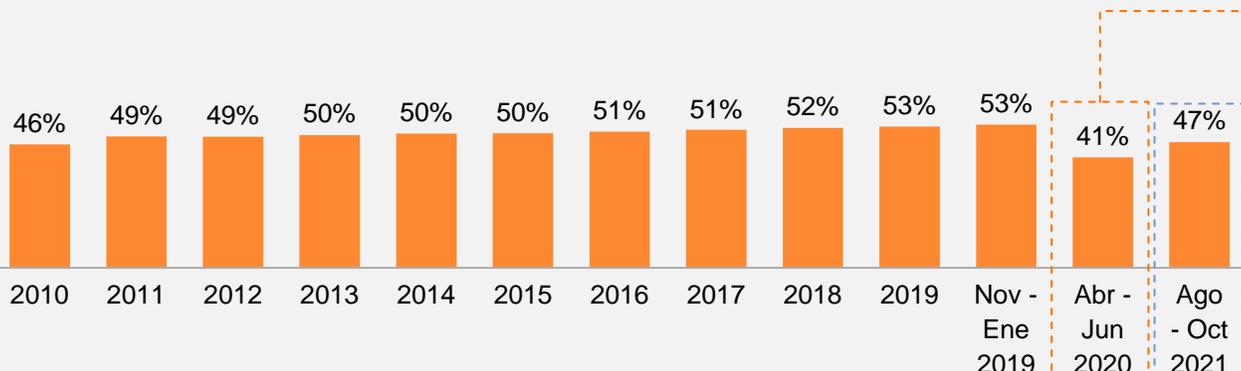


1. Global Gender Gap Report del World Economic Forum, Marzo 2021

Incluye: Participación en el mercado laboral, brecha salarial, Ingreso medio, participación en puestos de gerencia, participación en puestos profesionales y técnicos

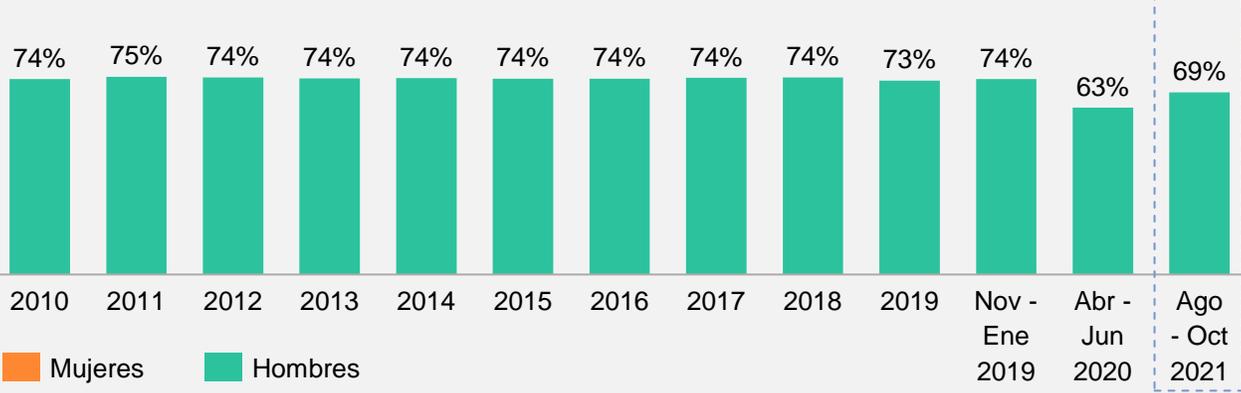
# La pandemia afectó fuertemente la participación laboral femenina

Tasa de Participación Femenina en Chile, 2010 – 2021 [%]



Mujeres que **no buscaron trabajo** por razones de cuidados y quehaceres domésticos **aumentaron 593%** vs el año anterior<sup>1</sup>

Tasa de Participación Masculina en Chile, 2010 – 2021 [%]



La crisis sanitaria provocó un **retroceso de 10 años** en la tasa de participación femenina

Fuente: INE, 2010 – 2021  
 1. Boletín estadístico "Género y Empleo: Impacto de la crisis económica por COVID-19", INE 2021

# Existen diversos obstáculos que perjudican la equidad de género en ámbito laboral en Chile



## Contexto Socio-Cultural

- Responsabilidad de cuidado de la familia recae más en mujeres
- Acoso y violencia más predominante en mujeres
- Pobreza afecta en mayor medida a mujeres que a hombres



## Educación y Formación

- Brecha de género en carreras STEM
- Más mujeres en carreras con remuneraciones más bajas a futuro
- Oportunidad de mejorar las competencias laborales de mujeres



## Mercado Laboral

- Menos mujeres en rubros con más proyección de empleos en el futuro
- Mujeres con menos oportunidades de desarrollo de carrera
- Persistencia de brecha salarial entre hombres y mujeres
- Mujeres emprenden menos, y en condiciones más precarias
- Baja participación de mujeres en posiciones de liderazgo

# ÍNDICE

Plan de Equidad Laboral  
2021 – 2030

Introducción

Diagnóstico

➤ **Estructura del Plan**

Detalle del Plan

Gobernanza y fases del Plan

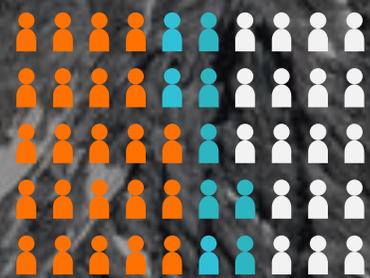
Anexo 1: Indicadores por pilar

Anexo 2: Detalle diagnóstico

El objetivo principal del Plan es **aumentar la participación laboral femenina al 2030** al promedio de los países de la OCDE

Objetivo **63,8%**  
Promedio OCDE 2020

Actual<sup>1</sup> **46,9%**  
Chile, Ago-Oct 2021



1. Ratio de participación laboral femenina trimestre móvil Agosto – Octubre 2021 INE

● Mujeres activas    ● Incremental necesario para objetivo    ● Mujeres inactivas

# Cuatro pilares de acción para acortar la brecha



## Sociedad

*Fomentar una sociedad más inclusiva*



## Empleabilidad

*Mejorar las condiciones de empleabilidad de las mujeres*



## Inserción y Emprendimiento

*Promocionar e incentivar oportunidades de inserción y emprendimiento para las mujeres*



## Mercado Laboral

*Promover un mercado laboral que permita a la mujer desarrollarse íntegramente*

# 12 objetivos para acercarnos a la equidad laboral



## Sociedad

1. Promover una cultura de **corresponsabilidad**
2. Propiciar un ambiente laboral que promueva la **conciliación vida personal-trabajo**
3. Prevenir y sancionar la **violencia contra las mujeres** en todas sus formas y situaciones de **acoso y discriminación** en lugares de trabajo



## Empleabilidad

4. Apoyar las **labores de cuidado** para facilitar la participación laboral de mujeres
5. Fomentar la participación femenina en **carreras con brecha de género**
6. Fortalecer las **competencias laborales** de las mujeres



## Inserción y Emprendimiento

7. Fomentar la inserción laboral de mujeres en **rubros con subrepresentación**
8. Propender a erradicar con la **informalidad** en el empleo femenino
9. Potenciar el **emprendimiento femenino** formal



## Mercado Laboral

10. Mejorar las **oportunidades de desarrollo laboral** para mujeres
11. Reducir la **brecha salarial** entre hombres y mujeres
12. Promover la participación de mujeres en **espacios de liderazgo**

# ÍNDICE

Plan de Equidad Laboral  
2021 – 2030

Introducción

Diagnóstico

Estructura del Plan

➤ **Detalle del Plan**

Gobernanza y fases del Plan

Anexo 1: Indicadores por pilar

Anexo 2: Detalle diagnóstico

# 55 iniciativas para tomar acción de cara a los objetivos

Iniciativas categorizadas según su tipo de solución

Simbología para agrupar iniciativas en torno a un componente de acción en común

Beneficios:

- Facilita la identificación de iniciativas para alcanzar cada objetivo propuesto
- Permite definir iniciativas más concretas y precisas
- Facilita la construcción del plan de trabajo para ejecutar la iniciativa

**Herramientas**

- Plataformas o sistemas tecnológicos
- Recursos humanos
- Capacitaciones y educación
- Espacios para networking

**Comunicación**

Accesibilidad a información relevante mediante:

- Campañas y publicidad
- Publicación de manifiestos
- Divulgación en general

**Investigación**

Diseño de contenidos incluyendo:

- Estudios y análisis
- Encuestas
- Bases de datos

**Políticas**

Políticas de estado y de instituciones no privadas incluyendo:

- Programas
- Incentivos y subsidios
- Legislación

**Cultura Empresarial**

Abertaje desde la industria:

- Trabajo con sector privado
- Políticas por empresa
- Promoción de conductas pro-equidad

Lámina de resumen con versión corta de iniciativa

Resumen | Listado de iniciativas por pilar de acción y objetivo

**Sociedad** | **Empleabilidad** | **Insertión y Emprendimiento** | **Mercado Laboral**

Resumen de iniciativas seleccionadas en el pilar de acción y objetivo. Incluye descripciones breves y categorías de cada iniciativa.

Fichas con detalle de iniciativa, palanca y responsable

Detalle de una iniciativa: **Mejorar las oportunidades de desarrollo laboral para mujeres**

"Fomentar espacios laborales en los cuales hombres y mujeres tengan las mismas oportunidades para su pleno desarrollo"

Iniciativas	Categoría	Responsable
Trabajar en coordinación con los sectores con mayor participación de mujeres para promover mejoras de sus condiciones laborales	Empleabilidad	Min. Trabajo Min. Economía
Desarrollar manifiestos de buenas prácticas que reflejen iniciativas de inserción laboral para la amplia diversidad de grupos de nuestra país	Comunicación	Min. Mujer y E.G.
Impulsar y publicar campañas que informen sobre oportunidades en el mercado laboral que se relacionan con las necesidades (mujeres migrantes, en situación de discapacidad, migrantes, etc.)	Comunicación	Min. Trabajo Min. Mujer y E.G.
Promover que las nuevas formas de trabajo protejan a las mujeres en materia de seguridad laboral y provisión	Políticas	Min. Trabajo
Promover iniciativas para que empresas y organizaciones fomenten la incorporación laboral de trabajadores que se capacitan a empresas actuales en nuevos cargos, promoviendo su ascenso, versus contratar expertos externos, un puntaje en el área digital y de tecnología	Políticas	Min. Trabajo

# Simbología para agrupar iniciativas en torno a un componente de acción en común

## Beneficios:

- Facilita la identificación de iniciativas para alcanzar cada objetivo propuesto
- Permite definir iniciativas más concretas y accionables
- Facilita la construcción del plan de trabajo para ejecutar la iniciativa



## Herramientas

- Plataformas o sistemas tecnológicos
- Recursos monetarios
- Capacitaciones y educación
- Espacios para networking



## Comunicación

### Accesibilidad a información relevante mediante:

- Campañas y publicidad
- Publicación de manuales
- Difusión en general



## Investigación

### Desarrollo de contenido incluyendo:

- Estudios y análisis
- Encuestas
- Bases de datos



## Políticas

### Políticas de estado y de instituciones no privadas incluyendo:

- Programas
- Incentivos y subsidios
- Legislación



## Cultura Empresarial

### Abordaje desde la industria:

- Trabajo con sector privado
- Políticas por empresa
- Promoción de conductas pro-equidad

# Resumen | Listado de iniciativas por pilar de acción y objetivo

## Sociedad



### Promover una cultura de corresponsabilidad

- Continuar con la difusión de información sobre distribución de uso del tiempo en los hogares en Chile
- Desarrollar alianzas con organizaciones públicas y privadas para fomentar el uso de los beneficios para padres con respecto al posnatal
- Desarrollar y difundir investigaciones que permitan identificar buenas prácticas de corresponsabilidad en las organizaciones
- Continuar realizando campañas comunicacionales para promover la corresponsabilidad

### Propiciar un ambiente laboral que promueva la conciliación vida personal-trabajo

- Proponer iniciativas legales que permitan mayor flexibilidad laboral en jornadas y presencialidad
- Desarrollar alianzas con instituciones públicas y privadas para que: (1) implementen políticas para conciliación personal-laboral, (2) ofrezcan ambientes laborales inclusivos y diversos
- Promover modelos de trabajo que incorporen la diversidad de sus trabajadores (ej. jornadas flexibles)
- Investigar sobre 1) inclusión y diversidad; y (2) medidas de flexibilidad e implementación de ley N°21.220 de teletrabajo para mujeres
- Seguir desarrollando campañas comunicacionales para promover la conciliación vida personal y trabajo

### Prevenir y sancionar la violencia contra las mujeres en todas sus formas y situaciones de acoso y discriminación en lugares de trabajo

- Continuar difundiendo canales de atención y recursos disponibles para víctimas de violencia
- Difundir manuales de buenas prácticas respecto a violencia y acoso en el trabajo
- Fortalecer los estándares en org. públicas y privadas respecto a la prevención de MALS
- Desarrollar y difundir estudios y análisis de indicadores de violencia contra las mujeres en el espacio laboral
- Fortalecer planes de capacitación y sensibilización en violencia contra las mujeres para org. públicas y privadas
- Fortalecer políticas de prevención, detección y derivación de la violencia intrafamiliar

## Empleabilidad



### Apoyar las labores de cuidado para facilitar la participación laboral de mujeres

- Fomentar el acceso a cuidado infantil para madres y padres
- Difundir información sobre el impacto de las políticas de cuidados en participación laboral de mujeres
- Fortalecer el subsistema nacional de apoyos y cuidados
- Reconocer y visibilizar el trabajo de las y los cuidadores en Chile

### Fomentar la participación femenina en carreras con brecha de género

- Mantener y ampliar políticas e incentivos para atraer a mujeres a carreras con menor presencia femenina
- Mantener mentorías y talleres de orientación vocacional a niñas para promover y reforzar interés en áreas STEM
- Desarrollar trabajo coordinado con instituciones de educación media y superior para promover el ingreso y permanencia de mujeres en carreras STEM

### Fortalecer las competencias laborales de las mujeres

- Fortalecer la plataforma virtual regional colaborativa "TodasConectadas" para mujeres interesadas en adquirir habilidades digitales
- Difundir información sobre oportunidades de certificación de competencias y capacitaciones disponibles
- Continuar fortaleciendo planes de capacitación y entrenamiento con enfoque de género en sectores masculinizados y sectores CTCL
- Fortalecer políticas y programas estatales que certifiquen habilidades y competencias
- Promover y desarrollar estudios e investigaciones científico-tecnológicas con enfoque de género.

## Inserción y Emprendimiento



### Fomentar la inserción laboral de mujeres en rubros con subrepresentación

- Crear alianzas con empresas en rubros con menor riesgo de automatización para fomentar la participación de mujeres
- Promover la adopción de herramientas y certificaciones de equidad de género (ej. IPG, NCh3262) en rubros masculinizados
- Continuar el trabajo en mesas de rubros masculinizados para mejorar condiciones y ampliar oportunidades laborales para mujeres
- Crear alianzas con el sector privado para fomentar el aprendizaje de nuevas competencias digitales, oportunidades de inclusión laboral y desarrollo de carrera

### Propender a erradicar la informalidad en el empleo femenino

- Crear incentivos para impulsar la formalización del empleo de las mujeres
- Continuar el trabajo en mesas de rubros masculinizados para mejorar condiciones y ampliar oportunidades laborales para mujeres
- Generar y difundir estudios sobre empleabilidad formal e informal en Chile, identificando brechas e incluyendo datos sobre consecuencias pérdida de empleos por COVID-19.

### Potenciar el emprendimiento femenino formal

- Mantener actualizada información acerca del emprendimiento femenino (Registro Nacional de Pymes)
- Fortalecer las iniciativas de capacitación a emprendedoras
- Implementar un único portal con información sobre bonos, créditos y programas con enfoque de género
- Fortalecer los apoyos estatales para el emprendimiento (mayor enfoque de género)
- Crear espacios de interacción para colaboración y asociatividad entre emprendedoras
- Apoyar y promover acciones comerciales para emprendimientos femeninos en comercio internacional

## Mercado Laboral



### Mejorar las oportunidades de desarrollo laboral para mujeres

- Promover que las nuevas formas de trabajo protejan a las mujeres en temas de seguridad laboral y previsión
- Crear incentivos para empresas para fomentar la reconversión laboral
- Desarrollar manuales de buenas prácticas de inserción laboral para mujeres diversas
- Mejorar las condiciones laborales en rubros con mayor presencia femenina
- Comunicar sobre oportunidades en el mercado laboral ajustado a diversidad de mujeres

### Reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres

- Proponer iniciativas legales para hacer efectivo el principio de no discriminación salarial
- Actualizar periódicamente el "Reporte de Indicadores de Género en las Empresas en Chile"
- Desarrollar manuales de buenas prácticas para reducir las brechas salariales dentro de organizaciones públicas y privadas
- Continuar investigando acerca de los desafíos en las organizaciones respecto a eliminación de brecha salarial

### Promover la participación de mujeres en espacios de liderazgo

- Avanzar en participación en espacios de toma de decisiones del sector público
- Mantener actualizado el Registro de Directoras
- Fomentar y ampliar la red de mujeres líderes del Estado
- Impulsar alianzas con gremios y asociaciones del sector privado para fomentar la participación de mujeres en cargo de liderazgo al interior de sus organizaciones
- Actualizar levantamiento sobre buenas prácticas y medidas implementadas en organizaciones y otros países para impulsar la participación femenina en puestos de liderazgo
- Fortalecer normas de transparencia de datos en empresas y organizaciones para incluir más indicadores de diversidad (ej. NCG 461)
- Fomentar la transparencia y disponibilidad de información de empresas respecto a indicadores de diversidad<sup>16</sup>



## Promover una cultura de corresponsabilidad

*"Generar acciones para avanzar en la construcción de una sociedad corresponsable, que promueva una distribución equitativa de responsabilidades entre hombres y mujeres, y que reconozca el trabajo no remunerado asociado a las tareas de cuidado y del hogar"*

### Iniciativas

#### Descripción

#### Categoría

#### Responsable

- |  |  |   |
|--|--|---|
| <b>a</b> Continuar con la difusión de información sobre distribución de uso del tiempo en los hogares en Chile                                   |   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Min. Economía</li> </ul>                           |
| <b>b</b> Continuar realizando campañas comunicacionales a través de diversas plataformas y medios que promuevan la corresponsabilidad            |   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Min. Trabajo</li> </ul>                            |
| <b>c</b> Desarrollar y difundir estudios e investigaciones que permitan identificar buenas prácticas de corresponsabilidad en las organizaciones |   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Min. Trabajo</li> <li>Min. Mujer y E.G.</li> </ul> |
| <b>d</b> Desarrollar alianzas con organizaciones públicas y privadas para fomentar el uso de los beneficios para padres con respecto al posnatal |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Min. Trabajo</li> </ul>                            |



# Propiciar un ambiente laboral que promueva la conciliación vida personal-trabajo

*"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"*

Iniciativas		
Descripción	Categoría	Responsable
<b>a</b> Promover modelos de trabajo en empresas que incorporen la diversidad de sus trabajadores (por ejemplo, con modalidades de jornada laboral más flexibles)		<ul style="list-style-type: none"> <li>Min. Trabajo</li> </ul>
<b>b</b> Desarrollar y difundir estudios, investigaciones y recomendaciones sobre desafíos, oportunidades y beneficios en 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		<ul style="list-style-type: none"> <li>Min. Trabajo</li> <li>Min Economía</li> </ul>
<b>c</b> 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 personal, y (2) ofrezcan ambientes laborales inclusivos y diversos desde una perspectiva de género		<ul style="list-style-type: none"> <li>Min. Mujer y E.G.</li> </ul>
<b>d</b> Proponer iniciativas legales que permitan mayor flexibilidad laboral en jornadas de trabajo y presencialidad laboral		<ul style="list-style-type: none"> <li>Min. Trabajo</li> </ul>
<b>e</b> 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.		<ul style="list-style-type: none"> <li>Min. Trabajo</li> <li>Min. Economía</li> <li>Min. Mujer y E.G.</li> </ul>





# Prevenir y sancionar la violencia contra las mujeres en todas sus formas y situaciones de acoso y discriminación en lugares de trabajo

*"Desarrollar e implementar 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."*

Iniciativas		
Descripción	Categoría	Responsable
<b>a</b> 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		<ul style="list-style-type: none"> <li>Min. Mujer y E.G.</li> </ul>
<b>b</b> Fortalecer las medidas de prevención, detección y derivación de la violencia intrafamiliar dentro de las organizaciones		<ul style="list-style-type: none"> <li>Min. Mujer y E.G.</li> </ul>
<b>c</b> Fortalecer los estándares respecto a la prevención de Maltrato, Acoso Laboral y Sexual (MALS) en las organizaciones públicas y privadas		<ul style="list-style-type: none"> <li>Min. Mujer y E.G.</li> </ul>
<b>d</b> Fortalecer los planes de capacitación y sensibilización en violencia contra las mujeres y primera acogida dirigidos a la sociedad y a las organizaciones públicas y privadas		<ul style="list-style-type: none"> <li>Min. Mujer y E.G.</li> </ul>
<b>e</b> 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		<ul style="list-style-type: none"> <li>Min. Mujer y E.G.</li> <li>Min. Trabajo</li> </ul>
<b>f</b> Desarrollar y difundir estudios y análisis de indicadores de violencia contra las mujeres en el espacio laboral		<ul style="list-style-type: none"> <li>Min. Mujer y E.G.</li> <li>Min. Trabajo</li> </ul>





# Apoyar las labores de cuidado para facilitar la participación laboral de mujeres

*"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"*

Iniciativas		
Descripción	Categoría	Responsable
<b>a</b> 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		<ul style="list-style-type: none"> <li>Min. Trabajo</li> <li>Min. Desarrollo Social y Familia</li> </ul>
<b>b</b> Difundir información sobre el impacto de las políticas de cuidados en la participación laboral de las mujeres en Chile		<ul style="list-style-type: none"> <li>Min. Trabajo</li> <li>Min. Mujer y E.G.</li> </ul>
<b>c</b> Fortalecer el subsistema nacional de apoyos y cuidados		<ul style="list-style-type: none"> <li>Min. Mujer y E.G.</li> <li>Min Desarrollo Social y Familia</li> </ul>
<b>d</b> Reconocer y visibilizar el trabajo de las y los cuidadores en Chile		<ul style="list-style-type: none"> <li>Min. Desarrollo Social y Familia</li> <li>Min. Mujer y E.G.</li> <li>Min. Trabajo</li> </ul>



# Apoyar las labores de cuidado para facilitar la participación laboral de mujeres

## Información adicional

Iniciativa	Detalle
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	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Modificar Artículo 203 del código del Trabajo eliminando el mínimo de 20 mujeres para acceder al beneficio</li> <li>• Proveer cuidado y educación universal a niños/as entre 2 y 5 años</li> <li>• Fortalecer el Programa 4 a 7 y desarrollar alternativas de cuidados en la misma línea</li> </ul>
Difundir información sobre el impacto de las políticas de cuidados en la participación laboral de las mujeres en Chile	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollar estudios, investigaciones y recomendaciones que permitan identificar principales barreras, desafío y oportunidades de las políticas de cuidado para la inserción laboral de las mujeres en Chile</li> <li>• Desarrollar estudios e investigaciones que analicen los desafíos y oportunidades de modalidades alternativas de cuidado infantil</li> </ul>
Fortalecer el subsistema nacional de apoyos y cuidados	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollar estudios e investigaciones que permitan avanzar en la implementación de distintos sistemas de cuidado</li> <li>• Incorporar el enfoque de género al Programa de Apoyo y cuidados del MDS</li> <li>• Fortalecer las habilidades y competencias para el desarrollo de emprendimientos, promoviendo las iniciativas colectivas locales de cuidadoras que deseen desarrollarse laboralmente</li> </ul>
Reconocer y visibilizar el trabajo de las y los cuidadores en Chile	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollar estudios e investigaciones que permitan analizar la situación actual de cuidadoras/es informales</li> <li>• Desarrollar e implementar un sistema de certificación de conocimientos y habilidades de cuidadoras/es informales</li> <li>• Desarrollar campañas de sensibilización que entreguen información sobre los beneficios del trabajo en el sector formal</li> </ul>



# Fomentar la participación femenina en carreras con brecha de género

*"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"*

Iniciativas		
Descripción	Categoría	Responsable
<b>a</b> Mantener y ampliar políticas e incentivos para atraer a mujeres a carreras con menor presencia femenina		<ul style="list-style-type: none"> <li>Min. Mujer y E.G.</li> </ul>
<b>b</b> Desarrollar un trabajo coordinado con instituciones de educación media y superior para promover el ingreso y permanencia de mujeres en carreras STEM		<ul style="list-style-type: none"> <li>Min Educación</li> <li>Min Ciencia</li> </ul>
<b>c</b> 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.		<ul style="list-style-type: none"> <li>Min Ciencia</li> <li>Min. Mujer y E.G.</li> </ul>



# Fortalecer las competencias laborales de las mujeres

*"Potenciar el acceso a capacitación y entrenamiento de mujeres en diversas especialidades, de manera que estas puedan contar con más herramientas para su desarrollo profesional"*

Iniciativas		
Descripción	Categoría	Responsable
<b>a</b> 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)		<ul style="list-style-type: none"> <li>Min. Trabajo</li> </ul>
<b>b</b> Fortalecer y difundir la plataforma virtual regional colaborativa "Todas Conectadas", para mujeres interesadas en áreas de CTCI en la región, con la finalidad de acceder a formación en habilidades digitales		<ul style="list-style-type: none"> <li>Min. Mujer y E.G.</li> </ul>
<b>c</b> Continuar trabajando en el fortalecimiento de planes de capacitación y perfeccionamiento con enfoque de género en relación con rubros masculinizados y sectores CTCI		<ul style="list-style-type: none"> <li>Min. Mujer y E.G.</li> <li>Min. Ciencia</li> <li>Min. Trabajo</li> </ul>
<b>d</b> 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		<ul style="list-style-type: none"> <li>Min. Trabajo</li> <li>Min. Educación</li> </ul>
<b>e</b> Promover y desarrollar estudios e investigaciones científico- tecnológicas con enfoque de género		<ul style="list-style-type: none"> <li>Min. Mujer y E.G.</li> <li>Min. Ciencia</li> </ul>



# Fomentar la inserción laboral de mujeres en rubros con subrepresentación

*"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)"*

Iniciativas			
Descripción	Categoría	Responsable	
<b>a</b> 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		<ul style="list-style-type: none"> <li>Min. Mujer y E.G.</li> </ul>	
<b>b</b> Continuar el trabajo de las mesas de rubros masculinizados <sup>1</sup> para mejorar las condiciones y ampliar las oportunidades laborales para mujeres en estas industrias (por ej. salud ocupacional con perspectiva de género)		<ul style="list-style-type: none"> <li>Min. Mujer y E.G.</li> </ul>	
<b>c</b> Crear alianzas con empresas relacionadas con actividades económicas con menor riesgo de automatización para fomentar la participación de mujeres en ellas.		<ul style="list-style-type: none"> <li>Min Economía</li> </ul>	
<b>d</b> Crear alianzas con el sector privado para fomentar el aprendizaje de nuevas competencias digitales, oportunidades de inclusión laboral y desarrollo de carrera		<ul style="list-style-type: none"> <li>Min. Mujer y E.G.</li> <li>Min. Trabajo</li> </ul>	

1. Mesas actuales: minería, energía, finanzas, telecomunicaciones, entre otras



# Propender a erradicar la informalidad en el empleo femenino

*"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"*

Iniciativas		
Descripción	Categoría	Responsable
<b>a</b> 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		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Min. Mujer y E.G.</li> <li>• Min. Trabajo</li> </ul>
<b>b</b> Crear incentivos que apunten a la formalización del empleo femenino		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Min Economía</li> <li>• Min. Trabajo</li> </ul>
<b>c</b> 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		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Min. Economía</li> <li>• Min. Trabajo</li> </ul>



# Potenciar el emprendimiento femenino formal

*"Fomentar el emprendimiento femenino formal, mejorar las condiciones y oportunidades, e incentivar los emprendimientos existentes liderados por mujeres"*

Iniciativas			
Descripción	Categoría	Responsable	
<b>a</b> Fortalecer las iniciativas de capacitación a emprendedoras (ej. habilidades digitales, financieras y administrativas)		<ul style="list-style-type: none"> <li>Min. Trabajo</li> </ul>	
<b>b</b> Fortalecer y visibilizar los apoyos estatales para el emprendimiento femenino, incorporando un mayor enfoque de género		<ul style="list-style-type: none"> <li>Min Economía</li> </ul>	
<b>c</b> Mantener actualizada información estadística acerca del emprendimiento femenino en Chile, a través del Registro Nacional de Pymes		<ul style="list-style-type: none"> <li>Min Economía</li> </ul>	
<b>d</b> Implementar un portal único con información sobre bonos, créditos y programas de fácil uso con enfoque de género		<ul style="list-style-type: none"> <li>Min. Mujer y E.G.</li> </ul>	
<b>e</b> Crear espacios de interacción para mejorar la colaboración y asociatividad entre mujeres emprendedoras		<ul style="list-style-type: none"> <li>Min. Mujer y E.G.</li> <li>Min Economía</li> </ul>	
<b>f</b> Apoyar y promover el desarrollo de acciones comerciales para potenciar emprendimientos femeninos en comercio internacional		<ul style="list-style-type: none"> <li>Min. RREE</li> </ul>	



# Potenciar el emprendimiento femenino formal

## Información adicional

Iniciativa	Detalle
Fortalecer los apoyos estatales para el emprendimiento, incorporando un mayor enfoque de género	<ul style="list-style-type: none"><li>• Mantener y fortalecer los actuales programas de emprendimiento enfocados en las mujeres, entre ellos:<ul style="list-style-type: none"><li>- Emprender Conectadas</li><li>- Mujer Emprende</li><li>- Capital Abeja</li></ul></li><li>• Ampliar la habilitación de espacios de comercialización territoriales y virtuales para emprendedoras</li><li>• Fortalecer el acceso a financiamiento mediante programas de fondos y subsidios con enfoque de género<ul style="list-style-type: none"><li>- Mejorar la difusión y dirección de programas y fondos abiertos a todos para aumentar la participación de mujeres en estos</li><li>- Evaluar y proponer nuevos programas y fondos específicos para mujeres, o abiertos para todos pero con enfoque de género</li></ul></li></ul>



# Mejorar las oportunidades de desarrollo laboral para mujeres

*"Fomentar espacios laborales en los cuales hombres y mujeres tengan las mismas oportunidades para su pleno desarrollo"*

## Iniciativas

### Descripción

### Categoría

### Responsable

- |   |   |   |
|---|---|---|
| <p><b>a</b> Trabajar en coordinación con los sectores con mayor participación de mujeres para promover mejoras de sus condiciones laborales</p>   |    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Min. Trabajo</li> <li>• Min. Economía</li> </ul>     |
| <p><b>b</b> Desarrollar manuales de buenas prácticas que reflejen iniciativas de inserción laboral para la amplia diversidad de mujeres de nuestro país</p>   |    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Min. Mujer y E.G.</li> </ul>                         |
| <p><b>c</b> 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)</p>   |    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Min. Trabajo</li> <li>• Min. Mujer y E.G.</li> </ul> |
| <p><b>d</b> Promover que las nuevas formas de trabajo protejan a las mujeres en materias de seguridad laboral y previsión</p>   |   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Min. Trabajo</li> <li>• Min. Mujer y E.G.</li> </ul> |
| <p><b>e</b> 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)</p> |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Min. Trabajo</li> </ul>                              |





# Reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres

*"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"*

## Iniciativas

### Descripción

### Categoría

### Responsable

- |   |  |   |
|---|--|---|
| <b>a</b> Proponer iniciativas legales para hacer efectivo el principio de no discriminación salarial  |   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Min. Mujer y E.G.</li> </ul>                         |
| <b>b</b> Desarrollar manuales de buenas prácticas para reducir las brechas salariales al interior de las organizaciones públicas y privadas   |   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Min. Mujer y E.G.</li> </ul>                         |
| <b>c</b> 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 |   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Min. Mujer y E.G.</li> <li>• Min. Trabajo</li> </ul> |
| <b>d</b> Elaborar periódicamente el "Reporte de Indicadores de Género en las Empresas en Chile"   |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Min. Mujer y E.G.</li> </ul>                         |





# Promover la participación de mujeres en espacios de liderazgo

*"Fomentar la participación de mujeres en posiciones de toma de decisión"*

Iniciativas		
Descripción	Categoría	Responsable
<b>a</b> Avanzar en participación en espacios de toma de decisiones del sector público		<ul style="list-style-type: none"> <li>Min. Hacienda</li> </ul>
<b>b</b> Impulsar alianzas con gremios y asociaciones del sector privado para fomentar la participación de mujeres en cargos de liderazgo al interior de sus organizaciones		<ul style="list-style-type: none"> <li>Min. Trabajo</li> </ul>
<b>c</b> Fomentar y ampliar la red de mujeres líderes del Estado		<ul style="list-style-type: none"> <li>Min. Mujer y E.G.</li> </ul>
<b>d</b> Mantener actualizado el Registro de Directoras		<ul style="list-style-type: none"> <li>Min. Mujer y E.G.</li> </ul>
<b>e</b> Mantener un levantamiento actualizado sobre buenas prácticas y medidas implementadas en organizaciones y otros países para impulsar la participación femenina en puestos de liderazgo		<ul style="list-style-type: none"> <li>Min. Mujer y E.G.</li> </ul>
<b>f</b> Fortalecer normas de transparencia de datos en empresas y organizaciones para incluir más indicadores de diversidad (por ej. NCG 461)		<ul style="list-style-type: none"> <li>Min. Mujer y E.G.</li> <li>Min. Economía</li> </ul>
<b>g</b> Fomentar la transparencia y disponibilidad de información de empresas respecto a indicadores de diversidad		<ul style="list-style-type: none"> <li>Min. Mujer y E.G.</li> </ul>



# Promover la participación de mujeres en espacios de liderazgo

## Información adicional

Iniciativa	Detalle
<p>Fomentar la transparencia y disponibilidad de información de empresas respecto a indicadores de diversidad</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Monitorear el avance de la participación de las mujeres en empresas públicas y privadas, por ej. mediante reportes de indicadores de género</li><li>• Incentivar a empresas a adherirse a normas para reportar indicadores de diversidad (por ej. Norma 461 CMF)</li><li>• Disponibilizar información pública de las empresas con indicadores de participación laboral de mujeres mediante una única plataforma</li></ul>

# ÍNDICE

Plan de Equidad Laboral  
2021 – 2030

Introducción

Diagnóstico

Estructura del Plan

Detalle del Plan

**> Gobernanza y fases del Plan**

Anexo 1: Indicadores por pilar

Anexo 2: Detalle diagnóstico

# Modelo de gobernanza del Plan de Equidad Laboral

## Comité Estratégico

**Atribuciones** Supervisión y coordinación general del Plan

- Participantes**
- ☆ Ministra de la Mujer y la Equidad de Género
  - Ministro de Economía, Fomento y Turismo
  - Ministro de Trabajo y Previsión Social

- Periodicidad**
- Estructuralmente: dos veces al año
  - Ad-hoc según se requiera

☆ Coordinador del Comité

## Organismo Técnico

Planificación y comunicación de los avances del Plan

- Estará radicado en el Departamento de Equidad Laboral, Emprendimiento y Autonomía Económica del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género
- Se reunirá de acuerdo con las necesidades propias para el debido cumplimiento de sus funciones

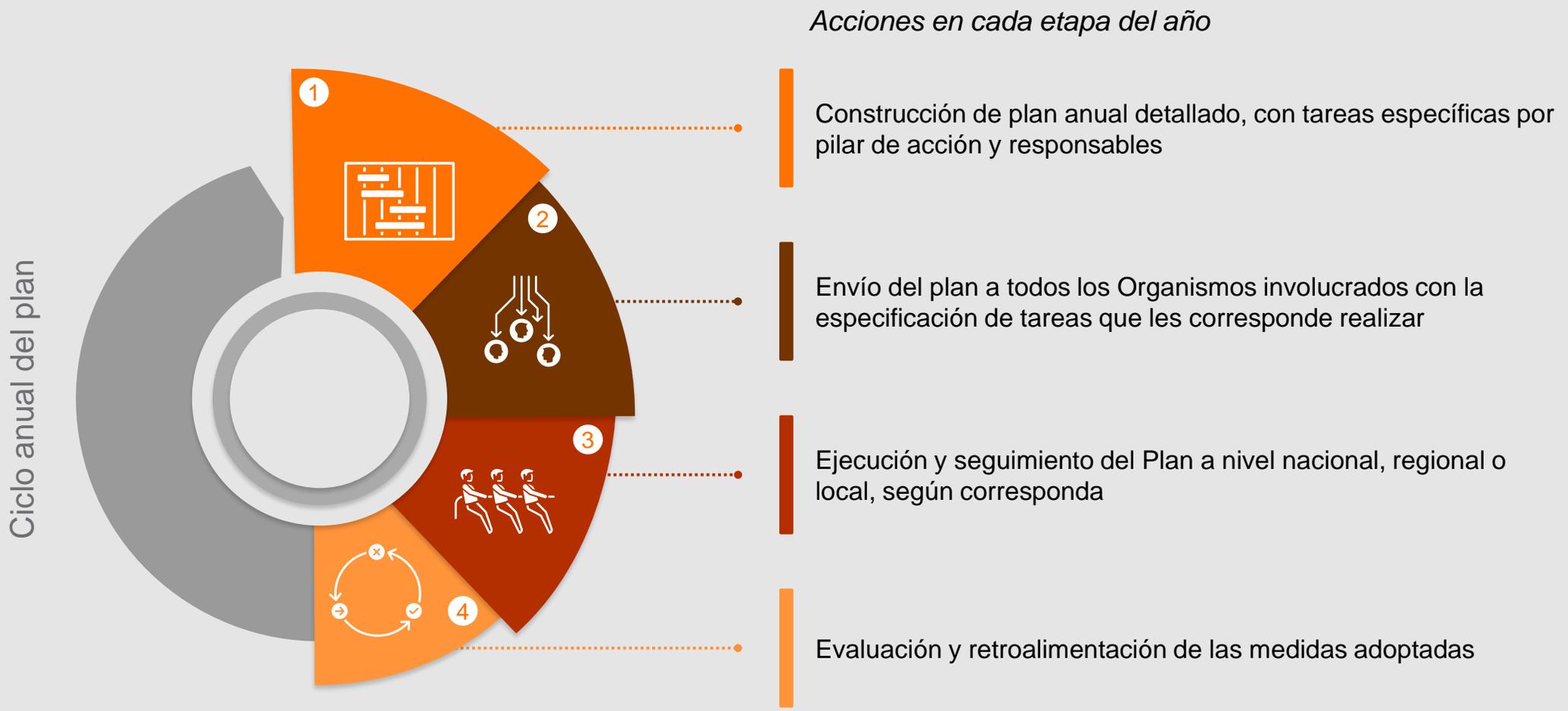


### Detalle de atribuciones del organismo técnico

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.

# Pasos a seguir para ejecución del Plan

Etapas de alto nivel a ejecutar cada año durante la duración del plan





# ÍNDICE

Plan de Equidad Laboral  
2021 – 2030

Introducción

Diagnóstico

Estructura del Plan

Detalle del Plan

Gobernanza y fases del Plan

➤ **Anexo 1: Indicadores por pilar**

Anexo 2: Detalle diagnóstico

# Indicadores | Sociedad



Sub-tema	Indicador propuesto	Fuente de datos
Conciliación laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>Preguntas seleccionadas dimensión "Trabajo", "Bienestar subjetivo", "Balance vida trabajo"<sup>1</sup>, brecha hombres vs mujeres</li> </ul>	Encuesta MBS, MDS-UNDP
Trabajo no remunerado	<ul style="list-style-type: none"> <li>Horas promedio por día/semana dedicadas a labores de cuidado, mujeres vs hombres</li> </ul>	Encuesta MBS, MDS-UNDP
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Horas promedio por día/semana dedicadas a labores domésticas, mujeres vs hombres</li> </ul>	Encuesta MBS, MDS-UNDP
Violencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>Porcentaje de mujeres que señala haber sufrido algún tipo de violencia alguna vez en su vida</li> </ul>	ENVIF-VCM, Min. Interior
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Porcentaje de mujeres que señala haber sufrido algún tipo de violencia antes o durante los últimos 12 meses</li> </ul>	ENVIF-VCM, Min. Interior
Pobreza	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incidencia de pobreza en hogares con jefe de hogar mujer</li> </ul>	CASEN, MDS
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incidencia de pobreza en la población, mujeres</li> </ul>	CASEN, MDS

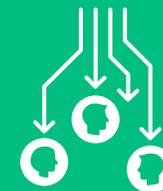
1. Sugerencia de preguntas para hacer seguimiento: "Distribución de la satisfacción de ocupados con el tiempo que dedican entre trabajo y vida personal"; "Distribución de la medida en que el trabajo ha permitido compatibilizar trabajo y familia en ocupados y cesantes"; "Frecuencia en que los ocupados piensan en las tareas domésticas y/o familiares mientras trabaja"

# Indicadores | Empleabilidad



Sub-tema	Indicador propuesto	Fuente de datos
Labores de cuidado	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Horas promedio por día/semana dedicadas a labores de cuidado, mujeres</li> </ul>	Encuesta MBS, MDS-UNDP
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Razones de no trabajo mujeres: porcentaje de "razones familiares permanentes"</li> </ul>	Encuesta Nacional de Empleo, INE
Carreras	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de mujeres matriculadas en carreras STEM, mujeres vs hombres</li> </ul>	MINEDUC
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de mujeres tituladas en carreras STEM, mujeres vs hombres</li> </ul>	MINEDUC
Capacitación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de mujeres certificadas en cursos SENCE</li> </ul>	SENCE

# Indicadores | Inserción y Emprendimiento



Sub-tema	Indicador propuesto	Fuente de datos
Participación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Número de mujeres ocupadas en rubros masculinizados</li> </ul>	Encuesta Nacional de Empleo, INE
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Número de mujeres ocupadas en rubros digital/tech</li> </ul>	Encuesta Nacional de Empleo, INE
Informalidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Porcentaje de informalidad en mujeres</li> </ul>	Encuesta Nacional de Empleo, INE
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Número de MiPyME femeninos</li> </ul>	Encuesta Microemprendimiento, INE
Emprendimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tasa de formalidad en emprendimientos femeninos</li> </ul>	Encuesta Microemprendimiento, INE
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ganancias de emprendimientos femeninos</li> </ul>	Encuesta Microemprendimiento, Ministerio Economía

# Indicadores | Mercado Laboral



Sub-tema	Indicador propuesto	Fuente de datos
Oportunidades de desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Porcentaje de mujeres en gerencia de primera línea por rama de actividad económica</li> </ul>	Reporte Indicadores de Género, MMEG
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Preguntas seleccionadas dimensión "Trabajo"<sup>1</sup>, brecha hombres vs mujeres</li> </ul>	Encuesta MBS, MDS-UNDP
Brecha salarial	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ingreso medio de la población ocupada, mujeres vs hombres</li> </ul>	Encuesta Suplementaria de Ingresos, INE
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ingreso medio de la población ocupada por rama de actividad económica, mujeres vs hombres</li> </ul>	Encuesta Suplementaria de Ingresos, INE
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ingreso medio imponible población ocupada, mujeres vs hombres</li> </ul>	Encuesta Suplementaria de Ingresos, INE
Liderazgo femenino	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Porcentaje de mujeres en directorios</li> </ul>	Reporte Indicadores de Género, MMEG
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Porcentaje de mujeres en gerencia de primera línea</li> </ul>	Reporte Indicadores de Género, MMEG

1. Sugerencia de preguntas para hacer seguimiento: "Distribución del logro de ocupados y cesantes respecto a ser reconocido en el trabajo"; "Distribución del logro de ocupados y cesantes respecto a tener la posibilidad de ascender en el trabajo", "Distribución del logro de ocupados y cesantes respecto a recibir un buen trato por parte del jefe(a) directo"

# ÍNDICE

Plan de Equidad Laboral  
2021 – 2030

Introducción

Diagnóstico

Estructura del Plan

Detalle del Plan

Gobernanza y fases del Plan

Anexo 1: Indicadores por pilar

➤ Anexo 2: Detalle diagnóstico



# Cuidado de la familia y el hogar recae más en mujeres

Las mujeres en Chile dedican...

**1,7**  
Horas

más al día a labores de cuidado vs hombres (~50% más)



Promedio de horas dedicadas a labores de cuidado<sup>1</sup>



**1,5**  
Horas

más al día a labores domésticas vs hombres (~40% más)



Promedio de horas dedicadas a labores domésticas<sup>2</sup>



**1,5**  
Horas

menos al día a trabajo remunerado vs hombres (~20%)



Promedio de horas dedicadas a trabajo remunerado<sup>3</sup>



**34%** de mujeres declararon que las "razones familiares permanentes" son la razón principal para no participar en el mercado laboral en el 2021<sup>4</sup>

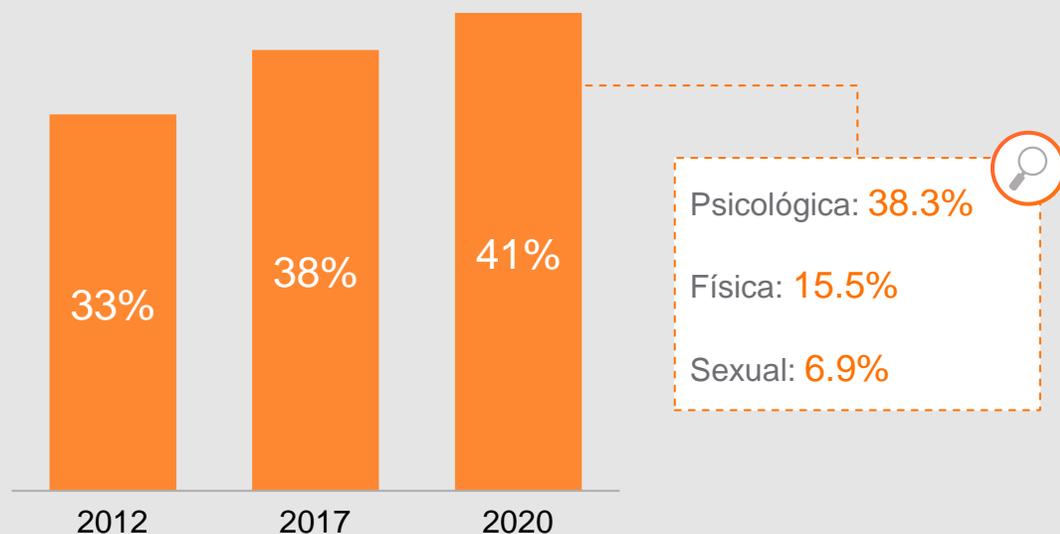
Fuente: Ministerio Desarrollo Social y UNDP: Resultados Medición Bienestar Social Chile, Octubre 2021; 1. Promedio de horas durante un día habitual que se dedican al cuidado de niños(as), de personas dependientes o enfermas en el hogar; 2. Promedio de horas durante un día habitual que se dedican a tareas que realiza en su casa sin recibir alguna remuneración; 3. Promedio de horas durante un día habitual que se dedican al trabajo remunerado; 4. Boletín Estadístico "Género y empleo: Impacto de la crisis económica por COVID-19", INE 2021



# Graves índices de violencia contra la mujer en distintos ámbitos

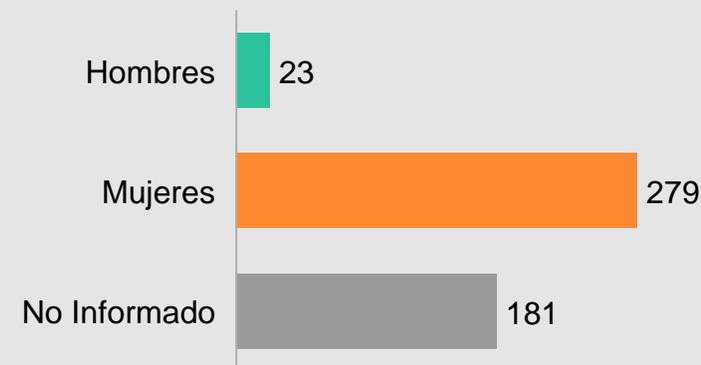
## 2 de cada 5 mujeres señalan haber sido víctimas de violencia alguna vez en la vida

Porcentaje de mujeres (15 a 65 años) que señala haber sufrido algún tipo de violencia en su vida<sup>1</sup>



## Mujeres denuncian más acoso sexual laboral

Número de denuncias de acoso sexual laboral por género 2020<sup>2</sup>



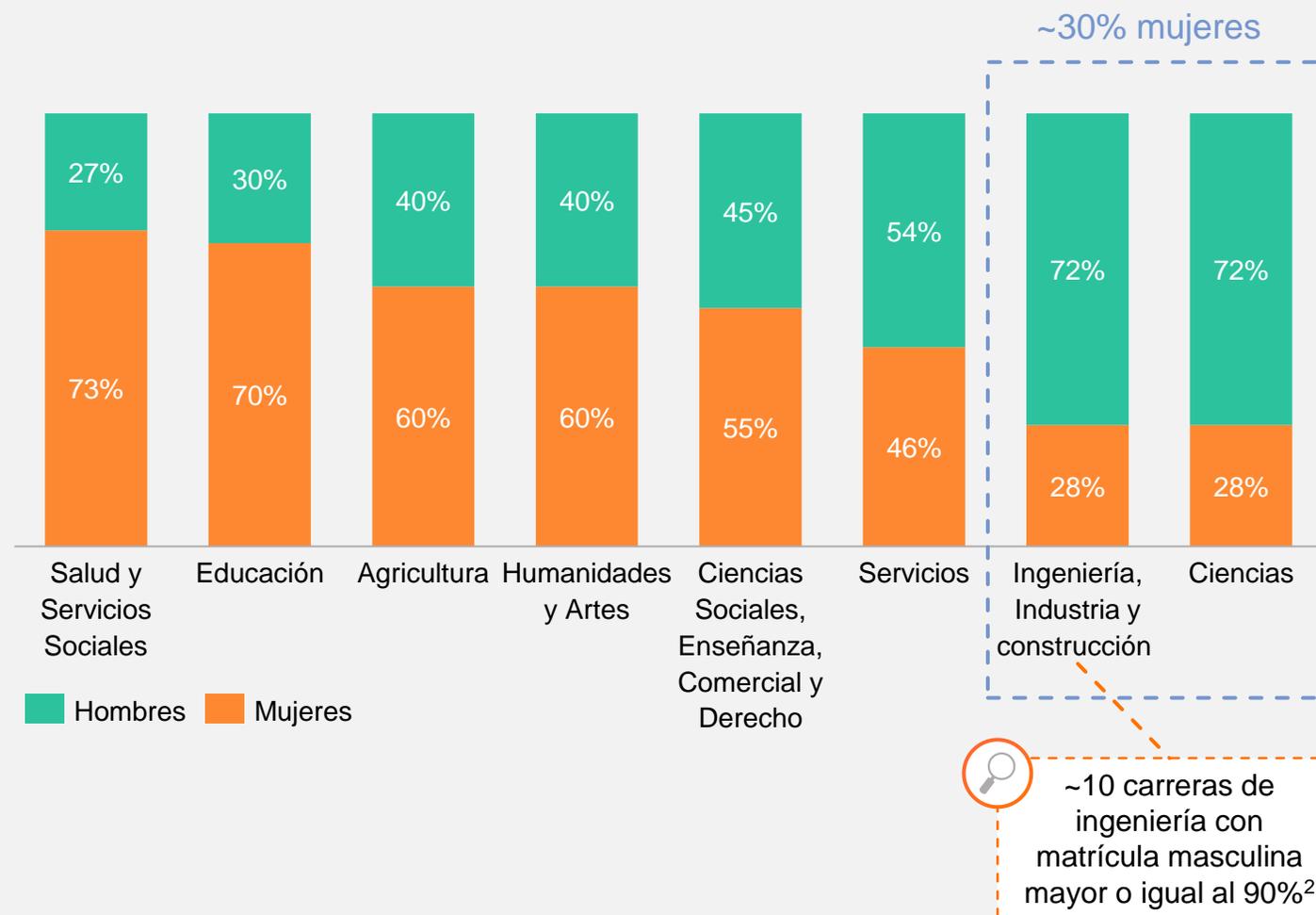
Ocurrencia de acoso laboral es un **30% más alta** en mujeres versus hombres, según encuesta de ICARE<sup>3</sup>

1. Subsecretaría de Prevención del Delito, IV Encuesta de Violencia contra la Mujer en el Ámbito de Violencia Intrafamiliar y en Otros Espacios 2020 (ENVIF-VCM); 2. Sitio Web de la Dirección del Trabajo: "Mujeres lideran denuncias presentadas a la Dirección del Trabajo", 07 de Enero de 2021; 3. Encuesta acoso en el mundo del trabajo, ICARE, 2019



# Aun contamos con una brecha de género en carreras STEM

Brecha de género en el porcentaje de participación de la matrícula de 1° año según área de conocimiento<sup>1</sup>



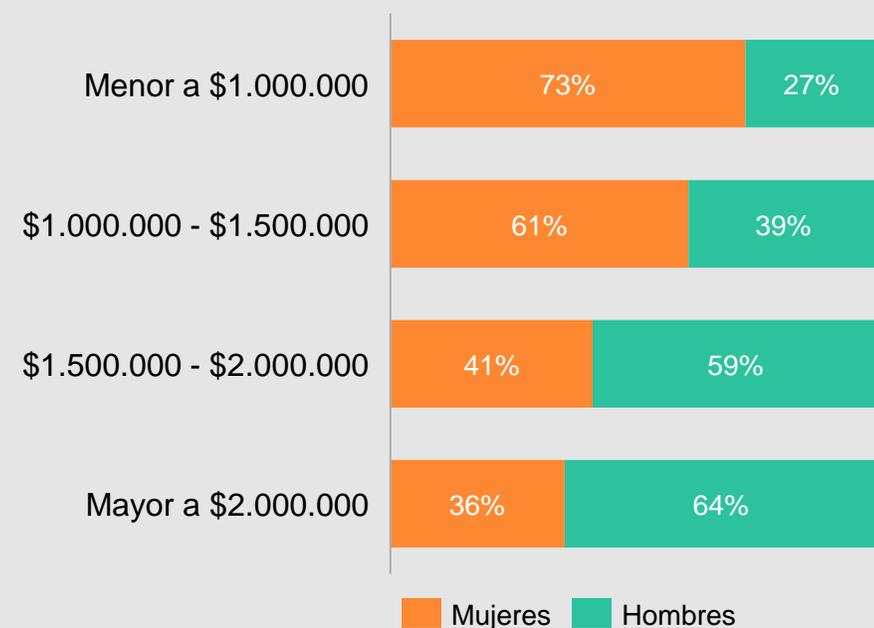
Fuente: 1. Servicio de Información de Educación Superior, MINEDUC 2021; 2. Matrícula Educación Superior 2021, MINEDUC



# Mujeres eligen carreras con remuneraciones más bajas

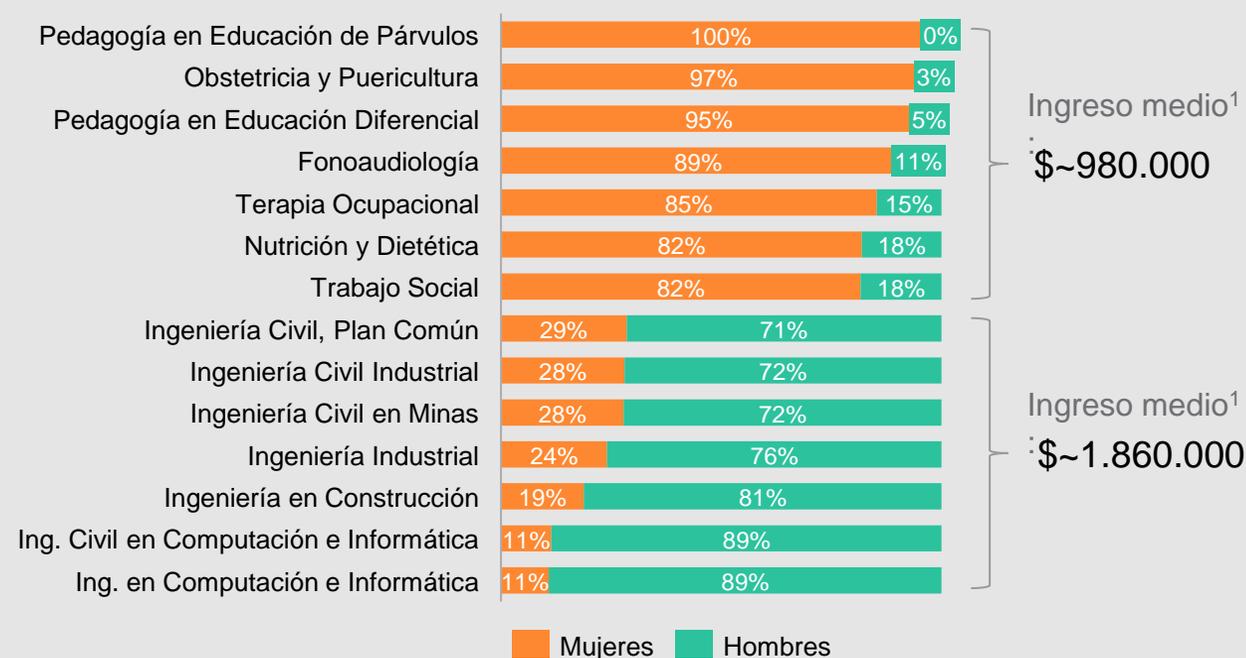
## Matrícula de primer año: A menor ingreso futuro, mayor % de mujeres

Proporción de hombres versus mujeres en matrícula de primer año por tramo de ingresos al 4º año de egresado [%]



## Carreras con más brecha de género exhiben grandes diferencia de sueldos al 4º año de egresado

Carreras con más de 1.000 matriculados en primer año el 2021, con mayor brecha de género; e ingreso promedio<sup>1</sup> al 4º año de egresado [% matriculados, \$MM CLP]



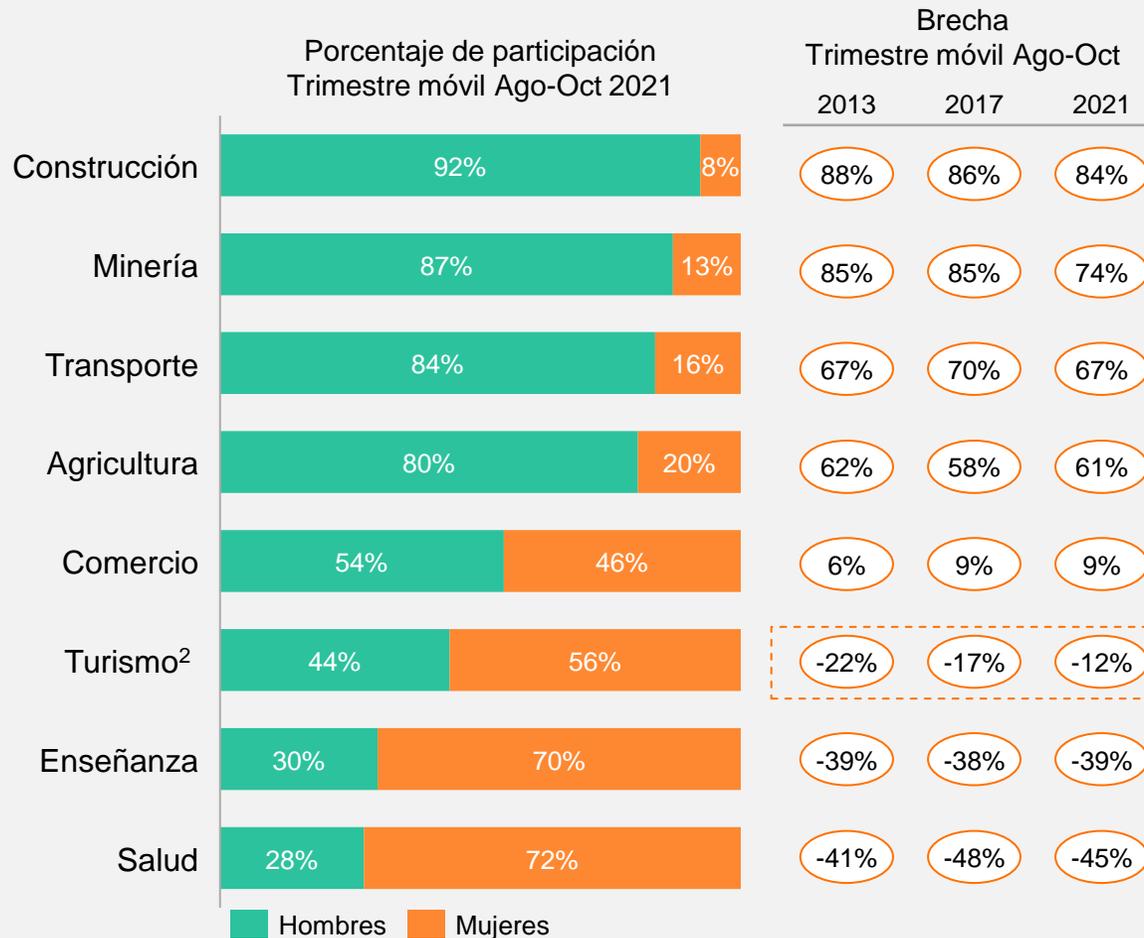
Fuente: Elaboración propia a partir de información mifuturo.cl; Matrícula considera total matrícula de primer año durante el 2021 para carreras universitarias de pre-grado impartidas en universidades, Ingresos considera ingresos en 4º año de egresado para carreras que cubren el 92% de la matrícula total 2021 de primer año – 8% restante no disponible en mifuturo.cl. Notas: Cálculos hechos en base a carreras con data de ingresos disponible en mifuturo.cl (92% matrícula total) ; 1. Ingreso promedio ponderado según total de la matrícula



Oportunidad de ampliar el espectro de rubros en los cuales se desempeñan las mujeres

## Proporción de mujeres y hombres en principales actividades se ha mantenido en los últimos años

Hombres y mujeres ocupados según rama de actividad económica<sup>1</sup>



Alojamiento y servicios de comida es el único rubro con tendencia de brecha a la baja

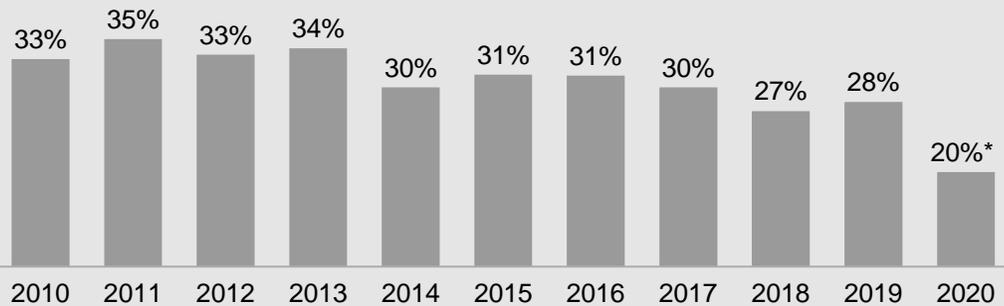
1. Encuesta Nacional de Empleo, Ocupados según rama de actividad económica, INE 2013-2021;  
 2. Turismo: Actividades de alojamiento y servicios de comida



# Brecha salarial persiste, y se mantiene en todos los niveles educativos

Brecha salarial con tendencia a la baja, pero aún por encima de otros países

Brecha salarial por género en Chile, INE 2010 – 2020 <sup>1</sup>

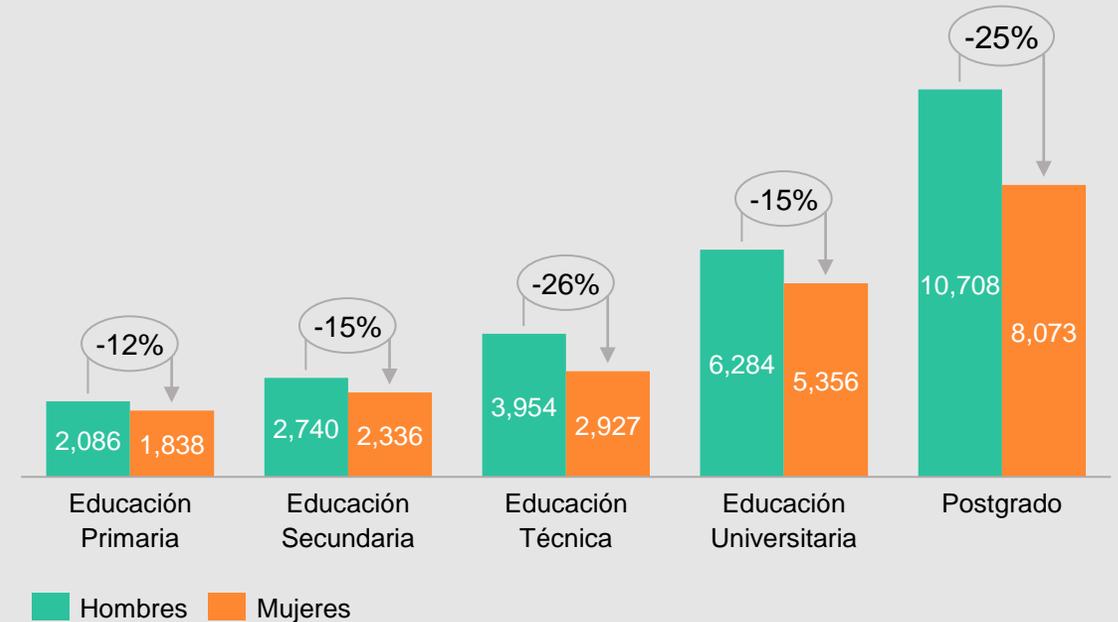


Brecha salarial por género, OCDE 2019<sup>2</sup>



Brecha salarial es transversal a todos los niveles educativos

Ingreso por hora (CLP) y brecha salarial según nivel educativo<sup>3</sup>



1. Encuesta suplementaria de Ingresos, 2010 – 2020, mide la brecha del ingreso medio en la población ocupada, expresada como porcentaje del ingreso de los hombres; 2. OCDE, 2018 – 2021, mide la diferencia entre la mediana de los ingresos de los hombres y mujeres, en relación con la mediana de los ingresos de los hombres; 3. "Ingreso real por hora de las personas asalariadas"; Encuesta Suplementaria de Ingresos 2020, INE; Notas: (\*)Baja en porcentaje de brecha salarial influenciado por efecto de pandemia, en donde salieron más mujeres de bajos ingresos de la fuerza laboral con respecto a los hombres.



# Mujeres emprenden menos, y obtienen menos ganancias

## Hay diferencias entre hombres y mujeres en cifras y razones de emprendimiento en Chile



**39%** del universo microempresario en Chile corresponden a mujeres; y el **57%** de ellas declara **emprender por necesidad** versus un 40,1% de los hombres



Un **57%** de los microemprendimientos de mujeres **son informales**, versus un 42,8% de los hombres



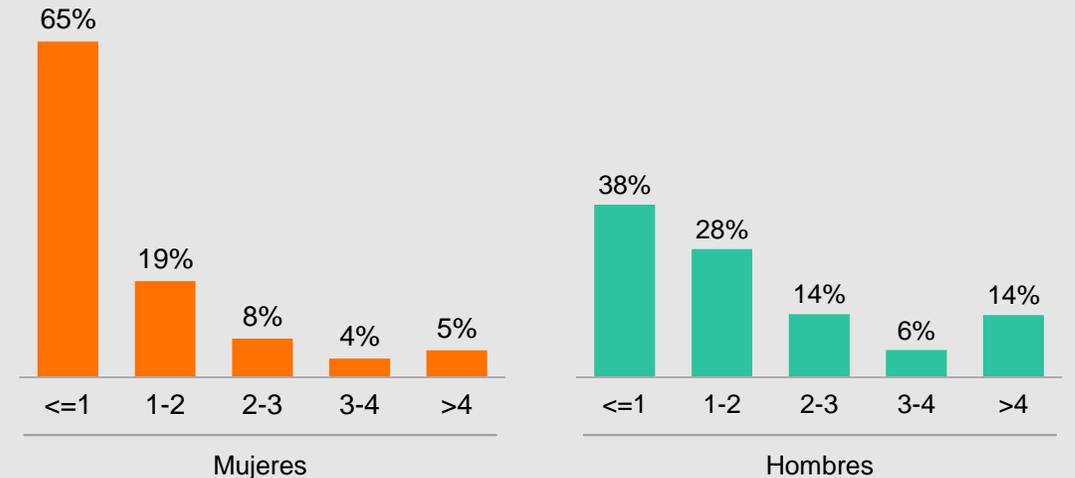
**36,7%** de las mujeres declara como beneficio de emprender el que este le permita **realizar tareas domésticas y de cuidados**, siendo el beneficio más repetido por las mujeres



**Mujeres dedican ~21% menos de tiempo** a la semana al **desarrollo de su microemprendimiento** versus hombres (33,4 horas semanales mujeres, 42,3 horas semanales hombres)

## Existe una brecha de ganancias de mujeres versus hombres en microemprendimiento

Microempresarios por sexo según ganancias del emprendimiento (Medidos según número de sueldos mínimos); [%]

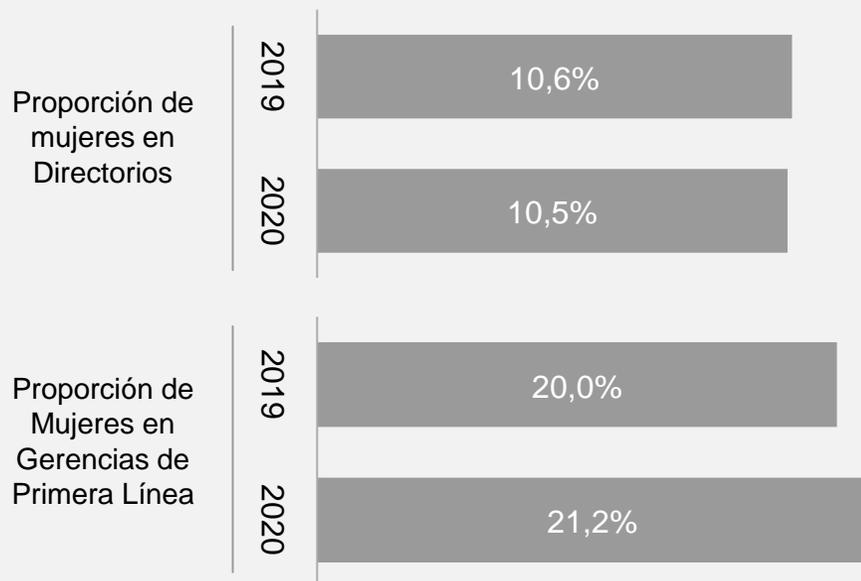


Microempresarias mujeres tienen utilidades promedio de \$439.854 pesos, **casi un 50% de las utilidades de los hombres**

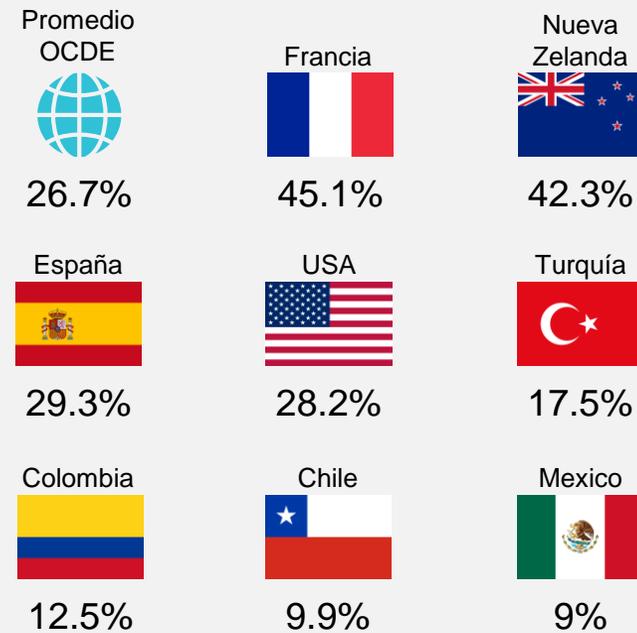


# Baja participación de mujeres en posiciones de liderazgo en Chile

Participación de mujeres en Directorios y Gerencias de Primera Línea en Chile<sup>1</sup>



Participación de mujeres en directorios de empresas que listan en bolsa 2020<sup>2</sup>



# 9%

Mujeres Gerentas en la industria de explotación minera <sup>1</sup>

# 3%

Mujeres Directoras en rubro de Servicios Administrativos y Apoyo <sup>1</sup>

1. Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género y Fundación Chile Mujeres, Segundo Reporte de Indicadores de Género en las Empresas en Chile, 2020; 2. Proporción de mujeres en directorios de administración de las empresas que cotizan en bolsa, base de datos online OCDE