

**ORD. N°**

**ANT.:** Oficio N° 93.382, 30 de enero de 2025, de la Cámara de Diputadas y Diputados

**MAT.:** Informa lo que indica.

**SANTIAGO,**

**DE: CLAUDIA DONAIRE GAETE  
SUBSECRETARIA DE LA MUJER Y LA EQUIDAD DE GÉNERO (S)**

**A: LUIS ROJAS GALLARDO  
PROSECRETARIO CÁMARA DE DIPUTADAS Y DIPUTADOS**

---

Mediante el oficio citado en el Antecedente se ha comunicado a esta Secretaría de Gobierno la solicitud de la H. Diputada doña CARLA MORALES MALDONADO quien, en virtud de la facultad que le confieren los artículos 9° de la ley N°18.918, Orgánica Constitucional del Congreso Nacional, y 308 del Reglamento de la Cámara de Diputados, requiere informar sobre “informe a esta Cámara sobre la existencia de estudios gubernamentales recientes que expliquen las causas del mayor nivel de endeudamiento de las mujeres en comparación con los hombres, indicando las medidas que se han implementado para reducir la brecha de morosidad y facilitar el acceso a financiamiento responsable para mujeres y cómo se está fiscalizando a las instituciones financieras para evitar que se otorguen créditos en condiciones disímiles para ellas. Asimismo, señale las acciones que se han adoptado para reducir la brecha salarial de género y su impacto en la capacidad de pago de las mujeres, remitiendo los demás antecedentes que requiere.”.

Sobre el particular, a través de la Comisión Asesora Presidencial de Inclusión Financiera, se articulan estudios destinados a conocer el comportamiento de las personas en el sistema financiero. La Comisión Asesora para la Inclusión Financiera (CAPIF) es un organismo creado mediante el Decreto N°954, del Ministerio de Hacienda, publicado en el Diario Oficial el 20 de noviembre de 2014, cuya misión es asesorar al Presidente de la República en todo cuanto diga relación con el diseño y formulación de una Estrategia Nacional de Inclusión Financiera, y con el diseño y ejecución de planes, medidas y otras actividades tendientes a aumentar los niveles de acceso, mejorar las condiciones de inclusión y educación financiera y de protección de los derechos del consumidor, propendiendo a una relación más equitativa y justa entre las instituciones financieras y las personas. El Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género participa de la Comisión Asesora Presidencial de Inclusión Financiera que, recientemente ha concretado el lanzamiento de la Estrategia Nacional de Inclusión Financiera, herramienta fundamental para garantizar que ello ocurra.



Ahora bien, la Estrategia Nacional de Inclusión Financiera, junto con definir las temáticas prioritarias para generar mayor bienestar financiero de la población en general, establece medidas específicas para cerrar las brechas identificadas en cada uno de los grupos prioritarios: mujeres, jóvenes, personas adultas mayores, con capacidades diferentes, de menores ingresos y microempresas. Además, se reconocen que otras variables de la identidad social —por ejemplo, ser mujer, adulta mayor y vivir en una zona rural— pueden profundizar las desigualdades. Mejorar su acceso a productos financieros, al financiamiento en el mercado formal, y prevenir el sobreendeudamiento, entre otras, es a lo que apuntan las medidas de esta Estrategia.

En ese contexto, en relación a la solicitud de informar sobre *“la existencia de estudios gubernamentales recientes que expliquen las causas del mayor nivel de endeudamiento de las mujeres en comparación con los hombres, indicando las medidas que se han implementado para reducir la brecha de morosidad y facilitar el acceso a financiamiento responsable para mujeres y cómo se está fiscalizando a las instituciones financieras para evitar que se otorguen créditos en condiciones disímiles para ellas”*, esta debe ser dirigida a la Secretaría Técnica de la Comisión Asesora Presidencial que radica en el Ministerio de Hacienda.

Ahora bien, en relación a la consulta sobre *“las acciones que se han adoptado para reducir la brecha salarial de género y su impacto en la capacidad de pago de las mujeres, remitiendo los demás antecedentes que requiere”*, podemos informar, que en el marco de nuestras competencias institucionales, se despliegan las acciones, planes y programas señaladas seguidamente.

## 1. Plan Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2018-2023.

El **Cuarto Plan Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2018-2030**, actualizado el año 2023, aborda la atención de la brecha laboral de género, dentro del apartado de los Derechos Económicos, en la forma siguiente: ***“El reconocimiento de los derechos económicos debe garantizar que las mujeres tengan la oportunidad de generar ingresos con el trabajo o actividad productiva que realicen, con oportunidades de empleo y desarrollo de iniciativas productivas igualitarias y bajo condiciones de trabajo seguras, dignas y saludables”***<sup>1</sup>.

De conformidad al referido plan y en consistencia con los tratados internacionales vigentes, ***“las trabajadoras deben tener garantizado un salario justo e igualitario, sin ser discriminadas en las oportunidades de empleo y en las condiciones de trabajo cuando están embarazadas”***.

Por cierto, el 4° Plan señala que, ***“El reconocimiento de estos derechos tiene por finalidad erradicar las desigualdades de género en el mercado laboral y en la distribución, el acceso y el control de los recursos productivos, tales como trabajo, tierra, capital, información, tecnología, recursos naturales y vivienda, las mismas que explican en parte las limitaciones que enfrentan las mujeres para emprender”***.

<sup>1</sup> Primer párrafo, letra b. punto 1.1. 4° Plan Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2018-2030, página 7.



*iniciativas económicas y generar ingresos propios que posibiliten la autonomía en sus decisiones*<sup>2</sup>, y agrega que, “*Estos derechos engloban una amplia gama de contenidos referidos a los ingresos, empleo e inserción productiva; prácticas laborales con enfoque de género: trabajo y control de los recursos; derecho a la tierra; división sexual del trabajo; trabajo no remunerado y cuidados; protección y seguridad social; educación; ciencia y tecnologías de las comunicaciones; transformación de pautas culturales; jefatura de hogar y bienestar; uso y distribución del tiempo; políticas fiscales y macroeconómicas; políticas sociales; inversión pública; ruralidad; trabajo doméstico remunerado e informalidad; empresas y emprendimientos, crédito, tecnologías e innovación; territorio y modelos productivos*”<sup>3</sup>.

EL 4° Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2018-2030 es precedido de otros tres planes, y todos se han constituido en referentes de las políticas públicas en materia de igualdad de género, de los distintos gobiernos de los últimos 30 años, pudiendo con ello dar continuidad a los esfuerzos de transversalización de género en el Estado. Para hacer realidad los derechos que reconoce a las mujeres, el 4° Plan establece metas e indicadores destinados a su monitoreo, plazos de cumplimiento y los servicios públicos o sectores involucrados en su concreción, que responden a objetivos específicos.

En ese contexto, se establecieron en relación al tema consultado, al 2023, entre otras las Metas e Indicadores siguientes, según los objetivos específicos que se señalan:

- **Objetivo Específico 2.1.:** Aumentar la participación laboral y económica de las mujeres, en condiciones de trabajo decente, para reducir la brecha de género ocasionada por la pandemia y la crisis económica.

<b>Meta N°16:</b>	Aumento de 20 puntos porcentuales de la participación laboral de las mujeres, en condiciones de trabajo decente [desde 2022].
<b>Indicadores</b>	<b>29.</b> Tasa de participación laboral de las mujeres según deciles de ingreso.
	<b>30.</b> Tasa de participación laboral de las mujeres según quintil de ingreso.
<b>Plazo</b>	2030
<b>Involucrados</b>	Ministerios del Trabajo, Economía, Agricultura, Energía, Minería, Transportes, Vivienda, Ciencias, Obras Públicas, Secretaría General de la Presidencia y Sector Privado.

<sup>2</sup> Cassisi 2012.

<sup>3</sup> Párrafo final, letra b. punto 1.1. 4° Plan Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2018-2030, página 7.



<b>Meta N°30:</b>	Aumentar el acceso a trabajo decente y sostenible para mujeres, que promueva igualdad de género, considerando la disminución de la participación laboral de las mujeres producida por la emergencia sanitaria.
<b>Indicadores</b>	<b>49.</b> N° de mujeres ocupadas de puestos de trabajo decente y sostenible.
<b>Plazo</b>	2025
<b>Involucrados</b>	Ministerios de la Mujer y la Equidad de Género, Trabajo, Economía, Hacienda y Sector Privado.

<b>Meta N°31:</b>	Avanzar efectivamente en el derecho a sala cuna universal, sin distinción de sexo/género.
<b>Indicadores</b>	<b>50.</b> % de niñas/os hijas/os de madres y padres trabajadores/as sin distinción de sexo/género, que tienen derecho a sala cuna.
<b>Plazo</b>	2028
<b>Involucrados</b>	Ministerios de la Mujer y la Equidad de Género, Secretaría General de la Presidencia, Trabajo, Educación, Desarrollo Social y Familia, Hacienda y Sector Privado.

<b>Meta N°62:</b>	Aumentar la cobertura del Programa de 4 a 7.
<b>Indicadores</b>	<b>101.</b> N° de mujeres que acceden al Programa de 4 a 7, por comunas.
<b>Plazo</b>	2025
<b>Involucrados</b>	Ministerios de la Mujer y la Equidad de Género, Hacienda y Educación.

- **Objetivo Específico 2.2.:** Reducir las desigualdades en el empleo y en la economía, con especial incidencia en las desigualdades redistributivas entre hombres y mujeres, reduciendo la segregación en el mercado laboral, así como mejorando el acceso de las mujeres al desarrollo productivo – industrial y a la innovación tecnológica.

<b>Meta N°26:</b>	Alcanzar el 40% de participación de mujeres en emprendimientos de alto potencial.
-------------------	---



<b>Indicadores</b>	<b>41.</b> % de mujeres participan en iniciativas de emprendimientos de alto potencial [innovación].
<b>Plazo</b>	2028
<b>Sectores</b>	Ministerios del Trabajo, Economía, Agricultura, Relaciones Exteriores, Ciencias, Bienes Nacionales y Sector Privado.

<b>Meta N°17:</b>	Disminuir la brecha de empleo pleno y productivo entre mujeres y hombres.
<b>Indicadores</b>	<b>31.</b> Relación entre mujeres y hombres en torno a la tasa de empleo, por Rama y Categoría Ocupacional.
<b>Plazo</b>	2030
<b>Involucrados</b>	Ministerios de Trabajo, Economía, Agricultura, Energía, Minería, Transportes, Vivienda, Ciencias, Obras Públicas, Bienes Nacionales, Secretaría General de la Presidencia y Sector Privado.

Se han dado ejemplos de Metas e Indicadores relevantes, pero se pueden revisar todas las metas e indicadores del 4° Plan Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2018-2030 en el siguiente link: <https://minmujeryeg.gob.cl/wp-content/uploads/2024/03/CUARTO-PLAN-NACIONAL-DE-IGUALDAD.pdf>.

Por cierto, esperamos contar con un próximo reporte de avance del 4° Plan Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres en marzo de 2025 y poder socializarlo debidamente con todos las entidades públicas y el sector privado.

## 2. Chile para Todas.

A continuación, se presentarán los principales programas, iniciativas y proyectos articulados bajo el sello Chile para Todas, que tienen por objetivo cerrar la brecha de empleo u ocupación entre mujeres y hombres, así como equilibrar las responsabilidades de cuidado y promover la participación laboral femenina. En conjunto, estas iniciativas apuntan a:

**Reducir la brecha laboral de género** al promover la contratación, permanencia y ascenso de las mujeres en distintos sectores (construcción, minería, pesca, energía, cooperativas, transporte, entre otros).



**Fomentar la conciliación de responsabilidades de cuidado**, principalmente a través de programas que garantizan apoyos a las cuidadoras (Chile Cuida) y mecanismos que aseguran ingresos (pago de pensiones alimenticias).

**Promover la inclusión y liderazgo femenino** tanto en espacios de toma de decisiones (directorios, liderazgos en energía, ciencia y tecnología) como en capacitaciones y emprendimientos (capital semilla, formación técnica).

El conjunto de medidas busca avanzar hacia una sociedad más equitativa y con mayor participación de las mujeres en el ámbito económico y productivo, contribuyendo a disminuir la brecha laboral de género y a equilibrar las responsabilidades de cuidado, y en ámbito de consulta, destacan las siguientes:

- **Pago Efectivo de Pensiones Alimenticias:** Implementación de la Ley de Responsabilidad Parental y Pago Efectivo de Pensiones de Alimentos (ley N°21.484), que permite recuperar montos adeudados por pensiones alimenticias directamente desde cuentas bancarias, instrumentos financieros y fondos de pensiones.

Relevancia de género: Asegura ingresos a madres cuidadoras y a los niños/as, mitigando la violencia económica y facilitando la autonomía y estabilidad laboral de las mujeres.

Institución: Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género (en conjunto con Tribunales de Familia).

- **Sello PNUD:** Reconocimiento a instituciones públicas que avanzan en la transversalización de la perspectiva de género y promueven la Norma 3262 sobre igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal

Relevancia de género: Contribuye a la creación de espacios de trabajo que favorezcan la equidad y la compatibilización de roles familiares, impulsando mejores oportunidades laborales para las mujeres.

Institución: Cancillería.

- **Más Mujeres en Directorios:** Iniciativa legal para aumentar la participación de las mujeres en los directorios de sociedades anónimas (abiertas y especiales), fiscalizadas por la Comisión para el Mercado Financiero (CMF).

Relevancia de género: Busca reducir la brecha de liderazgo femenino en altos cargos, promoviendo mayor equilibrio en la toma de decisiones económicas.

Institución: Ministerio de Economía.



**Ley de caletas con enfoque de género:** Ley N°21.698 (2023) que incorpora enfoque de género en la administración de caletas pesqueras, modificando la Ley N°21.027.

Relevancia de género: Fortalece la participación y protección de las mujeres que se dedican a actividades ligadas a la pesca artesanal, un sector tradicionalmente masculinizado.

Institución: Ministerio de Economía.

**Sello Mujer (Construcción):** Otorga un puntaje adicional en los procesos de licitación relacionados con obras urbanas viales financiadas por el Minvu. La distinción está dirigida a empresas constructoras que integren en su equipo al menos un 15% de trabajadoras mujeres.

Relevancia de género: Incentiva la incorporación femenina en un rubro con alta brecha de género, promoviendo su empleo y permanencia en el sector.

Institución: Ministerio de Vivienda y Urbanismo.

- **Compromiso minero por la eliminación de la violencia contra la mujer:** Alianza de 46 actores del sector minero (empresas, sindicatos, sector público) para implementar el Convenio 190 de la OIT, que previene, remedia y elimina la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Relevancia de género: Al erradicar la violencia y el acoso en la industria, se fomenta un ambiente laboral seguro que promueve la participación y permanencia de las mujeres en la minería.

Institución: Ministerio de Minería.

- **Sello #LasMujeresSuman (Energía):** Reconocimiento para eventos energéticos que cumplan con un mínimo de 30% de mujeres panelistas.

Relevancia de género: Visibiliza la experticia femenina, incentiva la representatividad y promueve la equidad en espacios de discusión técnica y pública.

Institución: Ministerio de Energía.

- **Fortalecimiento de las competencias de lideresas ambientales:** Primer encuentro para intercambiar experiencias de mujeres que implementan proyectos ambientales (Fondo de Protección Ambiental), en el marco del Acuerdo de Escazú.

Relevancia de género: Impulsa la formación y el liderazgo de mujeres en el ámbito ambiental, un espacio clave para la sostenibilidad y la toma de decisiones.



Institución: Ministerio del Medio Ambiente.

- **Política Nacional de Igualdad de Género en CTCI:** Actualización de la política nacional para fomentar la participación femenina en Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación.

Relevancia de género: Favorece la incorporación de mujeres en investigación y desarrollo, cerrando brechas en un sector estratégico para la competitividad del país.

Institución: Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación.

- **Fortaleciendo las Cooperativas: Herramientas para la Igualdad de Género:** Guía con recomendaciones y recursos prácticos para que las cooperativas avancen en igualdad de género.

Relevancia de género: Promueve la participación y el empoderamiento de mujeres en espacios cooperativos, fortaleciendo su autonomía económica.

Institución: Ministerio de Economía.

- **Mujeres Conductoras en Regiones:** Iniciativa de introducción de buses eléctricos en La Serena-Coquimbo, donde el 50% de los vehículos serán conducidos por mujeres. Incluye capacitación para obtener licencia profesional.

Relevancia de género: Abre oportunidades laborales en el sector transporte (tradicionalmente masculino), ampliando la empleabilidad femenina y reduciendo brechas.

Institución: Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones.

- **Cursos de instaladoras eléctricas:** Formación de 250 nuevas instaladoras eléctricas (clase D) en 9 regiones del país, aumentando el porcentaje de mujeres especialistas (anteriormente, solo 1,6%).

Relevancia de género: Incentiva la formación técnica femenina en un rubro de alta demanda y mejor remuneración, contribuyendo al cierre de brechas laborales.

Institución: Ministerio de Energía.

- **Curso de liderazgo “Energía + Mujeres”:** Capacitación a más de 300 mujeres (en 10 regiones) para fortalecer sus habilidades de liderazgo y promover su inclusión en procesos decisorios en el sector energético.



Relevancia de género: Aumenta la presencia de mujeres en posiciones de liderazgo y toma de decisiones, reduciendo brechas de participación e influencia.

Institución: Ministerio de Energía.

- **Capacitación sobre igualdad de género para agentes culturales:** Sensibilización y formación para incorporar perspectiva de género en proyectos culturales y en el Programa Puntos de Cultura Comunitaria.

Relevancia de género: Facilita la integración de mujeres en espacios culturales, mejorando las condiciones de participación laboral y evitando discriminación.

Institución: Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio.

- **Guías de ambientes laborales libres de violencia en cultura:** Actualización de guías para promover entornos libres de violencia de género y diversidad en proyectos culturales.

Relevancia de género: Un ambiente laboral seguro es esencial para la retención y desarrollo de la carrera de las mujeres en el sector cultural.

Institución: Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio (en colaboración con ONU Mujeres Chile).

- **Capital Semilla: Mujeres de la Pesca Artesanal:** Concurso de capital semilla (Avanza y Consolida) exclusivo para emprendimientos productivos de mujeres de la pesca artesanal, mediante convenio FOSIS–INDESPA.

Relevancia de género: Fortalece la autonomía económica y el emprendimiento femenino en un sector históricamente masculino, contribuyendo al cierre de brechas.

Institución: Ministerio de Economía (vía INDESPA).

- **Chile Cuida:** Red que conecta instituciones, programas y servicios para ofrecer apoyos de cuidado a personas dependientes y a sus cuidadoras/es.

Relevancia de género: La sobrecarga de cuidados recae mayoritariamente en las mujeres; al entregar apoyos concretos, se libera tiempo y se favorece su inserción y permanencia en el mercado laboral.

Institución: Ministerio de Desarrollo Social y Familia.

- **Programa Mujeres Rurales:** Ejecutado a través de INDAP y PRODEMU, busca incrementar ingresos de mujeres campesinas y/o pequeñas productoras agrícolas mediante iniciativas económico-productivas.



Relevancia de género: Mejora las oportunidades de desarrollo productivo y la autonomía económica de mujeres rurales, disminuyendo brechas de empleo y precariedad.

Institución: Ministerio de Agricultura.

- **Programa Educa Sostenible:** Implementación de recursos educativos con perspectiva de género sobre eficiencia energética, dirigido a jardines infantiles y establecimientos a nivel nacional.

Relevancia de género: Contribuye a eliminar sesgos de género desde la primera infancia, promoviendo futuros entornos laborales más equitativos.

Institución: Ministerio de Energía.

- **Capital Pioneras:** Fondo concursable de Sercotec que entrega hasta \$3.500.000 para negocios liderados por mujeres en rubros tradicionalmente masculinos.

Relevancia de género: Impulsa la formalización y el emprendimiento femenino en sectores con mayor brecha de género, promoviendo su autonomía y empleabilidad.

Institución: Ministerio de Economía.

- **Conectividad digital para mujeres en emergencia:** Entrega de equipamiento y conectividad a mujeres mayores de 18 años afectadas por desastres naturales, y a sedes sociales de sus comunidades.

Relevancia de género: Facilita el acceso a herramientas digitales, potenciando la inserción y/o continuidad laboral (teletrabajo, emprendimientos online) de mujeres en situación de emergencia.

Institución: Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones (en conjunto con PRODEMU y DOS).

### 3. Compromisos Ministeriales Sectoriales de Género.

En el marco de la estrategia de transversalización del enfoque de género en las políticas públicas, los Compromisos Ministeriales representan las prioridades en materia de igualdad de género del respectivo sector. Se trata de un instrumento que se ha validado en sucesivas administraciones, sin ir más lejos existieron Compromisos Ministeriales del período 2018-2022, y ahora están en proceso de implementación y evaluación los del período 2022-2026.

Los compromisos ministeriales sectoriales de género si bien apuntan a políticas globales y sustantivas en materia de igualdad de género, deben ser lo suficientemente concretos para permitir su medición y constatar su evolución.



En relación a la brecha laboral de género, destacan las iniciativas del Ministerio del Trabajo y Previsión Social siguientes:

- *Desarrollo, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Piloto de Inclusión Laboral de Mujeres que ejercen trabajo doméstico y de cuidados remunerados*, para lo cual ChileValora realizará un match en los perfiles del catálogo de competencias laborales, además de revisión de perfiles solicitados.
- *Fortalecimiento del sistema de reconocimiento de competencias laborales a través del levantamiento de perfiles con enfoque de género*, mediante capacitación a las y los profesionales de ChileValora en materia de Género y ajustando los instrumentos respectivos.
- *Ratificar el Convenio 190, implementar e informar medidas adoptadas para la erradicación de todas las formas de violencia y acoso en el trabajo*, medida destinada a mejorar la permanencia de las mujeres en los espacios laborales ante la mayor afectación de que son objeto de conductas de violencia y acoso.

Por su parte, el Ministerio de Bienes Nacionales destaca con iniciativas destinadas a mejorar el acceso de las mujeres a la propiedad raíz, a través, entre otros, de los siguientes compromisos:

- *Proyecto Piloto para reducir brechas de género en cooperativas de mujeres rurales mediante el acceso a la tenencia de la tierra*, que implica un traspaso de tierras por parte del Ministerio de Bienes Nacionales a INDAP, con el objetivo de fortalecer autonomía económica de mujeres y jóvenes rurales, y, amortiguar el abandono del campo por parte de las juventudes rurales.
- *Focalizar trámites de regularización con gratuidad total para mujeres*, a través de la asignación de recursos específicos en las respectivas leyes de presupuestos a esa finalidad. También se ha apoyado esa línea de trabajo mediante recursos del Fondo para la Transversalización 2023 y el Fondo para la Igualdad 2024, ambos del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género.

El informe de avance de seguimiento de los Compromisos Ministeriales Sectoriales de Género se puede revisar en el siguiente QR:



Estas iniciativas no solo se hacen cargo de mejorar las condicionantes de las mujeres para acceder a empleos formales, en condición de trabajo decente, sino también a mejorar sus capacidades para emprender y gestionar sus propios ingresos.

#### 4. Agendas Regionales de Género.

Las Agendas de Género se definen en los territorios, por las Comisiones de Equidad de Género se constituyen con las autoridades regionales, radicándose en la respectiva Secretaría Regional Ministerial de la Mujer y la Equidad de Género (Seremi), su secretaría ejecutiva.

Su importancia radica en la capacidad de articular respuestas directas a los problemas que diagnostiquen en la respectiva región. Representan una instancia de deliberación política en el ámbito regional y una poderosa herramienta de transversalización en el territorio.

Estas agendas consideran además medidas con colaboración público-privada.

#### 5. Oferta programática Línea Mujer y Trabajo del SERNAMEG.

Desde el Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género, se desarrollan 2 programas que contribuyen a la inserción laboral de mujeres: el “Programa Mujeres Jefas de Hogar”, que comprende la entrega de capacitación para el empleo a través de cursos SENCE a mujeres jefas de hogar, y el “Programa de 4 a 7”, que provee cuidado a niñas y niños de 6 a 13 años, hijos/as de mujeres que además reciben apoyo para insertarse en empleos remunerados.

En efecto, el Programa Mujeres Jefas de Hogar, tiene como objetivo general *“Contribuir al fortalecimiento de la autonomía económica de las mujeres jefas de hogar, a través de la entrega de un conjunto de herramientas que les permitan generar, gestionar ingresos y recursos propios a partir del trabajo remunerado, el acceso a la oferta pública y de oportunidades de conciliación trabajo remunerado, doméstico y de cuidados.”*<sup>4</sup>.

Por su parte, el Programa de 4 a 7, tiene como objetivo general *“Proporcionar a mujeres responsables de niños y niñas de 6 a 13 años, acceso al servicio de cuidado provisto por el Programa, en apoyo a su participación en el mercado.”*<sup>5</sup>

La cobertura de esta oferta ha ido expandiéndose, como se puede apreciar en el cuadro siguiente:

<sup>4</sup> Resolución Exenta N°00957/2023, de 10/11/2023, que aprueba Orientaciones Técnicas 2024 del Programa Mujeres Jefas de Hogar, del Área Mujer y Trabajo del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género.

<sup>5</sup> Resolución Exenta N°00953/2023, de 09/11/2023, que aprueba Orientaciones Técnicas 2024 del Programa de 4 a 7 del Área Mujer y Trabajo Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género.



Programa	2021	2022	2023	2024
<b>4 a 7 mujeres</b>	5.880	8.912	10.384	10.690
<b>4 a 7 NNA</b>	7.829	3.445	14.255	14.117
<b>PMJH</b>	47.160	49.604	52.438	52.637

Para el año 2025, en especial el Programa de 4 a 7, crece con un aumento de un 18,9% del presupuesto asignado respecto del 2024. Tanto el Programa 4 a 7 como el Programa Mujeres Jefas de Hogar proyectan aumentos de cobertura para el 2025.

Asimismo, a través de la Partida 27 y en especial en el presupuesto del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género, se financia parte de la oferta programática de PRODEMU, que el año 2025 abarcará una cobertura total de **48.000 atenciones anuales**, según los compromisos adscritos por los programas Autonomía Económica y Rutas para el Empoderamiento y sus respectivos componentes, los que consideran actividades formativas, informativas, de participación ciudadana, para la asociación y de extensión, y transferencias a las mujeres participantes.

## 6. Estrategias interministeriales.

Asimismo, también a partir de la labor de transversalización de género en el Estado se pueden identificar el desarrollo, implementación y monitoreo de Estrategias Interministeriales destinadas a *mitigar la tasa de desocupación femenina, considerando variables regionales y sectoriales*. Al respecto, podemos citar la “**Estrategia para la Disminución y/o Eliminación de las Condicionantes y Restricciones para el Ejercicio de la Autonomía Económica de las Mujeres**” y la “**Estrategia Nacional de Prospección Laboral**”.

- **Estrategia para la Disminución y/o Eliminación de las Condicionantes y Restricciones para el Ejercicio de la Autonomía Económica de las Mujeres.**

A fines del año 2023 el MMEG socializa esta estrategia, conocida bajo las siglas “EAE”, que, tras ser presentada y aprobada en el Comité Interministerial para la Igualdad de Derechos y la Equidad de Género, se aprueba por medio de la Resolución Exenta N°968, de 17 de julio de 2024, del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género.

El objetivo general de la EAE es “*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*”.<sup>6</sup>

Por su parte, los objetivos específicos, son:

<sup>6</sup> Resolución Exenta 968, de 17 de julio de 2024, del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, página 22.



- *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.*

La EAE requiere la articulación de las distintas instituciones públicas e iniciativas que comparten la búsqueda de acciones para contribuir a la autonomía económica de las mujeres. La idea es que esta coordinación, permita una mirada conjunta para avanzar en complementar los programas; surgimiento de nuevas iniciativas; planificación conjunta de compromisos institucionales. Además, debe permitir el diseño de una política pública integrada para contribuir a la disminución de las restricciones que viven las mujeres para el ejercicio de la autonomía económica.

Para esto, se conformaron 3 Comisiones de Trabajo (Trabajo No Remunerado, Trabajo Remunerado Dependiente, Trabajo Remunerado Independiente), con presencia de servicios públicos que, tuviesen programas que contribuyeran a disminuir o eliminar las condicionantes y restricciones para el ejercicio de la autonomía económica de las mujeres. Luego de 4 sesiones de trabajo por comisión se estableció un plan de trabajo por cada una, donde los servicios pusieron sus programas a disposición de la EAE, produciéndose una serie de articulaciones y coordinaciones entre servicios para mejorar el impacto de sus programas.

- **Estrategia Nacional de Prospección Laboral.**

La Estrategia Nacional de Prospección Laboral es una iniciativa de la Comisión Asesora Ministerial de Prospección Laboral, entidad público-privada, creada mediante Decreto N°34, de 2021, para diagnosticar los fenómenos que producen escasez de capital humano calificado, con graves consecuencias en la empleabilidad y el bienestar de las personas, la productividad y la competitividad de las empresas y el país, a fin de reducir las brechas que causan, entre ellas las de género, y responder a los cambios en la organización del trabajo. Su objetivo general es “*consolidar un robusto e integral sistema de monitoreo y anticipación de las características* y desajustes entre la oferta y demanda de ocupaciones en el mercado laboral, que sea granular y desagregue la información a lo menos por región, comuna y sexo de las personas.”

La perspectiva de género uno de los ejes o dimensiones transversales de la estrategia, como de todos los programas, planes y acciones que se desplieguen en esta, con la finalidad de erradicar las brechas entre hombres y mujeres en la condición y posición con la que enfrentan el logro del trabajo decente.



La base de la Estrategia Nacional de Prospección Laboral es establecer un catálogo público de caracterización de ocupaciones, con representatividad territorial, que permita monitorear y prospectar desajustes entre oferta y demanda laboral a nivel de las ocupaciones, sin descuidar las dimensiones de calidad de trabajo y empleo. Es un instrumento de anticipación a los cambios que, con su dimensión transversal de enfoque o perspectiva de género, permitirá incorporar las necesidades de las mujeres a las medidas que se adopten para lograr el calce entre la oferta y la demanda de empleos.

## 7. Política pública normativa.

Durante la actual administración de gobierno se han aprobado y comenzado a implementar las siguientes leyes que están destinadas a impactar positivamente la vida de las mujeres en el mundo del trabajo:

- **Ratificación del Convenio Núm. 190 de la OIT, sobre Violencia y Acoso en el Mundo del Trabajo**, con el depósito de acta ratificatoria ante el Director General de la Organización Internacional del Trabajo el 12 de junio de 2023.
- **Ley N°21.561, que reduce gradualmente la jornada de trabajo semanal de 45 a 40 horas**. Entró en vigor el 26 de abril de 2024, la rebaja a 44 horas; el 26 de abril de 2026 comenzará a regir la rebaja a 42 horas; y por último, el 26 de abril de 2028, comenzará a regir la rebaja a 40 horas. Además de esta rebaja a la jornada de trabajo semanal, se modifican otras regulaciones de jornada.
- **Ley N°21.645, de conciliación de vida familiar y laboral**, que establece un conjunto de medidas en favor de la conciliación laboral, con impacto también en la promoción de la corresponsabilidad parental.
- **Ley N°21.643, Ley Karin**, que modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.
- **Ley N°21.675, estatuye medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia en contra de las mujeres, en razón de su género**. Tiene por objeto establecer un marco regulatorio orientado a prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, en razón de su género, incluyendo dentro de las formas de violencia de género, la violencia en el trabajo.

Asimismo, se han promovido avances en diversos ámbitos que impactarán las condicionantes de las mujeres para incorporarse y mantenerse en el mercado del trabajo, entre los que destacan:

- **Proyecto de Ley Boletines N°10.576-13, 12.719-13, 14.139-34 refundidos**: que modifica el Código del Trabajo con el objeto de perfeccionar la regulación del principio de igualdad de remuneraciones. Su objetivo es adecuar la regulación del principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres.
- **Proyecto de Ley Boletín N°16.905-31**: que Reconoce el Derecho a los Cuidados y Crea el Sistema Nacional de Apoyos y Cuidados. Entre sus objetivos considera la



*promoción de la corresponsabilidad social y de género en materia de cuidados.* El principio de corresponsabilidad social reconoce a los cuidados como una función esencial para el desarrollo de las sociedades. Por su parte, plantea que una organización social corresponsable del cuidado significa redistribuir las tareas de cuidado, que mayoritariamente han recaído en las mujeres. Esto implica reconocer la actual feminización de las tareas de cuidado, derivada de la división sexual del trabajo y la reproducción de estereotipos de género en la sociedad.

- **Proyecto de Ley Boletín N°14.782-13**, que equipara el derecho de sala cuna a todas las trabajadoras y los trabajadores, extiende el derecho a trabajadoras y trabajadoras independientes y crea un fondo solidario de sala cuna para contribuir a la financiación de la provisión del derecho.
- **Proyecto de Ley Boletines N°5.970-18, N°7.567-07 y N°7.727-18**, refundidos, buscan modificar el régimen patrimonial de sociedad conyugal.

Sin otro particular, saluda atentamente a Ud.,

