



ESTRATEGIA PARA LA
**AUTONOMÍA
ECONÓMICA DE
LAS MUJERES**

“Mi emprendimiento nace para acompañar a cada mujer a descubrir su creatividad y la fuerza que lleva dentro. Con el macramé encuentran un espacio solo para ellas, donde pueden crear, aprender y también abrir una puerta para generar ingresos, apoyando su autonomía y bienestar.”

Eliana Olgún Araneda
emprendedora@artesaniasalita







**ESTRATEGIA PARA LA DISMINUCIÓN Y/O ELIMINACIÓN DE LAS
CONDICIONANTES Y RESTRICCIONES PARA EL EJERCICIO DE LA
AUTONOMÍA ECONÓMICA DE LAS MUJERES, 2022-2026**

Santiago, 2025

Contenido

I	Introducción	5
II	El problema	7
III	La propuesta	9
	1. Objetivos de la Estrategia	9
	2. Coordinación	9
	3. Enfoque de la Estrategia	10
	4. Diseño de la Estrategia	11
	5. Los actores	11
IV	Conceptos fundamentales que se recogen para el desarrollo de la propuesta	12
V	Relación de la Estrategia con otros instrumentos para la igualdad de género	19
VI	Implementación	20
	1. Elementos para el análisis sobre las condicionantes y restricciones que enfrentan la diversidad de mujeres	20
	2. Características del Plan para la puesta en marcha de la estrategia	20
	3. Estructura organizacional para la puesta en marcha del Plan	21
VII	Plan de Trabajo	23
	1. Antecedentes	23
	2. El Plan	23
	3. Seguimiento del Plan	39
	4. Piloto de articulación de plataforma multiactor y participación organizada de mujeres y sus organizaciones.	39
	BIBLIOGRAFÍA	40
	ANEXOS	41

I Introducción

La autonomía de las mujeres “es fundamental para garantizar el ejercicio de sus derechos humanos. La capacidad para generar ingresos propios y controlar los activos y recursos (autonomía económica), el control sobre el propio cuerpo (autonomía física) y la plena participación en las decisiones que afectan su vida y a su colectividad (autonomía en la toma de decisiones) son los tres pilares de la igualdad de género y de una ciudadanía paritaria () (CEPAL, 2012:55).

Por ende, la autonomía económica de las mujeres se vuelve un desafío permanente para coadyuvar a la igualdad sustantiva, por lo que el Estado debe garantizarla y contribuir a que los elementos que la retardan, frenan e impiden sean disminuidos y/o eliminados. Todo lo anterior, para el pleno ejercicio de sus derechos.

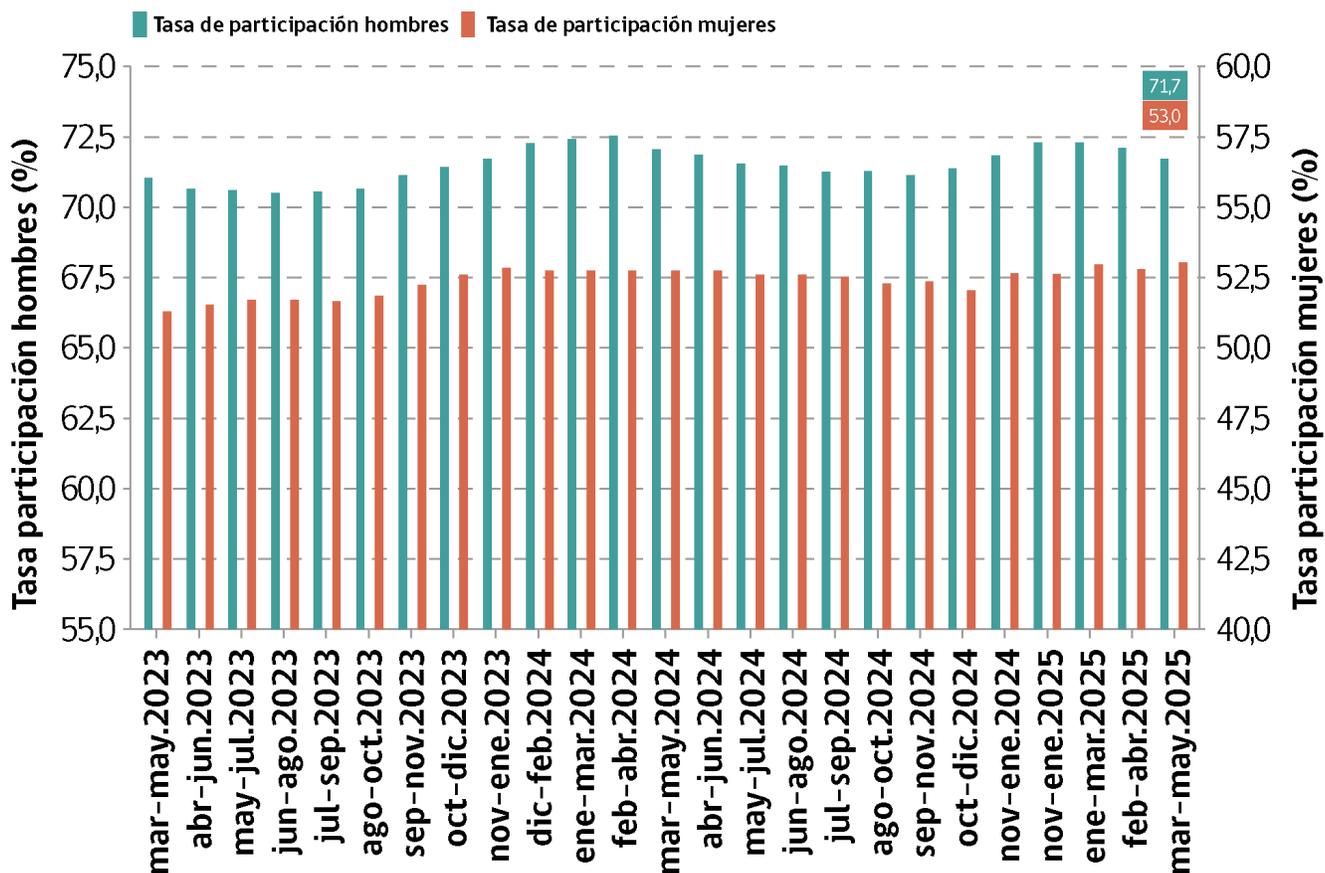
Luego de la revisión de 700 programas de la Dirección de Presupuestos y de literatura sobre restricciones y condicionantes que históricamente han vivido las mujeres en el marco de la división sexual del trabajo, se observa que la autonomía económica de las mujeres en las políticas públicas se ha centrado principalmente en acciones tendientes a promover su acceso al mercado laboral (trabajo dependiente) o en el apoyo a sus emprendimientos (trabajo independiente). Lo anterior, sin considerar elementos esenciales que van más allá del mero acceso a recursos para potenciar o iniciar emprendimientos o intermediar para que accedan a algún empleo; entre estos elementos esenciales para tener en cuenta están, por ejemplo, las condiciones laborales, un clima laboral libre de violencia, las diferencias salariales, los temas de cuidado de personas dependientes y/o del hogar, el trabajo comunitario, entre otros. (SERNAM-CEM, 2014; SERNAM-Fundación Sol, 2015).

Es importante considerar que existen restricciones y condicionantes que están a la base de la desigualdad de género, como efecto de la división sexual del trabajo y de las diversas opresiones que históricamente han enfrentado las mujeres en su diversidad. Estas opresiones y restricciones deben ser tomadas en cuenta en las políticas para que tengan los resultados transformadores y sostenibles. La concreción de la autonomía económica de las mujeres supone la consideración y abordaje de la estructura de restricciones y condicionantes que la sostienen.

Como consecuencia de los efectos de la pandemia en el mercado laboral, que afectó principalmente a las mujeres se desarrollan diversas acciones para la reactivación económica. Desde el 2022, se pusieron en marcha diversas acciones para incentivar la reinserción laboral de las mujeres como grupo prioritario (IFE Laboral, extensión de permisos post-natales y apoyo a los cuidados de niñas, niños y personas mayores), las que, sumadas a la reactivación económica, derivaron en un incremento de la participación laboral de las mujeres en más de dos puntos porcentuales, de 48,1 a 50,8), según la comparación de los periodos de octubre a diciembre de 2021 y 2022 del Instituto Nacional de Estadísticas (INE).¹ La tasa de participación laboral de las mujeres continuó en 2022 estando por debajo de las cifras prepandemia (52,7% en el mismo periodo de 2019) y en el último trimestre móvil de marzo-mayo de 2025 la cifra se incrementó a 53% superando el índice prepandemia.

¹ Datos de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) del Instituto Nacional de Estadísticas, INE, 2022.

Evolución de la tasa de participación, según sexo, total país trimestres móviles



Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Instituto Nacional de Estadísticas, trimestre móvil marzo-mayo 2025

Durante este periodo de gobierno se han impulsado múltiples políticas orientadas a la recuperación económica y la igualdad de género. Entre ellas destacan el Plan Chile Apoya, que articuló medidas de protección social y fomento al empleo; Chile Apoya a tu Comuna, con inversiones en infraestructura comunitaria y generación de empleo local; y Chile para Todas, que agrupa medidas en cuidados, pensiones alimenticias, acceso a empleos, infraestructura con enfoque de género, prevención de la violencia, entre otras.

Asimismo, se han impulsado iniciativas estructurales como la Estrategia Nacional de Hidrógeno Verde, medidas de seguridad económica (como el Bolsillo Familiar Electrónico y la ampliación del SUF y AF), y mesas público-privadas en sectores estratégicos (minería, construcción, energía, ruralidad) para fortalecer la participación de mujeres.

Pese a estos avances, persiste la escasa articulación entre la oferta programática orientada al ejercicio de la autonomía económica de las mujeres. Por esta razón, el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género ha elaborado una Estrategia Nacional que permite ordenar, articular y potenciar dichas iniciativas desde un enfoque común. Esta propuesta se sustenta en tres pilares: el Programa de Gobierno del presidente Gabriel Boric Font, los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas —especialmente el ODS 5 sobre igualdad de género y los resultados de la Evaluación Sectorial de Apresto Laboral para Mujeres (2022), desarrollada por DIPRES y MDSF. Dicha evaluación identificó debilidades en el diseño, coordinación y evaluación de los programas destinados al apresto laboral de mujeres, incluyendo duplicidades, falta de enfoque de género, baja cobertura y escaso impacto estratégico.

A partir de estos hallazgos, se considera relevante dar viabilidad a algunas de las recomendaciones entregadas. Ejemplo de ello es la coordinación entre instituciones para complementarse; la revisión del diseño de los programas, para permitir articulaciones y complementariedades, evitando la duplicidad; y diseñar una estrategia nacional que permita dicha articulación.

II El problema

En Chile el Estado mantiene un conjunto de iniciativas (programas, planes y/o proyectos), que contribuyen a disminuir el impacto que tienen las restricciones y condicionantes para el ejercicio de la autonomía económica de las mujeres, sin lograr una adecuada articulación. La ausencia de la autonomía económica de las mujeres como objetivo estratégico, hace que dichas iniciativas pierdan fuerza y su impacto se reduce a la ejecución de iniciativas.

Esta fragmentación genera diversos problemas: duplicidades en la oferta programática, débil coordinación entre instituciones, ausencia de lineamientos comunes, y escasa continuidad entre fases clave como el apresto laboral, la capacitación, la intermediación y la permanencia en el trabajo. Así, muchas mujeres quedan fuera de los circuitos de empleo o emprendimiento formal, o transitan por programas sin lograr mejoras sostenibles en sus condiciones de vida. A esto se suma que las restricciones que enfrentan son múltiples y estructurales: la división sexual del trabajo, el modelo productivo extractivista, las leyes laborales, los prejuicios de género en el mercado y las condiciones desiguales de acceso a recursos y redes.

Frente a este escenario, se requiere la articulación entre las distintas instituciones públicas e iniciativas que contribuyen al ejercicio de la autonomía económica de las mujeres. Esta coordinación debe permitir una mirada conjunta para avanzar en complementariedades entre programas; surgimiento de nuevas iniciativas; planificación conjunta de compromisos institucionales; entre otros. Junto a lo anterior, debe permitir el diseño de una política pública integrada que contribuya a la disminución de las restricciones y condicionantes que viven las mujeres para el ejercicio de la autonomía económica.

Desde la lógica de un árbol de problemas y un árbol de objetivos se presenta un diagrama que recoge elementos para abordar la Estrategia desde la AE de las mujeres:

El Problema

	ÁRBOL DE PROBLEMAS	ÁRBOL DE PROBLEMAS	
Consecuencias	Ejercicio de la autonomía económica de las mujeres se ve impactado negativamente por las condicionantes y restricciones	Contribuir al ejercicio de la autonomía económica de las mujeres disminuyendo el impacto de las condicionantes y restricciones para su ejercicio	Fin Objetivo de desarrollo
Problema	Existencia de Restricciones y Condicionantes para el ejercicio de de la autonomía económica de las mujeres	Disminución de las Restricciones y Condicionantes para el ejercicio de la autonomía económica de las mujeres	Propósito Objetivo General
Causas	Conjunto de restricciones y condicionantes para el ejercicio de la autonomía económica de las mujeres (división sexual del trabajo, el mercado, leyes laborales, procesos migratorios de las mujeres incluyendo los marcos legales y culturales frente a dichos procesos, el modelo productivo extractivista entre otras)	Programas, políticas y proyectos para incidir en la disminución del impacto del conjunto de restricciones y condicionantes para el ejercicio de la autonomía económica de las mujeres (división sexual del trabajo, el mercado, leyes laborales, procesos migratorios de las mujeres incluyendo los marcos legales y culturales frente a dichos procesos, el modelo productivo extractivista entre otras)	Componentes/ Resultados Objetivos Específicos
	*Desarrollado en Cuadro RESTRICCIONES Y/O CONDICIONANTES PARA EL EJERCICIO DE LA AUTONOMÍA ECONÓMICA DE LAS MUJERES		Acciones: actividades principales

Fuente: Elaboración propia División Políticas de Igualdad

ALGUNAS CAUSAS QUE CORRESPONDEN A INEQUIDADES, RESTRICCIONES Y/O CONDICIONANTES PARA EL EJERCICIO DE LA AUTONOMÍA ECONÓMICA DE LAS MUJERES			Código	
División Sexual de Trabajo	Trabajo Doméstico No Remunerado	Cuidado de NNA	A1	
		Cuidado de personas mayores	A2	
		Cuidado de personas con dependencia severa y/o grave, física, mental	A3	
		Trabajo reproductivo No Remunerado (aseo, cocinar, otros)	A4	
		Trabajo productivo No Remunerado (cuidado huerta, cuidado de animales, tejer, otros)	A5	
		Trabajo productivo No Remunerado para algún familiar	A6	
		Violencia de Género contra las Mujeres	A7	
		Otras		
	Trabajo Remunerado	Trabajo Independiente	Comercialización	B1
			Producción a baja escala	B2
			Capital	B3
			Innovación y uso de tecnologías	B4
			Propiedad tierra	B5
			Propiedad del agua	B6
			Redes de apoyo para el desarrollo de los emprendimientos	B7
			Emprendimientos de subsistencia	B8
			Ausencia de planes de negocio	B9
			Producción de mayor cualificación	B10
			Formalización	B11
			Regulación sanitaria sin enfoque territorial ni pertinencia	B12
			Regulación tributaria sin enfoque territorial ni pertinencia	B13
			Encadenamientos productivos	B14
			Productos poco competitivos en el mercado	B15
		Otras		
		Trabajo Dependiente	Baja Capacitación en oficios	C1
			Baja escolaridad	C2
			Escasa capacitación articulada	C3
			Sesgos de género en procesos de reclutamiento y selección de las empresas	C4
			Acoso sexual y laboral (clima laboral)	C5
			Baja sindicalización	C6
			Dificultades para la conciliación laboral y la corresponsabilidad social	C7
			Intermediación laboral sin enfoque de género	C8
			Apresto laboral ineficiente	C9
			Espacios laborales masculinizados sin capacidad de recibir mujeres	C10
			Espacios laborales feminizados saturados y con malas condiciones	C11
Trayectorias laborales interrumpidas	C12			
Bajos salarios	C13			
Débil encadenamiento entre Inserción, permanencia y desarrollo de las mujeres en puestos de trabajo	C14			
Segmentación, segregación ocupacional (están principalmente en servicios y no en producción)	C15			
Otras				
Otras Condicionantes y/o Restricciones y/o Inequidades	Inseguridad territorial	D1		
	Escasez hídrica	D2		
	Violencia territorial	D3		
	Violencia de género en contexto de pareja	D4		
	Situación migratoria irregular	D5		
	Situación habitacional precaria	D6		
	Otras			

Fuente: Elaboración propia División Políticas de Igualdad

III La propuesta

En términos generales, es necesario señalar que la elaboración de la Estrategia consideró un proceso de diagnóstico y diseño de propuestas.

La Estrategia surge, entre otras cosas, por la necesidad de construir un marco conceptual único que permita articular distintos servicios públicos, en torno a acciones programáticas comunes para dicho objetivo, para revisar y dar coherencia a los fines, propósitos y objetivos de la oferta programática buscando la complementariedad y para reducir posibles duplicidades a través de coordinaciones estratégicas que permitan avanzar hacia metodologías, enfoques y seguimiento articulado entre los diferentes programas que apuntan a promover o abordar la autonomía económica (AE) de las mujeres.

1. Objetivos de la Estrategia

General:

Promover acciones para disminuir o eliminar condicionantes y restricciones para el ejercicio de la autonomía económica de las mujeres desde enfoque interseccional y de diversidades (rurales, migrantes, de pueblos originarios, en situación de discapacidad, trabajadoras de casa particular, cuidadoras, fuera de la población económicamente activa, entre otras) en tanto sujetas de derecho y protagonistas de las transformaciones sociales que requiere la sociedad para avanzar hacia la igualdad sustantiva.

Específicos:

- Articular la oferta pública existente cuyos objetivos incidan en la disminución del impacto del conjunto de restricciones y condicionantes para la autonomía económica de las mujeres (división sexual del trabajo, mercado, leyes laborales, marcos legales y culturales, entre otras).
- Implementar políticas públicas, que faciliten el acceso de las mujeres a la Fuerza de Trabajo, de manera dependiente, independiente o mixta, en condiciones de trabajo decente para avanzar hacia la igualdad sustantiva.
- Establecer arquitectura institucional público-privada que de sostenibilidad y continuidad de la Estrategia para la disminución y/o eliminación de las condicionantes y restricciones para la Autonomía Económica de las mujeres.

2. Coordinación

La implementación de la Estrategia requiere la articulación y coordinación efectiva entre instituciones públicas que ya desarrollan acciones vinculadas a la autonomía económica, junto con otras instituciones o iniciativas que contribuyan en su búsqueda. Esta coordinación debe permitir avanzar en complementariedades y articulación entre programas; surgimiento de nuevas iniciativas; y planificación conjunta de compromisos institucionales. El Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, es la institución que lidera este proceso y, y convoca a distintos Ministerios para la puesta en marcha de la Estrategia nacional para la autonomía económica de las mujeres en su diversidad. Lo anterior, estableciendo las restricciones y condicionantes para el ejercicio de dicha autonomía y el rol de cada sector para contribuir a su disminución. Esta instancia intersectorial se expresará en la Estrategia, que debe contener objetivos, acciones concretas, coordinaciones, metas e indicadores.

Es fundamental que la coordinación esté en torno a la autonomía económica de las mujeres y en el cómo se contribuye a disminuir las condicionantes y restricciones para su ejercicio. El “apresto laboral para mujeres” es solo parte de un proceso y una estrategia mayor y no un fin; permite, articulado con capacitaciones (pertinentes y de calidad) en oficios y encadenado a la intermediación laboral, la posibilidad más concreta y factible de la incorporación de las mujeres al mundo del trabajo remunerado (dependiente o independiente). Sin embargo, el apresto no da cuenta del conjunto de restricciones (por ejemplo: preferencias y prejuicios de los empleadores, acceso e información sobre medios de comercialización; regulaciones legales; acceso a control de recursos; etc.) y condicionantes (composición de los hogares entre otras) con que las mujeres en su diversidad se encuentran para el logro de su autonomía económica.

3. Enfoque de la Estrategia

Es importante considerar que la reducción de las brechas de género no resuelve necesariamente el problema de las mujeres para ejercer su autonomía económica. Esto, dado que las contradicciones y desigualdades estructurales que afectan a las mujeres y diversidades sexo-genéricas son producto del modelo donde se inserta el empleo y la gestión de los emprendimientos. Requiere, por tanto, reconocer la vigencia del reto de la igualdad sustantiva como horizonte, mediante las políticas públicas con perspectiva de género, basadas en un enfoque de derechos.

Asimismo, si bien existen varios programas en la línea productiva, que aportan a reducir brechas de género, se requiere tener en cuenta que la reducción de estas no resuelve necesariamente el problema de las mujeres para ejercer su autonomía económica.

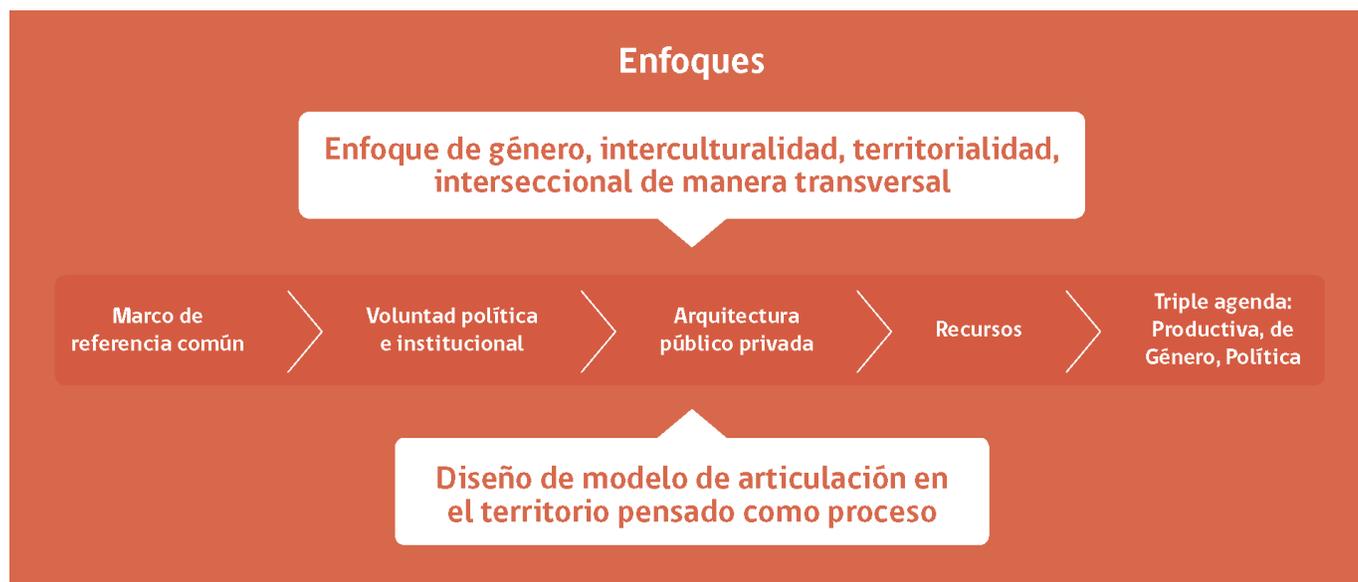
La Estrategia se construye, entonces, desde un enfoque de género interseccional, territorial e intersectorial. Reconoce que las desigualdades que enfrentan las mujeres no se resuelven sólo con cerrar brechas, sino abordando las causas estructurales que las reproducen: el modelo productivo, la división sexual del trabajo, la invisibilización del cuidado y la discriminación interseccional.

En ese marco, resulta clave articular acciones público-privadas que aborden, de manera coordinada, dimensiones como el apresto laboral, el fomento a emprendimientos, y el encadenamiento productivo. Junto con ello, se requiere un alineamiento institucional que permita revisar cómo cada sector desde sus políticas, programas y proyectos contribuye a eliminar las restricciones y condicionantes que enfrentan la diversidad de mujeres, incorporando un enfoque de género interseccional. Desde este enfoque, se considera relevante avanzar hacia:

- Marco de referencia común: Instalar, al interior de la institucionalidad pública, el enfoque de la autonomía económica y su adecuado ejercicio, considerando sus restricciones y condicionantes, para enfrentarlas (políticas, programas, proyectos) desde el Estado.
- Voluntad política e institucional: Es el compromiso sostenido del Estado de invertir y destinar los recursos necesarios para el logro la disminución de las restricciones y condicionantes para el pleno ejercicio de las mujeres de la autonomía económica.
- Arquitectura público-privada: Construcción, implementación y sostenibilidad de un Estado que incorpora en sus procesos de planificación y presupuestarios el objetivo de la AE de las mujeres.
- Recursos: Disponibilidad, sostenibilidad y compromiso de recursos humanos y económicos ya sean frescos o ya asignados.

Finalmente se plantea una “triple agenda” articulada: (1) productiva, (2) de género y (3) política. La primera busca fortalecer el desarrollo productivo sostenible incorporando a las mujeres como actoras económicas clave; la segunda promueve relaciones más equitativas entre mujeres, y la tercera impulsa una articulación institucional capaz de transformar el marco normativo, cultural y político que restringe el ejercicio pleno de sus derechos.

A continuación, se presenta un diagrama generado por la División de Políticas de Igualdad del MMEG, que pretende ilustrar los enfoques utilizados para la construcción, implementación y seguimiento de la Estrategia.



Fuente: Elaboración propia División Políticas de Igualdad

4. Diseño de la Estrategia

El diseño de esta Estrategia comenzó con la elaboración de parte del MMEG de una ficha con la que DIPRES cruzó información, revisando más de 700 programas públicos desarrollados por servicios públicos. Los Programas fueron revisados en términos de sus fines, propósitos, componentes. Este proceso permitió identificar una serie de debilidades en el diseño, implementación y articulación de la oferta programática vinculada a la autonomía económica de las mujeres. Entre ellas, destacan la falta de propósitos claros orientados a la disminución de restricciones estructurales, la inexistencia de articulación intersectorial sostenida, y la escasa vinculación entre los programas y datos actualizados sobre empleo, género y cuidados. La revisión permitió visualizar la oferta programática del Estado que tributa a disminuir o eliminar las condicionantes y/o restricciones para el ejercicio de la autonomía económica de las mujeres.

A partir de este diagnóstico, se definieron orientaciones estratégicas para mejorar la coherencia, eficacia y sostenibilidad de las intervenciones.

Se trabajó en la incorporación de datos actualizados sobre variables de género, empleo y apresto laboral para precisar componentes de los programas y se orientó la reformulación de la definición y justificación de los problemas que abordan los programas, en coherencia con las recomendaciones de la evaluación DIPRES y considerar modificaciones de los componentes de los programas, si se actualizaban los problemas. Para esto, se desarrolló orientaciones específicas para incorporar el enfoque de la estrategia en la formulación de los programas, según el ciclo presupuestario del Estado.

Finalmente, se incorporó una perspectiva estratégica para alinear los esfuerzos de los distintos programas en torno a un propósito común. Esto incluye el rediseño de problemas, la definición de enfoques comunes, y la asignación clara de responsabilidades según el tipo de restricciones que cada programa puede abordar, con una mirada interseccional y centrada en el ciclo de vida de las mujeres.

5. Los actores

La Estrategia está liderada por el MMEG y forman parte de ella el Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género y la Fundación PRODEMU como principales responsables de dar viabilidad a los compromisos asumidos en el marco de la evaluación DIPRES-MDSF. En la Estrategia participan 43 servicios en las 3 Comisiones que se presentan más adelante, como por ejemplo SENCE, SERCOTEC, FOSIS, entre otros, tanto de nivel nacional, como regional y local, que implementen iniciativas que contribuyen al buen desarrollo de la Estrategia, así como sociedad civil y actores privados que también confluyen en la relación de las acciones en los territorios con el fin de aportar al ejercicio de la AE de las mujeres, diversidades y disidencias sexo-genéricas.

Esta Estrategia cuenta con comentarios y aporte técnico de las autoridades del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género y Asesoras ministeriales de género de los sectores involucrados, lo que ha permitido dar una mirada global a la propuesta.

IV Conceptos fundamentales que se recogen para el desarrollo de la propuesta

Una parte fundamental de la Estrategia implicó el desarrollo del marco conceptual sobre el cual trabajar la comprensión de las problemáticas que inciden en el ejercicio de la autonomía económica de las mujeres. Se trabajó en la puesta en común y acuerdos con las y los profesionales de los diversos servicios, para el encuadre que permita sostener teórica y conceptualmente la Estrategia de modo que se considere tanto en el diseño como en la ejecución de los programas. Se consideraron los siguientes conceptos:

Políticas redistributivas: “son aquellas que intentan transformar las relaciones de género existentes en las que se redistribuyan los recursos, responsabilidades y poder. Opción más completa de todas las políticas en tanto, busca hacer cambios en la estructura del sistema patriarcal a través de la canalización de recursos en favor de las mujeres y de la transferencia de labores de cuidado y de reproducción de la vida que han estado históricamente asignadas a las mujeres hacia una responsabilidad colectiva donde el Estado tenga un papel protagónico como garante de derechos y los hombres como corresponsables de dichas tareas” (De la Cruz, 2008: 66).

Acceso y control sobre los recursos productivos: es necesario dar cuenta de las diferentes dimensiones que tiene la propiedad y aquello sobre lo que se tiene propiedad:

- Acceso y control sobre los medios de producción
- Acceso y control sobre los recursos y beneficios
- El acceso se refiere al uso de los bienes o servicios que pueden ser prestados o alquilados
- El control se refiere a: ¿quién es dueño o dueña? ¿Sólo tiene acceso y no controla o tiene ambos? ¿controla y toma decisiones cuando es dueño o dueña de los bienes? ¿los servicios municipales y otros servicios a quien favorece más?

Autonomía económica de las Mujeres (AE)

“La autonomía de las mujeres en la vida privada y pública es fundamental para garantizar el ejercicio de sus derechos humanos. La capacidad para generar ingresos propios y controlar los activos y recursos (autonomía económica), el control sobre el propio cuerpo (autonomía física) y la plena participación en las decisiones que afectan su vida y a su colectividad (autonomía en la toma de decisiones) son los tres pilares de la igualdad de género y de una ciudadanía paritaria ()” (CEPAL, 2012:55). La subordinación de las mujeres se manifiesta de manera contundente en el mercado laboral, donde se refleja a la vez la división sexual del trabajo y la discriminación que, debido a los bajos niveles para el ejercicio de la autonomía física y política, impide a las mujeres decidir sobre su vida reproductiva, poner límites a la violencia en su contra y participar en los mecanismos de toma de decisiones públicas y privadas. Los ingresos y el tiempo de trabajo total son un reflejo de la desigualdad de género que prevalece en la región. En este sentido, CEPAL sostiene, sobre la Autonomía económica de las mujeres, que “Tener ingresos propios es una condición básica y necesaria para que cualquier persona adulta pueda en nuestras sociedades ejercer su autonomía económica (), así como para tomar decisiones sobre los recursos. Sin embargo, en el caso de las mujeres, muchas veces tener ingresos constituye una base, pero no significa necesariamente ejercer una plena autonomía desde el punto de vista económico, ya que sus ingresos son tan bajos que no les permiten superar el umbral de la pobreza, ya sea individual o de sus hogares” (CEPAL, 2016).

Es decir, “la capacidad de las mujeres de generar ingresos y recursos propios a partir del acceso al trabajo remunerado en igualdad de condiciones que los hombres. Considera el uso del tiempo y la contribución de las mujeres a la economía” (CEPAL)². A esto agregan, la capacidad de “acceder y controlar recursos como los ingresos propios, activos, recursos productivos, financieros, tecnológicos y el tiempo. Considera el trabajo remunerado y no remunerado y el impacto de su distribución desigual entre hombres y mujeres” (CEPAL)³ o bien como la “capacidad de ellas para generar

² <https://oig.cepal.org/es/autonomias/autonomia-economica+-text+La%20autonom%C3%ADa%20econ%C3%B3mica%20se%20explica,las%20mujeres%20a%20la%20econom%C3%ADa>

³ <https://www.cepal.org/es/subtemas/autonomia-economica-mujeres#>

ingresos y recursos propios a partir del acceso al trabajo remunerado en igualdad de condiciones que los hombres” (CEPAL, 2019, Autonomía económica, Observatorio de Igualdad de Género).

Restricciones y condicionantes para la Autonomía Económica de las Mujeres.

La autonomía económica de las mujeres está en directa relación con su acceso a los bienes y servicios necesarios que permiten satisfacer sus necesidades y deseos de manera independiente, de modo que se garantice el ejercicio y goce de sus derechos humanos en un contexto de plena igualdad, como lo estableció la Duodécima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, celebrada en 2013. No obstante, se presentan condicionantes para el logro de ese objetivo que, en el contexto de relaciones sociales de género que son discriminatorias, se expresan como limitaciones especialmente para las mujeres, lo que afecta su libertad, su capacidad y derecho a tomar decisiones, a participar e incidir en las transformaciones económicas y sociales. (SERNAM-Fundación Sol, 2015).

Condicionantes: restricciones tanto contingentes como sistémicas que las mujeres enfrentan, y se abordan en tres aspectos fundamentales: aspectos sociodemográficos y de composición del hogar; inserción y calidad laboral de las mujeres (en el empleo dependiente e independiente); aspectos relativos al acceso y propiedad de activos económicos (SERNAM-Fundación Sol, 2015).

Características de las Condicionantes y Restricciones

Restricciones para autonomía económica de las mujeres (Naila Kabeer, 2012, Women’s Economic Empowerment and Inclusive Growth: Labour Markets and Enterprise Development)	
Restricciones Extrínsecas (RE) o Impuestas	Restricciones Intrínsecas (RI)
De los mercados: (RE-M)	RI Normas, creencias y valores sociales y familiares que definen los modelos dominantes de masculinidad y feminidad
RE-M preferencias y prejuicios de los empleadores	RI Socialización de género y definición estereotipada de ocupaciones como femeninas de menor valor o masculinas de mayor valor
RE-M acceso e información sobre medios de comercialización	RI Distribución de tareas domésticas y de cuidados por género
De los Estados: (RE-E)	
RE-E° regulaciones legales	
RE-E° acceso a control de recursos	
RE-E° acceso tecnología de las redes sociales	
RE-E° acceso a la educación	
RE-E° acceso al transporte	

Dimensiones fundamentales con relación a las condicionantes de la autonomía económica de las Mujeres (Fundación SOL, 2015, Condicionantes de la Autonomía Económica de las Mujeres)
Características sociodemográficas y de composición del hogar - Trabajo doméstico y labores de cuidado
Características sociodemográficas y de composición del hogar - Composición de la unidad doméstica
Inserción laboral y calidad del trabajo - Participación Laboral
Inserción laboral y calidad del trabajo - Trabajo Decente
Acceso y propiedad de activos económicos - Ingresos del Trabajo
Acceso y propiedad de activos económicos - Pobreza por ingresos y multidimensional
Participación social y comunitaria
Violencia contra las mujeres

Condicionantes de la autonomía económica de las Mujeres	Restricciones Internas (RI) y Externas (RE) para la autonomía económica de las mujeres		
Características sociodemográficas y de composición del hogar - Trabajo doméstico y labores de cuidado	RI Normas, creencias y valores sociales y familiares que definen los modelos dominantes de masculinidad y feminidad	RI Socialización de género y definición estereotipada de ocupaciones como femeninas de menor valor o masculinas de mayor valor	
Características sociodemográficas y de composición del hogar - Composición de la unidad doméstica	RI Distribución de tareas domésticas y de cuidados por género		
Inserción laboral y calidad del trabajo - Participación Laboral	RE (Mercado) preferencias y prejuicios de los empleadores	RE (Mercado) acceso e información sobre medios de comercialización	
Inserción laboral y calidad del trabajo - Trabajo Decente	RE (Estado) regulaciones legales		
Acceso y propiedad de activos económicos - Ingresos del Trabajo	RE (Estado) acceso a control de recursos		
Acceso y propiedad de activos económicos - Pobreza por ingresos y multidimensional	RE (Estado) acceso tecnología de las redes sociales	RE (Estado) acceso a la educación	RE (Estado) acceso al transporte
Participación social y comunitaria			
Violencia contra las mujeres	RI Normas, creencias y valores sociales y familiares que definen los modelos dominantes de masculinidad y feminidad	RI Sistema de dominación interseccional (raza, clase, pueblo originario, otros)	
	RE Arquitectura Estatal en torno al abordaje sobre el Derecho a una vida libre de violencia contra las mujeres	RE Espacio público como espacio de violencia y/o acoso y maltrato (trabajo, calle, otros)	RE Sistema económico que impide el ejercicio de la autonomía económica de las mujeres (generación de ingresos propios, control sobre estos, que permitan sostener la reproducción económica de sus vidas)
Considerando las nuevas problemáticas que han surgido a nivel global, es necesario complementar las restricciones y condicionantes con otras que surgen como: la migración de las mujeres, la violencia extractivista, violencia sociopolítica, contexto de violencia narco, entre otras.			

Inequidades

Situaciones de desigualdad e injusticia por razones de género. En algunos casos estas inequidades pueden ser medidas cuantitativamente, pero en otros no. Ejemplo: las mujeres pagan más que los hombres por un mismo plan de salud privado

Brechas

Cuantificación de diferencias entre hombres y mujeres que constituyen inequidades de género. Desde una perspectiva estricta, puede entenderse por brechas de género "la diferencia cuantitativa observada entre mujeres y hombres en

cuanto a valores, actitudes, y variables de acceso a los recursos, a los beneficios de la producción, a la educación, a la participación política, al acceso al poder y la toma de decisiones, entre otros" (SERNAM, 2011:3-4).

Barreras

Factores que impiden o limitan el acceso de las mujeres (o de los hombres) a ciertos beneficios, programas y/o políticas institucionales. Las barreras pueden ser legales/normativas/reglamentarias; condiciones de acceso; entre otras. Ejemplos: Argumentar que las Políticas Públicas son neutras; un tercio de las mujeres campesinas no poseen título de dominio, lo que las limita para acceder a créditos.

Interseccionalidad como categoría de análisis en el mercado del trabajo

Implica asumir que las desigualdades de género evidenciadas en este marco de sentido impactan al colectivo de las mujeres por igual sería caer en otra injusticia de género. Las mujeres, en su amplia diversidad han de enfrentar su vida desde múltiples identidades, insertas en diversas relaciones sociales, antecedidas por una historia personal, con experiencias y recursos que configuran diversas estructuras de poder a su vez. Este entramado de categorías sociales y características han de denotar diversas opresiones como privilegios (Crenshaw, 1989).

Concepto de Trabajo desde feminismo y economía feminista

Desde la economía de género, se ha propuesto repensar y resignificar el concepto de "trabajo" recogiendo no solo el trabajo remunerado sino reconociendo, valorando y visibilizando el trabajo no remunerado, el cual es esencial para la sostenibilidad de la vida. Es decir, se integra el ámbito del trabajo productivo y el del trabajo doméstico y de cuidados como aspectos fundamentales para la reproducción social, se puede establecer que los procesos de reproducción (que habitualmente se reconocen como procesos del ámbito "privado" como las tareas domésticas, de cuidado de personas o cuidados de las comunidades) determinan la forma de integración de las personas participantes y no participantes al mercado laboral (trabajo productivo, remunerado). Al mismo tiempo, el tipo de participación en los procesos de producción incide en el ámbito doméstico y familiar.

Tiempo de trabajo total: Este indicador representa el trabajo total realizado, independientemente de que sea remunerado o no.

Trabajo decente: es el punto de convergencia de sus cuatro objetivos estratégicos: la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo; el empleo; la protección social y el diálogo social (OIT, 1999). El trabajo decente sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para todos, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres. Los términos "empleo" y "trabajo" se usan como sinónimos, sin embargo, son distintos, ya que "trabajo" alude a una categoría de actividad humana más amplia que "empleo".

Empleo asalariado: "Son aquellos empleos en los que los titulares tiene contratos de trabajo implícitos (orales o escritos), por los que reciben una remuneración básica que no depende directamente de los ingresos de la unidad para la que trabajan (esta unidad puede ser una corporación, una institución sin fines de lucro, una unidad gubernamental o un hogar). Algunos o todos los instrumentos, bienes de capital, sistemas de información y/o locales utilizados por los titulares pueden ser la propiedad de terceras personas, y los titulares pueden trabajar bajo la supervisión directa de, o de acuerdo con directrices estrictas establecidas por, el (los) propietario(s) o las personas empleadas por el (los) propietario(s). Las personas con "empleos asalariados" se remuneran típicamente con sueldos y salarios, pero también pueden remunerarse por medio de comisiones de ventas, pagos a destajo, primas o pagos en especie tales como comida, habitación o formación)" (Gálvez, 2001:33).

Tasa de participación de la población activa: "es el número de personas en la población activa como porcentaje de la población en edad de trabajar. La población activa es la suma del número de personas empleadas y del número de personas desempleadas, (...). Por lo tanto, la medición de la tasa de participación de la fuerza de trabajo requiere la medición tanto de ocupación como de desocupación. La ocupación comprende todas las personas en edad de trabajar que, durante un período breve especificado, como una semana o un día, se encontraban en las siguientes categorías: a) ocupación remunerada (ya sea en el trabajo o con un empleo, pero no en el trabajo); o b) autoocupación (ya sea en el trabajo o con una empresa, pero no en el trabajo). Los desempleados comprenden todas las personas en edad de trabajar que: a) no tenían trabajo durante el periodo de referencia, es decir, no estaban en ocupación ni en ocupación remunerado; b) estaban disponibles para trabajar, es decir, estaban disponibles para ocupación ocupación-remunerado durante el periodo de referencia; y c) buscaban trabajo, es decir, habían tomado medidas específicas en un periodo

reciente especificado para buscar ocupación ocupación-remunerado⁴.

Población sin ingresos propios: Porcentaje de hombres y mujeres que no perciben ingresos monetarios ni estudian sobre el total de la población femenina o masculina de 15 años y más que no estudia.

Variables de Empleo (CASEN): Es importante conocer las categorías que se han definido para comprender el mundo del trabajo en términos estadísticos, por lo que se presenta el siguiente cuadro resumen:

Condición De Actividad	1 OCUPADO 2 DESOCUPADO 3 INACTIVO
Oficio	Gran Grupo 1: Miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativo y personal directivo de la administración pública y de empresas Gran Grupo 2: Profesionales científicos e intelectuales Gran Grupo 3: Técnicos y profesionales de nivel medio Gran Grupo 4: Empleados de oficina Gran Grupo 5: Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados Gran Grupo 6: Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios y pesqueros Gran Grupo 7: Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios Gran Grupo 8: Operadores de instalaciones y máquinas y montadores Gran Grupo 9: Trabajadores no calificados Gran Grupo 0: Fuerzas armadas
Rama de Actividad Económica	Gran División 1: Agricultura, caza, silvicultura y pesca Gran División 2: Explotación de minas y canteras Gran División 3: Industrias manufactureras Gran División 4: Electricidad, gas y agua Gran División 5: Construcción Gran División 6: Comercio al por mayor y al por menor y restaurantes y hoteles Gran División 7: Transporte, almacenamiento y comunicaciones Gran División 8: Establecimientos financieros, seguros, bienes inmuebles y servicios prestados a las empresas Gran División 9: Servicios comunales, sociales y personales Gran División 0: Actividades no bien especificadas
Contrato	1 Con contrato 2 Sin contrato 9 Sin dato
Cotiza	1 No, cotiza 2 Si, cotiza 9 Sin dato
Categoría Ocupacional o en el empleo; destaca la relación entre una persona económicamente activa y su empleo, vale decir, indica si el individuo es (o ha sido en el caso del cesante):	<ul style="list-style-type: none"> • Patrón o Empleador • Trabajador por Cuenta Propia • Empleado u Obrero del Sector Público (Gobierno central y municipalidades) • Empleado u Obrero del Sector Público (empresas públicas) • Empleado u obrero del sector privado • Servicio Doméstico Puertas Adentro • Servicio Doméstico Puertas Afuera • Familiar no remunerado • FF.AA. y del Orden

⁴ <https://ostat.ilo.org/es/resources/concepts-and-definitions/description-labour-force-statistics/>

Tamaño De La Empresa	A Una persona B 2 a 5 personas C 6 a 9 personas D 10 a 49 personas E 50 a 199 personas F 200 y más personas X Sin dato
Temporalidad Del Empleo	1 Permanente 2 No permanente 9 Sin dato
Capacitación Labora en el Último Año (15 a 50 años)	1 Sí 2 No 9 Sin dato
Tiempo Buscando Trabajo	1 <= 1 mes 2 + 1 y 2 meses 3 + 2 y 6 meses 4 + 6 y 12 meses 5 + 1 Años

DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN EN EDAD DE TRABAJAR, SEGÚN PRESENCIA O NO EN LA POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA

POBLACIÓN EN EDAD DE TRABAJO (es decir, personas mayores de 15 años)	POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA (EN LA FUERZA DE TRABAJO)	OCUPADAS/OS (Ocupado tradicional; Ocupado no tradicional; Ocupados ausentes)	Empleadoras/es	
			Cuenta Propia	
			Asalariadas/os	
			SS. Doméstico	
			Fliar. No Rem.	
			Cesante	
	INACTIVAS/OS	INACTIVAS/OS HABITUALES (No disponibles para trabajar y no buscaron)	Trabajo doméstico no remunerado	No tiene con quien dejar niños
				No tiene con quien dejar adultos mayores
				No tiene con quien dejar otro familiar
				Quehaceres del hogar
			Estudiante	
			Jubilada/o, pensionada/o o montepía	
		Está enfermo o tiene una discapacidad		
		INACTIVAS/OS POTENCIALES ACTIVAS/OS (inactivos disponibles para trabajar y no buscaron; Inactivos que buscaron pero que no están disponibles para trabajar)	Ofrecen sueldos muy bajos	
			Se cansó de buscar o cree que no hay trabajo disponible	
			Otra fuente ingreso (seguro cesantía, renta, transferencia Estado, etc.)	
			No tiene interés de trabajar	
			Piensa que nadie le dará trabajo (no cuenta con la capacitación requerida, edad, etc.)	
			Las reglas, horarios y distancias de los trabajos no le acomodan	
		INICIADORAS/ES (No buscaron, disponibles o no, iniciarán pronto una actividad)	Consiguió trabajo que empezará pronto o iniciará pronto una actividad por cuenta propia	
Busca cuando lo necesita o tiene trabajo esporádico				
Está esperando resultado de gestiones ya emprendidas				

Fuente: INE. Elaboración propia División Políticas de Igualdad

Desarrollo económico

Proceso por el cual los agentes económicos paralelamente realizan y amplían sus potencialidades económicas, entendidas estas últimas como las capacidades relacionadas a los actos económicos de producción, consumo e intercambio. Dentro de sus dimensiones, considera el proceso de realización y ampliación de las capacidades en cuanto a la producción, lo que se denomina desarrollo productivo. Este último representa el proceso de aprendizaje de un país que permite a los agentes productivos aumentar su contribución absoluta al bienestar de la población (CEPAL, 2022).

Desarrollo Económico Local: proceso reactivador y dinamizador de la economía local, que emplea eficientemente los recursos existentes y permite estimular el crecimiento económico, crear empleo y mejorar la calidad de vida (FO-SIS, 2002).

Fomento productivo sostenible: desde una gestión local/regional, posee como ventajas que permiten transformar los sistemas productivos locales, el crecimiento de la producción, la generación de empleo, y mejorar la calidad de vida de la población. Algunas de las ventajas:

- Estar más cerca de la demanda de las empresas (independiente de su tamaño)
- Puede ser dirigido hacia sistemas locales de empresas
- Permite el estímulo a los procesos de aprendizaje por interacción y propicia, por tanto, la innovación de las actividades económicas (CEPAL, 2005).

Encadenamiento Productivo: Proceso que busca establecer vínculos entre empresas que componen diferentes etapas o eslabones de un determinado proceso productivo, permitiendo incrementar y fortalecer su competitividad en los mercados (Subsecretaría de Relaciones Económicas Internacionales-SubRel)⁵.

Capacitación: Proceso destinado a promover, facilitar, fomentar y desarrollar aptitudes, habilidades o grados de conocimiento de trabajadoras/es, con el fin de permitirles mejores oportunidades y condiciones de vida y de trabajo e incrementar productividad nacional, procurando la necesaria adaptación a los procesos tecnológicos y a las modificaciones estructurales de la economía (SENCE, 2003).

Apresto laboral: conjunto de “acciones de capacitación, habilitación y/o intermediación laboral que tienen como objetivo disminuir las barreras de acceso para que mujeres ingresen o mejoren su participación y ocupación en el mercado laboral, a través de empleo dependiente o independiente y/o por cuenta propia” (DIPRES, 2022).

Intermediación laboral: “Modelo que busca entregar de manera organizada un conjunto de servicios y programas que tienen por finalidad aumentar la empleabilidad de los/las usuarios/as y vincular de manera pertinente las ofertas de trabajo con las personas que buscan un empleo” (SENCE, 2022:2).

V Relación de la Estrategia con otros instrumentos para la igualdad de género

Plan de Igualdad

El Cuarto Plan Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2018-2030 es un instrumento de planificación y gestión que permite velar por el cumplimiento de los compromisos de género suscritos por el Estado y de los marcos jurídicos y legislativos aprobados que garantizan los derechos de las mujeres. La Estrategia de Autonomía Económica se alinea con este Plan al vincularse con sus propósitos, metas, acciones y los enfoques que lo sustentan.

En el proceso de actualización del Plan de Igualdad, se destaca importantes elementos que se vinculan a la Estrategia para el ejercicio de la Autonomía Económica de las mujeres, como el reforzamiento de metas relativas a autonomía económica, la visibilización de colectivos de mujeres, con metas e indicadores específicos: Mujeres Rurales; Mujeres Indígenas; Mujeres Migrantes; Mujeres de la diversidad sexo genérica, Metas relacionadas con el Programa de Gobierno y sus énfasis estratégicos en perspectiva de género (Sistema Nacional de Cuidados, Ley Integral por una vida libre de violencia, entre otros).

Chile para Todas

Es un conjunto de iniciativas creadas o fortalecidas desde el 2022 en adelante y que representan un significativo avance en igualdad y justicia con perspectiva de género. Incluye una serie de iniciativas trabajadas entre distintos ministerios, como: horario de entrada adaptable para personas que tienen bajo su cuidado a niñas/os menores de 12 años, permisos de cuidados para personas que cuidan a niñas y niños menores de 12 años, reducción de jornada laboral para trabajadoras de casa particular y la construcción de 40 Centros de Cuidados para cuidar a quienes nos cuidan.

En este contexto, la Dirección de Presupuestos, creó el Fondo de Transversalización de Género, programa presupuestario de 3.085 millones de pesos destinado a financiar iniciativas de distintas entidades públicas que busquen mejorar concretamente la vida de las mujeres, muchas de ellas enfocándose en la autonomía económica de la diversidad de mujeres.

⁵ <https://www.subrel.gob.cl/ejes-de-trabajo/cadenas-globales-de-valor-cgv/encadenamientos-productivos>

Plan Buen Vivir

El Plan Buen Vivir es una estrategia presidencial integral que busca reorientar la acción y respuesta del Estado hacia un enfoque intercultural en todas sus prácticas y prestaciones, con el objetivo de revertir el rezago que existe en las regiones de Biobío, La Araucanía, Los Ríos y Los Lagos, con especial énfasis en zonas rurales y comunidades mapuche. La Estrategia de AE incorpora un enfoque intercultural que dialoga con este Plan, avanzando en la garantía de condiciones estructurales de autonomía económica para mujeres indígenas, permitiendo su inclusión activa y con pertinencia cultural en las políticas públicas.

VI Implementación

1. Elementos para el análisis sobre las condicionantes y restricciones que enfrentan la diversidad de mujeres

De modo de poder establecer un plazo que permita medir avances concretos a través de un seguimiento de metas y compromisos se han definido criterios a trabajar en el período 2024-2025. Los sectores productivos priorizados fueron: Vivienda; Obras Públicas; Transporte; Agricultura; Minería (Litio, H2V, Cobre, otros); y Servicios.

Junto a lo anterior se priorizó a las mujeres destinatarias de la Estrategia, descritas a continuación⁶:

- trabajadoras rurales-campesinas dependientes de los deciles 1° al 5°
- trabajadoras rurales-campesinas independientes de los deciles 1° al 5°
- trabajadoras rurales-de la pesca independientes de los deciles 1° al 5°
- trabajadoras urbanas dependientes de los deciles 1° al 5°
- trabajadoras urbanas independientes de los deciles 1° al 5°
- mujeres que buscan trabajo por primera vez de los deciles 1° al 5°
- mujeres cesantes de los deciles 1° al 5°

Para organizar el Plan de Acción se requirió información cualitativa y cuantitativa de las condicionantes y restricciones que se han definido en esta Estrategia.

Primero, se recogió y sistematizó información de dos fuentes: los registros administrativos de usuarias de programas de SERNAMEG Y PRODEMU, que permitió desarrollar una caracterización de las condicionantes y restricciones a partir del perfil de necesidades de las participantes de los programas. Complementariamente, se analizaron encuestas oficiales como CASEN, CENSO, y otras.

En la segunda etapa, levantó la oferta programática territorial de los servicios públicos, para identificar con qué recursos y dispositivos se cuenta hasta el momento como posibles respuestas a dichas condicionantes y restricciones, independiente de la efectividad, pertinencia y cobertura de estos.

2. Características del Plan para la puesta en marcha de la estrategia

La concreción de la Estrategia requiere de la elaboración de un Plan que permita la definición de objetivos, acciones, plazos y recursos que establezcan la “hoja de ruta” que oriente y permita evaluar su implementación y ha definido su construcción, desde un enfoque de género interseccional, territorial e intersectorial, esto ya que

“La planificación tradicional asume que () todos los actores sociales involucrados tienen características homogéneas, () los mismos intereses, viven de la misma manera los problemas, por lo que son afectados de igual manera por cualquier acción que se desarrolle. De esta manera, un plan para la población en general es adecuado tanto para hombres como para mujeres. Una planificación que no considera en forma diferenciada los intereses y necesidades estratégicas de hombres y mujeres tiende, en el mejor de los casos, a mantener las brechas de género, pero por lo general, las acentúa” (CIM, 2010:9).

La interseccionalidad como categoría de análisis en el mundo del trabajo, obliga a pensar desde el conjunto de sistemas de dominación y opresión que afectan a las mujeres y que se expresan en un conjunto de desigualdades (Crenshaw, 1989) en ese campo concreto. Es decir, el análisis del mundo del trabajo requiere profundizar la mirada hacia un

⁶ Ver Anexo “Deciles Registro Social de Hogares”.

concepto ampliado de éste, donde no sea lo remunerado lo que lo defina sino cuestiones como el uso del tiempo, el valor que este produce, las mercancías, productos y servicios que genera y la reproducción y producción de la sociedad a la que tributa.

Desde ese lugar, en este documento se entiende que las relaciones de género producen y reproducen un conjunto de condicionantes y restricciones para las mujeres que van limitando el ejercicio de su autonomía económica. Las condicionantes, entendidas como, restricciones contingentes y sistémicas que las mujeres enfrentan, se abordan en 3 aspectos fundamentales: sociodemográficos y de composición del hogar; inserción y calidad laboral (empleo dependiente e independiente); aspectos relativos al acceso y propiedad de activos económicos (SERNAM-Fundación Sol, 2015). Las estructuras de restricciones, como situaciones que operan a lo largo de la vida de mujeres; pueden ser intrínsecas e impuestas. Las primeras refieren a normas, creencias y valores que definen modelos dominantes; las otras, se asocian a los Estados y los mercados (SERNAM-CEM, 2014).

Un enfoque territorial, por su parte, implica entre otras cuestiones: recuperar y revalorizar particularidades, potencialidades e identidades territoriales; que es un instrumento eficaz de gestión de las diferencias entre mujeres y hombres, entre las mismas mujeres, entre los hombres, las comunidades y las identidades; que se caracteriza por la preeminencia de las decisiones de las y los actores locales; “no puede analizarse lo local sin hacer referencia al espacio más abarcador en el cual se inserta (municipio, departamento, provincia, región, nación)” (Di Pietro, 1999:23).

Tiene como parte de su construcción, espacios de participación, que recojan la voz de las mujeres organizadas y diversas. Esto supone que las mujeres sean partícipes, activas e incidentes en las políticas destinadas a contribuir al ejercicio de su autonomía económica. Además, se considera una bajada que reconoce en la articulación público-privada, un espacio posible de desplegar para la sostenibilidad.

3. Estructura organizacional para la puesta en marcha del Plan

La estructura organizacional definida para la implementación de la Estrategia Nacional para la Autonomía Económica de las Mujeres contempla tres estructuras de articulación:

1. Un nivel de altas autoridades, representado por el Comité Interministerial para la Igualdad de Género, que otorga respaldo político e impulsa la coordinación entre ministerios.

Esta es una instancia creada en base a la ley que crea el MMEG y es integrada por los ministerios de Interior y Seguridad Pública; de Defensa Nacional; Hacienda; Secretaría General de la Presidencia; Economía, Fomento y Turismo; Desarrollo Social y Familia; Educación; Justicia; Trabajo y Previsión Social; Salud; Agricultura; Vivienda y Urbanismo; Culturas las Artes y el Patrimonio. Para los fines de esta estrategia el Comité sesionó el primer semestre del 2024 y fueron convocados también las y los ministros de Deporte; Ciencia Tecnología Conocimiento e Innovación; Relaciones Exteriores; Secretaría General de Gobierno; Obras Públicas; Minería; Transporte y Telecomunicaciones; Bienes Nacionales; Energía y Medio Ambiente.

2. Un nivel técnico-político, conformado por tres **Comisiones de Trabajo intersectoriales**, que abordan las principales restricciones y condicionantes a la autonomía económica desde los distintos servicios públicos. Estas junto con monitorear el avance, buscan dar una gobernanza y coordinar las acciones de manera que se pueda observar e implementar el conjunto de acciones de los distintos servicios y realizar recomendaciones para mejores resultados. Durante el mes de julio del 2024 se llevó a cabo la conformación de las 3 Comisiones de Trabajo de la EAE: Trabajo Remunerado Independiente, Trabajo Remunerado Dependiente y Trabajo No Remunerado, reuniéndose de manera periódica durante el año.

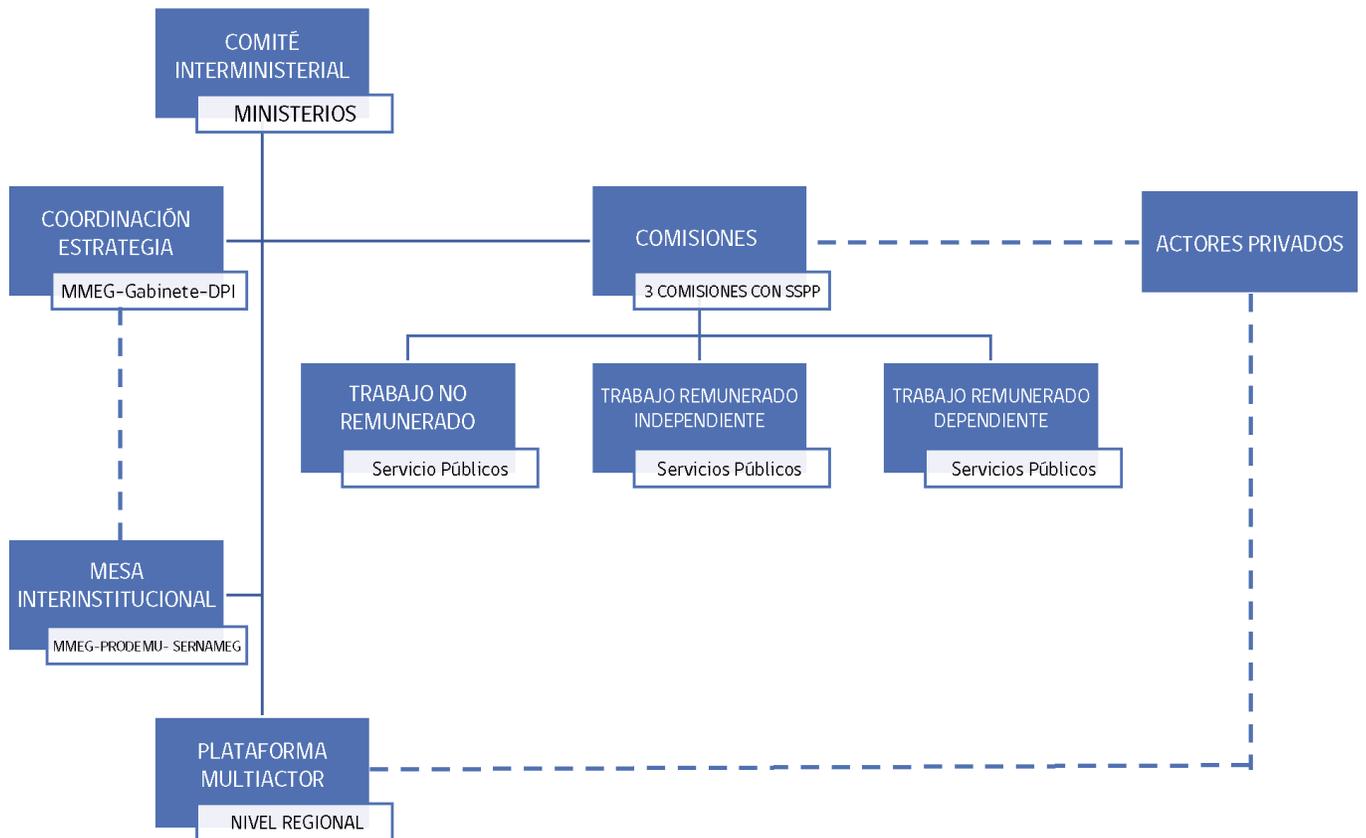
Las comisiones creadas tienen tres focos distintos (1) Comisión de Trabajo Doméstico No Remunerado; (2) Comisión de Trabajo Remunerado Independiente; y (3) Comisión de Trabajo Remunerado Dependiente.

3. Un nivel multiactoral, a través de modelos de participación, que incorpora a organizaciones sociales, actores privados y mujeres de diversos sectores para incidir, a través de mesas de trabajo, conversatorios, encuestas otras metodologías en el diseño y mejora de la oferta programática. Considera pilotos territoriales para articular la oferta público-privada en espacios locales-comunales-regionales.



Reunión Comité Interministerial para la Igualdad de Género, marzo 2024

Estructura de funcionamiento estrategia



Fuente: Elaboración propia División Políticas de Igualdad

VII Plan de Trabajo

1. Antecedentes

El Plan plasma distintas articulaciones intersectoriales y recoge las distintas iniciativas de los Servicios, que tributan a la Estrategia. Se consignaron iniciativas que desarrollan los Servicios; articulaciones entre Servicios, en el marco del trabajo de las Comisiones; compromisos del indicador de Género en el Programa de Mejoramiento de la Gestión, PMG, que tributan al ejercicio de la autonomía económica de las mujeres.

El Plan de Acción contempla un total de 106 iniciativas, de las cuales 60 corresponden a programas en curso desarrollados por distintos servicios y/o a articulaciones interinstitucionales ya existentes. A estas se suman 8 iniciativas del Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG) que fueron incorporadas por los propios servicios, y 38 compromisos del PMG de Género que tributan al ejercicio de la autonomía económica de las mujeres. Las iniciativas están distribuidas en función de las tres dimensiones definidas por la Estrategia: 19 vinculadas al trabajo remunerado independiente, 28 al trabajo remunerado dependiente y 17 al trabajo no remunerado.

En cuanto a su forma de implementación, destacan articulaciones entre servicios y acciones lideradas por instituciones específicas: en el eje de trabajo independiente, se registran 8 articulaciones y 11 iniciativas unisectoriales; en trabajo dependiente, 17 articulaciones y 11 iniciativas unisectoriales; y en trabajo no remunerado, 16 articulaciones y solo 1 iniciativa desarrollada por un único servicio.

La Estrategia cuenta con la participación activa de 43 servicios públicos, los cuales han contribuido a través de sus departamentos, unidades o programas, consolidando una base institucional robusta. Cabe destacar que el Plan ha sido concebido como un instrumento flexible, abierto a incorporar nuevas iniciativas surgidas del trabajo de las comisiones o del vínculo con organizaciones de la sociedad civil y el sector privado.

2. El Plan

COMISIÓN TRABAJO NO REMUNERADO			
DESCRIPCIÓN INICIATIVA	META	PLAZO	SERVICIO INVOLUCRADO
Articulación intersectorial para la implementación del Programa 4 a 7	Escuelas Abiertas en establecimientos priorizados de 4 a 7 para implementar ENE-FEB	2025	SERNAMEG
			JUNAEB
Actualización Convenio de Colaboración JUNJI- SERNAMEG	Actualización Convenio JUNJI-SERNAMEG para integrar en el modelo de Priorización Institucional de JUNJI a hijas e hijos de mujeres que participan del Programa Jefas de Hogar del SERNAMEG y que sean parte del 60% más vulnerable	2025	JUNJI
			SERNAMEG
Estudio sobre temáticas asociadas a las restricciones y condicionantes de las mujeres que desarrollan trabajo doméstico no remunerado	Estudio desarrollado	2025	MINTRAB
			MDSF
			MMEG
			PRODEMU
Ampliar la cobertura y alcance del Registro de Personas Cuidadoras, promoviendo su inscripción voluntaria y facilitando mecanismos de acceso a través de canales digitales	Llegar a 200 mil personas cuidadoras en el RSH.	2025	MDSF

Coordinaciones con el sector privado para generar mejores condiciones para la adquisición de servicios y/o productos fundamentales, para mujeres cuidadoras (abaratando el costo de la vida)	A lo menos 40 servicios o productos a disposición	2026	MDSF
			MMEG
			SERNAMEG
			PRODEMU
			FOSIS
Asesoría al proyecto de Ley sobre Sistema Nacional de Cuidados	Política asesorada	2025	MDSF
			MMEG
Difusión de plataformas estatales, que orienten la ruta para el ejercicio de la autonomía económica de las mujeres (https://www.ventanillaunicasocial.gob.cl/ y https://miportalemprendimiento.gob.cl/)	Sitios difundidos (https://www.ventanillaunicasocial.gob.cl/ y https://miportalemprendimiento.gob.cl/login)	2025 y 2026	MDSF
			MMEG
			FOSIS
			SERNAMEG
			PRODEMU
			MMEG
Sensibilizar sobre la redistribución del trabajo no remunerado al interior de los Servicios Públicos y la sociedad	Diseño y puesta en marcha de campaña comunicacional	2025	MMEG
			SERNAMEG
			PRODEMU
			SECOM
Incorporar el componente de autonomía económica a los tratamientos y terapias de salud mental para mujeres víctimas de violencia de género y sus diagnósticos asociados, mediante la información, derivación, vinculación y acompañamiento de las mujeres que lo requieran a instancias formativas disponibles en el territorio (local y/o intersectorial) con miras al fomento de su autonomía económica	100 % de las mujeres que ingresan a atención de salud mental víctimas de violencia de género reciben información de oferta formativa del intersector. 30% de las mujeres que ingresan a la atención de salud mental en APS, que han sido víctimas de violencia de género y que pertenecen a zonas rurales y semiurbanas, que lo requerirán son vinculadas a alguna institución que pueda otorgarles talleres de microemprendimiento	2026	MINSAL
			MMEG
			MDSF
			OMIL
			FOSIS
			SENCE
			ChileValora
Incorporar componentes de autonomía económica en la formación de Gestoras comunitarias en salud	100% de las nuevas comunas 2025 y 2026 en que se realizan formación incorporan componentes de autonomía económica	2025-2026	MINSAL
			MMEG
			FOSIS
			OMIL
Ampliación del programa de atención domiciliaria a personas con dependencia severa para atender también a las mujeres cuidadoras de estas, en edad productiva	100% de las mujeres cuidadoras entre 18 y 60 años que cuidan de personas con dependencia severa (corroborable, mediante el acceso a base de datos de mujeres que acceden a pago del estipendio según registros MDSF)	2026	MINSAL-APS
			SENADIS
Elaborar y difundir material educativo "Guía de paternidad y corresponsabilidad en la crianza" en el marco del Programa Educativo del Subsistema Chile Crece Contigo, cuya entrega se realiza en controles de salud infantil (0 a 4 años, 11 meses y 29 días)	100% de cuidadoras/es de niñas/os 0 a 4 años, 11 meses y 29 días	2026	MINSAL
			MDSF
			MMEG

Incorporar el componente de autonomía económica en los procesos de intervención de adolescentes y jóvenes mujeres de 16 años en adelante que han sido víctimas de violencia de género y se encuentran vigentes en cuidado alternativo residencial de administración directa del Servicio de Protección, mediante el acceso a oferta de talleres de capacitación en artes y oficios, con miras a la preparación para la vida independiente y el fortalecimiento del proyecto de vida	Implementar piloto en al menos 3 regiones con mayor presencia de adolescentes y jóvenes mujeres	2026	SNPENA
			SENCE
			PRODEMU
			INJUV
Incorporar el componente de autonomía económica en la formación de equipos profesionales y de trato directo de los programas de cuidado alternativo residencial de administración directa del Servicio de Protección que trabajan con adolescentes y jóvenes mujeres, por medio de procesos formativos especializados	Implementar procesos formativos especializados en la temática, a lo menos en 3 regiones donde exista mayor presencia de adolescentes y jóvenes mujeres mayores	2026	SNPENA
			MMEG
			SERNAMEG
Potenciar el enfoque de autonomía económica de adolescentes y jóvenes mujeres que se encuentran en cuidado alternativo residencial, en la implementación de la Estrategia Intersectorial para la Preparación hacia la Vida Independiente del Servicio de Protección	Incorporar el enfoque de género y la autonomía económica en la implementación de una acción asociada a la dimensión de capacitación, empleo e inserción laboral de la Estrategia Intersectorial para la Preparación hacia la Vida Independiente del Servicio de Protección	2025	SNPENA
			MMEG
			INJUV

Acciones informativas para adolescentes sobre sexualidad: Profesionales de espacios amigables realizan Talleres en Prevención de embarazo, con perspectiva de género dirigidos a adolescentes hombres y mujeres; Equipo de espacios amigables realiza consejerías en el área de SSR (se incluyen Consejerías en: SSR, RF y VIH-ITS) a adolescentes de 10 a 19 años hombres y mujeres; Impartir charlas y talleres sobre salud sexual integral en educación; Entrega de anticonceptivos en instituciones de educación superior	100% de realización de talleres en comunas que cuentan con espacios amigables 100% realización de consejerías en comunas que cuentan con espacios amigables	2025-2026	MINSAL
			MINEDUC
Estudio de ausentismo y deserción de mujeres de los talleres implementados por IND, en Deporte y Participación Social, con identificación de nudos críticos y el desarrollo de recomendaciones para disminuir las inequidades, brechas y barreras de acceso y permanencia de las mujeres, disidencias y diversidades sexuales, en el diseño de los talleres de 2026.	Estudio desarrollado	2025	IND

COMISIÓN TRABAJO REMUNERADO INDEPENDIENTE

DESCRIPCIÓN INICIATIVA	META	PLAZO	SERVICIO INVOLUCRADO
Articulación para el Programa: Ley de fomento a la inversión privada en riego y drenaje 18.450. Calendario de concursos	25% de proyectos de mujeres individuales bonificados en los concursos de la Ley 18.450	2025	CNR
Articulación para el Programa: Ley de fomento a la inversión privada en riego y drenaje 18.450. Calendario de concursos	20% del monto bonificado a proyectos de mujeres individuales en los concursos de la ley 18.450	2025	CNR
Cursos de riego a distancia para agricultoras en labores de mantención y operación de sistemas de riego fotovoltaicos	2 cursos al año	2025	CNR
Cursos a distancia de mantención y operación de sistemas de riego con generación fotovoltaica, para profesionales de extensión y asesores técnicos	1 curso al año	2025	CNR

Desarrollo e implementación de un Portal de Emprendimiento que permita el acceso a la oferta estatal y eliminar los obstáculos que enfrentan las emprendedoras para postular a apoyos, fondos, créditos y apoyo para impulsar una idea de negocio o consolidarla: Portal de Emprendimiento https://miportalemprendimiento.gob.cl/login	Plataforma funcionando en régimen, con a lo menos cinco Servicios pertinentes	2025	FOSIS
			MDSF
			SERNAMEG
			PRODEMU
			MMEG
			ChileAtiende
Articulación intersectorial para el apoyo al crecimiento de iniciativas de trabajo por cuenta propia con escaso desarrollo: Emprendamos Semilla (FOSIS), Capital Semilla Emprende (SERCOTEC), Centros de Negocios (SERCOTEC), Mujer Emprende (SERNAMEG), PMJH (SERNAMEG) - (capacitación en asociatividad) ver posibilidad de vincular a mujeres que egresan del FOSIS y que pueden tener perfil SERCOTEC	Piloto en 3 Regiones	2025	FOSIS
			CONAF
			SERNAMEG
			SERCOTEC
Articulación intersectorial para el levantamiento de perfiles y certificaciones de mujeres, principalmente en sectores masculinizados, en línea independiente	Piloto en 3 Regiones	2025	ChileValora
			MMEG
			SERCOTEC
			PRODEMU
Taller sobre asociatividad y cooperativas a mujeres pertenecientes a programas PRODEMU/SERNAMEG	A lo menos 30% de las mujeres de los Programas de PRODEMU y SERNAMEG que trabajan línea independiente	2025	DAES
			PRODEMU
			FOSIS
			SERNAMEG
Promover la participación de mujeres en Ruedas de Negocios que se efectúan en las ferias y/o eventos a través de la realización de un taller de formación anual convocando a las usuarias que se encuentren en el Registro de Prestadores de Servicios Turísticos	Realización de un taller	2025	SERNATUR
Realización del curso "Igualdad de género en turismo" en plataforma Aprende Turismo, con foco en trabajo independiente	Realizar 2 cursos	2025	SERNATUR
Visibilizar la exposición del trabajo realizado por mujeres artesanas en Ferias Internacionales en Mercados Prioritarios	Se realizará difusión a través de redes sociales del trabajo realizado por mujeres artesanas en al menos una Feria Internacional en Mercados Prioritarios	2025	SERNATUR

Fortalecimiento Programa Mujeres Rurales (INDAP-PRODEMU)	Articulación con otros Servicios que no son parte del Programa, para fortalecer la oferta	2025	INDAP
			PRODEMU
			FOSIS
			CNR
			CONAF
			SERNAMEG
Incorporación de cuotas de género en programa PAMMA de fomento a la pequeña minería	Aumentar beneficiarias de la pequeña minería	2025 y más	MIN MINERÍA
Fortalecimiento del patrimonio alimentario de los pueblos indígenas, para la construcción de sistemas alimentarios sostenibles, liderados principalmente por mujeres indígenas. La iniciativa pretende visibilizar el valor nutricional de los alimentos propios de los pueblos indígenas (quinoa, cochoyuyo, maqui, yuyo, piñones, locro, tikin, chuño, calafate, entre otros) para fomentar su comercialización y consumo, así como destacar a mujeres que resguardan el patrimonio alimentario de sus territorios.	1 iniciativa que fortalezca el patrimonio alimentario de al menos 2 de los 11 pueblos indígenas reconocidos en la Ley 19,253. relevando las diferencias territoriales (zona costera, altiplano, valle) e iniciativas para su resguardo liderados principalmente por mujeres indígenas.	2026	CONADI
Ejecución del Programa Küme Mogen pu Zomo, dirigido para el fortalecimiento de la autonomía económica de las mujeres mapuche de la Región de La Araucanía, que consta de financiamiento de proyectos, capacitaciones con pertinencia cultural para el desarrollo de un modelo de negocios mapuche y asistencia técnica especializada	55 mujeres mapuche de la región de la Araucanía concretan sus proyectos de inversión, reciben capacitación en sus oficios con pertinencia cultural y acompañamiento técnico para la concreción de su proyecto	2025	CONADI
Convenio FOSIS-INDESPA para desarrollar el Capital Semilla en Chiloé	100 mujeres de la Provincia de Chiloé con un monto individual de \$1.500.000 en inversión directa (Presupuesto total \$300.000.000)	2025	FOSIS
			INDESPA
Caleta Operación: Inversión para Recolectoras de Orilla	330 mujeres de las comunas de Hualaihue, Chaitén y Cochamó con un monto individual de \$300.000 en inversión directa (Presupuesto total \$150.000.000)	2025	INDESPA
Sistematización del piloto del 2024 en Coquimbo en torno a articulación público-privada para el ejercicio de la autonomía económica de las mujeres	Piloto sistematizado	2025	FOSIS

Análisis del proyecto FOSIS-INDESPA, en torno a cómo éste contribuye al ejercicio de la autonomía económica de las mujeres, a partir de las propias usuarias.	Proyecto FOSIS-INDESPA analizado, en torno a las restricciones y condicionantes para el ejercicio en la autonomía económica de las mujeres.	2025	FOSIS
			INDESPA
Implementación del “Protocolo de Acción ante sospecha de violencia contra las mujeres” que utilicen los ejecutores y apoyos familiares durante los procesos de intervención. Lo anterior, para la prevención, detección y derivación de situaciones de violencia de género contra las mujeres usuarias de los programas FOSIS.	Protocolo en implementación	2025	FOSIS
			SERNAMEG
Desarrollo de taller de género dirigida a usuarias de programa “Emprendamos Básico” Temuco.	Taller desarrollado	2025	FOSIS

COMISIÓN TRABAJO REMUNERADO DEPENDIENTE			
DESCRIPCIÓN INICIATIVA	META	PLAZO	SERVICIO INVOLUCRADO
Coordinar implementación regional de SERNAMEG y CONAF para acciones del Programa BPL	Implementación en al menos 3 regiones	2025 y más	SERNAMEG
			CONAF
Alfabetización digital de mujeres (a nivel Nacional)	Mujeres que concluyen cursos de alfabetización digital en relación con el total de mujeres beneficiadas de los proyectos.	2025	MTT-Sub Telecomunicaciones
			SERNAMEG
			SNPENA
			PRODEMU
Ruta para combinar la certificación y capacitación en materia de cuidados. Implementar una ruta de habilitación laboral gratuita para certificación en trabajos vinculados al Sistema Nacional de Apoyos y Cuidados	Piloto a lo menos en 3 regiones	2025	ChileValora
			MDSF
			MINTRAB
			PRODEMU
Levantamiento de perfiles y certificaciones de mujeres, principalmente fomentando la misma en sectores masculinizados históricamente	Perfiles levantados	2025	ChileValora
			MTT-Sub Telecomunicaciones
Diseñar iniciativas con SENCE para la inserción laboral femenina en el mercado de las telecomunicaciones (a nivel nacional). Clúster	Levantar el proyecto (gestionar e implementar)	2025	SENCE
			MTT-Sub Telecomunicaciones
Posicionar la formación y capacitación de mujeres en la conducción (Ley Subsidio) para la mejora del STP en regiones	Creación e implementación de piloto del Programa Mujeres Conductoras en Regiones	2025	MTT-Sub Transporte

Integración de cuotas de género en las bases de licitación para nuevo sistema público urbano en regiones	Aumentar el % de mujeres conductoras en regiones	2025 y más	MTT-Sub Transporte
Implementar un Programa de Mujeres Electromecánicas	Levantamiento de Programa Mujeres Electromecánicas	2025 y más	MTT-Sub Transporte
Integración de mujeres conductoras a las empresas operadoras del sistema de transporte público RED Movilidad	Aumentar el % de mujeres conductoras en la Región Metropolitana	2025 y más	MTT-Sub Transporte
Acceso preferente de mujeres, que han pasado por procesos de apresto laboral, a cursos SENCE para que cuenten con capacitación que facilite una pronta inserción laboral	Piloto en al menos 3 Regiones	2025	MMEG
			SERNAMEG
			PRODEMU
			MDSF
			OMIL
SENCE			
Promover el programa de nivelación de estudios con foco en mujeres	Aumento de mujeres que desarrollan la nivelación de estudios	2025	SENCE
Proyecto de Pesca Artesanal – Actividades Conexas: con el objetivo de certificar en 7 actividades conexas en el marco de la Ley N° 21.370 que tiene por finalidad promover la equidad de género en el sector pesquero y acuícola, promoviendo la participación de mujeres en espacios de gobernanza, reconociendo 7 actividades conexas definiéndolas como indispensables para las faenas de la pesca artesanal	Levantamiento y certificación de 7 perfiles nuevos: (1) Encarnadoras (es) (2) Charqueadoras (es) (3) Ahumadoras (es) (4) Tejedoras (es) (5) Fileteadoras (es) (6) Carapacheras (es) (7) Desconchadoras (es)	2025	SUBPESCA
			ChileValora
Proyecto Cuidados: Actualización de 2 perfiles y levantamiento de otros 3 en el sector de Asistencia Social. Con el objetivo de aportar en la oferta pública orientada al Plan Nacional de Cuidados, puesto que existen diversos programas de cuidados, sin embargo, estos cuentan con relevantes brechas en cobertura v/s el alto costo que existe en los servicios privados en este tema	El 2024 se realizó la actualización y levantamiento de perfiles y se espera alcanzar 1500 personas certificadas para el año 2025	2025	MDSF
			ChileValora
			MINTRAB

Levantamiento Perfil Gestor/a de Igualdad Laboral: El objetivo es garantizar el cumplimiento al derecho a la igualdad laboral, a través de la normativa dispuesta en leyes promulgadas en materia de género cuyo fin es asegurar el acceso a las mismas oportunidades, trato y responsabilidades, eliminando la discriminación fundada en razones de género en el ámbito laboral.	Perfil levantado	2025	Subsecretaría del Trabajo
			ChileValora
Entrega de herramientas a las OMIL de modo de mejorar la articulación del trabajo territorial con enfoque de género	Realizar pilotos en 3 Regiones	2025	SENCE
			MMEG
			SERNAMEG
			PRODEMU
MUNICIPIOS			
Impartir el curso "Igualdad de género en turismo" en plataforma Aprende Turismo, con foco en trabajo dependiente a 2 grupos	Curso realizado a 2 grupos	2025	SERNATUR
Campaña de sensibilización e información sobre derechos y normativa laboral sin discriminación de género en el fútbol profesional de Chile mediante. Además de la implementación de los Programas de Fiscalización DT a los clubes deportivos con ligas femeninas	Diseño e implementación de campaña comunicacional con apoyo de material informativo educativo sobre derechos laborales y normativa laboral dirigido a las futbolistas profesionales y en formación, así como a los clubes deportivos de Chile (Directorio ANFP, Directores/as Técnicos/as, Representantes, otros)	2025	DT
			SUSESO
			MMEG
IND			
Certificación de competencias de trabajadoras/es de casa particular permanente (temporalidad sujeta a conversación con SENCE a partir del perfil laboral de ChileValora)	Implementar cursos de certificación para trabajadoras/es de casa particular para mejorar la empleabilidad	2025 y más	DT
			SENCE
			ChileValora
Difusión de derechos y normativa de laboral mediante folletería para trabajadoras/es y empleadores/as de casa particular en las IPT y oficinas de SENCE y ChileValora a lo largo del país	A lo menos en 3 regiones	2025	DT
			SENCE
			ChileValora
Levantamiento de perfiles requeridos para la minería y respectivas brechas de género	Levantamiento de perfiles	2025 y más	MIN MINERÍA
Diseñar iniciativas con SENCE para la inserción laboral femenina en el sector minero	Diseño de proyecto piloto	2025 y más	MIN MINERÍA
			SENCE

Integración de mujeres a empleos del área de la construcción para proyectos MOP a través de empresas contratistas. Esto, a través de: Acciones de difusión con las empresas contratistas del MOP; Elaboración de especificaciones técnicas para cumplimiento y seguimiento de la participación femenina en los contratos de obra pública	Participación femenina de un porcentaje no inferior al 10% compuesto por mujeres profesionales, técnicas o trabajadoras con o sin calificación	2025	MOP-DGOP
Difusión de oferta de empleos disponibles con foco en empleos para mujeres: empleos públicos y privados disponibles. (Coche, Empleos públicos, bolsa nacional de empleos) https://www.bne.cl/mujeresenobra	Difusión de oferta de empleos disponibles con foco a empleos para mujeres (página web MOP y otros medios digitales)	2025	MOP-Sub OP Bolsa Nacional de Empleo
Programa piloto de vinculación para intermediación laboral de mujeres capacitadas en oficios masculinizados y oferta laboral de MOP: Trabajo entre SENCE y Dirección de Vialidad, para otorgar que mujeres calificadas pueden postular a empleos en áreas de la construcción y contar por primera a vez a un empleo o aumentar su experiencia laboral	Programa piloto en al menos 2 regiones	2025	MOP-DVia SENCE
Se realizará actualización de la oferta de Programas Educativos de JUNJI, atendiendo a definiciones para el nivel educativo de la Subsecretaría de Educación Parvularia e incorporando una estrategia de articulación y complementariedad asociada a fortalecer las políticas del MMEG	Actualización de Programas Educativos de JUNJI incorporando estrategia de articulación y complementariedad asociada a las políticas del MMEG	2025	JUNJI MMEG
Generar estadística que permita observar el impacto de la gestión del Servicio en la promoción de la autonomía económica de mujeres que aún no han podido ingresar al mundo laboral	Incorporar una encuesta a personas responsables de párvulos matriculados para medir impacto en la promoción de la autonomía económica de mujeres	2025	JUNJI
Modernizar y optimizar el proceso de postulación y matrícula en la red de jardines infantiles y salas cuna del país, ampliando el acceso informado al Servicio y a la red de cuidados, entregando un apoyo indispensable para el logro de la autonomía económica de las mujeres en toda su diversidad	Implementación - Primera Etapa- Plataforma de Postulación y Matrícula: SIM- MULTIPOSTULADOR	2025	JUNJI

Programa de Educación Previsional para "Trabajadoras de Casa Particular" cuyo objetivo es realizar charlas de educación previsional con enfoque de género, abordando temáticas relevantes para las mujeres trabajadoras de casa particular.	100% de las charlas realizadas (2 charlas con participación de a lo menos 15 personas cada una)	2025	SUPEN
Agenda Inclusión Laboral Lugar de Respeto: Piloto de prácticas laborales en el Estado con enfoque de selección preferente	a lo menos 10 servicios públicos participan del piloto que contempla la inclusión preferente de personas trans y no binarias en procesos de práctica profesional o técnica en el Estado	2025	MMEG
Agenda Inclusión Laboral Lugar de Respeto: Guía de Buen Trato para el respeto a la identidad y expresión de género en la atención de servicios públicos	Guía elaborada y enviada a servicios	2025	MINSEGEGOB
			MMEG
Agenda Inclusión Laboral Lugar de Respeto: Piloto de capacitación y colocación laboral para personas trans y no binarias en programas de cuidado. Incluye Capacitación en cuidados; Certificación de competencias; Formación en derechos sociales; Capacitación en enfoque de diversidad sexual y de género; Inserción laboral en programas públicos de cuidados; cupos laborales en SENAMA y en el Programa Red Local de Apoyos y Cuidados; Apoyo de ejecución por parte de la Red de Municipios Diversos	Piloto implementado en comunas de dos regiones del país	2025	MINTRAB
			SENCE
			ChileValora
			Sub Previsión Social
			MINSEGEGOB- Observatorio de Participación Ciudadana y No Discriminación
			SENAMA
			MDSF-Programa Red Local de Apoyos y Cuidados
Red de Municipios Diversos			
Circular de la Super Intendencia de Seguridad Social para la prevención de la violencia de género laboral hacia la comunidad LGBTIQ+	Circular elaborada y enviada a los organismos administradores del seguro de la Ley 16.744	2025	SUSESO

COMPROMISOS DEL PMG DE GÉNERO QUE TRIBUTAN AL EJERCICIO DE LA AUTONOMÍA ECONÓMICA DE LAS MUJERES

SERVICIOS	MEDIDA		DESCRIPCIÓN INICIATIVA
CORPORACION NACIONAL FORESTAL	4	Acciones de Comunicaciones y difusión interna y externa con perspectiva de género.	6 Acciones de difusión, Que considere quehacer del Servicio con perspectiva de género a través de hitos, redes sociales y mediante boletines de CONAF informa, entre otras. E información relacionados con la temática de género que permita fomentar la prevención de la violencia, corresponsabilidad, entre otras.

INSTITUTO DE DESARROLLO AGROPECUARIO	5	Procesos de Provisión de bienes o servicios con perspectiva de género.	Realizar al menos 1 instancia de comercialización y al menos 1 instancia de empoderamiento y/o liderazgo exclusivas para mujeres rurales.
OFICINA DE ESTUDIOS Y POLITICAS AGRARIAS	5	Procesos de Provisión de bienes o servicios con perspectiva de género.	Difusión de los productos de la caja de herramientas para la protección de las semillas tradicionales dirigido a mujeres de la Red SIPANM: de las mesas de la mujer rural e indígenas regionales; mesa nacional de las mujeres rurales. La difusión considera medios virtuales y/o físicos, a través de medios electrónicos de las guías técnicas y material de difusión en general.
SERVICIO AGRICOLA Y GANADERO	5	Procesos de Provisión de bienes o servicios con perspectiva de género.	Realizar 100 charlas y/o talleres a nivel nacional, de temas del ámbito de acción del SAG (Agrícola, forestal, semillas, pecuario, recursos naturales renovables, control de frontera, etc.) a usuarias y usuarios externos, considerando las características específicas de cada grupo, en cuanto a: características territoriales, pertenencia a pueblos originarios, sexo, actividad productiva, necesidades de horario, requerimientos para simplificar el lenguaje técnico. Estas actividades se realizarán con perspectiva de género y lenguaje inclusivo, estarán dirigidas principalmente a la pequeña agricultura mejorando así el acceso de la mujer a la información, ya que es en este segmento de productores y productoras donde la mujer tiene una mayor participación.
SUBSECRETARIA DE BIENES NACIONALES	5	Procesos de Provisión de bienes o servicios con perspectiva de género.	Realizar acciones de información con focalización en mujeres jefas de hogar y de sectores rurales, sobre la regularización de la pequeña propiedad raíz, incorporando enfoque de género.
AGENCIA DE PROMOCIÓN DE LA INVERSIÓN EXTRANJERA	5	Procesos de Provisión de bienes o servicios con perspectiva de género.	Levantamiento y difusión de buenas prácticas en igualdad de género en empresas extranjeras que inviertan en Chile a través de un encuentro virtual o presencial que convoque a líderes mujeres enfocado en uno o más de los focos estratégicos de la agencia.
CORPORACION DE FOMENTO DE LA PRODUCCION	6	Políticas y/o Programas públicos elaborados por el Servicio con perspectiva de género.	Realizar dos convocatorias para líneas de financiamiento para mujeres y/o empresas lideradas por mujeres.
INSTITUTO NACIONAL DE DESARROLLO SUSTENTABLE DE LA PESCA ARTESANAL Y DE LA ACUICULTURA DE PEQUEÑA ESCALA	5	Procesos de Provisión de bienes o servicios con perspectiva de género.	Realización de 3 Talleres Informativos de Fondos Concursables de INDESPA, dirigidos a mujeres de la pesca artesanal con enfoque de género, interseccional y territorial, en Región de Aysén y Región de Magallanes.

INSTITUTO NACIONAL DE PROPIEDAD INDUSTRIAL	5	Procesos de Provisión de bienes o servicios con perspectiva de género.	Ejecución de un ciclo de cuatro (4) Talleres prácticos sobre tramitación de registro de marcas comerciales dirigidos a mujeres y un (1) taller práctico sobre el registro de Dibujos y Diseño Industrial dirigido a mujeres.
INSTITUTO NACIONAL DE PROPIEDAD INDUSTRIAL	6	Políticas y/o Programas públicos elaborados por el Servicio con perspectiva de género.	Diseño del Programa Innovativo "MARCA MUJER" destinado a mujeres solicitantes de marca comercial.
SERVICIO DE COOPERACION TECNICA	4	Acciones de Comunicaciones y difusión interna y externa con perspectiva de género.	Realizar 4 acciones de comunicación y/o difusión, con perspectiva de género, a mujeres beneficiarias PRODEMU y/o SERNAMEG, en materia de Gremios y Cooperativas.
SERVICIO DE COOPERACION TECNICA	5	Procesos de Provisión de bienes o servicios con perspectiva de género.	Realizar diseño y firma del convenio de transferencia de recursos de SERNAMEG a Sercotec para realizar al menos 1 convocatoria Capital Abeja Emprende en el año t en 16 DDDR.
SERVICIO NACIONAL DE PESCA Y ACUICULTURA	5	Procesos de Provisión de bienes o servicios con perspectiva de género.	Capacitar a las mujeres que trabajan en el sector pesquero artesanal (actividades conexas), a través de 4 acciones de capacitación en regiones, en materias como Registro de Actividades Conexas, caducidades, RPA y sustentabilidad de los recursos pesqueros, en el marco del programa de capacitación Mujeres de Mar, con un enfoque interseccional, territorial e intercultural.
SERVICIO NACIONAL DE PESCA Y ACUICULTURA	6	Políticas y/o Programas públicos elaborados por el Servicio con perspectiva de género.	Diseño del Plan de igualdad y no discriminación en el marco de la Ley N°21.698 conocida como Ley de Caletas.
SERVICIO NACIONAL DE TURISMO	6	Políticas y/o Programas públicos elaborados por el Servicio con perspectiva de género.	Realizar 3 eventos de vinculación para promover la creación de redes de trabajo colaborativo entre emprendedoras turísticas de las comunas que cuentan con Municipios con distinción turística de SERNATUR.
SERVICIO NACIONAL DEL CONSUMIDOR	5	Procesos de Provisión de bienes o servicios con perspectiva de género.	Ejecución de 16 talleres con contenidos de educación financiera con enfoque de género. Del total de 16 talleres, al menos 5 de ellos serán dirigidos a mujeres indígenas y/o mujeres rurales.

SUBSECRETARIA DE ECONOMIA Y EMPRESAS DE MENOR TAMAÑO	5	Procesos de Provisión de bienes o servicios con perspectiva de género.	<p>Realizar al menos 6 talleres participativos sobre asociatividad económica y herramientas para la igualdad de género a socios y socias de cooperativas y/o grupos pre-asociativos con un enfoque interseccional, territorial e intercultural.</p> <p>Realizar el menos 4 talleres sobre asociatividad económica, cooperativismo y sus herramientas a personas cuidadoras con un enfoque interseccional, territorial e intercultural.</p> <p>Realizar una o más actividades formativas y/o para fortalecimiento de redes durante el 2025, en temáticas de emprendimiento, financiamiento y/o gestión de negocios dirigida/s a emprendedoras relacionadas al comercio al por menor.</p> <p>Realizar una actividad en materia de género como parte de las actividades de la Semana de las MiPymes y Cooperativas.</p>
SUBSECRETARIA DE PESCA Y ACUICULTURA	5	Procesos de Provisión de bienes o servicios con perspectiva de género.	Realizar 4 capacitaciones para mujeres de las actividades conexas, pescadoras artesanales y de acuicultoras de pequeña escala sobre el proceso de certificación de las actividades conexas con enfoque interseccional, territorial e intercultural.
SUPERINTENDENCIA DE INSOLVENCIA Y REEMPRENDIMIENTO	5	Procesos de Provisión de bienes o servicios con perspectiva de género.	Realizar 10 charlas de difusión de la Ley de Insolvencia y su respectiva reforma legal, a mujeres, mujeres rurales, mujeres indígenas y/o disidencias sexo genéricas. Realizar dos ferias de emprendedoras en las dependencias del Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento.
SUPERINTENDENCIA DE ELECTRICIDAD Y COMBUSTIBLES	5	Procesos de Provisión de bienes o servicios con perspectiva de género.	Realizar 3 talleres dirigidos a mujeres jefas de hogar de sectores rurales que apunten al desarrollo de acciones de eficiencia energética en el hogar, fomentando la adopción de prácticas sostenibles en su vida cotidiana.
SUPERINTENDENCIA DE ELECTRICIDAD Y COMBUSTIBLES	6	Políticas y/o Programas públicos elaborados por el Servicio con perspectiva de género.	Realizar 6 charlas (RM y Regiones) motivacionales a grupo de estudiantes mujeres de escuelas o colegios, para promover un mayor conocimiento del sector y la posibilidad de seguir ligadas a este. Lo anterior permite a mediano y largo plazo aportar, desde nuestro ámbito de acción, a minimizar las brechas de participación en un área tan masculinizada, como es el de Energía.
DEFENSORÍA DEL CONTRIBUYENTE	5	Procesos de Provisión de bienes o servicios con perspectiva de género.	Implementar 10 charlas del "Programa de Educación Tributaria para Todas", dirigido principalmente a mujeres emprendedoras.

SERVICIO DE TESORERIAS	5	Procesos de Provisión de bienes o servicios con perspectiva de género.	Diseñar e implementar 4 talleres sobre educación tributaria, para organizaciones de mujeres y/o organizaciones de la sociedad civil que se vinculan con TGR.
SERVICIO NACIONAL DE ADUANAS	6	Políticas y/o Programas públicos elaborados por el Servicio con perspectiva de género.	Ejecución del Programa Aduana Conecta, para mujeres emprendedoras y de pueblos originarios
GENDARMERIA DE CHILE	6	Políticas y/o Programas públicos elaborados por el Servicio con perspectiva de género.	Colocación laboral de mujeres, procurando fortalecer la autonomía económica de las mujeres que han sido sancionadas penalmente, mediante el seguimiento de la colocación en un puesto de trabajo dependiente o independiente de mujeres usuarias de los programas de reinserción laboral, respecto de las aquellas que reciben intervención laboral.
SERVICIO DE REGISTRO CIVIL E IDENTIFICACION	4	Acciones de Comunicaciones y difusión interna y externa con perspectiva de género.	Se publicarán 3 videos con contenidos del Programa Registro Civil te Cuida, relevando los testimonios de personas cuidadoras que han accedido a estas prestaciones en las distintas oficinas del país. Los videos se publicarán en la página web del Servicio.
DIRECCION DE OBRAS HIDRAULICAS	5	Procesos de Provisión de bienes o servicios con perspectiva de género.	Aplicación de Plan de Acción originado de Encuesta 2024 sobre participación y liderazgo de las mujeres en los Comités y Cooperativas de los Sistemas Agua Potable Rural. - Dos talleres de liderazgo femenino, realizados en dos regiones diferentes, con foco en "Tipos de Liderazgo y Resolución de Conflictos." - Capacitar en la operación básica a mujeres pertenecientes a comité de APR -dirigentes o parte de la comunidad.
DIRECCION GENERAL DE AGUAS	5	Procesos de Provisión de bienes o servicios con perspectiva de género.	Entre las actividades del Plan de Acción elaborado en 2024 se encuentra el fortalecimiento de la participación de mujeres en las Organizaciones de Usuarios/as de Aguas. En este sentido, en base al diagnóstico realizado, se diseñarán y desarrollarán 2 (dos) talleres de fortalecimiento de competencias técnicas y de liderazgo para al menos 20 mujeres de las Organizaciones de Usuarios/as de Aguas que fueron consideradas dentro del diagnóstico. Una vez finalizados los talleres se diseñará un Programa de Acompañamiento para el año 2026, dirigido a mujeres que se hayan destacado en los talleres realizados durante el 2025.

DIRECCIÓN GENERAL DE PROMOCIÓN DE EXPORTACIONES	4	Acciones de Comunicaciones y difusión interna y externa con perspectiva de género.	Diseñar e implementar plan anual de comunicaciones externas e internas 2025 con perspectiva de género. Comunicaciones externas: difundir y visibilizar las acciones de promoción de exportaciones de empresas lideradas por mujeres con perspectiva de género, a través de hitos en: medios de comunicación, redes sociales, entre otras.
DIRECCIÓN GENERAL DE PROMOCIÓN DE EXPORTACIONES	5	Procesos de Provisión de bienes o servicios con perspectiva de género.	Realizar 3 acciones de promoción comercial (misiones comerciales, ferias internacionales, etc.) que incorporen a empresas lideradas por mujeres.
DIRECCIÓN GENERAL DE PROMOCIÓN DE EXPORTACIONES	6	Políticas y/o Programas públicos elaborados por el Servicio con perspectiva de género.	Diseñar e implementar un programa de formación exportadora para mujeres indígenas donde se aborden brechas del proceso exportador.
SUBSECRETARIA DE RELACIONES ECONOMICAS INTERNACIONALES	5	Procesos de Provisión de bienes o servicios con perspectiva de género.	Realizar tres actividades de difusión sobre la política comercial de Chile y las oportunidades que reporta a la ciudadanía la red de acuerdos económico-comerciales suscritos por Chile, dirigida a microempresarias y/o emprendedoras y/o ciudadanas.
SUBSECRETARIA DE RELACIONES ECONOMICAS INTERNACIONALES	6	Políticas y/o Programas públicos elaborados por el Servicio con perspectiva de género.	Implementar dos actividades de cooperación establecidas en los planes de trabajo de los capítulos de Género y Comercio de los Acuerdos Comerciales que los contienen.
SERVIU REGIÓN DE LOS LAGOS	5	Procesos de Provisión de bienes o servicios con perspectiva de género.	Capacitar a comités de vivienda en torno a los derechos que tiene la mujer casada bajo régimen de sociedad conyugal (artículo 150 Código Civil) y el derecho a demandar de alimentos hasta el pago efectivo de los mismos (Ley de Deudores de Pensión de Alimentos.)
SERVIU REGIÓN DE MAGALLANES Y DE LA ANTÁRTICA CHILENA	6	Políticas y/o Programas públicos elaborados por el Servicio con perspectiva de género.	Dar continuidad a programa formativo, avanzando de una acción piloto a una implementación regular. Con la aplicación de 4 talleres formativos, sobre el desarrollo de las autonomías, para mujeres de agrupaciones de vivienda, en, al menos, 2 proyectos del programa DS 49 que se encuentren en estado de ejecución del plan de acompañamiento social durante 2025, con una EP, y que tengan menos del 50% de avance.
DIRECCION DEL TRABAJO	7	Legislación, normativas, fiscalización, reglamentación y/o regulación, con perspectiva de género.	Instructivo de regulación de derechos y normativa en el fútbol femenino y su difusión.
DIRECCION GENERAL DE CREDITO PRENDARIO	5	Procesos de Provisión de bienes o servicios con perspectiva de género.	Disponer con espacios de apoyo para personas usuarias cuidadoras, otorgándoles atención preferente y espacios de espera infantil, en el 50% de nuestras dependencias, contribuyendo a la incorporación de espacios sensibles al género desde la atención a fin de mejorar la experiencia usuaria.

SUBSECRETARIA DE PREVISION SOCIAL	5	Procesos de Provisión de bienes o servicios con perspectiva de género.	Se realizarán al menos 13 actividades de educación previsional, dirigidas a mujeres o a grupos u organizaciones de mujeres. Estas actividades podrán ser realizadas de forma presencial, a distancia o de forma híbrida.
-----------------------------------	---	--	--

3. Seguimiento del Plan

Existen tres mecanismos de seguimiento del plan. Primero, la ficha de seguimiento que cada servicio debe utilizar para reportar los avances en su sector, información que es sistematizada por el equipo coordinador de la Estrategia para revisión y difusión en el marco del trabajo de las Comisiones. Segundo, las reuniones permanentes de las Comisiones, así como reuniones bilaterales para orientar y concordar acciones específicas. En este ítem se incluye además la elaboración de material para fortalecer la inclusión del marco conceptual que sustenta la Estrategia en las iniciativas de los servicios. Finalmente, el tercer elemento es la difusión permanente de la Estrategia a diversos actores públicos y privados.

4. Piloto de articulación de plataforma multiactor y participación organizada de mujeres y sus organizaciones.

Como parte de la Estrategia, se implementará un piloto de plataforma multiactor territorial, orientado a articular esfuerzos públicos y privados junto a organizaciones de mujeres y de la sociedad civil, con el objetivo de incidir en la disminución de las restricciones que afectan el ejercicio de la autonomía económica de las mujeres. Esta instancia tendrá expresión intercomunal con alcance regional, y su diseño será sensible a la realidad y vocación productiva del territorio, así como a la presencia de organizaciones locales. El piloto busca fomentar la convergencia de programas e iniciativas ya existentes desde distintos Servicios Públicos, además de generar espacios de participación incidente para las mujeres, fortaleciendo la pertinencia, sostenibilidad e impacto de las políticas. Para su desarrollo, profesionales de SERNAMEG y PRODEMU recibirán orientaciones y capacitación por parte de la División de Políticas de Igualdad, promoviendo un acompañamiento técnico-político bajo principios de educación popular.

La conformación de cada plataforma se desarrollará conforme a la realidad territorial, a la vocación productiva y a la existencia de organizaciones de sociedad civil y de mujeres organizadas o no organizadas que puedan incidir en la definición de las acciones.

Por otra parte, como ha sido la construcción de los distintos instrumentos para la transversalización de género en el estado, el componente de participación de las mujeres adquiere gran relevancia, no solo para validar esta Estrategia y el Plan, sino para lograr abrir espacios de incidencia de las mujeres y sus organizaciones respecto de las políticas e iniciativas que se ofertan y que podrían diseñarse a futuro para resolver posibles nudos críticos para el ejercicio de la autonomía económica de las mujeres, otorgando pertinencia y sostenibilidad.

Uno de los elementos a considerar es generar instancias de opinión de parte de mujeres y sus organizaciones en distintos momentos de la implementación del Plan tanto a nivel territorial como a nivel nacional, a través de mecanismos especialmente diseñados.

BIBLIOGRAFÍA

- CEPAL (2005) Desarrollo económico local-regional y fomento productivo: la experiencia chilena.
- CEPAL (2012) El Estado frente a la autonomía de las mujeres
- CEPAL (2021) La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad, Informe especial COVID 19 N° 9.
https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46633/5/S2000740_es.pdf
- CEPAL (2022) Estudio Económico de América Latina y el Caribe 2022: dinámica y desafíos de la inversión para impulsar una recuperación sostenible e inclusiva.
- CIM (2010) Guía de Capacitación “Planificación Estratégica Participativa con Enfoque de Género”
- Crenshaw, Kimberlé W. (1989). Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color. *Stanford Law Review*, 43 (6), pp. 1.241-1.299.
- Crenshaw, Kimberlé (1989) Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Anti-discrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. *University of Chicago Legal Forum*, 1, 131-167.
- De la Cruz, Carmen (2008) El género en la planificación de acciones de desarrollo y la paz. Proceso de capacitación AECID – Colombia. Bogotá.
- Di Pietro, Luis (1999) Hacia un desarrollo integrador y equitativo: una introducción al desarrollo local
- DIPRES-MDSF (2022) Evaluación Sectorial, Apresto Laboral para Mujeres.
- FOSIS (2002) Guía para el Desarrollo Económico Local.
- Gálvez, Thelma (2001) Cuadernos de Investigación N° 14. Para Reclasificar el Empleo: Lo Clásico y lo Nuevo; Dirección del Trabajo.
- INE (2021) Género y Empleo: Impacto de la Crisis Económica por COVID-19 Boletín estadístico 8 de marzo de 2021. <https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/genero/documentos-de-an%C3%A1lisis/documentos/g%C3%A9nero-y-empleo-impacto-de-la-crisis-econ%C3%B3mica-por-covid19.pdf>
- OIT (1999) <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>
- OIT-PNUD (2022) Mujeres y Retorno Laboral en Chile Aprendizajes de la Pandemia para Cerrar la Brecha en el Empleo.
<https://chile.un.org/sites/default/files/2022-06/Mujeres-y-Retorno-Laboral-en-Chile-PDF.pdf>
- ONU Mujeres <https://interactive.unwomen.org/multimedia/explainer/covid19/es/index.html>
- SENCE (2003) Glosario Técnico de Términos de Capacitación y Empleo.
- SENCE (2022) Manual del Sistema de Gestión para la Intermediación Laboral-BNE.
- SERNAM (2011) Inequidades, Brechas y/o Barreras y Programa de Trabajo 2011. PMG Equidad de Género.
- SERNAM-CEM (2014) Estructura de Restricciones a la Participación Laboral y a la Autonomía Económica de las Mujeres: Estudio Orientado a Mejorar las Políticas de Equidad de Género.
- SERNAM-Fundación Sol (2015) Condicionantes de la Autonomía Económica de las Mujeres. Estudio Orientado a la Focalización Regional de los Programas del Área Mujer y Trabajo de SERNAM

ANEXOS

a) Deciles Registro Social de Hogares⁷

El Decil Registro Social de Hogares (RSH) es un indicador de pobreza creado por el Ministerio de Desarrollo Social de Chile para evaluar la situación económica de los hogares chilenos. Esta herramienta se utiliza para medir el nivel de ingreso de las familias, y es un elemento clave para determinar quiénes son más susceptibles de estar en situación de pobreza en el país.

El RSH divide a los hogares en 10 deciles, según su nivel de bienestar, según su nivel de ingresos, según su nivel educacional y según sus condiciones de vida. Estos deciles se usan para determinar a qué grupo de población perteneces, para poder acceder a programas o beneficios de los que se pueda beneficiar.

El Registro Social de Hogares se divide en 10 tramos. Estos tramos se basan en el nivel de ingresos per cápita de los hogares. Los tramos están definidos de la siguiente manera:

Tramo 1: Ingresos per cápita de menos de \$152.000 (menos de la línea de pobreza)

Tramo 2: Ingresos per cápita entre \$152.000 y \$252.000 (entre la línea de pobreza y la línea de la pobreza moderada)

Tramo 3: Ingresos per cápita entre \$252.000 y \$336.000 (entre la línea de pobreza moderada y la línea de la pobreza extrema)

Tramo 4: Ingresos per cápita entre \$336.000 y \$446.000 (entre la línea de pobreza extrema y la línea de ingreso medio)

Tramo 5: Ingresos per cápita entre \$446.000 y \$570.000 (entre la línea de ingreso medio y la línea de ingreso alto)

Tramo 6: Ingresos per cápita entre \$570.000 y \$719.000 (entre la línea de ingreso alto y la línea de ingreso superior)

Tramo 7: Ingresos per cápita entre \$719.000 y \$920.000 (entre la línea de ingreso superior y la línea de ingreso muy alto)

Tramo 8: Ingresos per cápita entre \$920.000 y \$1.200.000 (entre la línea de ingreso muy alto y la línea de ingreso extremadamente alto)

Tramo 9: Ingresos per cápita entre \$1.200.000 y \$1.500.000 (entre la línea de ingreso extremadamente alto y la línea de ingreso muy superior)

Tramo 10: Ingresos per cápita superior a \$1.500.000 (por encima de la línea de ingreso muy superior).

⁷ <https://tramitescl.com/registro-social-de-hogares/deciles/>

b) Comisiones por Condicionantes y Restricciones

COMISIÓN	CONDICIONANTE Y/O RESTRICCIÓN	OBJETIVO	SERVICIO Y O MINISTERIO
Trabajo Doméstico No Remunerado	<ul style="list-style-type: none"> Cuidado de NNA Cuidado de personas mayores Cuidado de personas con dependencia severa y/o grave, física, mental Trabajo reproductivo No Remunerado (aseo, cocinar, otros) Trabajo productivo No Remunerado (cuidado huerta, cuidado de animales, tejer, otros) Trabajo productivo No Remunerado para algún familiar Violencia de Género contra las Mujeres 	Contribuir al diseño y/o implementación de iniciativas (programas, políticas y/o proyectos) para incidir en la disminución de restricciones y condicionantes vinculadas al trabajo doméstico no remunerado, que dificultan el ejercicio de la autonomía económica de las mujeres	*MDSF *SENAMA *SENADIS *INJUV *SERNAMEG *PRODEMU *MINEDUC *SERVIU *MINSAL *Ministerio del Interior y Seguridad Pública *Subsecretaría de Prevención del Delito *SEGEOB-DOS *Ministerio del Deporte
Trabajo Remunerado Independiente	<ul style="list-style-type: none"> Comercialización Producción a baja escala Capital Innovación y uso de tecnologías Propiedad tierra Propiedad del agua Redes de apoyo para el desarrollo de los emprendimientos Emprendimientos de subsistencia Ausencia de planes de negocio Producción de mayor cualificación Formalización Regulación sanitaria sin enfoque territorial ni pertinencia Regulación tributaria sin enfoque territorial ni pertinencia Encadenamientos productivos Productos poco competitivos en el mercado 	Contribuir al diseño y/o implementación de iniciativas (programas, políticas y/o proyectos) para incidir en la disminución de restricciones y condicionantes vinculadas al trabajo remunerado independiente, que dificultan el ejercicio de la autonomía económica de las mujeres	*MDSF *CONADI *FOSIS *MINTRAB *SENCE *BBNN *MINAGRI *MMEG *SERNAMEG *PRODEMU *INDAP *CNR *MINECON *SUSESO *SERCOTEC *MinEcon-División de Asociatividad y Cooperativas *MinEcon-Subsecretaría de Economía y Empresas de Menor Tamaño *INDESPA *SERNATUR *MINMINERÍA *MINSAL *Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio *SII *ChileValora

<p>Trabajo Remunerado Dependiente</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Baja Capacitación en oficios • Baja escolaridad • Escasa capacitación articulada • Sesgos de género en procesos de reclutamiento y selección de las empresas • Acoso sexual y laboral (clima laboral) • Baja sindicalización • Dificultades para la conciliación laboral y la corresponsabilidad social • Intermediación laboral sin enfoque de género • Apresto laboral ineficiente • Espacios laborales masculinizados sin capacidad de recibir mujeres • Espacios laborales feminizados saturados y con malas condiciones • Trayectorias laborales interrumpidas • Bajos salarios • Débil encadenamiento entre Inserción, permanencia y desarrollo de las mujeres en puestos de trabajo • Segmentación, segregación ocupacional (están principalmente en servicios y no en producción) 	<p>Contribuir al diseño y/o implementación de iniciativas (programas, políticas y/o proyectos) para incidir en la disminución de restricciones y condicionantes vinculadas al trabajo remunerado dependiente, que dificultan el ejercicio de la autonomía económica de las mujeres</p>	<ul style="list-style-type: none"> *SERNAMEG *SENCE *MINENERGÍA *MINTRAB *MINEDUC *MINECOM *MINMINERÍA *MOP *MTT *MINVU *SUSESO *MINAGRI *MinEcon-Subsecretaría de Economía y Empresas de Menor Tamaño *MinEcon *SERNATUR *MINSAL *ChileValora
---------------------------------------	---	--	---





ESTRATEGIA PARA LA
**AUTONOMÍA ECONÓMICA
DE LAS MUJERES**

