



IGUALDAD

4º Plan Nacional de Igualdad
Entre mujeres y hombres 2018-2030

ÍNDICE

| | |
|---|----|
| PRESENTACIÓN | 4 |
| I. ENFOQUES QUE SUSTENTAN EL CUARTO PLAN NACIONAL DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES 2018-2030 | 6 |
| 1.1. ENFOQUE DE DERECHOS HUMANOS DE LAS MUJERES | 6 |
| a. Derechos civiles y políticos | 6 |
| b. Derechos económicos | 7 |
| c. Derechos sexuales y reproductivos, y a la salud integral | 7 |
| d. Derecho a una vida libre de violencia y discriminación | 8 |
| e. Derechos sociales y culturales | 8 |
| f. Derechos colectivos y ambientales | 8 |
| g. Colectivos específicos de mujeres | 8 |
| 1.2. ENFOQUES DE INTERCULTURALIDAD E INTERSECCIONALIDAD | 9 |
| 1.3. ENFOQUE DE CIUDADANÍA PLURAL, DEMOCRACIA PARITARIA, REPRESENTATIVA Y PARTICIPATIVA | 9 |
| 1.4. ENFOQUE TERRITORIAL | 10 |
| II. REFERENTES DETERMINANTES DEL CUARTO PLAN NACIONAL DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES 2018-2030 | 11 |
| 2.1. COMPROMISOS INTERNACIONALES DEL ESTADO CHILENO | 11 |
| 2.2. NUEVA AGENDA DE DESARROLLO SOSTENIBLE HACIA 2030 | 12 |
| 2.2.1 Relación entre Derechos contenidos en el Plan y en los Objetivos de Desarrollo Sostenible | 15 |
| 2.3 PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PLAN | 21 |
| 2.4 PROCESO DE ACTUALIZACIÓN DEL PLAN | 24 |
| III. CUARTO PLAN NACIONAL DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES, EN SU DIMENSIÓN ARTICULADORA Y ESTRATÉGICA | 25 |
| 3.1. Objetivos estratégicos del Cuarto Plan Nacional de Igualdad | 26 |
| 3.2. Objetivos específicos para cada Derecho, grupos específicos e Institucionalidad de Género | 28 |
| IV. MATRIZ DE METAS E INDICADORES DEL PLAN NACIONAL DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES 2018-2030 | 31 |
| 4.1. DERECHOS CIVILES Y POLÍTICOS | 32 |
| 4.1.1. Avances | 32 |
| 4.1.2. Situación actual | 32 |
| 4.1.3. Matriz de metas Derechos Civiles y Políticos | 34 |
| 4.2. DERECHOS ECONÓMICOS | 39 |
| 4.2.1. Avances | 39 |
| 4.2.2. Situación actual | 42 |
| 4.2.3. Matriz de metas Derechos Económicos | 47 |
| 4.3. DERECHOS SEXUALES Y REPRODUCTIVOS, Y A LA SALUD INTEGRAL | 64 |
| 4.3.1. Avances | 64 |

4º Plan Nacional de Igualdad

Entre mujeres y hombres 2018-2030

| | |
|---|-----|
| 4.3.2. Situación actual | 65 |
| 4.3.3. Matriz de metas Derechos Sexuales y Reproductivos, y a la Salud Integral | 68 |
| 4.4. DERECHO A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN | 80 |
| 4.4.1. Avances | 80 |
| 4.4.2. Situación actual | 82 |
| 4.4.3. Matriz de metas Derecho a una vida libre de Violencia y Discriminación | 84 |
| 4.5. DERECHOS SOCIALES Y CULTURALES | 93 |
| 4.5.1. Avances | 93 |
| 4.5.2. Situación actual | 94 |
| 4.5.3. Matriz de metas Derechos Sociales y Culturales | 98 |
| 4.6. DERECHOS COLECTIVOS Y AMBIENTALES | 104 |
| 4.6.1. Avances | 104 |
| 4.6.2. Situación actual | 104 |
| 4.6.3. Matriz de metas Derechos Colectivos y Ambientales | 107 |
| 4.7. GRUPOS ESPECIFICOS DE MUJERES Y SUS DERECHOS | 113 |
| 4.7.1. MUJERES MIGRANTES | 113 |
| 4.7.1.1. Avances | 113 |
| 4.7.1.2. Situación actual | 114 |
| 4.7.1.3 Matriz de metas Mujeres Migrantes | 117 |
| 4.7.2. MUJERES RURALES | 121 |
| 4.7.2.1. Avances | 121 |
| 4.7.2.2. Situación actual | 121 |
| 4.7.2.3 Matriz de metas Mujeres Rurales | 123 |
| 4.7.3. MUJERES DE PUEBLOS ORIGINARIOS Y AFRODESCENDIENTES | 127 |
| 4.7.3.1. Avances | 127 |
| 4.7.3.2. Situación actual | 128 |
| 4.7.3.3 Matriz de metas Mujeres de Pueblos Originarios y Afrodescendientes | 130 |
| 4.7.4. MUJERES DE LA DIVERSIDADES SEXO – GENÉRICAS | 134 |
| 4.7.4.1 Avances | 134 |
| 4.7.4.2 Situación actual | 134 |
| 4.7.4.3 Matriz de metas Mujeres de la Diversidades Sexo – Genérica | 138 |
| 4.8 INSTITUCIONALIDAD DE GÉNERO Y ARTICULACIÓN DE INICIATIVAS DEL ESTADO | 143 |
| 4.8.1. Avances | 143 |
| 4.8.2. Matriz de metas Institucionalidad de Género y articulación de iniciativas del Estado | 148 |
| Bibliografía | 156 |
| Fuentes de datos consultadas | 160 |



4º Plan Nacional de Igualdad

Entre mujeres y hombres 2018-2030

PRESENTACIÓN

La elaboración del Cuarto Plan Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2018-2030 tiene lugar en un período marcado por grandes transformaciones a nivel global, nacional y en el ámbito específico de las relaciones de género, las que, si bien abren oportunidades, implican también importantes desafíos para la calidad de la democracia, sus instituciones, y para el bienestar personal y social de la sociedad chilena en su conjunto.

La incorporación creciente de los países a las dinámicas económicas, sociopolíticas y culturales globales – junto al gran avance tecnológico– amplía significativamente el espacio social y reduce el tiempo de las interacciones y de la conectividad. Las transformaciones socioculturales y de las prácticas cotidianas dan origen a una sociedad más plural, compuesta por ciudadanas y ciudadanos con experiencias de vida diferentes y desiguales, que comparten ideales de igualdad y que tienen una mayor conciencia de derechos y aspiraciones de soberanía sobre sus proyectos de vida. Al mismo tiempo, los cambios en la organización de la producción y en el mercado laboral, y las transformaciones socioculturales señaladas, elevan los niveles de incertidumbre y el riesgo que enfrentan las personas en distintos momentos de su ciclo vital, lo que, a su vez, pone en tensión el sistema político y las instituciones del Estado en su papel de garante de los derechos ciudadanos.

La realidad postpandemia del COVID 19 y la crisis climática configuran un contexto en tensión que establece la urgente necesidad de profundizar y ampliar la democracia, en un marco de avance e institucionalización de la perspectiva de género en el sector público y privado, para responder a los negativos impactos que dicho contexto ha tenido de manera diferenciada sobre mujeres y hombres.

En este escenario, el papel del Estado y su compromiso con los estándares de los derechos humanos es fundamental para la construcción de una sociedad democrática más inclusiva, que garantice el ejercicio de los derechos ciudadanos, respete la diversidad de formas, culturas y proyectos de vida, eleve los niveles de seguridad de las personas y disminuya la incertidumbre y los riesgos que se enfrentan en la sociedad actual.

En esta dirección, el Estado chileno ha suscrito los compromisos relativos a los derechos humanos de las mujeres y sobre la igualdad y equidad de género, cuyas orientaciones se han cristalizado en significativos avances legislativos y en estrategias, políticas, planes y programas que abordan las demandas por justicia de género de las mujeres.

La promulgación de la Ley 20.820 que crea el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género en marzo de 2015 marca un hito en el compromiso del Estado chileno con la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres. Su mandato como órgano rector es velar por la coordinación, consistencia y coherencia de las políticas, planes y programas en materia de equidad de género. Para cumplir con este rol le corresponde planificar y desarrollar políticas y medidas especiales para la diversidad de mujeres, con pertinencia cultural, destinadas a favorecer la igualdad de derechos y de oportunidades entre hombres y mujeres – procurando eliminar toda forma de discriminación arbitraria basada en el género–, la plena participación de las mujeres en los planos cultural, político, económico y social, así como el ejercicio de sus derechos humanos y libertades fundamentales y velar por el cumplimiento de las obligaciones contenidas en los tratados internacionales ratificados por Chile en la materia y que se encuentren vigentes (Art. 2).



4º Plan Nacional de Igualdad

Entre mujeres y hombres 2018-2030

Dentro de sus funciones, el Ministerio debe “formular, coordinar y evaluar Planes Nacionales de Igualdad entre Hombres y Mujeres” (Art. 3a), para hacer posible una actuación articulada del Estado que garantice los derechos humanos de las mujeres y el adelanto, en forma coordinada, en la igualdad sustantiva y en la autonomía física, económica y política de las mujeres en distintos ámbitos de la vida.

El Cuarto Plan Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2018-2030 ha estado precedido de tres planes de igualdad cuyos objetivos y metas han encauzado las políticas de género en los distintos gobiernos. El primer Plan cubrió el período 1994-1999, el segundo abarcó los años 2000 a 2010 y el tercero, los años 2010-2020, lo que ha permitido profundizar y dar continuidad a las políticas de igualdad de género en el Estado a través de instrumentos robustos que dan sostenibilidad a la estrategia de transversalización de la perspectiva de género.

Los nuevos recursos de legitimidad y autoridad otorgados al Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género (en adelante MMyEG) fortalecen su responsabilidad de coordinación de la gestión de políticas públicas para la igualdad y la equidad de género, a través de procesos de transversalización, y fortalecen también su función propositiva frente al conjunto del Estado y la sociedad. Este cuarto Plan de Igualdad entre mujeres y hombres 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. También permite dar seguimiento al cumplimiento de los propósitos de igualdad sustantiva y autonomía de las mujeres y a las metas y objetivos de género incluidas en las políticas, planes y estrategias de los distintos ministerios, enmarcados en los Objetivos de Desarrollo Sostenible y Agenda 2030, cuyo cumplimiento por parte del Estado constituye un compromiso y desafío global.

Entre los años 2022 y 2023, el Plan Nacional de Igualdad fue sometido a un proceso de actualización participativa con más de 1400 mujeres, que tuvo como objetivo reforzar sus contenidos, acoger los cambios ocurridos en la sociedad en estos años y visibilizar las demandas actuales de grupos específicos de mujeres en su diversidad. Asimismo, amplía el número de iniciativas y medidas que mejorarán la vida de las mujeres de nuestro país e incluirá un sistema de seguimiento online que permitirá a las mujeres estar informadas de sus avances. El desafío como Estado es cumplir con una adecuada implementación, considerando las urgencias de las mujeres y reafirmando los avances ya alcanzados por las que vinieron antes que nosotras. Esperamos esta actualización sea un aporte significativo en el camino de afianzar y no retroceder en las demandas conquistadas por años de lucha, y que conlleve avances concretos que cambien la vida de las mujeres que habitan este largo y estrecho país.

Antonia Orellana Guarello
Ministra de la Mujer y Equidad de Género



4º Plan Nacional de Igualdad

Entre mujeres y hombres 2018-2030

I. ENFOQUES QUE SUSTENTAN EL CUARTO PLAN NACIONAL DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES 2018-2030

Los enfoques que orientan los contenidos del Cuarto Plan Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2018-2030 ponen como centro la superación de las desigualdades de género y el pleno ejercicio de los derechos y la autonomía de la diversidad de mujeres que habitan en Chile. Esto es coherente con los enfoques determinados en las distintas convenciones y acuerdos internacionales de Naciones Unidas, Conferencias Regionales sobre la Mujer de América Latina y el Caribe y con el documento acordado y aprobado por el Gobierno de Chile en la XIII Conferencia Regional sobre la Mujer, conocido como “Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el Marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030” (Montevideo, 2016).

1.1. ENFOQUE DE DERECHOS HUMANOS DE LAS MUJERES

El enfoque basado en derechos humanos aporta un marco conceptual y metodológico que considera los derechos humanos constitutivos e implícitos en los objetivos de desarrollo. Desde un punto de vista normativo se fundamenta en estándares internacionales de Derechos Humanos y desde un punto de vista operativo, se dirige a promover, proteger y hacer efectivos los derechos humanos de las mujeres (De Luis, 2009)¹. Este enfoque afirma el carácter indivisible, interdependiente, inalienable y no negociable de los derechos humanos de las mujeres, los que incluyen derechos individuales y derechos colectivos, e incorporan el derecho al desarrollo.

El avance en derechos de las mujeres ha sido producto de la acción del movimiento social de las propias mujeres y de la instalación y articulación de la institucionalidad de género del Estado. Es esta última la que, a través de la coordinación intersectorial, diseña, coordina y hace seguimiento a la estrategia de transversalización de la perspectiva de género desarrollada dentro del marco internacional vigente.

Los derechos de la diversidad de mujeres reconocidos en distintas convenciones, tratados y conferencias y ratificados en la Estrategia de Montevideo son los ejes en torno al cual se organiza el presente Plan:

a. Derechos civiles y políticos

Estos derechos garantizan la capacidad de ciudadanas y ciudadanos para participar en la vida civil y política del Estado en condiciones de igualdad y sin discriminación y protegen las libertades individuales de su quebrantamiento ilegal por parte del poder (ya sea el de los gobiernos o el de cualquier otro agente político público o privado).

El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (ONU, 1966) compromete a los Estados Partes a garantizar a hombres y mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos civiles y políticos: derecho a la vida; a la seguridad de la persona: protección contra el arresto y la detención arbitraria en cualquier circunstancia; a la equidad procesal ante la legislación y al debido proceso; a la libertad de expresión,

¹ Elena De Luis, “Antecedentes”. En: Celia Fernández Aller (y otras), 2009, *Marco teórico para la aplicación del enfoque basado en derechos humanos en la cooperación para el desarrollo*. Madrid, editorial Los Libros de la Catarata, Red Universitaria de Investigación sobre Cooperación para el Desarrollo.



4º Plan Nacional de Igualdad

Entre mujeres y hombres 2018-2030

conciencia y religión, y a elegir y ser elegido o elegida por sufragio universal. Además, el Pacto establece la prohibición de la tortura y los tratos crueles, inhumanos y degradantes.

El Estado debe, por tanto, reconocer, promover y garantizar la participación y la representación política proporcional de las mujeres, estableciendo mecanismos necesarios de acción afirmativa que permitan acelerar y equilibrar la distribución del poder en todos los espacios políticos, incluidos aquellos de designación directa y de elección popular.

Los derechos civiles y políticos de las mujeres abarcan los temas de participación política y liderazgo, partidos políticos y sistemas electorales; representación proporcional y paridad, organizaciones y movimientos de mujeres y feministas, migración, conflictos y construcción de paz, entre otros (CEPAL, 2016).

b. Derechos económicos

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. 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.

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 iniciativas económicas y generar ingresos propios que posibiliten la autonomía en sus decisiones (Cassisi, 2012).

Estos derechos engloban una amplia gama de contenidos referidos a 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; cadenas de cuidado; y erradicación del maltrato laboral y acoso sexual.

c. Derechos sexuales y reproductivos, y a la salud integral

“El disfrute del más alto nivel posible de salud es uno de los derechos fundamentales de cualquier ser humano sin distinción de raza, religión, creencia política ideológica, y condición social o económica” se consagró por primera vez en la Constitución de la OMS (1946).

En la Conferencia sobre Población y Desarrollo (El Cairo, 1994) y en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, 1995) se estableció que mujeres y hombres tienen derecho a tener control respecto de su sexualidad, a decidir libre y responsablemente sobre ella sin verse sujetos a coerción, discriminación y/o violencia; a decidir de manera libre y responsable el número y espaciamiento de sus hijos o hijas y a disponer de la información, la educación y los medios para ello, así como a alcanzar el nivel más elevado de salud sexual y reproductiva.

Estos derechos engloban la disponibilidad de servicios de salud, condiciones de trabajo seguras, vivienda adecuada, información y educación sobre vida saludable, vida sexual integral; servicios de aborto seguros y de calidad en los casos en que el aborto sea legal o esté despenalizado en la legislación nacional; la anticoncepción; los servicios sociales de salud integrados y servicios universales y accesibles. También incluyen la consideración de condiciones y problemas relacionados con la discapacidad y la vejez; la prevención del embarazo y la maternidad adolescente; las infecciones de transmisión sexual y VIH/SIDA; las emergencias sanitarias; la maternidad saludable; los distintos tipos de familia; la mortalidad materna, y la orientación sexual e identidad de género.

d. Derecho a una vida libre de violencia y discriminación

La violencia contra las mujeres y las niñas, en el ámbito público y en el privado, es una violación a sus derechos humanos que afecta gravemente la convivencia y la democracia. El Estado debe garantizar la integridad física, psicológica, sexual, económica y patrimonial de mujeres y niñas, así como adoptar todas las medidas necesarias para la prevención, tratamiento, sanción, reparación y erradicación de la violencia. También debe identificar las nuevas formas y escenarios en que la violencia se expresa: privada, pública, política, simbólica, institucional, cibernética, económica, obstétrica, en situaciones de conflicto, desastres naturales, privación de libertad, acoso laboral, acoso y hostigamiento sexual, abuso y explotación sexual, homofobia, lesbofobia, transfobia, estereotipos, tráfico ilícito de migrantes, trata de mujeres, prostitución forzada, violaciones, femicidio, entre otras.

e. Derechos sociales y culturales

Estos derechos se refieren tanto al derecho al bienestar y la seguridad –derecho a la alimentación, a la educación, a la vivienda y a la salud– como al derecho a la diversidad cultural, étnica, de nacionalidad, ideológica, de condición psíquica y/o física, sexual y de género.

En el marco de estos derechos se establece también que las prácticas culturales o tradicionales no se deben utilizar como justificación de prácticas que discriminen o violen los derechos humanos de las mujeres (IWRAW Asia-Pacífico y la Red-DESC, 2013).

f. Derechos colectivos y ambientales

Son derechos específicos de los colectivos humanos, por ejemplo, grupos étnicos, religiosos y lingüísticos. Hacen referencia al derecho a la tierra y al territorio; al agua y los bosques; al desarrollo; a la paz, al patrimonio artístico y cultural; a un medioambiente sano; a la cooperación internacional, y a conocimientos ancestrales. Consideran, además, situaciones relacionadas con desastres naturales y eventos extremos; el cambio climático; los ámbitos rural y urbano; la gestión de riesgos y mitigación. En esta categoría se incluyen los derechos de los pueblos originarios o indígenas, afrodescendientes y más recientemente los derechos de la ciudadanía como consumidores/as.

g. Colectivos específicos de mujeres

Son colectivos que abordan la diversidad de mujeres y que buscan visibilizar las necesidades y demandas específicas ante las que el Plan busca dar respuesta.

1.2. ENFOQUES DE INTERCULTURALIDAD E INTERSECCIONALIDAD

La interculturalidad refiere a la presencia e interacción equitativa de diversas culturas y a la posibilidad de generar expresiones culturales compartidas, a través del diálogo y del respeto mutuo (Convención sobre la Protección y la Promoción de la Diversidad de las Expresiones Culturales). La mirada intercultural parte de la constatación de una realidad social, religiosa y culturalmente diversa y apuesta por su reconocimiento y por su valoración favoreciendo las relaciones entre las diferentes culturas.

El enfoque interseccional, en tanto, tiene en cuenta las distintas categorías, posiciones o situaciones de las mujeres: culturales, identitarias, sociales, etarias, raciales y otras, que suelen producir discriminaciones particulares o se conjugan para agravar alguna desigualdad.

El concepto de interseccionalidad fue acuñado en 1989 por la abogada afro estadounidense Kimberlé Crenshaw, con el objetivo de hacer evidente la invisibilidad jurídica de las múltiples dimensiones de opresión experimentadas por las trabajadoras negras de una compañía estadounidense (Mara Viveros Vigoya, 2016). La interseccionalidad “es una herramienta analítica para estudiar, entender y responder a las maneras en que el género se cruza con otras identidades y cómo estos cruces contribuyen a experiencias únicas de opresión y privilegio” (Symington, 2004, p.1) y “permite a las personas un mejor acceso a la complejidad en el mundo y en nosotros/as mismos/as” (Hill Collins y Bilge, 2016, p.2).

La interseccionalidad como enfoque conceptual y estrategia metodológica permite dar pertinencia cultural y social a la política pública de igualdad de género, comprendiendo las complejidades propias de las desigualdades centradas en género, promoviendo desde el Estado, y anclado en una lógica intersectorial, respuestas multidimensionales a la ciudadanía.

La interseccionalidad permite comprender las desigualdades en diversas áreas y derechos que estructura el presente Plan, profundizando en las realidades diversas de las mujeres, las que se despliegan en contextos heterogéneos y en constante transformación.

1.3. ENFOQUE DE CIUDADANÍA PLURAL, DEMOCRACIA PARITARIA, REPRESENTATIVA Y PARTICIPATIVA

El concepto de ciudadanía plural reconoce la diversidad posicional de las y los sujetos políticos, las diferencias de intereses y opiniones ciudadanas y procura su articulación (Lubertino, 2005). El reconocimiento de sujetos heterogéneos y plurales y las nuevas dimensiones de la ciudadanía exige ampliar la democracia representativa hacia la participativa y proporcional, en el caso de las mujeres, e incorporar los mecanismos necesarios para que la ciudadanía tenga un control democrático sobre la gestión de sus representantes.

Por razones históricas las mujeres en general, y en especial aquellas con menores oportunidades de acceso a la educación y a espacios socioculturales, han tenido menor participación ciudadana y reducida presencia en los ámbitos de decisión. Lograr una democracia paritaria, representativa y participativa supone situar a la paridad y a la igualdad sustantiva como los pilares sobre los que se funda un Estado inclusivo, e impregnar esta visión en cada institución, mecanismo, política pública, ley o reglamento (ONU Mujeres. 2017).



4º Plan Nacional de Igualdad

Entre mujeres y hombres 2018-2030

El país ha avanzado en el reconocimiento de estos derechos y especialmente en crear las condiciones para revertir la baja participación de mujeres en los espacios de toma de decisiones; el Cuarto Plan Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2018-2030 propone metas para avanzar con mayor celeridad en este proceso.

1.4. ENFOQUE TERRITORIAL

Este enfoque permite reconocer las particularidades territoriales y posibilita identificar a los grupos de mujeres y sus demandas específicas, lo que ha puesto de manifiesto la necesidad de planificar considerando las propuestas que los Gobiernos Regionales han hecho en materia de igualdad entre hombres y mujeres. Este enfoque reconoce tanto las generalidades del territorio como sus particularidades, lo que debe verse reflejado en los marcos presupuestarios a nivel de país que recojan las prioridades territoriales en materia de igualdad.

En el marco de la complementariedad de acciones, el Plan considera las oportunidades que generan las alianzas con Gobernaciones, Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales (municipios), pues son ellos quienes administran y gestionan un amplio número de programas de impacto directo en la calidad de vida de las mujeres.

II. REFERENTES DETERMINANTES DEL CUARTO PLAN NACIONAL DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES 2018-2030

El Cuarto Plan Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2018-2030 se construye con base en:

1. Los compromisos internacionales asumidos por el Estado chileno en materia de igualdad de género, en particular los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 y la Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el Marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030².
2. El análisis de los avances realizados por el Estado en materia de igualdad de género y derechos humanos de las mujeres en los marcos jurídicos, en las políticas y en la arquitectura institucional de género que han impactado positivamente la situación actual de los derechos de las mujeres, y al mismo tiempo pone en evidencia los principales desafíos derivados de las desigualdades entre hombres y mujeres.
3. Las necesidades actuales de las mujeres y las prioridades recabadas en un proceso participativo desarrollado en las quince regiones del país entre junio y octubre 2017, en el que se recibió la opinión de las mujeres sobre los avances en derechos adquiridos en las últimas décadas y sus demandas. En el proceso de actualización de este Plan, durante 2022 y parte de 2023, se realizaron encuentros participativos con mujeres a nivel nacional y con colectivos específicos: Mujeres rurales; Mujeres pueblos originarios y Afrodescendientes; Mujeres migrantes; Mujeres LGBTIQ+.
4. Los compromisos referidos a igualdad y equidad de género establecidos por Ministerios y Servicios públicos en otros planes e instrumentos de política pública, por ejemplo: Plan Nacional de Derechos Humanos 2022-2025, Plan Nacional de Infancia 2018 - 2025, entre otros.

2.1. COMPROMISOS INTERNACIONALES DEL ESTADO CHILENO

El Cuarto Plan Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres se basa, de manera consistente y coherente, en los instrumentos internacionales de derechos humanos que, con carácter vinculante, obligan a los gobiernos a adoptar medidas y destinar recursos para garantizar el ejercicio de los derechos de las mujeres:

- Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, 1965.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1969.
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, 1969.
- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, 1979.
- Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes, 1984.
- Convención sobre los Derechos del Niño, 1990, y sus protocolos facultativos.
- Convención Internacional sobre la Protección de Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares, 1990.
- Declaración y Programa de Acción de Viena de la Conferencia Mundial de Derechos Humanos, 1993.

² La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible fue aprobada en la Asamblea de las Naciones Unidas en el año 2015 luego de un largo proceso de preparación y debate. La Estrategia de Montevideo, en tanto, se aprobó en la XIII Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, organizada por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y el Gobierno del Uruguay, celebrada en Montevideo en octubre 2016.

- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, 1994 (Convención de Belém do Pará).
- Programa de Acción de la Conferencia Internacional de Población y Desarrollo, 1994.
- Programa de Acción de la Conferencia Mundial de la Mujer, 1995.
- Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional, 2000, y sus protocolos.
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, 2006.
- Convención Internacional para la Protección de todas las Personas contra las Desapariciones Forzadas, 2007.
- Convención Interamericana contra el Racismo, la Discriminación Racial y Formas Conexas de Intolerancia, 2013.
- Plan de Acción de las Mujeres Indígenas del Mundo, 2013, ONU.
- Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores, 2015.
- Convenios de la OIT en materia de igualdad de género: Convenio sobre igualdad de remuneraciones, 1951, Núm. 100; Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, Núm. 11; Convenio sobre trabajadores con responsabilidades familiares, 1981, Núm. 156; Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000, Núm. 183; Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011, Núm. 189; Convenio sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, 2023, Núm. 190.

2.2. NUEVA AGENDA DE DESARROLLO SOSTENIBLE HACIA 2030

La aprobación de esta nueva Agenda representa un esfuerzo mancomunado de los gobiernos, organismos internacionales y de la sociedad civil para avanzar en un nuevo paradigma de desarrollo inclusivo y sostenible que contrarreste la tendencia a la concentración de la riqueza y a la profundización de las desigualdades entre naciones y al interior de los países, así como también para frenar el riesgo de una crisis ambiental. Este nuevo paradigma de desarrollo aborda en forma interrelacionada los factores económicos, sociales y ambientales a fin de garantizar la construcción de sociedades inclusivas, solidarias y justas, y preservar los activos físicos, naturales, económicos y sociales para las generaciones futuras para avanzar en las metas de desarrollo sostenible.

La aprobación de 17 nuevos objetivos de desarrollo sostenible (Naciones Unidas, 2015) amplía la posibilidad de generar sinergias y aunar esfuerzos para no reducir el desarrollo a la valorización del capital y a la producción de bienes, sino también a encauzarlo hacia la sostenibilidad económica, social y ambiental, y al bienestar de las personas y las sociedades.

Objetivos de Desarrollo Sostenible:

1. Poner fin a la pobreza en todas sus formas y en todo el mundo.
2. Poner fin al hambre, lograr la seguridad alimentaria y la mejora de la nutrición y promover la agricultura sostenible.
3. Garantizar una vida sana y promover el bienestar de todos a todas las edades.
4. Garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos.
5. Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas.

4º Plan Nacional de Igualdad

Entre mujeres y hombres 2018-2030

6. Garantizar la disponibilidad y la gestión sostenible del agua y el saneamiento para todos.
7. Garantizar el acceso a una energía asequible, fiable, sostenible y moderna para todos.
8. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.
9. Construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización inclusiva y sostenible y fomentar la innovación.
10. Reducir la desigualdad en los países y entre ellos.
11. Lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles.
12. Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles.
13. Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos.
14. Conservar y utilizar sosteniblemente los océanos, los mares y los recursos marinos para el desarrollo sostenible.
15. Proteger, restablecer y promover el uso sostenible de los ecosistemas terrestres, gestionar sosteniblemente los bosques, luchar contra la desertificación, detener e invertir la degradación de las tierras y detener la pérdida de biodiversidad.
16. Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y construir a todos los niveles instituciones eficaces e inclusivas que rindan cuentas.
17. Fortalecer los medios de implementación y revitalizar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible.

En la Declaración que acompaña la Agenda 2030 se establece que los Estados tienen la responsabilidad de respetar, proteger y promover los derechos humanos (párrafos 10, 19, 35), y se reconoce que **la consecución de la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres y las niñas contribuirá decisivamente al progreso respecto de todos los Objetivos y Metas** y que para ello es crucial la incorporación sistemática de una perspectiva de género en la implementación (párrafo 20).

Los ODS definen como un objetivo especial lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas (ODS 5) y considera las siguientes metas para el año 2030:

- Meta 5.1 Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.
- Meta 5.2 Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación.
- Meta 5.3 Eliminar todas las prácticas nocivas, como el matrimonio infantil, precoz y forzado y la mutilación genital femenina.
- Meta 5.4 Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados.
- Meta 5.5 Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.
- Meta 5.6 Garantizar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos, de conformidad con el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, la Plataforma de Acción de Beijing y los documentos finales de sus conferencias de examen.

La igualdad de género resulta fundamental para potenciar las capacidades, la creatividad y la energía necesarias para tomar las múltiples decisiones individuales y colectivas que exige el cumplimiento de las metas planteadas en la Agenda 2030.



4º Plan Nacional de Igualdad

Entre mujeres y hombres 2018-2030

En el siguiente cuadro es posible visualizar la estrecha relación que existe entre los derechos que contempla este Plan y los temas contenidos en los Objetivos de Desarrollo Sostenible:

2.2.1 RELACIÓN ENTRE DERECHOS CONTENIDOS EN EL PLAN Y EN LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

| DERECHOS | OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE |
|-----------------------------------|---|
| <p>Civiles y políticos</p> | <p>4. Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos.</p> <p>4.5 De aquí a 2030, eliminar las disparidades de género en la educación y asegurar el acceso igualitario a todos los niveles de la enseñanza y la formación profesional para las personas vulnerables, incluidas las personas con discapacidad, los pueblos indígenas y los niños en situaciones de vulnerabilidad.</p> <p>4.7 Garantizar que todos los alumnos adquieran los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para promover el desarrollo sostenible, entre otras cosas mediante la educación para el desarrollo sostenible y la adopción de estilos de vida sostenibles, los derechos humanos, la igualdad entre los géneros, la promoción de una cultura de paz y no violencia, la ciudadanía mundial y la valoración de la diversidad cultural y de la contribución de la cultura al desarrollo sostenible, entre otros medios.</p> <p>5. Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.</p> <p>5.5 Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.</p> <p>5.c Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles.</p> <p>8.5 Para 2030, lograr el empleo pleno y productivo y garantizar un trabajo decente para todos los hombres y mujeres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.</p> <p>8.7 Adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas modernas de esclavitud y la trata de seres humanos y asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluidos el reclutamiento y la utilización de niños soldados, y, a más tardar en 2025, poner fin al trabajo infantil en todas sus formas.</p> <p>10.2 De aquí a 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición.</p> <p>10.3 Garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad de resultados, incluso eliminando las leyes, políticas y prácticas discriminatorias y promoviendo legislaciones, políticas y medidas adecuadas a ese respecto.</p> <p>16. Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles.</p> |

| DERECHOS | OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE |
|-------------------|---|
| Económicos | <ol style="list-style-type: none"> 1. Poner fin a la pobreza en todas sus formas en todo el mundo. 1.b Crear marcos normativos sólidos en los planos nacional, regional e internacional, sobre la base de estrategias de desarrollo en favor de los pobres que tengan en cuenta las cuestiones de género, a fin de apoyar la inversión acelerada en medidas para erradicar la pobreza. 2. Poner fin al hambre, lograr la seguridad alimentaria y la mejora de la nutrición y promover la agricultura sostenible. 2.3 De aquí a 2030, duplicar la productividad agrícola y los ingresos de los productores de alimentos en pequeña escala, en particular las mujeres, los pueblos indígenas, los agricultores familiares, los ganaderos y los pescadores, entre otras cosas mediante un acceso seguro y equitativo a las tierras, a otros recursos e insumos de producción y a los conocimientos, los servicios financieros, los mercados y las oportunidades para añadir valor y obtener empleos no agrícolas. 4.4 De aquí a 2030, aumentar considerablemente el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento. 5.a Empezar reformas que otorguen a las mujeres igualdad de derechos a los recursos económicos, así como acceso a la propiedad y al control de la tierra y otros tipos de bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales. 5.b Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de las mujeres. 5.4 Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país 8. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos. 8.5 De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor. 8.8 Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios. 9. Construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización inclusiva y sostenible y fomentar la innovación. 9.1 Desarrollar infraestructuras fiables, sostenibles, resilientes y de calidad, incluidas infraestructuras regionales y transfronterizas, para apoyar el desarrollo económico y el bienestar humano, haciendo especial hincapié en el acceso asequible y equitativo para todos. 10. Reducir la desigualdad en y entre los países. |

| DERECHOS | OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE |
|---|--|
| | <p>12. Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles.</p> |
| <p>Sexuales y reproductivos, y a la salud integral</p> | <p>1. Poner fin a la pobreza en todas sus formas en todo el mundo.</p> <p>1.3 Implementar a nivel nacional sistemas y medidas apropiados de protección social para todos, incluidos niveles mínimos, y, de aquí a 2030, lograr una amplia cobertura de las personas pobres y vulnerables.</p> <p>2. Poner fin al hambre, lograr la seguridad alimentaria y la mejora de la nutrición y promover la agricultura sostenible.</p> <p>3. Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades.</p> <p>3.1 De aquí a 2030, reducir la tasa mundial de mortalidad materna a menos de 70 por cada 100.000 nacidos vivos.</p> <p>3.7 De aquí a 2030, garantizar el acceso universal a los servicios de salud sexual y reproductiva, incluidos los de planificación familiar, información y educación, y la integración de la salud reproductiva en las estrategias y los programas nacionales.</p> <p>3.8 Lograr la cobertura sanitaria universal, incluida la protección contra los riesgos financieros, el acceso a servicios de salud esenciales de calidad y el acceso a medicamentos y vacunas inocuos, eficaces, asequibles y de calidad para todos.</p> <p>5. Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.</p> <p>5.6 Garantizar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos, de conformidad con el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, la Plataforma de Acción de Beijing y los documentos finales de sus conferencias de examen.</p> <p>6. Garantizar la disponibilidad de agua y su gestión sostenible y el saneamiento para todos.</p> |
| <p>A una vida libre de</p> | <p>3. Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades.</p> |

| DERECHOS | OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE |
|--|--|
| <p>violencia y discriminación</p> | <p>4.7 Garantizar que todos los alumnos adquieran los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para promover el desarrollo sostenible, entre otras cosas mediante la educación para el desarrollo sostenible y la adopción de estilos de vida sostenibles, los derechos humanos, la igualdad entre los géneros, la promoción de una cultura de paz y no violencia, la ciudadanía mundial y la valoración de la diversidad cultural y de la contribución de la cultura al desarrollo sostenible, entre otros medios.</p> <p>4.a Construir y adecuar instalaciones educativas que tengan en cuenta las necesidades de los niños y las personas con discapacidad y las diferencias de género, y que ofrezcan entornos de aprendizaje seguros, no violentos, inclusivos y eficaces para todos.</p> <p>5. Igualdad de género y empoderamiento de las mujeres.</p> <p>5.1 Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.</p> <p>5.2 Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación.</p> <p>8.7 Adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas modernas de esclavitud y la trata de seres humanos y asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluidos el reclutamiento y la utilización de niños soldados, y, a más tardar en 2025, poner fin al trabajo infantil en todas sus formas.</p> <p>16. Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles.</p> <p>16.1 Reducir considerablemente todas las formas de violencia y las tasas de mortalidad conexas en todo el mundo.</p> <p>16.2 Poner fin al maltrato, la explotación, la trata, la tortura y todas las formas de violencia contra los niños.</p> <p>16.3 Promover el estado de derecho en los planos nacional e internacional y garantizar la igualdad de acceso a la justicia para todos.</p> |
| <p>Sociales y culturales</p> | <p>1. Poner fin a la pobreza en todas sus formas en todo el mundo.</p> <p>1.3 Poner en práctica a nivel nacional sistemas y medidas apropiadas de protección social para todos, incluidos niveles mínimos, y, para 2030, lograr una amplia cobertura de los pobres y los vulnerables.</p> <p>1.4 Para 2030, garantizar que todos los hombres y mujeres, en particular los pobres y los vulnerables, tengan los mismos derechos a los recursos económicos, así como acceso a los servicios básicos, la propiedad y el control de las tierras y otros bienes, la herencia, los recursos naturales, las nuevas tecnologías apropiadas y los servicios financieros, incluida la microfinanciación.</p> <p>4. Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos.</p> |

4º Plan Nacional de Igualdad

Entre mujeres y hombres 2018-2030

| DERECHOS | OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE |
|--|--|
| | <p>4.1 Para 2030, velar por que todas las niñas y todos los niños terminen los ciclos de la enseñanza primaria y secundaria, que ha de ser gratuita, equitativa y de calidad y producir resultados escolares pertinentes y eficaces.</p> <p>4.2 Para 2030, velar por que todas las niñas y todos los niños tengan acceso a servicios de atención y desarrollo en la primera infancia y a una enseñanza preescolar de calidad, a fin de que estén preparados para la enseñanza primaria.</p> <p>4.3 Para 2030, asegurar el acceso en condiciones de igualdad para todos los hombres y las mujeres a una formación técnica, profesional y superior de calidad, incluida la enseñanza universitaria.</p> <p>4.5 De aquí a 2030, eliminar las disparidades de género en la educación y asegurar el acceso igualitario a todos los niveles de la enseñanza y la formación profesional para las personas vulnerables, incluidas las personas con discapacidad, los pueblos indígenas y los niños en situaciones de vulnerabilidad.</p> <p>5. Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.</p> <p>5.1 Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.</p> <p>5.3 Eliminar todas las prácticas nocivas, como el matrimonio infantil, precoz y forzado y la mutilación genital femenina.</p> <p>5.c Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles.</p> <p>11. Lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles.</p> <p>16. Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible.</p> |
| <p>Colectivos y ambientales</p> | <p>6. Garantizar la disponibilidad de agua y su gestión sostenible y el saneamiento para todos.</p> <p>6.1 De aquí a 2030, lograr el acceso universal y equitativo al agua potable a un precio asequible para todos.</p> <p>6.b Apoyar y fortalecer la participación de las comunidades locales en la mejora de la gestión del agua y el saneamiento.</p> <p>7. Garantizar el acceso a una energía asequible, segura, sostenible y moderna para todos.</p> <p>11.2 De aquí a 2030, proporcionar acceso a sistemas de transporte seguros, asequibles, accesibles y sostenibles para todos y mejorar la seguridad vial, en particular mediante la ampliación del transporte público, prestando especial atención a las necesidades de las personas en situación de vulnerabilidad, las mujeres, los niños, las personas con discapacidad y las personas de edad.</p> <p>11.5 Reducir significativamente el número de muertes causadas por los desastres, incluidos los relacionados con el agua, y de personas afectadas por ellos.</p> <p>11.7 De aquí a 2030, proporcionar acceso universal a zonas verdes y espacios públicos seguros, inclusivos y accesibles, en particular para las mujeres y los niños, las personas de edad y las personas con discapacidad.</p> |

4º Plan Nacional de Igualdad

Entre mujeres y hombres 2018-2030

| DERECHOS | OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE |
|----------|---|
| | <p>12.8 De aquí a 2030, asegurar que las personas de todo el mundo tengan la información y los conocimientos pertinentes para el desarrollo sostenible y los estilos de vida en armonía con la naturaleza.</p> <p>13. Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos.</p> <p>13.b Promover mecanismos para aumentar la capacidad para la planificación y gestión eficaz en relación con el cambio climático en los países menos adelantados y los pequeños Estados insulares en desarrollo, haciendo particular hincapié en las mujeres, los jóvenes y las comunidades locales y marginadas.</p> <p>14. Conservar y utilizar en forma sostenible los océanos, los mares y los recursos marinos para el desarrollo sostenible.</p> <p>14.b Facilitar el acceso de los pescadores artesanales a los recursos marinos y los mercados.</p> <p>15. Promover el uso sostenible de los ecosistemas terrestres, luchar contra la desertificación, detener e invertir la degradación de las tierras y frenar la pérdida de la diversidad biológica.</p> <p>15.1 De aquí a 2020, asegurar la conservación, el restablecimiento y el uso sostenible de los ecosistemas terrestres y los ecosistemas interiores de agua dulce y sus servicios, en particular los bosques, los humedales, las montañas y las zonas áridas, en consonancia con las obligaciones contraídas en virtud de acuerdos internacionales.</p> |



4º Plan Nacional de Igualdad

Entre mujeres y hombres 2018-2030

El cumplimiento de los ODS en el país debe generar las condiciones materiales y políticas para la igualdad de género en la medida que contribuye a debilitar algunos de los nudos estructurales de las asimetrías de género referidos a la desigualdad socioeconómica y la persistencia de la pobreza; a los patrones culturales patriarcales discriminatorios, la división sexual del trabajo y la injusta organización social del cuidado.

A su vez, la implementación del Cuarto Plan Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres enriquece la comprensión del desarrollo y hace sinergias con los objetivos propuestos por la Agenda de Desarrollo Sostenible en Chile: i) alcanzar un desarrollo económico y social sostenible e inclusivo; ii) disminuir la pobreza y la desigualdad; iii) hacer frente al cambio climático, resguardando la diversidad biológica y los recursos naturales y promoviendo la innovación, y iv) fortalecer las instituciones y la democracia.

2.3. PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PLAN

La elaboración del Cuarto Plan Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres se llevó a cabo en tres etapas o fases, entre diciembre 2016 a enero 2018 (el Plan contempla una cuarta etapa referida a la implementación, seguimiento y monitoreo al 2030). La primera fase, referida al diseño de la estrategia conceptual y metodológica del proceso, contó con la asistencia técnica de la División de Asuntos de Género de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). La segunda fase correspondió al proceso participativo para el levantamiento de información, y la tercera fase a la sistematización, análisis de la información y redacción del documento Cuarto Plan Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2018-2030.

En la **primera fase** se elaboraron dos instrumentos dirigidos a las mujeres y al funcionariado público; uno de ellos indaga en los avances percibidos en los ámbitos de los distintos Derechos de las Mujeres – cuestionario avances– y el otro en las metas que deberían alcanzarse hacia el año 2030 en estos mismos ámbitos.

La **segunda fase**, en tanto proceso participativo de encuentros con mujeres y la aplicación de instrumentos, se sustentó en una amplia red de coordinaciones intersectoriales en las que participaron las autoridades del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, las autoridades del SERNAMEG nacional y regional, las/os integrantes de la División de Políticas de Igualdad, las Secretarías Regionales Ministeriales y las Direcciones regionales y sus profesionales, funcionarias/os de la División de Organizaciones Sociales del Ministerio Secretaría de Gobierno con el apoyo sostenido de PRODEMU, lo que facilitó acceder a las comunas más alejadas del país. Asimismo, los apoyos de INJUV y SENAMA permitieron la participación de mujeres de un rango etario más amplio.

De esta manera, el Plan recoge lo expresado por mujeres diversas: trabajadoras, profesionales, emprendedoras, dueñas de casa, campesinas, de pueblos originarios, afrodescendientes, adultas mayores, estudiantes, migrantes, académicas, investigadoras, mujeres privadas de libertad, trabajadoras sexuales y mujeres de barrios de alta complejidad. La masiva y diversa participación no solo otorga legitimidad al Plan, sino que permite dar cuenta de la complejidad de las situaciones de desigualdad e inequidad que afectan a colectivos específicos de mujeres.

Para las mujeres significó una experiencia de interlocución con el Estado y una motivación para estar presentes en los procesos políticos que les competen y en los cuales pueden tener incidencia. La amplia convocatoria permitió al Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género estar en contacto con una amplia

4º Plan Nacional de Igualdad

Entre mujeres y hombres 2018-2030

variedad de experiencias de vida de mujeres y con sus opiniones respecto de las desigualdades, las brechas, las barreras y las inequidades de género, generando espacios de diálogo con la sociedad civil para el diseño participativo de políticas públicas.

En esta etapa se realizaron **705** encuentros abiertos en diferentes comunas del país con la participación de **19.082** mujeres, como puede observarse en el cuadro siguiente:

Encuentros e instrumentos administrados por regiones y número de participantes

| Región | Número de encuentros | Instrumentos contestados (piloteaje, avances y metas) | Número de participantes |
|---|----------------------|---|-------------------------|
| Arica y Parinacota | 26 | 807 | 614 |
| Tarapacá | 17 | 776 | 508 |
| Antofagasta | 21 | 1.083 | 580 |
| Atacama | 59 | 2.006 | 1.683 |
| Coquimbo | 33 | 951 | 1.002 |
| Valparaíso | 65 | 1.896 | 2.145 |
| Metropolitana | 47 | 1.845 | 1.101 |
| Libertador Gral. Bernardo O'Higgins | 55 | 3.201 | 2.103 |
| Maule | 82 | 3.247 | 2.139 |
| BioBío | 53 | 2.185 | 1.324 |
| La Araucanía | 89 | 3.141 | 1.653 |
| Los Ríos | 53 | 2.270 | 1.211 |
| Los Lagos | 18 | 510 | 370 |
| Aysén del Gral. Carlos Ibáñez del Campo | 34 | 925 | 637 |
| Magallanes y de la Antártica Chilena | 53 | 2.041 | 2.012 |
| Totales | 705 | 26.884 | 19.082 |

Fuente: Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género.

De las mujeres identificadas, 34,3% eran jefas de hogar, seguidas de mujeres dirigentes con un 13% y las estudiantes con 12,8% (de enseñanza media, universitarias y de institutos profesionales). Al analizar la distribución de cuestionarios según tipo de organización a la que pertenecían las mujeres participantes, se constata que solo un tercio de ellas (34,6%) se vinculaba a alguna institución u organización.

Se contemplaron también encuentros con grupos específicos de mujeres a fin de acceder a los problemas y demandas derivados de sus particulares condiciones de vida.



4º Plan Nacional de Igualdad

Entre mujeres y hombres 2018-2030

En cuanto al proceso participativo del funcionariado público, **6.572** personas respondieron cuestionarios a través de dos modalidades: virtual y presencial. La participación virtual concentró al 66% de las y los funcionarios públicos (4.389 personas), y la participación presencial al 33% (2.183 personas).

La distribución por sexo y ministerios a los que pertenecían las y los funcionarios públicos que participaron en modalidad virtual se puede observar en el siguiente cuadro:

| Ministerios Encuesta virtual | Hombre | Mujer | Ministerios Encuesta virtual | Hombre | Mujer |
|--|----------------------|-------|---|----------------------|-------|
| Ministerio de Agricultura | 85 | 143 | Ministerio de Salud | 170 | 426 |
| Ministerio de Bienes Nacionales | | 10 | Ministerio de Transporte y Telecomunicaciones | 36 | 63 |
| Ministerio de Economía, Fomento y Turismo | 48 | 107 | Ministerio de Vivienda y Urbanismo | 96 | 271 |
| Ministerio de Educación | 220 | 707 | Ministerio del Deporte | 24 | 36 |
| Ministerio de Energía | 12 | 32 | Ministerio del Desarrollo Social | 53 | 92 |
| Ministerio de Hacienda | | 1 | Ministerio del Interior y Seguridad Pública | 188 | 312 |
| Ministerio de Justicia y Derechos Humanos | 115 | 157 | Ministerio del Medio Ambiente | 31 | 46 |
| Ministerio de la Mujer y de la Equidad de Género | | 8 | Ministerio del Trabajo y Previsión Social | 51 | 78 |
| Ministerio de Minería | 21 | 46 | Ministerio Secretaría General de Gobierno | 37 | 58 |
| Ministerio de Obras Públicas | 173 | 297 | Ministerio Secretaría General de la Presidencia | | 1 |
| Ministerio de Relaciones Exteriores | 21 | 44 | Sin Información | 21 | 52 |
| Total | 1.402 hombres | | | 2.987 mujeres | |

Cabe señalar que en el cuestionario se solicitaba a las mujeres y/o funcionariado público seleccionar tres metas de una lista más amplia de metas propuestas en el ámbito de cada uno de los derechos, lo que se constituyó en un insumo importante para la elaboración de la matriz de metas estratégicas del Cuarto Plan.

En la **tercera fase**, de sistematización y análisis de la información, se contemplaron dos niveles de análisis. El primero implicó el trabajo con las respuestas totales de las mujeres y funcionarias/os, realizando las distinciones posibles de observar de acuerdo con la procedencia grupal. El segundo análisis se concentró en las diferencias regionales relativas a la procedencia territorial de las personas participantes, para lo cual se construyeron mapas georreferenciales que consignan las distintas prioridades otorgadas a las metas en cada región, según las respuestas de las mujeres y de funcionarias/os frente a cada ámbito de Derecho, que permitirán diseñar planes regionales de igualdad entre mujeres y hombres.

La **cuarta fase** contempla la coordinación con los sectores ministeriales y servicios para implementar las modalidades de seguimiento del Plan a través del "Sistema de Seguimiento, evaluación y Monitoreo del



4º Plan Nacional de Igualdad

Entre mujeres y hombres 2018-2030

Plan Nacional de Igualdad 2018 - 2030”, que contempla la interlocución con organizaciones de la sociedad civil para el seguimiento y control ciudadano.

2.4. PROCESO DE ACTUALIZACIÓN DEL PLAN 2022-2023

Entre los años 2022 y 2023 se realizó una actualización del Plan Nacional de Igualdad, con el propósito de reforzar algunos contenidos, ampliar los alcances de las metas, visibilizar a actoras sociales relevantes e incorporar los énfasis estratégicos en materia de igualdad de género establecidos para el periodo 2022 a 2026.

Por lo anterior, se fortalecieron especialmente metas relativas a autonomía económica, dado el impacto de la pandemia y su especial efecto en las mujeres, y la crisis económica mundial cuyos impactos son visibles a la fecha y a largo plazo. También se hizo especial énfasis en agregar contenidos programáticos estratégicos como el diseño del Sistema Nacional de Cuidados; la Ley Integral por una vida libre de violencia; el Plan Nacional Violencia, y la Educación en afectividad y sexualidad integral.

La actualización incluyó un proceso participativo a nivel nacional al que fueron convocadas diversas organizaciones de mujeres en cada región, quienes tuvieron la oportunidad de aportar a la definición de los cambios y las mejoras de las metas establecidas en cada uno de los derechos y aspectos que contempla el Plan Nacional de Igualdad. Se realizaron 51 encuentros en total a nivel nacional con la participación de 1.464 mujeres.

Dentro de este proceso participativo se contempló la interlocución con cuatro colectivos específicos de mujeres, quienes, a través de diversas metodologías, aportaron al proceso de actualización del Plan respecto a la definición de metas e indicadores relacionados con dichos colectivos. Estos son: mujeres rurales, mujeres de pueblos originarios y afrodescendientes, mujeres migrantes y mujeres de la diversidad sexo genérica. También se desarrolló una jornada de trabajo informativa y de análisis con las Asesoras Ministeriales de Género de los 24 ministerios.

Una vez aprobada la nueva versión de metas e indicadores del Plan, se realizó un proceso de información de estos resultados de actualización que incluyó diversos encuentros con mujeres a nivel nacional con más de 500 mujeres participando en reuniones presenciales u online con representantes de los cuatro colectivos específicos.

De esta forma, a través de la incorporación de diversos colectivos de mujeres en la totalidad de los derechos abordados por el Plan, así como en las metas y en los indicadores, se fortaleció la aplicación del enfoque de interseccionalidad en las políticas de igualdad dentro de este Plan de Igualdad.



4º Plan Nacional de Igualdad

Entre mujeres y hombres 2018-2030

III. CUARTO PLAN NACIONAL DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES, EN SU DIMENSIÓN ARTICULADORA Y ESTRATÉGICA

Este Plan Nacional de Igualdad constituye un mapa de ruta para avanzar en igualdad sustantiva enmarcándose en los Objetivos de Desarrollo Sostenible al 2030 y demás mandatos internacionales, y al mismo tiempo, en un sistema integral de gestión de las políticas públicas en materia de igualdad y equidad sustantiva de género.

Los objetivos del nuevo Plan abordan simultáneamente los derechos de la diversidad de mujeres y colectivos específicos, el proceso de consolidación y sostenibilidad de la institucionalidad de género, propuestas para avanzar de manera más rápida en la transversalización de género en el Estado y en acciones que contribuyan a la transformación cultural del país para eliminar toda forma de discriminación arbitraria basada en el género; también en la plena participación de las mujeres en los planos cultural, político, económico y social, así como el ejercicio de sus libertades y derechos humanos.

El logro de los objetivos y las metas propuestas requiere de la articulación de los diversos organismos públicos; se trata de un desafío asumido por el Estado chileno en su conjunto, en el que se involucran también el sector privado y la sociedad civil, para avanzar en igualdad y equidad de género en el marco de los ODS 2030.

El Cuarto Plan Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2018-2030 tiene como propósito *"Abordar las principales desigualdades e inequidades de género mediante el fortalecimiento de las políticas públicas para garantizar la autonomía y el ejercicio pleno de los derechos humanos de todas las mujeres y niñas, superando discriminaciones, prejuicios y resistencias"*. Esto es coherente con los Objetivos de Desarrollo Sostenible y con la Agenda Regional de Género, compromisos adquiridos por Chile, al igual que con diversos convenios, acuerdos y tratados que apuntan a mejorar la calidad de vida de las mujeres y avanzar hacia la igualdad de género.

La autonomía económica generada a través de la garantía de derechos económicos de las mujeres es un área central de este Plan, y contiene la mayor cantidad de metas e indicadores asociados, para dar respuesta a la envergadura de los desafíos en estas materias.

En el proceso de actualización del Plan Nacional de Igualdad se reforzaron aspectos que refieren a la salud mental de las mujeres y se visibilizó la salud menstrual; se recogió la necesidad de profundizar el trabajo ya desarrollado, considerando a la vez las consecuencias de la pandemia por COVID 19.

Dentro de la actualización se ampliaron, además, las metas referidas a la violencia contra las mujeres; se incorporaron elementos del Plan Nacional por el derecho a Vidas Libres de Violencias de Género 2022-2030, estableciendo un sistema conectado de instrumentos de transversalización en su implementación y contribuyendo, de esta forma, a la profundización del compromiso de los sectores público y privado de erradicar la violencia basada en género.

Dentro de los derechos culturales están consideradas las áreas de acceso y participación cultural en espacios artísticos y creativos, como también en lo referido a la memoria y resguardo patrimonial de la historia y saberes de las mujeres.



4º Plan Nacional de Igualdad

Entre mujeres y hombres 2018-2030

Respecto a la convivencia multicultural e intercultural dada como resultado de procesos históricos asociados a la movilidad humana y procesos de migración, se establecen en este Plan de Igualdad metas específicas para avances en igualdad de género focalizadas en mujeres de pueblos originarios, mujeres afrodescendientes y mujeres migrantes, que se dan a propósito de las múltiples necesidades en términos de acceso a tramites, pertinencia y traducción cultural.

Con estos enfoques se busca avanzar hacia la garantía de los derechos humanos a toda la diversidad de mujeres, prestando especial atención a las niñas, adolescentes, jóvenes, adultas mayores, de pueblos originarios, afrodescendientes, mujeres rurales, migrantes, lesbianas, bisexuales, transgénero, intergénero e intersexuales.

3.1. Objetivos Estratégicos del Cuarto Plan de Igualdad

Los contenidos del Cuarto Plan Nacional de Igualdad están organizados en torno a los derechos humanos de las mujeres reconocidos por los gobiernos en las conferencias mundiales de Naciones Unidas, de los Estados Americanos y de los organismos regionales de América: derechos civiles y políticos; derechos económicos; derechos sexuales, reproductivos y a la salud integral; derecho a una vida libre de violencia y discriminación; derechos sociales y culturales, y derechos colectivos y ambientales, visibilizando a colectivos específicos de mujeres e incorporando el fortalecimiento de la institucionalidad pública cuyo rol es crucial para el cumplimiento de todas las metas de este Plan de Igualdad.

El Plan que presentamos se enmarca, así, en los compromisos del Estado chileno con los derechos humanos de las mujeres y en los marcos jurídicos nacionales; se levanta sobre los logros alcanzados en igualdad de género y se hace cargo de los problemas que experimentan las mujeres, derivados de su posición subordinada en el sistema de desigualdades de género.

Este Plan procura abarcar de manera clara los desafíos en materia de igualdad sin dejar de lado aquellos ámbitos donde se deben consolidar los avances. Para ello, define los siguientes Objetivos Estratégicos, en materia de igualdad y equidad entre mujeres y hombres, a cumplir en el período 2018-2030.

Objetivos Estratégicos 2018-2030:

1. Alcanzar el reconocimiento, respeto y garantía de ejercicio de los derechos de las mujeres, en toda su diversidad, para alcanzar la igualdad de género y la autonomía de todas las mujeres que habitan el territorio nacional.
2. Fortalecer y dar sostenibilidad política, técnica y operativa a la institucionalidad de género en el Estado, para el correcto cumplimiento de su rol rector en materia de políticas para la igualdad de género.
3. Incorporar la igualdad de género de manera transversal en el conjunto de la institucionalidad pública, políticas, planes, programas y presupuestos públicos, para garantizar la igualdad sustantiva de las mujeres, su autonomía y la equidad de género.
4. Avanzar hacia la transformación cultural del país, para eliminar toda forma de desigualdad y discriminación basada en el género y propiciar la plena participación de la diversidad de mujeres en la vida cultural, política, económica y social del país.



4º Plan Nacional de Igualdad

Entre mujeres y hombres 2018-2030

5. Reconocer desde una aproximación interseccional, intercultural y territorial a la diversidad de mujeres, estableciendo la igualdad de género como un eje central y transversal en las políticas públicas de igualdad de género aplicadas en grupos específicos.

3.2. Objetivos específicos para cada Derecho, grupos específicos e institucionalidad de Género:

| Objetivos Plan 2018-2030 | |
|--|--|
| Tipo de derechos | Objetivos específicos por Derechos |
| 1. Derechos civiles y políticos | <p>1.1 Aumentar la representatividad política y social de la diversidad de mujeres, incrementando sus capacidades de incidencia, en condiciones de paridad de género, como actoras estratégicas en la toma de decisiones en el espacio público y privado.</p> <p>1.2 Ampliar la participación social y política de todos los grupos de mujeres, especialmente de los que tienen menor acceso a espacios y cargos de poder y de toma de decisiones (entre otras, mujeres rurales, mujeres de pueblos originarios, mujeres afrodescendientes, mujeres migrantes, mujeres de las diversidades sexo genéricas, mujeres en situación de discapacidad).</p> |
| 2. Derechos económicos | <p>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 por la crisis económica.</p> <p>2.2 Reducir las desigualdades en el empleo y en la economía, con especial incidencia en las desigualdades retributivas 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.</p> <p>2.3. Reducir las desigualdades que afectan a las mujeres en sus iniciativas de emprendimiento y aumentar su acceso a instrumentos de fomento productivo.</p> <p>2.4 Modificar los estereotipos de género que afectan las relaciones laborales y limitan las oportunidades que tienen la diversidad de mujeres en sus trayectorias laborales</p> |
| 3. Derechos salud sexual y reproductiva, salud integral | <p>3.1 Incrementar la autonomía física de las mujeres garantizando la información oportuna y el acceso a prestaciones de salud de carácter integral que mejoren su bienestar y calidad de vida considerando su identidad de género, su cultura, su orientación sexual, en los diversos momentos de su ciclo vital.</p> <p>3.2 Garantizar y cautelar el desarrollo integral, físico y psicológico de las mujeres, respetando la diversidad cultural, así como su orientación sexual e identidad de género.</p> |
| 4. Derecho a la vida libre de violencia | <p>4.1 Avanzar hacia la erradicación del femicidio y violencia extrema contra las mujeres.</p> <p>4.2 Avanzar hacia la erradicación de las diferentes formas violencia de género que se ejercen sobre las niñas y mujeres en distintos contextos culturales, cambiando discursos y normas, así como la calidad de relaciones cotidianas.</p> <p>4.3 Avanzar hacia la erradicación de la violencia que se ejerce hacia personas de la diversidad sexo genérica en distintos contextos culturales y sociales, cambiando discursos y normas, así como la calidad de relaciones cotidianas.</p> <p>4.4 Prevenir, atender, reparar y mejorar acceso a la justicia para mujeres víctimas de violencia de género.</p> |
| 5. Derechos sociales y culturales | <p>5.1 Incrementar la conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral entre hombres y mujeres.</p> <p>5.2 Transformar los estereotipos y normas de género a nivel institucional, medios de comunicación y prácticas sociales, garantizando los derechos de las personas en sus diferentes contextos sociales y culturales.</p> <p>5.3 Reconocimiento de los derechos sociales y culturales de la diversidad de mujeres que habita el país.</p> |

4º Plan Nacional de Igualdad

Entre mujeres y hombres 2018-2030

| Objetivos Plan 2018-2030 | |
|---|---|
| Tipo de derechos | Objetivos específicos por Derechos |
| 6. Derechos colectivos y ambientales | <p>6.1 Garantizar el acceso de las mujeres, especialmente campesinas, rurales, de pueblos originarios y afrodescendientes, a la gestión sostenible de recursos naturales, a la tierra, a la disponibilidad de agua, adoptando medidas urgentes para enfrentar el cambio climático y sus efectos, por medio de obras de mitigación que reduzcan impactos negativos sobre su desarrollo.</p> <p>6.2 Reconocer el aporte de las mujeres, especialmente campesinas, rurales, de pueblos originarios y afrodescendientes, a la preservación de la biodiversidad, propiciando su incorporación a la toma de decisiones sobre las estrategias, políticas y programas de desarrollo sostenible preservando la diversidad de formas de producción local.</p> |

| Grupos Específicos | Objetivos por Grupos específicos |
|--|--|
| 7. Mujeres migrantes | <p>7.1. Garantizar el ejercicio y respeto de los derechos de las mujeres migrantes que habitan en nuestro país, fomentando su integración a la vida nacional en condiciones de igualdad.</p> <p>7.2 Mejorar las normativas internas para permitir a las mujeres y sus familias una regularización más ágil y eficiente.</p> <p>7.3 Modificar las gestiones administrativas para mejorar el acceso a derechos y beneficios, incluidos programas de salud, acceso a la educación, acceso al empleo y emprendimiento, asesoría legal, reconocimiento de títulos, entre otros.</p> |
| 8. Mujeres rurales | <p>8.1 Valorar los conocimientos y reconocer el aporte de las mujeres rurales al desarrollo de sus territorios y del país.</p> <p>8.2 Mejorar la calidad y el acceso a programas y ofertas específicas de iniciativas públicas dirigidas a mujeres rurales.</p> <p>8.3 Contar con normativas que faciliten y promuevan el desarrollo de los diversos emprendimientos de las mujeres rurales.</p> |
| 9. Mujeres de pueblos originarios y afrodescendientes | <p>9.1 Valorar los conocimientos ancestrales y reconocer el aporte de las mujeres de pueblos originarios y afrodescendientes al desarrollo de sus territorios y del país.</p> <p>9.2 Reconocer la diversidad cultural, lingüística, territorial y social de las mujeres de pueblos originarios y afrodescendientes.</p> <p>9.3 Mejorar el acceso a bienes y servicios que mejoren la calidad de vida de las mujeres de pueblos originarios y afrodescendientes.</p> |
| 10. Mujeres de la diversidad sexo genérica | <p>10.1 Visibilizar las realidades de las mujeres de las diversidades sexo-genéricas.</p> <p>10.2 Abordar las desigualdades que enfrentan las mujeres de las diversidades sexo-genéricas con pertinencia cultural y enfoque interseccional.</p> |

| 11. Institucionalidad de Género | Objetivos por Institucionalidad de Género |
|--|---|
| | <p>11.1 Fortalecer y dar sostenibilidad política, técnica y operativa a la institucionalidad de género en el Estado.</p> <p>11.2 Instalar la igualdad de género de manera transversal en el conjunto de la institucionalidad pública y de las políticas, planes, programas y presupuestos del Estado, para garantizar la igualdad sustantiva de las mujeres, su autonomía y la equidad de género.</p> |



4º Plan Nacional de Igualdad

Entre mujeres y hombres 2018-2030

| | |
|--|--|
| | <p>11.3 Acelerar y profundizar el proceso de transversalización de género en las políticas públicas y en todo el quehacer del Estado, con el fin de mitigar los graves efectos que la pandemia y la crisis económica ha tenido en las mujeres, buscando recuperar los avances perdidos y cumplir las metas establecidas al 2030.</p> |
|--|--|



4º Plan Nacional de Igualdad

Entre mujeres y hombres 2018-2030

IV. MATRIZ DE METAS E INDICADORES DEL PLAN NACIONAL DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES 2018-2030

Las actuaciones públicas del Estado en materia de igualdad de género en el campo de la legislación, las políticas y los planes y programas de gobierno constituyen uno de los cimientos a partir de los cuales se levanta el Cuarto Plan Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2018-2030. Ellas dan cuenta de avances logrados a través del tiempo en la defensa de los derechos humanos de las mujeres y de la igualdad de género, pero también señalan los desafíos que imponen las persistentes desigualdades de género y los estereotipos culturales que operan en diferentes ámbitos sociales e institucionales.

Las políticas públicas y la gestión del Estado a favor de la igualdad de género se han transformado a lo largo de los años, producto de los cambios socioculturales e institucionales, la experiencia acumulada en la implementación de las agendas y políticas de género y la movilización de la ciudadanía en los espacios nacionales y mundiales. En los años noventa las políticas estaban centradas en la reducción de la pobreza y en la incorporación de las mujeres al mercado mientras que en la actualidad se proponen lograr la autonomía económica de las mujeres; de las ideas de regulación de la fertilidad se ha avanzado al reconocimiento pleno de los derechos sexuales y reproductivos; de las cuotas de género, se ha avanzado a establecer criterios de proporcionalidad en la representación en todas las esferas del poder público y de la sociedad; de abordar la violencia intrafamiliar a reconocer los distintos tipos de violencia que ocurren tanto en el espacio público como en el privado, como la violencia basada en género hacia las mujeres, niñas y disidencias sexo genéricas; de hacer visible el trabajo no remunerado que se realiza en el hogar al reconocimiento de la economía de cuidado y de la economía mercantil como parte de la reproducción social, y a la propuesta de nuevos pactos que generen corresponsabilidad entre el mercado, el Estado y las familias que redistribuyan de manera justa el trabajo entre mujeres y hombres.

Un impulso significativo ha sido el llevado a cabo por la Agenda de Género desarrollada para los años 2022– 2026, porque ha permitido acelerar el paso en el reconocimiento de derechos de las mujeres, haciéndose cargo de varias de las recomendaciones de comités de seguimientos de convenciones internacionales como CEDAW y Belén do Pará; reinstalando la transversalización de género en el Estado como una herramienta para que todas las políticas, programas y servicios consideren la perspectiva y las necesidades de mujeres y disidencias; desarrollando un trabajo legislativo que establezca leyes marco como la ley por el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, la ley de educación sexual integral; descentralizando con enfoque de género para que todos los gobiernos regionales y locales tengan las capacidades para llevar a cabo agendas de género; fortaleciendo la institucionalidad de género, e incrementando los presupuestos públicos para políticas públicas con perspectiva de género.

A continuación se presentan los avances, la situación actual y las metas al 2030 en el ámbito de los derechos civiles y políticos, derechos económicos, derechos sexuales, reproductivos y salud integral, derecho a una vida libre de violencia, derechos sociales y culturales, derechos colectivos y ambientales, así como a los grupos específicos de mujeres y a la institucionalidad de género y articulación de iniciativas del Estado.



4º Plan Nacional de Igualdad

Entre mujeres y hombres 2018-2030

4.1. DERECHOS CIVILES Y POLÍTICOS

4.1.1. Avances:

- ✓ **Ley 20.609** (2012), que establece medidas contra la discriminación (“Ley Zamudio”).
- ✓ **Ley 20.840** (2015) incorpora el criterio de paridad de género en la conformación de las listas de candidaturas parlamentarias, estableciendo que ni hombres ni mujeres pueden superar el 60% del total de candidaturas declaradas por los partidos políticos.
- ✓ **Ley 20.900** (2016) garantiza un mínimo del 40% de mujeres en cuerpos colegiados de los partidos políticos. Ninguno de los sexos puede superar el 60%.
- ✓ **Ley 20.915** (2016) determina que uno de los deberes de los colectivos políticos es “promover la participación política inclusiva y equitativa de las mujeres”, a través de la destinación del 10% del financiamiento público del partido.
- ✓ **Ley 20.830** (2015) crea el Acuerdo de Unión Civil, regula las relaciones de vida y bienes de las personas unidas en convivencia que no tienen vínculo matrimonial e incorpora a parejas del mismo sexo.
- ✓ **Ley 20.911** (2016) crea asignatura y plan de formación ciudadana para los establecimientos educacionales reconocidos por el Estado.
- ✓ El Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, en la ley que lo crea, tiene contemplado un Fondo para la Equidad de Género destinado a fortalecer la asociatividad y el liderazgo de las mujeres, que depende del presupuesto anual de la nación.
- ✓ El SERNAMEG, entre los años 2015 y 2017, reinstala el programa *Mujer, Participación y Ciudadanía* e implementa Talleres de difusión de derechos y Escuelas de Formación de Liderazgo a lo largo de las 15 regiones del país³ (entre dichos años participaron 25.710 mujeres). Además, SERNAMEG en asociación con otros ministerios y fundación PRODEMU promueven de forma constante talleres de liderazgo.
- ✓ En el proceso de debate respecto a una nueva Constitución para Chile, en el año 2016, las mujeres participaron de manera equilibrada con los hombres. En la participación presencial hubo un 54% de mujeres, mientras que en las consultas individuales las mujeres representaron un 42%.
- ✓ **Ley 21.120** (2018) que reconoce y garantiza el Derecho a la Identidad de Género.
- ✓ **Ley 21.400** (2021) que permite el matrimonio entre personas del mismo sexo (matrimonio igualitario).
- ✓ **Ley N°21.515** (2022) que modifica diversos cuerpos legales para establecer la mayoría de edad como requisito esencial para la celebración del matrimonio. Su objetivo es consagrar como requisito esencial la mayoría de edad para la celebración del matrimonio civil en atención a los estándares internacionales de derechos humanos.

4.1.2. Situación actual:

Desde 2017 a la fecha ha habido un aumento sostenido en la participación electa de mujeres en las representaciones como diputadas, alcaldesas y concejalas. No así en el caso del Senado.

En el año 2013 las mujeres representaban el 15,7% de las/os integrantes de la Cámara de Diputadas y Diputados y el 15,8% del Senado. En las elecciones de noviembre de 2017 la representación de las mujeres aumentó un 7%, debido a la eliminación del sistema electoral binominal y la adopción de un criterio de paridad de género en el nuevo sistema electoral proporcional moderado que rige las elecciones parlamentarias.

³ En la actualidad 16 regiones del país.



4º Plan Nacional de Igualdad

Entre mujeres y hombres 2018-2030

En las últimas elecciones parlamentarias (2021) se registró un nuevo aumento en la representación de las mujeres. En la elección de diputadas y diputados 35,4% fueron mujeres electas, aumentando considerablemente el porcentaje del 2017 que se registró en 22,6%.

Así también en la última elección (2021), 17,1% fueron mujeres electas como alcaldesas, aumentando 5 puntos del 11,8% alcanzado en 2016, y 33,2% fueron electas concejales, aumentando también el porcentaje de representación en 6 puntos desde el 26,4% del 2016.

Sin embargo, en el caso del Senado, la participación y representación de mujeres senadoras ha disminuido. En el 2017 se registraron 26,0% mujeres electas y en el 2021 22,2%.

El porcentaje de mujeres ministras de Estado ha fluctuado considerablemente desde 1990, año con un extremo 0% (con una brecha de -100 puntos porcentuales) hasta la paridad en 2006 (con una brecha 0). No obstante, la designación de ministras mujeres ha tenido que ver con el compromiso de los distintos gobiernos por mantener la paridad alcanzada en algunos períodos.

En febrero de 2018, 39% del gabinete ministerial eran mujeres. Situación que disminuyó en marzo de 2018, a 29,1%. Y que se revirtió en marzo de 2022, donde la representación de ministras aumentó a 58,3% con 14 ministras y 10 ministros.

En la Corte Suprema de Justicia el número de mujeres ministras pasó de 0% en 1990 a 26,3% de ministras el año 2016; y aumentó a 36,8% en 2021.

La participación en las organizaciones sociales u otros grupos organizados es mayor entre las mujeres que entre los hombres. A lo largo del período 2009 al 2015, este indicador aumentó sostenidamente de un 19% en el primer año a 27,1% en 2015 y a 28,1% en 2017. Estos valores contrastan con la participación de los hombres que, si bien ha aumentado de 18% en 2009 a 25,4% en 2015 y 26,1% en 2017, se mantiene más baja con respecto a la participación de mujeres (Ministerio de Desarrollo Social y Familia, CASEN).

4.1.3. Matriz de metas Derechos Civiles y Políticos

Objetivo específico 1.1: Aumentar la representatividad política y social de la diversidad de mujeres, incrementando sus capacidades de incidencia, en condiciones de paridad de género, como actoras estratégicas en la toma de decisiones en el espacio público y privado.

Objetivo específico 1.2: Ampliar la participación social y política de todos los grupos de mujeres, especialmente de los que tienen menor acceso a espacios y cargos de poder y de toma de decisiones (entre otras, mujeres rurales, mujeres de pueblos originarios, mujeres afrodescendientes, mujeres migrantes, mujeres de las diversidades sexo genéricas, mujeres en situación de discapacidad).

| N° | META | INDICADOR | PLAZO CUMPLIMIENTO | SECTORES INVOLUCRADOS ⁴ |
|----|--|--|--------------------|---|
| 1 | Avanzar en un Congreso constituido con criterio paridad de género como piso (2030). | 1. % de mujeres en el congreso. | 2030 | SEGPRES – MMEG – SEGEGOB – PODER LEGISLATIVO – PARTIDOS POLÍTICOS |
| | | 2. % de mujeres en Cámara Diputadas/os | | |
| | | 3. % de mujeres en el Senado | | |
| | | 4. Medición anual del avance de la implementación del criterio de paridad en el Congreso | | |
| 2 | Contar con un Poder ejecutivo constituido con criterio paridad de género como piso. | 5. % de mujeres en el Poder ejecutivo. | 2025 | TODOS LOS MINISTERIOS – PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA |
| 3 | Contar con autoridades de servicios públicos regionales nombradas con criterio de paridad de género como piso. | 6. % de SEREMIS de servicios públicos nombradas con criterio de paridad de género. | 2025 | SEREMIS – DIRECCIONES REGIONALES |
| | | 7. % de Direcciones Regionales y Provinciales de servicios Públicos nombradas con criterio de paridad de género. | | |

⁴ Sectores involucrados se refiere a los Sectores que deben hacerse cargo de cumplir la meta y a los sectores que participan en dicho proceso, a nivel nacional y regional. El MMEG es la institución rectora para todas las metas del Plan de Igualdad. Sólo se explicita en aquellos casos que le corresponde una meta de manera particular.

4º Plan Nacional de Igualdad

Entre mujeres y hombres 2018-2030

| Nº | META | INDICADOR | PLAZO CUMPLIMIENTO | SECTORES INVOLUCRADOS ⁴ |
|----|--|---|--------------------|--|
| 4 | Leyes electorales municipales con inclusión de criterio paridad de género como piso. | 8. % de leyes electorales municipales que incluyen criterio paridad de género como piso. | 2028 | MMEG - INTERIOR – SEGPRES – PODER LEGISLATIVO |
| 5 | Leyes electorales de Cores con inclusión de criterio paridad de género como piso. | 9. % de leyes electorales de Cores que incluyen criterio paridad de género como piso. | 2028 | MMEG - INTERIOR – SEGPRES – PODER LEGISLATIVO |
| 6 | Leyes electorales de Gobernadoras/es con inclusión de criterio paridad de género. | 10. % de leyes electorales de Gobernadoras/es que incluyen criterio paridad de género. | 2028 | MMEG – INTERIOR – SEGPRES – PODER LEGISLATIVO |
| 7 | Aumento del % de mujeres de Pueblos Originarios en cargos de decisión con escaños reservados u otro mecanismo que permita su inclusión, a nivel nacional y regional. | 11. % mujeres de Pueblos Originarios elegidas como Gobernadoras Regionales. | 2028 | MMEG – INTERIOR – MDSF – SEGPRES - PODER LEGISLATIVO |
| | | 12. % mujeres de Pueblos Originarios elegidas en el Congreso. | | |
| | | 13. % mujeres de Pueblos Originarios elegidas como Alcaldesas. | | |
| | | 14. % mujeres de Pueblos Originarios elegidas como concejales. | | |
| | | 15. % mujeres de Pueblos Originarios elegidas como consejeras regionales. | | |
| | | 16. % mujeres de Pueblos Originarios elegidas como dirigentes sindicales | | |
| 8 | Aumento del % de mujeres afrodescendientes en cargos de decisión con escaños reservados, a nivel nacional, parlamentario, regional y municipal. | 17. % de mujeres afrodescendientes en cargos de decisión con escaños reservados, a nivel nacional, parlamentario, regional y municipal. | 2028 | MMEG – INTERIOR – MDSF – SEGPRES - PODER LEGISLATIVO |

4º Plan Nacional de Igualdad

Entre mujeres y hombres 2018-2030

| Nº | META | INDICADOR | PLAZO CUMPLIMIENTO | SECTORES INVOLUCRADOS ⁴ |
|----|--|--|--------------------|---|
| 9 | Modificar el artículo 128 del Código Civil, para que la mujer embarazada que se divorcia pueda casarse nuevamente, en el momento que ella lo decida (cumplido 2020). | 18. Artículo 128 del Código Civil modificado. | 2020 | MMEG-PODER LEGISLATIVO-MJDH |
| 10 | Modificar ley sociedad conyugal incorporando perspectiva de género. | 19. Ley que modifica la Sociedad conyugal incorporando perspectiva de género. | 2025 | MMEG – SEGPRES - PODER LEGISLATIVO |
| 11 | Derechos de filiación para las personas de la diversidad sexo genérica, para terminar con la discriminación por orientación sexual (cumplido 2021). | 20. Aprobación del proyecto de Ley que regula en igualdad de condiciones el matrimonio de parejas del mismo sexo. | 2021 | MMEG- MJDH - PODER LEGISLATIVO |
| 12 | Realizar seguimiento de la aplicación de la Ley 21.400 que otorga derechos de filiación para las parejas del mismo sexo. | 21. Informes de seguimiento de la aplicación de la ley 21.400, que incluya adopciones, inscripción de hijos e hijas, patrimonio. | 2025 | MMEG – SEGPRES – MJDH |
| 13 | Ratificar el protocolo facultativo de la convención sobre la eliminación de las formas de discriminación sobre la mujer CEDAW. (cumplido 2019). | 22. Verificar firma de protocolo facultativo de la convención. | 2025 | MMEG – SEGPRES – JUSTICIA Y DDHH - RREE |
| | | 23. Informes de seguimiento de la aplicación del protocolo facultativo, incluyendo número casos, contenidos y resultados. | | |
| | | 24. N° de acciones de difusión del protocolo facultativo en diversos espacios y organizaciones. | | |

4º Plan Nacional de Igualdad

Entre mujeres y hombres 2018-2030

| N° | META | INDICADOR | PLAZO CUMPLIMIENTO | SECTORES INVOLUCRADOS ⁴ |
|----|---|---|--------------------|---|
| 14 | Visibilizar y disminuir tratos vejatorios y resguardo de la dignidad de niñas, niños, adolescentes, personas de la diversidad sexo genérica y mujeres en toda su diversidad, en el ejercicio de sus derechos civiles y políticos. | 25. N° de campañas comunicacionales y otras acciones de difusión para erradicar los tratos vejatorios y en resguardo de la dignidad de niñas, niños, personas de la diversidad sexo genérica y mujeres en toda su diversidad en el ejercicio de sus derechos. | 2025 | MMEG – MINEDUC – MJDH – SEGEOB – INTERIOR – MINSAL – PODER JUDICIAL |
| | | 26. % de funcionarias/os sensibilizados en derechos civiles y políticos, para erradicar los tratos vejatorios y en resguardo de la dignidad de niñas, niños, personas de la diversidad sexo genérica y mujeres en toda su diversidad en el ejercicio de sus derechos. | | |
| | | 27. Informes anuales que den cuenta de las situaciones de tratos vejatorios denunciados, identificando los grupos afectados, tipos de vulneraciones y resultados de las intervenciones. | | |
| 15 | Incrementar la representación política de mujeres de pueblos originarios y afrodescendientes en cargos de decisión a | 28. % mujeres de pueblos originarios y afrodescendientes en cargos de decisión. | 2028 | MMEG – MDSF – SEGPRES – HACIENDA (Servicio Civil) |



4º Plan Nacional de Igualdad

Entre mujeres y hombres 2018-2030

| N° | META | INDICADOR | PLAZO CUMPLIMIENTO | SECTORES INVOLUCRADOS ⁴ |
|----|----------------------------|-----------|--------------------|------------------------------------|
| | nivel nacional y regional. | | | |



4º Plan Nacional de Igualdad

Entre mujeres y hombres 2018-2030

4.2. DERECHOS ECONÓMICOS

4.2.1. Avances

- ✓ **Ley 20.255** (2008) Reforma previsional, que crea un sistema de pensiones solidarias de vejez e invalidez.
- ✓ **Ley 20.545** (2011) Ley posnatal parental, modifica las normas sobre protección a la maternidad e incorpora el permiso postnatal parental.
- ✓ Programa Más Capaz atiende a 245.576 participantes (82% de ellas mujeres). De las 185.432 personas capacitadas, aprueba el 81% de las mujeres (2015-2017).
- ✓ Ministerios de Economía, de Obras Públicas, de Vivienda y Urbanismo, de Energía, de Transportes y Telecomunicaciones y de Minería han implementado medidas orientadas a disminuir la segregación sexual y a favorecer el acceso de las mujeres a sectores productivos masculinizados.
- ✓ Políticas sectoriales se han orientado a promover la capacidad de emprendimiento de las mujeres y el desarrollo de pequeñas y medianas empresas mediante programas específicos de apoyo a la formación de empresas, que incluyen la capacitación productiva y financiera en el uso de instrumentos de exportación, lo que permite a las mujeres acceder al crédito y elevar la competitividad de sus productos en el mercado nacional e internacional.
- ✓ Políticas y programas dirigidos a mujeres rurales e indígenas rurales por parte del Ministerio de Agricultura que buscan que ellas accedan a la información y hagan uso de los beneficios dirigidos a campesinas/os y pequeñas/os productores; y, favorecen su acceso a la propiedad de la tierra, al agua o la regulación de títulos de propiedad.
- ✓ “Política Institucional de Capacitación y Certificación a Migrantes” que entrega el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE, Resolución Exenta 522, noviembre 2016). Esta política tiene como fin que la oferta del Sistema de Capacitación y de Certificación de Competencias Laborales se dé en igualdad de condiciones, en deberes y derechos, para nacionales y para las personas extranjeras que residen en el país.
- ✓ Políticas y programas de educación que tienen relación directa con el acceso de mujeres a la tecnología, la ciencia y la innovación que mejoran su empleabilidad. Se han realizado esfuerzos sistemáticos por debilitar la segregación de género en la distribución de mujeres y hombres en distintas disciplinas, en la selección de carreras, en el acceso a la ciencia y uso de la tecnología, y en las trayectorias profesionales. Medidas de acción positiva para el ingreso de las mujeres a carreras científicas altamente masculinizadas y normas que consideran las exigencias de la vida reproductiva y de la salud, en los procesos de formación y en las trayectorias profesionales.
- ✓ **Ley 20.761** (2014) extiende a los padres trabajadores el derecho de alimentar a sus hijos/as y perfecciona normas sobre protección de la maternidad.
- ✓ **Ley 20.786** (2014) regula la jornada, el descanso y la remuneración de las trabajadoras de casa particular.
- ✓ **Ley 20.787** (2014) mejora las condiciones salariales y la estabilidad laboral de trabajadoras que preparan alimentos (manipuladoras de alimentos en contratos JUNAEB).
- ✓ **Ley 20.940** (2016) que Moderniza las Relaciones Laborales con enfoque de igualdad y equidad de género, establece que un tercio de las integrantes de directorios de sindicatos deben ser mujeres; al menos una mujer debe formar parte de comisiones negociadoras sindicales (cuando no aplique cuota), e incluye normas que favorecen la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de mujeres y hombres, temas que pueden ser incorporados en los procesos de negociación.



4º Plan Nacional de Igualdad

Entre mujeres y hombres 2018-2030

- ✓ **Ley 20.891** (2016) que perfecciona el permiso postnatal parental y el ejercicio del derecho a la sala cuna para funcionarias y funcionarios públicos, eliminando el tope de remuneración para pago permiso posnatal parental y permitiendo que la madre funcionaria pública pueda utilizar la sala cuna del servicio o ministerio del padre del menor, cuando ambos sean funcionarios públicos.
- ✓ **Ley 21.063** (2017) de Seguro para el Acompañamiento de Niños y Niñas, que crea un seguro obligatorio de carácter solidario para madres y padres trabajadoras/es de hijos e hijas hasta los 15 o 18 años afectados por una condición grave de salud (cáncer, trasplante de órgano, fase o estado terminal de la vida, accidente grave con riesgo de muerte o de secuela funcional grave y permanente), para que puedan ausentarse justificadamente de su trabajo por un tiempo determinado (45, 60 o 90 días) a través de licencia médica, recibiendo durante ese periodo de tiempo una prestación económica que reemplaza total o parcialmente su remuneración con cargo al seguro SANNA
- ✓ 2014. Eliminación de la exigencia de declarar el embarazo como una preexistencia al momento de firmar un contrato de salud con una ISAPRE.
- ✓ 2014. Sello Empresa Mujer en el sistema de Mercado Público. Banca Crece Mujer Emprendedora Banco Estado.
- ✓ 2014. Programa Mujer Exporta de DIRECON. Feria Nacional de Mujeres indígenas SERNAMEG-INDAP-CONADI.
- ✓ 2014. Indicación de género en la Ley de Cooperativas que asegura la representatividad proporcional de las y los asociadas en sus Consejos Directivos.
- ✓ 2014. Cláusula de género en el 100% de los Convenios de Transferencia de Recursos con agencias ejecutoras. Fondo Iniciativa para la Competitividad (FIC).
- ✓ 2015. Recomendación a los organismos públicos para la contratación preferente de mujeres oferentes en Mercado Público, Directiva N° 20 de Chilecompra.
- ✓ 2015. Programas de Capacitación Laboral, Programa de Educación y Programa de Colocación Laboral de mujeres privadas de libertad.
- ✓ 2015. La Dirección del Trabajo y Previsión Social implementa, por primera vez, la fiscalización en materia de igualdad salarial normado en la Ley 20.348, mediante la revisión de la inclusión de su forma de reclamación en el reglamento interno de la empresa.
- ✓ 2016. Proyecto de Evaluación de Puestos de Trabajo con Perspectiva de Género en el sector público, en el marco del acuerdo Gobierno de Chile-ANEF con apoyo de la OIT. Se forma el Comité Paritario para la Equidad de Remuneraciones.
- ✓ 2016. Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo con perspectiva de género.
- ✓ 2016. Becas Capital Humano de CORFO, formación para programadoras de software.
- ✓ 2016. Voucher de innovación Mujeres Emprendedoras de CORFO.
- ✓ 2016. Financiamiento a empresas para la contratación de mujeres con grado de magister o doctorado en instrumento de CORFO "Inserción de Capital Humano".
- ✓ 2016. Ingreso y tramitación del Proyecto de Ley sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Modifica la Ley 20.066 de Violencia Intrafamiliar, amplía los tipos de violencia de género, incluyendo la económica, definiéndola como "toda acción u omisión, intencionada y arbitraria, ejercida en el contexto de relaciones afectivas o familiares, que tenga como efecto directo la vulneración de la autonomía económica de la mujer, que se lleve a cabo con afán de ejercer un control sobre ella y que se manifiesta en un menoscabo injusto de sus recursos económicos o patrimoniales o el de sus hijas o hijos".
- ✓ Creación de 51 Centros de Negocios a nivel nacional. SERCOTEC.



4º Plan Nacional de Igualdad

Entre mujeres y hombres 2018-2030

- ✓ 2016-2017. Implementación, por parte de la Dirección del Trabajo y Previsión Social, de programa especial de fiscalizaciones que contempla materias de equidad de género en las normas laborales: protección a la maternidad, remuneraciones, horas extraordinarias y protección de la vida y salud. El Programa seleccionó un total de 40 empresas y realizó un total de 6.199 fiscalizaciones al cumplimiento de normas laborales del trabajo de casa particular: 4.975 presenciales o remotas y 1.224 vía denuncia.
- ✓ 2016-2017. Centro de Educación y Trabajo (CET) Femenino semiabierto Talita Kum (“Mujer Levántate”), destinado a mujeres que han sido condenadas y que presentan buena conducta. Alberga a internas que adquieren el beneficio de salir a trabajar diariamente y, así, aportar al ingreso familiar, reafirmando su reinserción sociolaboral.
- ✓ 2016-2017. Programa de Reinserción Económica y Emprendimiento para Mujeres en Conflicto con la Ley: el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), en alianza con el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Gendarmería de Chile y Banco Estado, han desarrollado una iniciativa piloto para entregar un capital semilla a mujeres emprendedoras que cumplen condena en el Centro Penitenciario de San Joaquín. Para ello, se ha concretado una cooperación técnica de USD\$300.000.
- ✓ Creación del Ministerio de Ciencias, tecnología, conocimiento e innovación (2018), que cuenta con una Política Nacional de Igualdad de Género en Ciencia, tecnología, conocimiento e innovación.
- ✓ **Ley N° 21.370** (2021) para promover la equidad de género en el ámbito pesquero y acuícola. Crea el Registro de Actividades Conexas (RAC), un catastro que contempla el número de personas dedicadas a actividades como encarnado, charqueado, ahumado, fileteo, entre otras, identificando su oficio en específico y ubicación geográfica. Esta medida permite, en el corto y mediano plano, crear instrumentos de fomento productivo a los cuales podrán acceder las y los inscritos para seguir creciendo en torno a la pesca artesanal y mejorar sus condiciones laborales.
- ✓ Actualización de las Bases de Prevención de Riesgos para Contratos de Construcción, Consultorías y Concesiones de Obras Públicas, mediante la inclusión de un apartado sobre generación de ambientes de respeto y equidad de género, libres de discriminación y equitativo para hombres y mujeres (2022).
- ✓ **Ley N°21.484** (2022) de Responsabilidad Parental y Pago Efectivo de Deudas de Pensiones de Alimentos. Objetivo: Establecer un mecanismo de pago permanente de la deuda de pensión de alimentos que mantiene la persona deudora con uno o más de sus hijas y/o hijos. Mejorar el acceso a la información financiera de las personas deudoras, siendo el Estado el encargado de investigar las cuentas bancarias u otros instrumentos de inversión o financieros que éstas tengan.
- ✓ **Ley N°21.526** (2022) otorga reajuste de remuneraciones a las y los trabajadores del sector público, concede aguinaldos que señala, concede otros beneficios que indica, y modifica diversos cuerpos legales. Objetivo: Durante la implementación de la ley N°21.389, que crea el Registro Nacional de Deudores, se identificó como nudo crítico la falta de una entidad fiscalizadora para las instituciones financieras que realizan operaciones de crédito de dinero y tienen la obligación de consultar y retener parte del crédito en caso de deuda. Para subsanar este problema, se incorporó una modificación a la ley N°21.389 en el marco de la Ley de Reajuste del Sector Público, estableciendo que es la Comisión para el Mercado Financiero la mandatada a supervisar el cumplimiento de las obligaciones de retención, cuando la entidad con la cual se celebren las operaciones de crédito de dinero, y en caso de que fuere procedente, también aplique las multas que correspondan.
- ✓ **Ley 21456** (2022) reajusta el monto del ingreso mínimo mensual, así como la asignación familiar y maternal y el subsidio familiar; otorga un subsidio temporal a las micro, pequeñas y medianas

4º Plan Nacional de Igualdad

Entre mujeres y hombres 2018-2030

empresas en la forma que indica, y establece un aporte compensatorio del aumento del valor de la canasta básica de alimentos.

- ✓ **Ley 21474** (2022) crea un bono extraordinario Chile Apoya de invierno y extiende el permiso postnatal parental.
- ✓ **Ley 21510** (2022) extiende transitoriamente el permiso postnatal parental.
- ✓ Mesa Mujer y Minería incorpora al Ministerio del Trabajo y Previsión Social, al Ministerio de Educación, además de organizaciones sindicales que junto a las empresas, gremios y organizaciones de la sociedad civil continúan el trabajo colaborativo por la incorporación y el desarrollo de las mujeres en la industria.
- ✓ **Ley 21.561** (2023) Modifica el Código del Trabajo con el objeto de reducir la jornada laboral a 40 horas semanales: abarca a las y los trabajadores del Código del Trabajo sujetos a jornadas ordinaria y especiales, como las de trabajadoras de casa particular, así como extraordinarias (de labores continuas, como la minería); su implementación será gradual, considerando la situación de la pequeñas y medianas empresas en nuestro país. Se incluyen medidas de corresponsabilidad que apuntan a conciliar la vida laboral, personal y familiar, con lo que se espera, en particular para las mujeres, ampliar las posibilidades de empleo y con mayor estabilidad.
- ✓ **Convenio 190 OIT**: aprobado por la Sala del Senado el 8 de marzo de 2023 y depositado en Ginebra en junio del mismo año, iniciándose el proceso de implementación en nuestro país. El Convenio 190 de la OIT, ratificado por otros 19 países, es la primera normativa internacional que aborda las problemáticas en el mundo del trabajo, mediante un instrumento específico referido a las normas que regulan las relaciones laborales; reconoce el derecho de toda persona a un ambiente de trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y acoso por razón de género, y determina que tales comportamientos pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos.

4.2.2. Situación actual

Según Casen 2020 la tasa de participación laboral de las mujeres es de 46,7%, versus el 65,8% de los hombres. Esta tasa podría aumentar sobre el 50,8%, según el último trimestre móvil de 2022. La brecha entre la participación laboral de mujeres y hombres se ha mantenido sobre los 20 puntos porcentuales en todos los años, registrando una reducción en 7,1 puntos porcentuales, de -26,5% en 2010 a -19,4% en 2022.

Las diferencias regionales son importantes: mientras el promedio nacional de la participación de las mujeres es de 47,6%, la Región de Aysén, Metropolitana y Magallanes sobrepasan ampliamente este promedio (60,2%, 54,6%, 54,5% respectivamente). En cambio, son más bajas en las Regiones de Los Lagos (36,4%), Araucanía (42,5%), Ñuble (42,7%) y Biobío (43,2%) (Nueva Encuesta Nacional de Empleo-EFM2022, INE).

A partir de los datos de la Encuesta CASEN 2020 es posible constatar que a lo largo del período 2006-2013 se mantiene la tendencia de una menor tasa de participación laboral de las mujeres rurales, la que se incrementa levemente entre 2015-2020. Algo menores también son las tasas de participación de las mujeres pertenecientes a pueblos originarios, y significativamente bajas las de quienes se incluyen en el primer quintil; las mujeres pobres se incorporan al mercado del trabajo en una proporción similar a las mujeres rurales.



4º Plan Nacional de Igualdad

Entre mujeres y hombres 2018-2030

Según datos de la Superintendencia de Pensiones (2022) en junio de 2022 la proporción de cotizantes respecto del total de afiliados al seguro de cesantía por sexo fueron 42,1% en mujeres y 48,8 % en hombres. A su vez, la remuneración imponible registró montos promedio de \$884.201 en mujeres y de \$1.099.174 en hombres, lo que significó una brecha de la remuneración imponible de las mujeres respecto de los hombres de -19,6%.

La misma institución indica que a junio de 2022 la proporción de afiliados activos del sistema de pensiones de capitalización individual que cotizaron en el mes fue de 46,6% en mujeres y 54,5% en hombres, la brecha de este indicador fue de -9,8 p.p. En cuanto a la remuneración imponible del total de cotizantes, los promedios para hombres y mujeres fueron de \$1.069.219 y \$940.112, respectivamente, registrándose una brecha de -12,1%, mayor en 3,2 p.p. respecto del mismo mes de 2021.

Respecto a los nuevos pensionados del sistema de capitalización individual, la Superintendencia de Pensiones (2022) señala que entre julio 2021 y junio 2022, 139.159 afiliados se pensionaron por vejez, lo que representa un incremento de 58,7%, siendo más pronunciado en mujeres (62,5%) que en hombres (55,2%). El total de pensiones de vejez pagadas en junio de 2022 que incluyen PGU contributiva aumentó 6,2% comparado con junio 2021. De este total el 33,4% correspondió a mujeres, y el 66,6% a hombres. Respecto de los montos de pensión pagados, mientras los montos promedio del componente autofinanciado de mujeres y hombres fueron de \$136.728 y \$179.261 respectivamente, consignándose una brecha promedio por sexo de -23,7%, cuando consideramos además el beneficio de la PGU esta brecha se reduce a -11,6%. Esta brecha se acentúa en el caso del Retiro Programado, alcanzando un -42,1%, y disminuye con la PGU a -14,9%. En el caso de la Renta Vitalicia la brecha es levemente positiva en el componente autofinanciado (1,7%) y con PGU (0,9%).

Considerando a todos los pensionados por vejez, tanto del sistema de capitalización individual (AFP y Compañías de Seguro) y del sistema antiguo (IPS) como a los beneficiarios de la PGU, el monto promedio de la pensión total de hombres fue \$391.685, mientras que en mujeres fue \$258.320, lo que significó una brecha de -34,0%, sin variación respecto de 2021.

La Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo (ENUT-INE, 2015) evidencia que la población destina 4,92 horas en promedio al trabajo no remunerado en un día de fin de semana, un tiempo un poco mayor que el que destina el día de semana (4,56 horas en promedio). Al desagregar estos valores promedio por sexo, se observa que las mujeres dedican en promedio 3 horas más que los hombres al conjunto de todas las tareas no remuneradas en un día tipo (cerca de seis horas diarias), lo que representa el 20,4% de uso de tiempo diario. En el caso de los hombres, el tiempo promedio dedicado es de 2,7 horas diarias, un 9,7% de uso del tiempo diario.

Por su parte, la Encuesta Social COVID-19 pone de relieve la brecha de género que existe en los ámbitos de trabajo doméstico y de cuidados no remunerados al interior del hogar. Estas tareas son realizadas principalmente por mujeres; un 67,4% de la población femenina declaró realizarlas, cifra que se reduce a 20,5% en el caso de los hombres. A partir de la Encuesta de Bienestar Social 2021, es preciso señalar que la brecha de género en las tareas de trabajo doméstico y de cuidado es transversal al ciclo de vida de las personas y se manifiesta con distintas intensidades dependiendo del tramo etario, incluido el tramo etario de 60 años y más, donde más de tres cuartos de las mujeres realiza trabajos de cuidados y doméstico no remunerado. En el informe de esta encuesta subrayan que en el mismo grupo de edad solo 2 de cada 10 de ellos realiza dichas labores.



4º Plan Nacional de Igualdad

Entre mujeres y hombres 2018-2030

De acuerdo con la Encuesta CASEN 2020 un 11% de las mujeres y un 10,5% de los hombres se encuentran en situación de pobreza por ingresos. La pobreza se concentra de manera regular en mujeres. Además, las brechas de género existentes en las áreas urbanas tanto para la categoría “pobres extremos” (0,1) como para “pobres no extremos” (0,3) indican un número mayor de mujeres pobres. Esos mismos indicadores en las áreas rurales muestran que proporcionalmente son más las mujeres rurales pobres (0,6 y 1,4 pobres extremos y pobres no extremos, respectivamente).

Uno de los mayores cambios en términos de las dinámicas de género de los hogares durante las últimas décadas ha sido el incremento de aquellos en que la jefatura la ejerce una mujer. Entre 2017 y 2020 aumentó la proporción de hogares cuya jefatura corresponde a una mujer, de un 42,4% a un 49,9%. Si en el año 2006 tres de cada diez hogares declaraban tener una jefatura mujer, hoy los hogares se distribuyen en partes iguales en el mismo indicador.

Entre las personas pertenecientes a pueblos originarios y aquellas que no pertenecen, también se observan brechas de género que son más grandes entre las mujeres y los hombres que pertenecen a pueblos originarios. Entre los pobres extremos la brecha de género es de 3 puntos porcentuales, mientras que, en la misma categoría de pobreza, es de 0,6 entre las mujeres y los hombres que no pertenecen a ellos. Brechas de similar magnitud se observan en la categoría pobres no extremos.

La segmentación horizontal y vertical por sexo en el mercado laboral disminuye la probabilidad de que las mujeres ingresen a él, estén ocupadas, se desempeñen en diferentes ocupaciones y/o accedan a empleos de buena calidad y a la igualdad salarial entre hombres y mujeres.

A partir de los datos de la Comisión para el Mercado Financiero, CMF (2022), la participación de las mujeres trabajadoras por rama de actividad económica en 2022 se concentró fundamentalmente en Otras actividades de servicios (70,2%); Actividades de servicios, administración y de apoyo (69,3%), y enseñanza (50,7%). Sin embargo, aún se registra baja participación en áreas consideradas intensivas en conocimiento como información e innovación. Por ejemplo, en Actividades profesional, científicas y técnicas entre 2019 y 2022 la participación de las mujeres registró una disminución de -10,2 pp.

El cuarto informe de indicadores de género en las empresas en Chile (2022) indica que se reportaron 337.799 mujeres en las 469 entidades consideradas, es decir, el 39,1% del total de personas trabajadoras. Por su parte, la participación de mujeres en gerencias de primera línea alcanzó un 22,4%. Mientras que en los directorios, el nivel más alto de responsabilidad en las organizaciones, la participación de mujeres alcanzó apenas un 14% del total.

De acuerdo con esta información es posible señalar que aún se aprecian brechas significativas respecto a los hombres en los ámbitos señalados. Según el mismo informe, la brecha salarial a Nivel Ejecutivo se ubica en el rango 12,5% y 14,1% entre 2019 y 2022. Los sectores económicos con mayor brecha fue Actividades profesionales, científicas y técnicas (27,1%); Actividades de servicios administrativos y de apoyo (24,4%) y Suministro de agua, evacuación de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación (21,9%). Bastante mayor que la brecha de Nivel Administrativo y Medio que fluctúa entre 8,3% y 9,3%. Los rubros en los que se registran mayores brechas salariales declaradas fueron Enseñanza (17,5%), Actividades de servicios administrativos y de apoyo (14,6%) y Transporte y almacenamiento (12%).



4º Plan Nacional de Igualdad

Entre mujeres y hombres 2018-2030

Las “empresas cero”, es decir aquellas con cero mujeres contratadas, ha registrado una leve pero sostenida caída; si en 2019 el número de empresas sin mujeres en gerencia de primera línea era 150, en 2022 fue 132 (reducción de -5,0 pp). En el caso de las empresas sin mujeres directoras también se registra disminución: si en 2019 fueron 197, en 2022 fueron 148 (diminución de -13,5pp).

De acuerdo a los datos proporcionados por CMF (2022) en las empresas públicas la participación de mujeres a nivel general alcanzó un 17,6%, en comparación con las empresas privadas donde la cifra es de un 27,2%. La participación de mujeres en gerencias de primera línea también es menor en las empresas del Estado, con un 16,6%, que corresponde a 5,2 pp. menos que en las empresas privadas. Un dato a destacar es que la participación de las mujeres en los directorios de las empresas públicas, cuyo indicador es de un 40%, supera por más de 28 pp. a las empresas privadas.

Por otra parte, la segmentación del mercado laboral que afecta a las mujeres se expresa en importantes brechas salariales. Durante 2021 las mujeres asalariadas percibieron un ingreso por hora -8,5% en relación con el de los hombres, cifra significativamente inferior a la registrada en 2018 donde fue -11,2%. Por su parte, la brecha de género en el ingreso medio en 2018 fue -18,3%, mientras que en 2021 esta se estimó en -14,5%.

La Encuesta Suplementaria de Ingresos (2021) nos brinda una mirada sobre las brechas del ingreso promedio de hombres y mujeres en las regiones: indica que las mayores diferencias se registran en dos regiones: Antofagasta (-31,2pp.) y O’Higgins (-31,0pp.), a las que le siguen Tarapacá (-30,8pp.) y Arica y Parinacota (-29,6pp.). El resto de las regiones se sitúa por debajo de la media nacional (-23,2pp.), dando cuenta de que Los Lagos, El Maule y La Araucanía registran las brechas más pequeñas (12,2pp; 14,7pp; y,15,8pp., respectivamente)

El emprendimiento es otra dimensión en la que la brecha de género es de gran magnitud (INE 2023). Del total de personas microempendedoras, 61,4% son hombres y 38,6%, mujeres. El porcentaje de personas microempendedoras por cuenta propia es mayor en mujeres (89,9%) que en hombres (81,3%). En mujeres, el principal motivo para comenzar el negocio fue la necesidad (57,4%), mientras que en hombres primó la oportunidad (43,7%). Existen grandes diferencias en las ganancias de los microemprendimientos según sexo: 65% de las microempendedoras genera ingresos de hasta 1 salario mínimo, mientras que solo 38,1% de los microempendedores obtiene este nivel de ingresos. El 72,9% de las mujeres microempendedoras emplea principalmente a través de acuerdos de palabra, en tanto que en los hombres de dicho grupo representa el 65,9% (Encuesta de Microemprendimiento, 2019).

Otro dato relevante es que las mujeres microempendedoras dedican, en promedio, 62,8 horas a la semana al trabajo (remunerado y no remunerado), a diferencia de los hombres microempendedores, que destinan 53,7 horas. Esto quiere decir que, si bien los hombres microempendedores reportan mayor cantidad de horas destinadas al trabajo en la ocupación, el tiempo total de trabajo de las mujeres es casi 10 horas mayor que el de sus pares masculinos. Lo anterior se debe a la mayor cantidad de horas que las mujeres emprendedoras dedican al trabajo no remunerado. En promedio, las mujeres microempendedoras destinan a la semana 24,4 horas a labores domésticas y 5 horas a labores de cuidado, mientras que los hombres microempendedores dedican 9,6 horas y 1,7 horas a esas respectivas labores. Si bien la brecha de la razón del tiempo entre mujeres y hombres en las horas dedicadas tanto a cuidados (2,9) como a trabajo doméstico (2,2) es amplia, esta es aún mayor cuando se consideran solo las labores de cuidado. Esta brecha es más amplia en el rango que va entre los 25 y 34 años, en el cual las mujeres



4º Plan Nacional de Igualdad

Entre mujeres y hombres 2018-2030

dedican en promedio 38,8 horas al trabajo no remunerado mientras que los hombres tan sólo destinan 14,1 horas a este tipo de labores (siendo la brecha de 24,6 horas) (Encuesta de Microemprendimiento, 2019).

Por otro lado, la Encuesta Longitudinal de empresas 2015, señala que las empresas pertenecientes a hombres son 169.115 (74,6% del total), mientras que las que presentan dueñas son 57.627 (25,4% del total), indicador de la baja tasa de emprendimiento femenino en nuestro país. Dentro de los factores que podrían explicar tal resultado se encuentra la carencia de redes de apoyo que faciliten la participación de las mujeres en el mundo empresarial. A lo que se suman las limitaciones que enfrentan aquellas mujeres casadas bajo sociedad conyugal, puesto que para una multiplicidad de trámites requieren la autorización y/o firma del cónyuge, burocratizando los procedimientos e imposibilitando la ejecución de otros si su esposo cuenta con altos niveles de endeudamiento. Cabe destacar también que a medida que aumenta el tamaño de la empresa, la participación de empresarias cae bruscamente. De hecho, si en microempresas la relación entre hombres y mujeres dueñas de empresas es 7 a 1, en las grandes es aproximadamente 10 a 1.

En este ámbito de los derechos cabe detenerse en la situación particular de las mujeres rurales en el ámbito de la autonomía económica:

- En 2017 un 31,1% de los hogares en zonas rurales tenía una jefatura a cargo de una mujer.
- Un 17,7% de las personas que realizan **trabajo agrícola**⁵ **permanente**⁶ corresponde a mujeres. Las regiones que concentran un mayor número de mujeres en este tipo de labores son: Maule (4.661), Libertador General Bernardo O'Higgins (3.607) y Valparaíso (3.466).
- Del total de personas que realizan **trabajo agrícola temporal**⁷ un 35% corresponde a mujeres. Las regiones que concentran mayor número de mujeres en este tipo de labores son: Maule (137.018), Biobío (128.167) y Libertador General Bernardo O'Higgins (120.013).
- El 31,2% de las **personas productoras**⁸ en el sector agropecuario y forestal corresponde a mujeres. Según tramo de edad se concentran entre los 50-64 años (40%) y los 65 y más (34%). Las regiones donde se concentra un mayor número de productoras es Región de la Araucanía (31%) y Los Lagos (17%).
- Las mujeres solo representan un 9% de las personas que toman decisiones asociadas a la gestión y operación del predio, establecimiento o UPA. La mayoría se concentra en el tramo de edad entre 25-49 años (53%). Las regiones donde hay mayor porcentaje de mujeres que se dedican a administrar son región del Maule (15%) y La Araucanía (13%).

⁵ Trabajo agrícola hace referencia a las labores de campo que considera las actividades productivas agrícolas primarias. Cabe señalar que estas cifras incluyen las personas trabajadoras nacidas dentro y fuera del territorio nacional. Fuente: VIII Censo Agropecuario y Forestal, año agrícola 2020 - 2021, INE-Chile.

⁶ Personal permanente: corresponde a todas aquellas personas trabajadoras que poseían un acuerdo o contrato de trabajo indefinido o a plazo fijo mayor a tres meses consecutivos durante el año agrícola 2020/2021. Fuente: VIII Censo Agropecuario y Forestal, año agrícola 2020 - 2021, INE-Chile.

⁷ Puesto de trabajo: conjunto de tareas y obligaciones desempeñadas por un trabajador o trabajadora en actividades productivas agrícolas primarias a través de un acuerdo o contrato de trabajo por obra, faena, limitado a la temporada o a plazo fijo igual o menor a tres meses durante el año agrícola 2020/2021. Fuente: VIII Censo Agropecuario y Forestal, año agrícola 2020 - 2021, INE-Chile.

⁸ Considera a las personas productoras naturales según sus categorías de productor(a) individual, representante de sucesión de hecho o de sociedad de hecho y comunero(a) en goce individual. Fuente: VIII Censo Agropecuario y Forestal, año agrícola 2020 - 2021, INE-Chile.

4.2.3. Matriz de metas Derechos Económicos

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 por la crisis económica.

Objetivo específico 2.2: Reducir las desigualdades en el empleo y en la economía, con especial incidencia en las desigualdades retributivas 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.

Objetivo específico 2.3: Reducir las desigualdades que afectan a las mujeres en sus iniciativas de emprendimiento y aumentar su acceso a instrumentos de fomento productivo.

Objetivo específico 2.4: Modificar los estereotipos de género que afectan las relaciones laborales y limitan las oportunidades que tienen la diversidad de mujeres en sus trayectorias laborales.

| Nº | META | INDICADOR | PLAZO CUMPLIMIENTO | SECTORES INVOLUCRADOS |
|----|--|--|--------------------|--|
| 16 | Aumento de 20 puntos porcentuales de la participación laboral de las mujeres, en condiciones de trabajo decente (desde 2022). | 29. Tasa de participación laboral de las mujeres según deciles de ingreso. | 2030 | TRABAJO – SEGPRES – ECONOMÍA – AGRICULTURA – ENERGÍA – MINERÍA – TRANSPORTES – MINVU – CIENCIAS – MOP – SECTOR PRIVADO |
| | | 30. Tasa de participación laboral de las mujeres según quintil de ingreso. | | |
| 17 | Disminuir la brecha de empleo pleno y productivo entre mujeres y hombres. | 31. Relación entre mujeres y hombres en torno a la tasa de empleo, por Rama y Categoría ocupacional. | 2030 | TRABAJO – SEGPRES – ECONOMÍA – AGRICULTURA – ENERGÍA – MINERÍA – TRANSPORTES – MINVU – CIENCIAS – OBRAS PÚBLICAS – BIENES NACIONALES |
| 18 | Adoptar medidas para garantizar la igualdad de remuneraciones por un trabajo de igual valor a todos los trabajadores y trabajadoras. | 32. N° de medidas aplicadas para garantizar la aplicación de igualdad de remuneraciones por un trabajo de igual valor a todos los trabajadores y trabajadoras (legislativas, reglamentarias, fiscalizaciones, normativas, guías de aplicación, otras). | 2030 | MMEG - TRABAJO – SEGPRES – PODER LEGISLATIVO – ORGANIZACIONES SINDICALES – SECTOR PRIVADO |
| 19 | Modificar la ley de igualdad de remuneraciones | 33. Aprobación de las modificaciones de la ley de igualdad de remuneraciones. | 2025 | MMEG – TRABAJO – SEGPRES – PODER LEGISLATIVO |

4º Plan Nacional de Igualdad

Entre mujeres y hombres 2018-2030

| Nº | META | INDICADOR | PLAZO CUMPLIMIENTO | SECTORES INVOLUCRADOS |
|----|--|--|--------------------|--|
| | entre mujeres y hombres. | | | |
| 20 | Realizar campañas comunicacionales y acciones de difusión respecto a la ley de igualdad de remuneraciones entre mujeres y hombres | 34. N° de campañas comunicacionales y acciones de difusión implementadas respecto a la ley de igualdad de remuneraciones entre mujeres y hombres. 35. Informes de seguimiento de la aplicación de esta ley, que incluya n° y tipo de denuncias por sector; cuántas son acogidas, entre otros. | 2030 | MMEG – TRABAJO – SEGEGOB – ORGANISMOS INTERNACIONALES – SECTOR PRIVADO |
| 21 | Incorporar la variable rural en la ENUT. | 36. Resultados de la encuesta ENUT incorporan la dimensión rural. | 2028 | MMEG – ECONOMÍA – AGRICULTURA – BIENES NACIONALES |
| 22 | Incorporar la variable de pueblo originario en la ENUT (2025). | 37. Resultados de la encuesta ENUT incorporan la dimensión de pueblo originario. | 2028 | MMEG – ECONOMÍA – MDSF - BIENES NACIONALES |
| 23 | Igualdad en la toma de decisiones sobre bienes familiares, en el matrimonio, acuerdo de unión civil y convivencia. | 38. 100% de normas garantizan la igualdad en la toma de decisiones sobre bienes familiares, tanto en el matrimonio, acuerdo de unión civil y convivencia. | 2025 | MMEG – SEGPRES – PODER LEGISLATIVO |
| 24 | Empresas de 50 o más trabajadores/as informan periódicamente la remuneración media por categoría de trabajador/a o puesto de trabajo, desglosada por sexo. | 39. % de empresas de 50 o más trabajadores/as informan periódicamente, desagregado por sexo, la remuneración media por categoría de trabajador/a o puesto de trabajo. | 2025 | MMEG – TRABAJO – ECONOMÍA |
| 25 | Implementación de mecanismos para medir e informar remuneraciones por | 40. % de empresas que utilizan mecanismos para informar. | 2025 | MMEG – TRABAJO – ECONOMÍA – SECTOR PRIVADO - |

4º Plan Nacional de Igualdad

Entre mujeres y hombres 2018-2030

| N° | META | INDICADOR | PLAZO CUMPLIMIENTO | SECTORES INVOLUCRADOS |
|----|--|--|--------------------|--|
| | parte de las empresas. | | | ORGANIZACIONES SINDICALES |
| 26 | Alcanzar el 40% de participación de mujeres en emprendimientos de alto potencial. | 41. % de mujeres participan en iniciativas de emprendimientos de alto potencial (innovación). | 2028 | MMEG – TRABAJO – ECONOMÍA – AGRICULTURA RREE – CIENCIAS – BIENES NACIONALES - SECTOR PRIVADO |
| 27 | Fortalecer participación de mujeres en todos los procesos productivos. | 42. N° de mujeres que participan en procesos productivos. | 2030 | MMEG – TRABAJO – ECONOMÍA – AGRICULTURA RREE – CIENCIAS – MINERÍA – ENERGÍA – VIVIENDA – OBRAS PÚBLICAS – TRANSPORTES Y TELECOMUNICACIONES – MDSF - BIENES NACIONALES - CULTURA - SECTOR PRIVADO |
| 28 | Implementar Políticas y Programas intersectoriales de Emprendimiento para mujeres, con acompañamiento para inserción laboral y tareas de cuidados de terceros. | 43. % de mujeres impactadas con la implementación de la política de Emprendimiento intersectorial. | 2030 | MMEG – TRABAJO – ECONOMÍA – AGRICULTURA RREE – MDSF – BIENES NACIONALES – SECTOR PRIVADO |
| 29 | Acceso preferente al programa de turismo familiar a mujeres de pueblos originarios, afrodescendientes, migrantes, rurales y pescadoras. | 44. % de mujeres de pueblos originarios, que acceden a programas de turismo familiar. | 2025 | ECONOMÍA – MDSF – BIENES NACIONALES |
| | | 45. % de mujeres afrodescendientes que acceden a programas de turismo familiar. | | |
| | | 46. % de mujeres migrantes que acceden a programas de turismo familiar. | | |
| | | 47. % de mujeres rurales que acceden a programas de turismo familiar. | | |

4º Plan Nacional de Igualdad

Entre mujeres y hombres 2018-2030

| Nº | META | INDICADOR | PLAZO CUMPLIMIENTO | SECTORES INVOLUCRADOS |
|----|---|--|--------------------|--|
| | | 48. % de mujeres pescadoras que acceden a programas de turismo familiar. | | |
| 30 | Aumentar el acceso a trabajo decente y sostenible para mujeres, que promueva la igualdad de género, considerando la disminución de la participación laboral de las mujeres producida por la emergencia sanitaria. | 49. N° de mujeres ocupadas en puestos de trabajo decente y sostenible. | 2025 | MMEG – TRABAJO – ECONOMÍA – HACIENDA - SECTOR PRIVADO |
| 31 | Avanzar efectivamente en el derecho a sala cuna universal, sin distinción de sexo/género, con mayor cobertura en términos de fuero. | 50. % de niños y niñas hijos de padres y madres trabajadoras/es sin distinción de sexo/género, que tienen derecho a sala cuna universal. | 2028 | MMEG – SEGPRES – TRABAJO – EDUCACIÓN – MDSF - HACIENDA |
| 32 | Aumento de fiscalización en materia de maternidad, embarazo y ejercicio de derechos parentales. | 51. N° de fiscalizaciones realizadas en materia de maternidad, embarazo y ejercicio de derechos parentales. | 2028 | TRABAJO |
| 33 | Acceso preferente a capacitación y acompañamiento para inserción laboral de las cuidadoras familiares, diferenciando trayectoria independiente y dependiente. | 52. N° de mujeres capacitadas con trayectorias laborales independientes. | 2025 | MMEG – MDSF - TRABAJO |
| | | 53. N° de mujeres capacitadas con trayectorias laborales dependientes. | | |
| | | 54. N° de mujeres que acceden a acompañamiento para inserción laboral de las cuidadoras familiares. | | |

4º Plan Nacional de Igualdad

Entre mujeres y hombres 2018-2030

| Nº | META | INDICADOR | PLAZO CUMPLIMIENTO | SECTORES INVOLUCRADOS |
|----|---|---|--------------------|---|
| 34 | Acceso preferente al Sistema nacional de cuidados, para obtener beneficios que mejoren la calidad de vida de las cuidadoras. | 55. % de mujeres que acceden a un sistema nacional de cuidados que les permita obtener una mejor calidad de vida. | 2030 | MMEG – MDSF |
| 35 | Ampliar el subsistema de apoyos y cuidados a nuevas comunas que consideren una proporción mayor de ingreso de mujeres dependientes. | 56. Nº de nuevas iniciativas de apoyos de cuidados por comunas. | 2030 | MMEG – MDSF – MUNICIPIOS |
| 36 | Diseño e implementación del Sistema Nacional de Cuidados (SNC) para todas las mujeres en su diversidad. | 57. Sistema Nacional de Cuidados diseñado para todas las mujeres en su diversidad. | 2030 | MMEG – MDSF – MINVU – MINSAL – MINEDUC – ECONOMÍA – TRABAJO - SEGPRES |
| | | 58. Sistema Nacional de Cuidados en implementación, para todas las mujeres en su diversidad. | | |
| | | 59. Nº de mujeres que acceden a las diversas prestaciones del SNC. | | |
| | | 60. Nº de mujeres cuidadoras que participan en actividades para su propio cuidado. | | |
| 37 | Acceso preferencial a la red de salud primaria para mujeres cuidadoras familiares con énfasis en las mujeres mayores de 60 años. | 61. % de mujeres mayores de 60 años que accede a la red salud primaria para cuidadoras familiares. | 2023 | MINSAL - MDSF |
| 38 | Mejorar las pensiones incorporando elementos de solidaridad en el pilar contributivo que | 62. % de mujeres que acceden a pensiones mejoradas a través de acciones implementadas por el Estado. | 2028 | TRABAJO – HACIENDA - SEGPRES |

4º Plan Nacional de Igualdad

Entre mujeres y hombres 2018-2030

| Nº | META | INDICADOR | PLAZO CUMPLIMIENTO | SECTORES INVOLUCRADOS |
|----|---|---|--------------------|--|
| | considere la mayor expectativa de vida de las mujeres, lagunas previsionales y períodos de desempleo e inactividad por cuidado no remunerado. | 63. N° y tipo de acciones implementadas por el Estado para incorporar elementos de solidaridad en el pilar contributivo que considere la mayor expectativa de vida de las mujeres, lagunas previsionales y períodos de desempleo e inactividad por cuidado no remunerado. | 2028 | |
| 39 | Igualar la sindicalización de mujeres y hombres. | 64. % de trabajadores/as sindicalizados/as según sexo y rubro productivo. | 2030 | MINTRAB – MMEG – ORGANIZACIONES SINDICALES |
| 40 | Favorecer la participación de mujeres y de personas de la diversidad sexo genérica a la formación sindical. | 65. N° de campañas comunicacionales y otras acciones para favorecer la participación de mujeres y de personas de la diversidad sexo genérica a la formación sindical. | 2025 | MINTRAB – MMEG – SEGEGOB - ORGANIZACIONES SINDICALES |
| | | 66. % de Cursos de formación sindical de la con enfoque de género. | | |
| 41 | Aumentar el acceso a capacitación de mujeres y diversidades sexo genéricas, para favorecer su participación en directivas sindicales. | 67. N° de mujeres y diversidades sexo genéricas participan en capacitaciones para favorecer su participación en directivas sindicales. | 2025 | MINTRAB – MMEG – ORGANIZACIONES SINDICALES |
| 42 | Incorporar contenidos de género en las negociaciones colectivas de los sindicatos. | 68. N° de negociaciones colectivas sindicales que incorporan contenidos de género. | 2025 | MINTRAB – MMEG – ORGANIZACIONES SINDICALES |
| 43 | Incrementar participación de mujeres empresarias en las organizaciones | 69. % mujeres empresarias inscritas en organizaciones | 2025 | MMEG – ECONOMÍA – SECTOR PRIVADO |

4º Plan Nacional de Igualdad

Entre mujeres y hombres 2018-2030

| Nº | META | INDICADOR | PLAZO CUMPLIMIENTO | SECTORES INVOLUCRADOS |
|----|---|--|--------------------|---|
| | gremiales en proporción a su actividad. | gremiales en proporción a su actividad. | | |
| 44 | Aumentar la participación de mujeres empresarias en la formación para el liderazgo empresarial. | 70. N° de mujeres empresarias que acceden a formación en liderazgo. | 2025 | MMEG – ECONOMÍA – SEGEGOB – SECTOR PRIVADO |
| | | 71. N° de campañas comunicacionales y otras acciones para favorecer la participación de mujeres empresarias en formación para el liderazgo empresarial. | | |
| 45 | Aumentar la participación de personas de la diversidad sexo genérica en la formación para el liderazgo empresarial. | 72. N° de personas de la diversidad sexo genérica que acceden a cargos de liderazgo. | 2025 | MMEG – ECONOMÍA – SEGEGOB - SECTOR PRIVADO |
| | | 73. N° de campañas comunicacionales y otras acciones para favorecer la participación de personas de la diversidad sexo genérica en la formación para el liderazgo empresarial. | | |
| 46 | Incrementar la paridad en directorios de empresas privadas. | 74. % de empresas privadas con paridad en sus directorios. | 2025 | MMEG – ECONOMÍA – SECTOR PRIVADO |
| 47 | Incrementar la paridad en directorios de empresas públicas. | 75. % de empresas públicas con paridad en sus directorios. | 2025 | MMEG – ECONOMÍA – MINERÍA – SEGEGOB - OTROS |
| 48 | Eliminar prácticas laborales discriminatorias por razón de maternidad o embarazo u otra por razón de género. | 76. Variación anual de denuncias por discriminación laboral debido a maternidad o embarazo u otra por razón de género. | 2030 | TRABAJO - MMEG |
| | | 77. N° de campañas comunicacionales y otras acciones para | | |

4º Plan Nacional de Igualdad

Entre mujeres y hombres 2018-2030

| Nº | META | INDICADOR | PLAZO CUMPLIMIENTO | SECTORES INVOLUCRADOS |
|----|--|--|--------------------|-----------------------------------|
| | | <p>difundir información sobre derechos laborales relacionados con maternidad o embarazo.</p> <p>78. N° de iniciativas que promuevan la denuncia oportuna de hechos constitutivos de discriminación por razones de maternidad, embarazo u otra.</p> <p>79. N° de sanciones aplicadas por prácticas laborales discriminatorias por razón de maternidad o embarazo.</p> | | |
| 49 | Mejorar la protección social de las mujeres producto del impacto de la pandemia. | 80. N° de medidas que mejoran los derechos sociales a las mujeres afectadas por la pandemia. | 2025 | TRABAJO – MDSF – MINSAL - MINEDUC |
| 50 | Los Ministerios, en sus licitaciones a empresas, favorecen iniciativas para la incorporación laboral de las mujeres. | <p>81. % de ministerios que en sus licitaciones favorecen a persona natural de sexo femenino, empresa de propiedad de mujeres o liderada por mujeres.</p> <p>82. % de ministerios que en sus licitaciones favorecen a empresas que promueven equidad de género y una mayor participación femenina en el mercado laboral.</p> | 2025 | TODOS LOS MINISTERIOS |
| 51 | Los Ministerios, en sus licitaciones a empresas, favorecen iniciativas de integración e inclusión de diversidad de empresas de | 83. % de ministerios que en sus licitaciones favorecen a persona natural, empresa de propiedad o liderada por mujeres de Pueblos Originarios o Afrodescendientes. | 2025 | TODOS LOS MINISTERIOS |

4º Plan Nacional de Igualdad

Entre mujeres y hombres 2018-2030

| Nº | META | INDICADOR | PLAZO CUMPLIMIENTO | SECTORES INVOLUCRADOS |
|----|--|---|--------------------|---|
| | propiedad de mujeres o liderada por mujeres. | 84. % de ministerios que en sus licitaciones favorecen a persona natural, empresa de propiedad o liderada por mujeres rurales | | |
| 52 | Los Ministerios en sus licitaciones a empresas, favorecen iniciativas para la incorporación de personas de la diversidad sexo genérica. | 85. % de ministerios que en sus licitaciones favorecen a persona natural, empresa de propiedad o liderada por personas de la diversidad sexo genérica. | 2028 | TODOS LOS MINISTERIOS |
| | | 86. % de ministerios que en sus licitaciones favorecen a empresas que promueven equidad de género y una mayor participación laboral de personas de la diversidad sexo genérica. | | |
| 53 | Realizar estudios que identifiquen los mecanismos discriminatorios que generan la deserción y salida de las mujeres de sus puestos de trabajo. | 87. Nº de estudios realizados, a nivel público y privado, sobre deserción laboral de las mujeres. | 2025 | TRABAJO – MMEG – ORGANISMOS PRIVADOS – ORGANISMOS INTERNACIONALES |
| 54 | Aumentar la contratación de la diversidad de mujeres, sin discriminación por identidad de género, en las instituciones privadas. | 88. Nº de contrataciones de la diversidad de mujeres en las instituciones privadas, incluyendo diversas identidades de género. | 2025 | TRABAJO – MMEG – SECTOR PRIVADO |
| 55 | Aumentar la contratación de la diversidad de mujeres, sin discriminación por identidad de género, | 89. Nº de contrataciones de la diversidad de mujeres en las instituciones públicas, incluyendo diversas identidades de género. | 2028 | TODOS LOS MINISTERIOS |

4º Plan Nacional de Igualdad

Entre mujeres y hombres 2018-2030

| Nº | META | INDICADOR | PLAZO CUMPLIMIENTO | SECTORES INVOLUCRADOS |
|----|---|---|--------------------|--|
| | en las instituciones públicas. | | | |
| 56 | Mujeres emprendedoras rurales acceden a resoluciones sanitarias. | 90. N° de mujeres emprendedoras rurales que acceden a resolución sanitaria. | 2025 | MINSAL – AGRICULTURA – ECONOMÍA - MMEG |
| 57 | Mujeres emprendedoras pescadoras acceden a resoluciones sanitarias. | 91. N° de mujeres emprendedoras pescadoras que acceden a resolución sanitaria. | 2025 | MINSAL – AGRICULTURA – ECONOMÍA - MMEG |
| 58 | Elaborar normas tributarias especiales acorde a las condiciones de los emprendimientos rurales. | 92. N° de normas tributarias elaboradas acorde a las condiciones de los emprendimientos rurales. | 2025 | HACIENDA – AGRICULTURA – ECONOMÍA – MMEG - BIENES NACIONALES - |
| 59 | Elaborar normas sanitarias especiales acorde a las condiciones de los emprendimientos rurales. | 93. N° de normas sanitarias elaboradas acorde a las condiciones de los emprendimientos rurales. | 2025 | MINSAL – AGRICULTURA – ECONOMÍA - MMEG |
| | | 94. N° de emprendedoras rurales que se benefician de las nuevas normas sanitarias. | | |
| 60 | Elaborar normas sanitarias especiales acorde a las condiciones de los emprendimientos de mujeres de la pesca. | 95. N° de normas sanitarias elaboradas acorde a las condiciones de los emprendimientos de mujeres de la pesca. | 2025 | MINSAL –ECONOMÍA – MMEG |
| | | 96. N° de emprendedoras de la pesca que se benefician de las nuevas normas sanitarias. | | |
| 61 | Aumentar la reinserción laboral dependiente e independiente, posterior al cumplimiento penitenciario de | 97. N° de mujeres atendidas por el sistema penitenciario que acceden a un trabajo remunerado dependiente e independiente. | 2025 | MJDH – TRABAJO – MDSF – SECTOR PRIVADO |

4º Plan Nacional de Igualdad

Entre mujeres y hombres 2018-2030

| Nº | META | INDICADOR | PLAZO CUMPLIMIENTO | SECTORES INVOLUCRADOS |
|----|--|--|--------------------|----------------------------------|
| | mujeres sujetas a la Ley 18.216 y/o atendidas por el sistema penitenciario. | 98. N° de mujeres atendidas por el sistema penitenciario que acceden a servicios de cuidados de personas bajo su dependencia. | | |
| | | 99. N° de programas de nivelación de estudios básicos y medios para mujeres atendidas por el sistema penitenciario. | | |
| | | 100. N° de mujeres atendidas por el sistema penitenciario que acceden a capacitación en oficios con mecanismos de incentivo a la contratación. | | |
| 62 | Aumentar la cobertura del programa 4 a 7. | 101. N° de mujeres que acceden al programa 4 a 7, por comunas. | 2025 | MMEG – HACIENDA - EDUCACIÓN |
| 63 | Aumentar la oferta de programas de capacitación laboral y escuelas de emprendimiento a mujeres jefas de hogar y adultas mayores. | 102. % de mujeres jefas de hogar que acceden a los programas de capacitación laboral. | 2025 | MMEG – TRABAJO – HACIENDA - MDSF |
| | | 103. % de mujeres jefas de hogar que acceden a las escuelas de emprendimiento. | | |
| | | 104. % de mujeres adultas mayores que acceden a los programas de capacitación laboral. | | |
| | | 105. % de mujeres adultas mayores que acceden a las escuelas de emprendimiento. | | |
| | | 106. % de mujeres de pueblos originarios y afrodescendientes que acceden a las escuelas de emprendimiento. | | |

4º Plan Nacional de Igualdad

Entre mujeres y hombres 2018-2030

| Nº | META | INDICADOR | PLAZO CUMPLIMIENTO | SECTORES INVOLUCRADOS |
|----|--|--|--------------------|---|
| | | 107. % de mujeres de la diversidad sexo genérica que acceden a las escuelas de emprendimiento. | | |
| | | 108. % de mujeres rurales que acceden a las escuelas de emprendimiento. | | |
| | | 109. % de mujeres migrantes que acceden a las escuelas de emprendimiento. | | |
| 64 | Aumentar los circuitos de comercialización para emprendedoras por comunas a nivel nacional. | 110. N° de circuitos de comercialización por comunas a nivel nacional. | 2025 | ECONOMÍA – AGRICULTURA – MMEG – SECTOR PRIVADO- MDSyF |
| 65 | Aumentar los circuitos de comercialización de iniciativas de mujeres de Pueblos Originarios y Afrodescendientes. | 111. N° de circuitos de comercialización de iniciativas de mujeres de Pueblos Originarios y afrodescendientes. | 2025 | ECONOMÍA – AGRICULTURA – MMEG – MDSF - SECTOR PRIVADO |
| 66 | Aumentar los circuitos de comercialización de comunas urbanas. | 112. N° de circuitos de comercialización de comunas urbanas. | 2025 | ECONOMÍA – MMEG – MDSF - SECTOR PRIVADO |
| 67 | Implementación de programas de capacitación a mujeres cuidadoras, de acuerdo con sus necesidades. | 113. N° de programas de capacitación a mujeres cuidadoras, de acuerdo con sus necesidades, implementados. | 2025 | MDSF – MMEG – TRABAJO – ECONOMÍA – MINVU – MINEDUC – MINSAL |
| | | 114. N° de mujeres cuidadoras capacitadas. | | |
| 68 | Entrega de información pertinente y actualizada a mujeres migrantes sobre derechos y prestaciones | 115. N° de mujeres migrantes informadas. | 2025 | INTERIOR - SEGEOB |
| | | 116. N° de campañas comunicacionales para difundir información sobre derechos y | | |

4º Plan Nacional de Igualdad

Entre mujeres y hombres 2018-2030

| Nº | META | INDICADOR | PLAZO CUMPLIMIENTO | SECTORES INVOLUCRADOS |
|----|---|--|--------------------|--|
| | relacionados con su situación. | beneficios de mujeres migrantes. | | |
| 69 | Generar instancias de coordinación público y privada con gremios, para facilitar el acceso a la capacitación, la inserción y la permanencia laboral de las mujeres. | 117. N° de empresas socias que generan acciones para capacitar, contratar y retener mujeres. | 2025 | TRABAJO – ECONOMÍA – SECTOR PRIVADO |
| | | 118. N° de gremios masculinizados que participan. | | |
| | | 119. N° de gremios feminizados que participan. | | |
| 70 | Incorporar enfoque de género en el 100% de las acciones de formación sindical. | 120. % de Cursos de formación sindical con enfoque de género. | 2025 | TRABAJO – ORGANIZACIONES SINDICALES |
| | | 121. % de participantes en cursos de formación sindical desagregada por sexo. | | |
| 71 | Aumentar acceso de mujeres en áreas laborales "masculinizadas" | 122. N° de mujeres incorporadas en áreas "masculinizadas", desagregadas por cargo y rama. | 2025 | EDUCACIÓN – VIVIENDA – ENERGÍA – MINERÍA – OBRAS PÚBLICAS – TRANSPORTES Y TELECOMUNICACIONES – CIENCIAS - SECTOR PRIVADO |
| | | 123. N° de mujeres en áreas "masculinizadas", desagregadas por tiempo de permanencia. | | |
| 72 | Aplicar la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT) periódicamente y difundir sus resultados. | 124. N° de Encuestas realizadas al 2030. | 2030 | ECONOMÍA |
| | | 125. N° actividades de difusión realizadas. | | |
| 73 | Sensibilizar sobre la desigual distribución del uso del tiempo entre mujeres y hombres. | 126. Número de acciones de sensibilización realizadas al año. | 2025 | MMEG – ECONOMÍA – SEGOB - CULTURA |
| 74 | Incrementar el uso del permiso parental por parte de los trabajadores. | 127. % de trabajadores que hacen uso del permiso parental. | 2025 | TODOS LOS MINISTERIOS - SECTOR PRIVADO |

4º Plan Nacional de Igualdad

Entre mujeres y hombres 2018-2030

| N° | META | INDICADOR | PLAZO CUMPLIMIENTO | SECTORES INVOLUCRADOS |
|----|---|---|--------------------|---|
| | | 128. N° de denuncias por denegar el uso del permiso parental. | | |
| | | 129. N° de empresas que promueven el uso del permiso parental. | | |
| | | 130. N° de acciones de sensibilización realizadas para mostrar la desigual distribución del uso del permiso parental entre mujeres y hombres y personas del mismo sexo. | | |
| 75 | Garantizar el derecho a un apoyo profesional de atención domiciliaria que podrá reemplazar a quien cuida como un derecho básico para todo cuidador o cuidadora. | 131. N° de personas cuidadoras que acceden al apoyo de un/a profesional de atención domiciliaria, desagregado por sexo. | 2028 | MDSF – MINSAL |
| 76 | Reconocer monetariamente el trabajo de las personas que dedican su jornada a cuidar de alguna persona dependiente severa. | 132. N° de personas cuidadoras que dedican su jornada a cuidar de alguna persona dependiente severa y reciben una compensación monetaria, desagregada por sexo. | 2028 | MDSF - HACIENDA |
| 77 | Crear permisos de libre disposición para trámites de cuidados para personas que trabajan remuneradamente, bajo el principio de corresponsabilidad. | 133. N° de personas trabajadoras que acceden a permisos de libre disposición para trámites de cuidados, bajo el principio de corresponsabilidad. | 2025 | TRABAJO – HACIENDA – SEGPRES - SECTOR PRIVADO |
| 78 | Contar con políticas laborales que incluyan la conciliación de vida y | 134. N° de Políticas laborales incorporan medidas que permiten mejorar la conciliación | 2025 | SECTOR PÚBLICO - SECTOR PRIVADO |

4º Plan Nacional de Igualdad

Entre mujeres y hombres 2018-2030

| Nº | META | INDICADOR | PLAZO CUMPLIMIENTO | SECTORES INVOLUCRADOS |
|----|---|---|--------------------|--|
| | trabajo, con perspectiva de género. | <p>vida familiar y vida laboral, con perspectiva de género.</p> <p>135. N° de empresas que toman medidas de conciliación de la vida familiar y la vida laboral con perspectiva de género.</p> <p>136. N° de servicios públicos que toman medidas de conciliación de la vida familiar y la vida laboral con perspectiva de género.</p> | | |
| 79 | Directorios de las grandes empresas son paritarios en términos de género. | 137. N° de grandes empresas cuyos directorios son paritarios en términos de género. | 2028 | EMPRESAS PÚBLICAS Y SECTOR PRIVADO |
| 80 | Capacitar al funcionariado público que entrega información a las mujeres migrantes, respecto de la forma de acceder a los servicios y prestaciones públicas que se encuentran vigentes. | 138. % de funcionarias/os públicos que entregan información a las mujeres migrantes, capacitados respecto de la forma de acceder a los servicios y oferta pública que se encuentran vigentes. | 2025 | MJDH - MINEDUC - MINSAL - TRABAJO - ECONOMIA – BIENES NACIONALES |
| 81 | Realizar campañas de comunicación con enfoque de género sobre cumplimiento de la normativa laboral para contratación de migrantes en las empresas. | <p>139. N° de campañas comunicacionales con enfoque de género que realizan empresas sobre el cumplimiento de normas laborales para la contratación de migrantes.</p> <p>140. N° de campañas comunicacionales públicas con enfoque de género sobre cumplimiento de normas laborales para la</p> | 2025 | TRABAJO - MJDH - MINEDUC - SEGEGOB - SECTOR PRIVADO |

4º Plan Nacional de Igualdad

Entre mujeres y hombres 2018-2030

| Nº | META | INDICADOR | PLAZO CUMPLIMIENTO | SECTORES INVOLUCRADOS |
|----|--|---|--------------------|--|
| | | contratación de migrantes. | | |
| 82 | Realizar campañas de comunicación con enfoque de género sobre el cumplimiento de la normativa laboral en las empresas. | 141. N° de empresas que realizan campañas comunicacionales con enfoque de género sobre el cumplimiento de normas laborales. | 2025 | SEGOB-TRABAJO-ECONOMIA - SECTOR PRIVADO |
| 83 | Aumentar los países en convenio con revalidación o reconocimiento de títulos universitarios y grados académicos. | 142. N° de nuevos países que hacen convenios con Chile para convalidar estudios de educación superior. | 2025 | MINEDUC- RRE.EE |
| 84 | Acceso de mujeres a participar en actividades de investigación, innovación y emprendimiento. | 143. % de mujeres que participan en actividades de investigación, innovación y emprendimiento. | 2025 | MINEDUC - CIENCIAS-ECONOMÍA - CULTURA |
| 85 | Aumento de mujeres en áreas masculinizadas en instituciones de educación superior. | 144. N° de mujeres que se incorporan en áreas masculinizadas en instituciones de educación superior. | 2025 | MINEDUC-MMEG-TRABAJO |
| 86 | Implementar la ley de Inclusión con perspectiva de género para apoyar la inserción laboral de mujeres en situación de discapacidad (21.015). | 145. % de avance de implementación de la Ley de Inclusión con perspectiva de género. | 2025 | MDSF-TRABAJO-MMEG |
| 87 | Tramitación y aprobación de una modificación a la ley pre y postnatal para la incorporación plena de los padres en la crianza y cuidado. | 146. Modificaciones a la Ley aprobadas. | 2028 | TRABAJO – MMEG – SEGPRES - PODER LEGISLATIVO |

4º Plan Nacional de Igualdad

Entre mujeres y hombres 2018-2030

| N° | META | INDICADOR | PLAZO CUMPLIMIENTO | SECTORES INVOLUCRADOS |
|----|---|---|--------------------|--|
| 88 | Procesos locales de transición socio ecológica justa con perspectiva de género. | 147. N° de localidades con procesos de transición justa con perspectiva de género. | 2025 | MEDIO AMBIENTE - ENERGIA-MINERIA-ECONOMÍA |
| | | 148. % de mujeres que participan en procesos locales de transición justa con perspectiva de género. | | |
| 89 | Promulgación de la ley que regulariza el trabajo sexual. | 149. Ley promulgada. | 2028 | TRABAJO – MMEG – SEGPRES - PODER LEGISLATIVO |



4º Plan Nacional de Igualdad

Entre mujeres y hombres 2018-2030

4.3. DERECHOS SEXUALES Y REPRODUCTIVOS, Y A LA SALUD INTEGRAL

4.3.1. Avances

- ✓ Acceso y garantías a PAP y mamografías. Ley 20.769 (2014) permite a mujeres mayores de 40 años permiso laboral para realizarse una mamografía. Todas las mujeres, de entre 50 y 69 años de edad, tiene derecho a una mamografía gratis cada 3 años para detectar el cáncer de mama. Las personas con el examen alterado son casos AUGE y deben ser derivadas a un médico especialista.
- ✓ Cobertura del 65% de mujeres de 25 a 64 años con PAP vigente.
- ✓ Cobertura del 44,3% de mujeres de 50 a 59 años con mamografía vigente.
- ✓ El programa de salud odontológica para mujeres Más Sonrisas permitió, entre el año 2014 y febrero de 2018, atender a 399.155 mujeres con altas odontológicas.
- ✓ Acceso a vacunación e inmunización contra el Virus de Papiloma Humano (VPH): el año 2016, se logra cobertura nacional de vacunación para todas las niñas que egresan de enseñanza básica. En el periodo 2014-2017 se vacunó a un total de 658.823 niñas.
- ✓ Entre 2014 y 2017 se implementaron 259 espacios amigables (en 50% de la red asistencial) para adolescentes, que incluye la atención en salud sexual y reproductiva, Curso on-line sobre "Atención de salud integral de adolescentes", aplicación telefónica para adolescentes con información sobre salud sexual y reproductiva, y aumento en acceso a métodos de regulación de la fertilidad con doble protección.
- ✓ Establecimiento de Estrategia de sexualidad, afectividad y género que integra red de servicios educativos y de salud con perspectiva de género en cada comuna, para el acompañamiento educativo y apoyo intersectorial a niños, niñas y adolescentes, centrado en el bienestar y el buen vivir de su sexualidad y afectividad, con responsabilidad consigo mismos y con las demás personas. La ESAG se integra al modelo y metodología de funcionamiento de Aulas del Bien Estar (ABE) que es un componente de la Política Nacional de Convivencia Escolar del Ministerio de Educación.
- ✓ **Ley 20.418** (2010) sobre información, orientación y prestaciones en materia de fertilidad.
- ✓ **Ley 21.030** (2017) que despenaliza la interrupción voluntaria del embarazo en caso de riesgo de vida de la madre, de inviabilidad fetal letal y en caso de violación. Norma Técnica de Acompañamiento y Atención Integral en torno a las prestaciones que garantiza la Ley 21.030, publicada en Diario Oficial el 8 de febrero; protocolo objeción de conciencia, publicado en Diario Oficial el 27 de enero; reglamento acompañamiento, publicado en Diario Oficial el 8 de febrero.
- ✓ Normas técnicas que homogenizan la implementación de las políticas y prestaciones a lo largo del país a la vez que se singularizan las prestaciones atendiendo a grupos específicos: mujeres en situación de discapacidad, migrantes, y de la diversidad sexual. En el caso de las mujeres de pueblos originarios, las políticas comienzan a integrar una perspectiva intercultural en la atención del parto y reconocimiento de las prácticas culturales de salud.
- ✓ Se diseña e implementa Programa de Atención Integral a las Mujeres en Edad de Climaterio y se distribuye en la red asistencial las "Orientaciones técnicas para la atención integral de la mujer en edad de climaterio".
- ✓ Se incorpora al Programa Nacional de Inmunizaciones la vacuna contra la Hepatitis B para trabajadoras/es sexuales.
- ✓ Se actualiza el "Protocolo de atención en salud sexual y reproductiva a mujeres viviendo con VIH".
- ✓ Venta sin receta médica de la Píldora de Anticoncepción de Emergencia (PAE) en farmacias.
- ✓ Actualización de la Guía Perinatal y las "Normas nacionales de regulación de la fertilidad", incorporando la anticoncepción en el post parto y post aborto, y fortaleciendo y ampliando el uso

4º Plan Nacional de Igualdad

Entre mujeres y hombres 2018-2030

de métodos anticonceptivos de larga duración en atención primaria de salud, incluyendo dos tipos de implantes.

- ✓ Se modifica el Decreto Supremo N°6, de 2009, del Ministerio de Salud, que permite la entrega de placenta a mujeres después del parto por motivos culturales y a todas las mujeres que lo requieran.
- ✓ Vacuna contra el Virus de Papiloma Humano a trabajadoras/es sexuales en el Programa Nacional de Inmunizaciones.
- ✓ Publicación de material con información para prevenir VIH/SIDA para trabajadoras sexuales migrantes y chilenas.
- ✓ Ejecución de dos Jornadas Nacionales de Educación no Sexista, durante el 2022, realizadas con participación activa de las comunidades educativas. La primera, realizada en abril de 2022, contó con la participación de 1.364 establecimientos de educación media; durante diciembre se realizó la segunda jornada para elaborar el proyecto de ley EASI con participación de 500.000 personas.
- ✓ Manual de Fiscalización Ley IVE (2023). Esta herramienta permite estandarizar la fiscalización de su cumplimiento, entregando una pauta de chequeo única que podrá ser aplicada a nivel nacional por las SEREMI en el marco de la inspección sanitaria, la cual busca identificar de forma oportuna falencias en los procesos, permitiendo una respuesta rápida, además de tener también un enfoque preventivo, velando por que el Estado pueda cumplir su rol de garante de los derechos sexuales y reproductivos. Desde la publicación de la ley (2017), el Ministerio de Salud ha realizado intervenciones en busca de reducir estas barreras: capacitaciones a profesionales de Salud, un registro nacional de objetores de conciencia, ampliación de oferta de servicios a nivel nacional para reducir la barrera geográfica, y el trabajo continuo sectorial para reducir la violencia contra la mujer en los establecimientos de salud.

4.3.2. Situación actual

Chile ha realizado grandes avances en materia de cobertura de salud y de derechos sexuales y reproductivos de las mujeres, y muchos de sus indicadores son similares a los de los países desarrollados (por ejemplo, una baja mortalidad materna), pero aún muestra deficiencias en la atención y prevención de salud a colectivos específicos de mujeres: trans, lesbianas, rurales, migrantes y a ciertos grupos etarios, especialmente adolescentes y personas adultas mayores.

La tendencia de la Razón de Mortalidad Materna Integral (RMMI) en Chile ha tenido una disminución sostenida y notable desde 1950 en adelante. Es así como en ese año la RMMI alcanzó a 364 muertes por cada cien mil nacidos vivos. Esto indica que, con las cifras actuales, se ha logrado disminuir un 95% la mortalidad materna en los últimos 70 años. Este avance ha sido posible gracias a las políticas públicas a favor del acceso servicios de salud reproductiva, la incorporación del Programa de Regulación de Planificación Familiar (actual Regulación de la Fertilidad) y la Promoción de la Atención Profesional del Parto. Sin embargo, con la pandemia por covid-19 la mortalidad general aumentó 15,1% en 2020 con respecto al 2019. Y la razón de mortalidad materna integral aumentó de 19 muertes por cada cien mil nacidos vivos a 31,2 decesos por cien mil nacidos vivos, implicando un aumento del 64,4%.

Un alto número de adolescentes inicia su vida sexual a más temprana edad, sin protección anticonceptiva y, por ende, con un alto riesgo de embarazo y de infecciones de transmisión sexual. En 2022 se registró el menor porcentaje de juventudes iniciadas sexualmente en la historia de la Encuesta Nacional de Juventud, ENJUV, llegando a 68,6% en mujeres jóvenes y 65,2% en hombres jóvenes.



4º Plan Nacional de Igualdad

Entre mujeres y hombres 2018-2030

Así también ha ido en aumento el uso de métodos de anticoncepción o protección en la primera y la última relación sexual penetrativa. Para la protección usada en la primera relación sexual, el porcentaje de uso ha aumentado de 70,9% en 2015 a 77,5% en 2018, llegando a 85% en 2022. Y en la última relación sexual la cifra ha aumentado de 77% en 2015 a 83,4% en 2018 y 86,6% en 2022.

El condón o preservativo continúa siendo el método anticonceptivo o de protección (no se hace diferencia) más prevalente o frecuente en la población joven (73,8%). Entre las razones de su uso predomina prevenir un embarazo en 92,4%; en menor medida protegerse de otras infecciones de transmisión sexual en 70,9%, y 68,2% para protegerse del VIH/SIDA. El segundo método con mayor frecuencia de uso es la píldora (25,3%), y en tercero las hormonas inyectables (8,2%). Se destaca un aumento en la declaración y uso de la píldora del día después a casi el doble, pasando de 2,1% en 2015 a 4,6% en 2017 y 7,4% en 2022.

Con respecto a la realización del test de VIH, en 2022 se registró la cifra más alta de juventudes que se lo han realizado, llegando a 37,7% (de 28,4% en 2006; 31,4% en 2009; 26,0% en 2012; 30,0% en 2015; 29,6% en 2018). Cifra que también ha aumentado en el caso de las personas adultas, de 44,8% en 2015 a 46,6% en 2018 y 56,5% en 2022.

El embarazo adolescente ha disminuido de acuerdo con las Estadísticas Vitales del INE y MINSAL, pasando de una tendencia sostenida entre 1980 y 2000 con 67,6 y 62,7 nacimientos por cada mil adolescentes de 15 y 19 años, respectivamente, a 15,8 en el 2020, reduciéndose la cifra casi cuatro veces.

El promedio de hijas/os por mujer entre 15 y 49 años de edad ha disminuido de 0,20 en 2002 a 0,10 en 2017 (INE, Censo 2017). El promedio de hijas/os ha disminuido en las mujeres de todos los tramos etarios; las mujeres entre 45 y 49 años presentan el promedio más alto, con 2,33 hijas/os, cuestión que se relaciona con que las generaciones mayores tenían más hijas/os.

La tasa de fecundidad que se mantuvo estable entre 1980 y el 2000, ha cambiado su configuración. En la década de 1980, la tasa predominaba en la población de mujeres más jóvenes, entre 20 y 29 años; en la década del 2000 la tasa de fecundidad se comenzó a mover, concentrando la mayor tasa en el tramo etario de mujeres entre 25-29 años, y en el 2020 en el tramo 30-34 años.

En cuanto a la natalidad, en el 2020 se registra una tasa bruta del promedio nacional de 10 nacimientos vivos (corregidos) por cada mil habitantes. La distribución regional de natalidad arrojó resultados interesantes: ocho regiones destacan por tener una tasa bruta de natalidad superior al promedio nacional, siendo las del norte las de mayor número: Tarapacá con 12,3; Arica y Parinacota con 11,5; y Antofagasta 10,8.

Así también, el 16,5% de los nacimientos fueron de madres extranjeras. Las cinco naciones de origen de las madres que aportaron más nacimientos fueron Venezuela (22,6%), Haití (19,1%), Perú (12,2%), Bolivia (8,5%) y Colombia (7,0%), concentrando el 69,4% de los nacidos vivos totales de madres extranjeras (INE, 2020, Anuario de Estadísticas Vitales).

A junio del año 2016 se identificó un total de 1.430.430 mujeres con algún registro de método anticonceptivo en el Sistema Nacional de Servicios de Salud. A junio de 2018, 1.556.061 mujeres en total contaron con algún método de regulación de fertilidad, siendo el de mayor uso el hormonal oral en distintas combinaciones, y en segundo lugar el D.I.U T de Cobre (DEIS, 2018). El preservativo MAC se



4º Plan Nacional de Igualdad

Entre mujeres y hombres 2018-2030

concentra en las mujeres entre 20 y 29 años, mientras que la esterilización quirúrgica se concentra en mujeres entre 35 y 54 años (DEIS, 2018).

Los problemas que enfrentan las personas en este ámbito se relacionan con la falta de programas sostenidos de educación sexual, con amplia cobertura, la vulnerabilidad del grupo adolescente al embarazo no deseado, las enfermedades de transmisión sexual, el VIH/ SIDA y el acceso a servicios especializados en salud sexual y reproductiva.

Respecto del VIH/SIDA, los datos del Instituto de Salud Pública indican un total de casos confirmados que es variable en el tiempo: en 2013 se registraron 4.014 casos; en 2016, 4.927, y esta cifra aumentó a 5.816 en 2017 y a 6.948 en 2018, año que se presenta con el mayor número de casos para el período 2013-2022. Actualmente el registro de casos confirmados indica que en 2022 hubo 5.401, la mayoría de estos en hombres (4.444 vs. 957 mujeres).

4.3.3. Matriz de metas Derechos Sexuales y Reproductivos, y a la Salud Integral

Objetivo específico 3.1: Incrementar la autonomía física de las mujeres, garantizando la información oportuna y el acceso a prestaciones de salud de carácter integral que mejoren su bienestar y calidad de vida, considerando su identidad de género, su cultura, su orientación sexual, en los diversos momentos de su ciclo vital.

Objetivo específico 3.2: Garantizar y cautelar el desarrollo integral, físico y psicológico de las mujeres, respetando la diversidad cultural, así como su orientación sexual e identidad de género.

| N° | META | INDICADOR | PLAZO CUMPLIMIENTO | SECTORES INVOLUCRADOS |
|----|---|--|--------------------|-------------------------|
| 90 | 100% de cobertura de anticoncepción para las mujeres que lo demanden en servicios públicos. | 150. % de cobertura de anticoncepción para las mujeres que lo demanden en servicios públicos. | 2028 | MINSAL |
| 91 | Acceso universal a servicios de salud sexual y reproductiva a población adolescente que lo demande (2030). | 151. % de cobertura de servicios de salud reproductiva y anticoncepción a población adolescente que lo demande. | 2030 | MINSAL |
| 92 | Disminuir significativamente el embarazo en niñas menores de 14 años. | 152. Tasa embarazo de niñas menores de 14 años, por quintiles. | 2030 | MINSAL- MINEDUC-MMEG |
| 93 | Disminuir el embarazo en niñas y adolescentes entre 15 y 19 años. | 153. Tasa embarazo en niñas y adolescentes entre 15 y 19 años, por quintiles. | 2030 | MINSAL- MINEDUC-MMEG |
| 94 | Contar a nivel local con espacios de consejería y educación en sexualidad y salud sexual y reproductiva integral, con perspectiva de género e implementados intersectorialmente (2030). | 154. N° de espacios de consejería y educación en sexualidad y salud sexual y reproductiva integral con perspectiva de género, para adolescentes en los espacios locales (municipios), implementados intersectorialmente. | 2025 | MINSAL-MDSF- MMEG |
| | | 155. Tipo de espacios de consejería y educación en sexualidad y salud sexual y reproductiva | | |

4º Plan Nacional de Igualdad

Entre mujeres y hombres 2018-2030

| Nº | META | INDICADOR | PLAZO CUMPLIMIENTO | SECTORES INVOLUCRADOS |
|-----|---|--|--------------------|-----------------------|
| | | integral con perspectiva de género, para adolescentes en los espacios locales (municipios), implementados intersectorialmente. | | |
| 95 | 100% de mujeres que lo demanden, acceden a mamografías, de acuerdo con necesidades por edad. | 156. % de mujeres que lo demandan acceden a mamografías, por tramo etario. | 2030 | MINSAL |
| 96 | 100% de mujeres que lo demanden, acceden a eco mamarias, de acuerdo con necesidades por edad. | 157. % de mujeres que lo demandan, acceden a eco mamarias tramo etario. | 2030 | MINSAL |
| 97 | 100% de mujeres que lo demanden, acceden a Papanicolau, de acuerdo con necesidades por edad. | 158. % de mujeres que lo demandan, acceden a Papanicolau por edad. | 2030 | MINSAL |
| 98 | Cobertura 100% de la demanda de prestaciones de salud a los casos contemplados en Ley despenalización de la interrupción voluntaria del embarazo por riesgo de vida madre (2025). | 159. % de prestaciones de salud brindadas para interrupción voluntaria del embarazo por riesgo de vida de la madre. | 2028 | MINSAL |
| 99 | Cobertura 100% de la demanda de prestaciones de salud a los casos contemplados en Ley despenalización interrupción voluntaria del embarazo por inviabilidad fetal letal. | 160. % de prestaciones de salud brindadas para interrupción voluntaria del embarazo por inviabilidad fetal letal. | 2028 | MINSAL |
| 100 | Cobertura 100% de la demanda de prestaciones de salud a los casos contemplados en Ley despenalización interrupción voluntaria | 161. % de prestaciones de salud brindadas para interrupción voluntaria del embarazo producto de una violación. | 2028 | MINSAL |

4º Plan Nacional de Igualdad

Entre mujeres y hombres 2018-2030

| N° | META | INDICADOR | PLAZO CUMPLIMIENTO | SECTORES INVOLUCRADOS |
|-----|---|--|--------------------|-----------------------|
| | del embarazo producto de una violación. | | | |
| 101 | Servicios públicos y privados de salud resguardan el derecho a acceder a la Ley de despenalización de la interrupción voluntaria del embarazo, derivando de forma eficiente y oportuna en caso de objeción de conciencia. | <p>162. N° y % de médicas/os objetores de conciencia habilitadas/os para llevar a cabo una interrupción de embarazo.</p> <p>163. N° de instituciones privadas objetores de conciencia.</p> <p>164. N° de derivaciones anuales por razón de objeción de conciencia.</p> <p>165. N° y % de médicas/os objetores de conciencia habilitadas/os para llevar a cabo una interrupción de embarazo en causal riesgo de vida de la madre.</p> <p>166. N° y % de médicas/os objetores de conciencia habilitadas/os para llevar a cabo una interrupción de embarazo en causal inviabilidad fetal.</p> <p>167. N° y % de médicas/os objetores de conciencia habilitadas/os para llevar a cabo una interrupción de embarazo en causal de violación.</p> <p>168. N° de derivaciones realizadas que permitieron a las</p> | 2028 | MINSAL |

4º Plan Nacional de Igualdad

Entre mujeres y hombres 2018-2030

| N° | META | INDICADOR | PLAZO CUMPLIMIENTO | SECTORES INVOLUCRADOS |
|-----|---|---|--------------------|-----------------------|
| | | <p>mujeres ejercer su derecho a la interrupción voluntaria del embarazo.</p> <p>169. N° de derivaciones realizadas que NO permitieron a las mujeres ejercer su derecho a la interrupción voluntaria del embarazo.</p> | | |
| 102 | Campañas comunicacionales y estrategias de difusión anuales sobre la Ley de despenalización de la interrupción voluntaria del embarazo en tres causales, con alcance nacional | 170. N° de campañas comunicacionales y estrategias de difusión anuales implementadas sobre la Ley de despenalización de la interrupción voluntaria del embarazo en tres causales, con alcance nacional. | 2025 | MINSAL-SEGOB-MMEG |
| 103 | Difusión de material técnico, reglamentos y normativas para la implementación de Ley IVE. | 171. N° de acciones de difusión para la implementación de la Ley IVE. | 2025 | MINSAL-MMEG |
| 104 | Prevención del VIH sida con pertinencia para la diversidad de mujeres. | 172. N° de campañas y otras acciones de prevención del VIH SIDA e ITS realizadas anualmente, a nivel regional y local. | 2025 | MINSAL-MMEG |
| 105 | Prevención de infecciones de transmisión sexual con pertinencia para la diversidad de mujeres. | 173. Tipo de campañas de prevención del VIH SIDA e ITS realizadas anualmente, a nivel regional y local. | 2028 | MINSAL |
| 106 | Detección precoz del VIH sida con pertinencia para la diversidad de mujeres. | 174. N° de exámenes de testeo realizados para | 2025 | MINSAL |

4º Plan Nacional de Igualdad

Entre mujeres y hombres 2018-2030

| N° | META | INDICADOR | PLAZO CUMPLIMIENTO | SECTORES INVOLUCRADOS |
|-----|---|--|--------------------|-----------------------|
| | | detectar VIH, desagregado por sexo. | | |
| 107 | Detección precoz de infecciones de transmisión sexual con pertinencia para la diversidad de mujeres. | 175. N° de exámenes de testeo realizados para detectar ITS, desagregado por sexo. | 2028 | MINSAL |
| 108 | Tratamiento oportuno del VIH sida con pertinencia para la diversidad de mujeres. | 176. % de usuarias que lo requieren, acceden a tratamiento oportuno del VIH sida. | 2025 | MINSAL |
| 109 | Tratamiento oportuno de infecciones de transmisión sexual con pertinencia para la diversidad de mujeres. | 177. % de usuarias que lo requieren, acceden a tratamiento oportuno de infecciones de transmisión sexual. | 2028 | MINSAL |
| 110 | Incorporación de la prevención, detección precoz y tratamiento oportuno del VIH sida e infecciones de transmisión sexual en mujeres en los programas y planes públicos de promoción y atención en salud sexual, con pertinencia territorial y cultural. | 178. N° de programas y planes públicos de promoción y atención en salud sexual y reproductiva que incorporan la prevención, detección precoz y tratamiento oportuno del VIH sida e infecciones de transmisión sexual en mujeres. | 2028 | MINSAL-MINEDUC |
| 111 | Incorporación de la prevención, detección precoz y tratamiento oportuno del VIH sida e infecciones de transmisión sexual en personas de la diversidad sexo genérica en los programas y planes públicos de promoción y atención en salud sexual. | 179. N° de programas y planes públicos de promoción y atención en salud sexual y reproductiva que incorporan la prevención, detección precoz y tratamiento oportuno del VIH sida e infecciones de transmisión sexual en personas de la diversidad sexo genérica. | 2028 | MINSAL-MINEDUC |
| 112 | Contar con educación sobre sexualidad y | 180. Política de Educación sexual y | 2025 | MINEDUC-MINSAL-MMEG |

4º Plan Nacional de Igualdad

Entre mujeres y hombres 2018-2030

| Nº | META | INDICADOR | PLAZO CUMPLIMIENTO | SECTORES INVOLUCRADOS |
|-----|---|--|--------------------|--------------------------------------|
| | reproducción, que permita a las personas tomar las decisiones informadas. | reproductiva integral, con perspectiva de género, que articule y coordine los distintos programas que se otorgan, que esté operativa y con cobertura nacional. | | |
| 113 | Formación/capacitación de profesoras/es y asistentes de la educación en educación sexual y salud sexual y reproductiva integral, con alcance nacional. | 181. N° y % de profesoras/es y asistentes de la educación capacitadas/os en educación sexual y salud sexual y reproductiva integral, con alcance nacional. | 2028 | MINEDUC- MINSAL-MMEG |
| 114 | Formación/capacitación de profesoras/es y asistentes de la educación en educación sexual y salud sexual y reproductiva integral, en todos los ciclos educativos | 182. N° y % de profesoras/es y asistentes de la educación capacitados/as en educación sexual y salud sexual y reproductiva integral, en todos los ciclos educativos. | 2028 | MINEDUC- MINSAL-MMEG |
| 115 | Contar con una ley de educación sexual integral. | 183. Ley de educación sexual integral promulgada y en ejecución. | 2025 | MINEDUC- MINSAL-MMEG - SEGPRES |
| 116 | 100% de los establecimientos del sistema educativo entrega educación sexual integral. | 184. % de establecimientos del sistema educativo privado que entrega Educación sexual integral. | 2028 | MINEDUC- MINSAL-MMEG |
| | | 185. % de establecimientos del sistema educativo subvencionado que entrega Educación sexual integral. | | |
| | | 186. % de establecimientos del | | |

4º Plan Nacional de Igualdad

Entre mujeres y hombres 2018-2030

| N° | META | INDICADOR | PLAZO CUMPLIMIENTO | SECTORES INVOLUCRADOS |
|-----|---|--|--------------------|-----------------------|
| | | <p>sistema educativo público que entrega Educación sexual integral.</p> <p>187. % de establecimientos del sistema educativo que entrega Educación sexual integral, total, por región, por comuna.</p> | | |
| 117 | Acceso a educación y atención vinculadas al embarazo, parto y postparto, que incluya la corresponsabilidad en el cuidado (2025). | 188. % de personas que acceden a educación y atención de salud vinculadas al embarazo, parto y posparto que incluya la corresponsabilidad en el cuidado, desagregado por sexo. | 2025 | MINSAL-MINEDUC-MDSF |
| 118 | Acceso a programas de diagnóstico y tratamiento de la infertilidad a la población que lo demande. | 189. % Cobertura según demanda de diagnóstico y tratamiento de la infertilidad. | 2025 | MINSAL |
| 119 | Aumentar los centros especializados en diagnóstico y tratamiento de la infertilidad, que facilite el acceso a la población que lo demande (2025). | <p>190. N° de centros especializados en diagnóstico y tratamiento de la infertilidad en funcionamiento a nivel nacional.</p> <p>191. N° de centros especializados en diagnóstico y tratamiento de la infertilidad en funcionamiento, por región.</p> | 2028 | MINSAL |
| 120 | Aumentar los espacios de atención para adolescentes, que incluyan regulación de la fertilidad, prevención de embarazo y consejería en | 192. % de comunas con altas tasas de fecundidad adolescente que cuenta con espacios de atención dirigidos a | 2025 | MINSAL |

4º Plan Nacional de Igualdad

Entre mujeres y hombres 2018-2030

| Nº | META | INDICADOR | PLAZO CUMPLIMIENTO | SECTORES INVOLUCRADOS |
|-----|--|--|--------------------|---|
| | salud sexual y reproductiva, especialmente en aquellas comunas que presentan altas tasas de fecundidad adolescente (2023). | esta población, con perspectiva de género. | | |
| 121 | Aumentar los espacios locales de atención para adolescentes, que incluyan regulación de la fertilidad, prevención de embarazo y consejería en salud sexual y reproductiva, con perspectiva de género. | 193. % de espacios locales que cuentan con espacios de atención para adolescentes, con perspectiva de género. | 2025 | MINSAL |
| 122 | Aumentar las horas de atención disponibles para adolescentes, que incluyan regulación de la fertilidad, prevención de embarazo y consejería en salud sexual y reproductiva, con perspectiva de género. | 194. N° de horas de atención promedio disponibles para adolescentes, que incluyan regulación de la fertilidad, prevención de embarazo y consejería en salud sexual y reproductiva, total, por región, con perspectiva de género, por comuna. | 2025 | MINSAL |
| 123 | Ampliar cobertura de atención en 100% de centros de salud para mujeres de zonas rurales. | 195. % de aumento de cobertura de centros de salud para mujeres en zonas rurales. | 2025 | MINSAL |
| 124 | Ampliar horarios de atención en 100% de centros de salud para mujeres de zonas rurales | 196. % de centros de salud para mujeres en zonas rurales con ampliación horaria. | 2025 | MINSAL |
| 125 | Contar con Ley de derechos sexuales y reproductivos. | 197. Ley de derechos sexuales y reproductivos vigente. | 2030 | MINSAL-MMEG-SEGPRES - PODER LEGISLATIVO |

4º Plan Nacional de Igualdad

Entre mujeres y hombres 2018-2030

| N° | META | INDICADOR | PLAZO CUMPLIMIENTO | SECTORES INVOLUCRADOS |
|-----|--|---|--------------------|-----------------------|
| 126 | Contar con un enfoque de derechos para la atención en salud de la diversidad sexual. | 198. Modelo de Atención de salud con enfoque de derechos para toda la diversidad sexual en todo el sistema de salud diseñado e implementado. | 2025 | MINSAL |
| 127 | Atención integral en salud a las personas trans, con enfoque de género y derechos. | 199. N° y % de programas, normas, guías técnicas e instrumental metodológico para la atención integral a las personas trans, incluyen enfoque de género y derechos. | 2028 | MINSAL |
| | | 200. N° de funcionarias/os de la salud capacitados/as en la atención integral a las personas trans, con enfoque de género y derechos. | | |
| | | 201. N° de establecimientos de salud con capacidad para atender de manera integral a las personas trans, con enfoque de género y derechos. | | |
| 128 | 100% de cobertura de anticoncepción para los hombres que lo demanden en servicios públicos (2030). | 202. % de cobertura de anticoncepción para los hombres que lo demanden en servicios públicos. | 2030 | MINSAL |
| 129 | 100% de cobertura de anticoncepción para personas de la diversidad sexo genérica que lo demanden en servicios públicos (2022). | 203. % de cobertura de anticoncepción para personas de la diversidad sexo genérica que lo demanden en servicios públicos. | 2025 | MINSAL |

4º Plan Nacional de Igualdad

Entre mujeres y hombres 2018-2030

| N° | META | INDICADOR | PLAZO CUMPLIMIENTO | SECTORES INVOLUCRADOS |
|-----|---|---|--------------------|-----------------------|
| 130 | Campañas públicas anuales para difundir y fomentar la realización de exámenes preventivos de salud, dirigido a mujeres (2023 a 2030). | 204. N° de campañas anuales implementadas para difundir y fomentar la realización de exámenes preventivos de salud, dirigido a mujeres. | 2025 | MINSAL-MMEG |
| 131 | Contar con un enfoque intercultural para la atención en salud sexual y reproductiva de las mujeres de Pueblos Originarios y Afrodescendientes. | 205. N° de iniciativas de salud sexual y reproductiva con enfoque intercultural, para mujeres de Pueblos Originarios y Afrodescendientes. | 2025 | MINSAL-MDSF |
| | | 206. N° de programas y políticas de salud sexual y reproductiva con enfoque intercultural, para mujeres de Pueblos Originarios y Afrodescendientes. | | |
| | | 207. N° de normas y reglamentos de salud sexual y reproductiva con enfoque intercultural, para mujeres de Pueblos Originarios y Afrodescendientes. | | |
| 132 | Contar anualmente con análisis de satisfacción de usuaria/o respecto a la atención que brindan los Servicios de Salud a las personas de la diversidad sexo genérica (2022 al 2030). | 208. N° de encuestas de satisfacción de usuaria/o respecto a la atención que brindan los Servicios de Salud a las personas de la diversidad sexo genérica realizados. | 2025 | MINSAL |
| 133 | Implementación integral de la ley de identidad de género. | 209. N° de medidas y prestaciones implementadas. | 2025 | MJDH – MINSAL – MDS |

4º Plan Nacional de Igualdad

Entre mujeres y hombres 2018-2030

| N° | META | INDICADOR | PLAZO CUMPLIMIENTO | SECTORES INVOLUCRADOS |
|-----|---|--|--------------------|-----------------------|
| | | 210. N° de programas relacionados con la ley de identidad de género, en implementación. | | |
| 134 | Acercar la oferta de atención médica móvil a campamentos para facilitar el acceso a controles médicos. | 211. N° de mujeres que habitan campamentos atendidas en controles médicos móviles. | 2025 | VIVIENDA-MINSAL |
| 135 | Implementar un programa de Salud Mental especialmente para las mujeres, con perspectiva de género, que aborde sus necesidades específicas, considerando las consecuencias de la pandemia, con pertinencia cultural y lingüística. | 212. Programa de Salud Mental especialmente para las mujeres, con perspectiva de género, que aborde sus necesidades específicas considerando las consecuencias de la pandemia, con pertinencia cultural y lingüística, implementado. | 2028 | MINSAL-MDSF |
| | | 213. N° de mujeres que lo demandan acceden a prestaciones de salud mental. | | |
| | | 214. N° de regiones en que se implementa el programa. | | |
| | | 215. N° de acciones comunicacionales para la difusión y promoción de la salud mental, con perspectiva de género. | | |
| 136 | Realización de campañas informativas sobre Derechos Sexuales y Reproductivos dirigidas a mujeres de todos los grupos etarios. | 216. N° de campañas comunicacionales sobre Derechos Sexuales y Reproductivos dirigidas a todos los grupos etarios. | 2025 | MINSAL-SEGEOB-MMEG |

4º Plan Nacional de Igualdad

Entre mujeres y hombres 2018-2030

| N° | META | INDICADOR | PLAZO CUMPLIMIENTO | SECTORES INVOLUCRADOS |
|-----|--|---|--------------------|--|
| 137 | Fortalecer acceso a prestaciones e información en Derechos Sexuales y Reproductivos a mujeres migrantes independiente de su condición migratoria o de su contexto. | 217. N° de mujeres migrantes que acceden a prestaciones e información en Derechos Sexuales y Reproductivos. | 2025 | MINSAL-SEGEGOB-MMEG |
| 138 | Crear normativa para disponer días de permisos por motivos menstruales. | 218. N° de normas y reglamentos de carácter laboral por permisos menstruales. | 2025 | MINTRAB – MINSAL-SEGPRES – PODER LEGISLATIVO |
| | | 219. N° de normas y reglamentos de carácter educacional por permisos menstruales. | | |
| 139 | Garantizar el acceso de cuidadoras de personas en situación de discapacidad a un sistema de salud integral pertinente a su situación. | 220. % de cuidadoras de personas en situación de discapacidad que acceden a un sistema de salud integral pertinente a su situación. | 2030 | MDSF - MINSAL |



4º Plan Nacional de Igualdad

Entre mujeres y hombres 2018-2030

4.4. DERECHO A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN

4.4.1. Avances

- ✓ **Ley 20.480** (2010), que modifica el Código Penal y la Ley 20.066 sobre violencia intrafamiliar, tipificando el "femicidio", aumentando las penas aplicables a este delito y reforma las normas sobre parricidio.
- ✓ **Ley 21.013** (2017), que tipifica un nuevo tipo de maltrato y aumenta la protección de personas en situación especial, y elimina la precalificación del delito de maltrato habitual por parte de los tribunales con competencia en materia de familia.
- ✓ El Ministerio de la Mujer y de la Equidad de Género coordinó la implementación de un Plan Nacional contra la Violencia hacia las Mujeres 2014-2018 que contempló acciones de prevención, articulación y fortalecimiento del sistema de atención, acceso a la justicia y sanción efectiva, y sistema de información y producción de conocimientos.
- ✓ Seis nuevos Centros de la Mujer para prevención y atención en violencia contra las mujeres. Entre 2014 – 2017 se atendió a 123.241 mujeres en los 103 centros de la mujer, las 43 casas de acogida, los 3 centros de violencia sexual y la casa de tata personas; además en los centros de reeducación de hombres (HEVPA) se atendió en el mismo periodo a 4.913 hombres.
- ✓ Convenio de colaboración entre el Ministerio de la Mujer y de la Equidad de Género, el Ministerio Público, el Ministerio de Interior y Seguridad Pública, y Carabineros de Chile para implementar una pauta unificada de detección de riesgos para mujeres víctimas de violencia intrafamiliar.
- ✓ Convenio MINVU-SERNAMEG actualizado para mujeres víctimas de violencia que contempla la ampliación a todos los tipos de subsidio y extiende beneficios de acuerdo a protocolo, reduciendo los tiempos de tramitación de asignaciones.
- ✓ El Ministerio de Salud (MINSAL) ha elaborado una política de salud y violencia de género, y ha instalado salas de acogida para personas víctimas de violencia sexual en 16 hospitales de alta complejidad con el estándar de clínicas forenses hospitalarias.
- ✓ 15 nuevos Encargadas/os Regionales de Violencia Extrema: Femicidios y Casos de VCM de Connotación Pública (una/o en cada región).
- ✓ 15 nuevos Encargadas/os Regionales de Prevención de Violencia a cargo de coordinar los talleres de formación de Monitores y Monitoras en Prevención de Violencia. Entre 2015 y 2017 se capacitó a 5.885 dirigentas/es comunitarias/os en prevención de violencia contra las mujeres quienes replicaron sus conocimientos con 205.205 personas de las comunidades. 78 encargados/as territoriales locales de prevención.
- ✓ Elaboración y lanzamiento nacional y regional del Primer “Decálogo de Derechos de las Mujeres en los Procesos Judiciales de Violencia de Género”, disponibles en salas de espera de las instituciones de justicia (Comisión de acceso a la justicia, Plan Nacional en VCM).
- ✓ 891 funcionarias y funcionarios públicos capacitados en “herramientas para el abordaje de la violencia contra las mujeres” curso e-learning del Programa Nacional de Capacitación en violencia contra las mujeres para funcionarias/os públicas/os entre año 2015 y 2017 (año 2015: 108 personas, año 2016: 364 personas, año 2017: 419 personas)
- ✓ Programa Nacional de Capacitación en violencia contra las mujeres para funcionarias/os públicas/os: 36.390 mil funcionarias/os capacitadas/os en violencia de género.
- ✓ Creación e instalación de 15 Circuitos Regionales de Femicidio que incorpora a sus funciones la prevención de femicidios frustrados. Incorporación de la Policía de Investigaciones y el Servicio Médico Legal a este Circuito.



4º Plan Nacional de Igualdad

Entre mujeres y hombres 2018-2030

- ✓ Cuarenta salas de Familia en diferentes Unidades de Carabineros de Chile a nivel nacional.
- ✓ Protocolo Intersectorial de Protección Inmediata a partir de aplicación de la Pauta unificada de evaluación inicial de riesgo de violencia contra las mujeres en contexto de pareja (al momento de la denuncia), para lo cual se capacitó a más de 2600 policías a lo largo del país para el uso de este instrumento y activación de protección.
- ✓ Tercera Encuesta Nacional de Victimización por Violencia Intrafamiliar y Delitos Sexuales nacional y regional, con resultados publicados en enero 2018.
- ✓ 7.650 trabajadoras/es de salud capacitados en violencia de género.
- ✓ Norma Técnica General para la Atención de Víctimas de Violencia Sexual.
- ✓ Cobertura universal de vacunas a toda víctima de violencia sexual que lo requiera.
- ✓ **Ley 21.212** (2020) que modifica y amplía el delito de femicidio. Destaca el artículo 390 bis. que amplía la figura de femicidio íntimo de pareja, señalando que el hombre que matare a una mujer en razón de su género será sancionado con la pena de presidio mayor en su grado máximo a presidio perpetuo. Estableciendo numerales para cada razón de género y en circunstancias concretas.
- ✓ **Ley 21.369** (2021) que regula el acoso sexual, la violencia y discriminación de género en el ámbito de la educación superior.
- ✓ **Atención integral de salud para víctimas de agresiones sexuales agudas en el sistema GES** (2022). Garantiza en todos los servicios de urgencia de gran tamaño y los servicios de atención primaria de urgencia la atención médica inmediata, los exámenes y tratamientos para la prevención de las enfermedades de transmisión sexual, así como el acompañamiento de salud mental para las personas agredidas, de manera de reducir los impactos que se generan a raíz de estos eventos.
- ✓ **Ley N°21.523** (2022) Modifica diversos cuerpos legales para mejorar las garantías procesales, proteger los derechos de las víctimas de los delitos sexuales y evitar su revictimización. Brinda apoyo estatal para que conozcan y puedan ejercer adecuadamente sus derechos, protegiendo su integridad y privacidad en la investigación y en el proceso penal. Adicionalmente mediante esta ley se tipifican los delitos de suicidio femicida e inducción al suicidio.
- ✓ **Ley N°21.565** (2023) Establece un régimen de protección y reparación integral en favor de las víctimas de femicidio y sus familias; crea una pensión de reparación para hijas e hijos menores de 18 años de las mujeres víctimas de femicidios y suicidio femicida en grado de consumado (incluye a hijas e hijos de mujeres que hayan sido víctimas de femicidio desde la fecha de tipificación del delito en Chile, mientras no hayan cumplido la mayoría de edad); establece el acceso preferente de las víctimas de femicidio al sistema de protección social de las que sean usuarias, y otorga el derecho a la protección del trabajo a las víctimas de femicidio frustrado o tentado y sus familiares, en caso de que deban asistir a diligencias de la investigación y/o el juicio, entre otras acciones de protección y reparación.
- ✓ Encuesta Nacional Urbana de Seguridad Ciudadana (ENUSC) con información desagregada por sexo y análisis de género, con el fin de conocer las variables de percepción del temor que se dan entre hombres y mujeres ante el fenómeno de la delincuencia. Esta Encuesta releva la percepción de inseguridad que experimentan las mujeres y que se produce por una serie de variables. Este informe entrega información respecto a la realidad delictual de cada comuna del país desagregada por sexo y con análisis de género, con el fin de contar con información para hacer diagnósticos y políticas públicas orientadas a las necesidades diferenciadas y específicas de hombres, mujeres y población LGTBIQ+. Última versión en proceso 2023.
- ✓ Implementación desde MINSAL de un Programa de Formación de Gestoras Comunitarias en Salud con Perspectiva de Género e interseccional para un Abordaje de Violencias de Género con



4º Plan Nacional de Igualdad

Entre mujeres y hombres 2018-2030

pertinencia territorial y cultural, potenciando el trabajo intersectorial y los recursos con pertinencia local (2023).

4.4.2. Situación actual

La violencia contra las mujeres es un problema mundial de no fácil solución que se extiende a todos los sectores de la sociedad y se expresa en los diferentes contextos sociales, culturales, territoriales y espaciales en que las mujeres se relacionan y viven cotidianamente.

La manifestación más extrema de la violencia de género contra las mujeres, el femicidio, es un fenómeno social cuya expresión consumada tiene una cierta tendencia desde que se registra como delito, fluctuando en todos los años desde el 2013 al 2022 en torno a los 40 casos por año. En 2013 y 2014 hubo 40 muertes; en 2015, 45; en 2016, 34; en 2017, 44; 2018, 42; 2019, 46; 2020, 43; 2021, 44, y 2022, 43. Datos que evidencian que las mujeres mueren con ocasión de femicidio en forma permanente.

Cuando se trata de femicidios frustrados las cifras varían año a año, pero en general han ido en aumento. El registro del año 2013 consigna 78 intentos de muerte; el año 2014, 103; 2015, 112; 2016, 129; 2017, 115; 2018, 121; 2019, 109; 2020, 151; 2021, 163, y 2022, 180.

De acuerdo con el informe anual 2021 del Circuito Intersectorial de Femicidio (CIF) las mayores tasas de femicidio consumado por cada 100.000 mujeres, llegando a 1 caso por cada 100.000 mujeres, se ubicaron al norte del país, en las regiones de Arica y Parinacota, Tarapacá y Antofagasta.

Para el caso de femicidios frustrados la mayor tasa ocurrió en la región de Tarapacá, con 6,1 casos por cada 100.000 mujeres. En general los reportes de años anteriores del CIF constatan que el tramo etario de las mujeres víctimas de femicidio es entre 30 y 35 años de edad; salvo el año 2020, donde el tramo etario fue de mujeres más jóvenes, entre 18 y 29 años (CIF, 2020). En 2021, la mayoría de las mujeres sobrevivientes de femicidio frustrado y víctimas de femicidio consumado tenía entre 30 y 45 años (53% y 36% respectivamente).

La mayoría de los femicidios tanto consumados como frustrados fueron cometidos con arma blanca (17 y 82 respectivamente en 2021). El resto de los casos fueron cometidos principalmente por "otro" tipo de arma (11 casos en femicidio consumado y 33 en frustrado).

La relación entre víctima y victimario para el caso de los femicidios consumados refiere mayoritariamente a convivientes (14) y en segundo lugar a otra relación sexual o sentimental (11). De modo que la muerte a mujeres por razones de género entendida como femicidio no siempre implica una relación de convivencia al momento del hecho, lo cual es relevante para el análisis del femicidio como fenómeno y en línea a las actualizaciones legales. En el caso de femicidios frustrados la mayoría de los casos evidencian una relación de convivencia entre la víctima y el agresor (79), y en segundo lugar de ex convivientes (54).

Las mujeres víctimas de femicidio consumado y sobrevivientes de femicidio frustrado en su mayoría no tienen hijos o hijas en común con el victimario (82% y 82% en 2021 respectivamente). Pero sí tienen hijos e hijas que quedan a la deriva o en una situación altamente vulnerable y de desamparo ante la violencia femicida.



4º Plan Nacional de Igualdad

Entre mujeres y hombres 2018-2030

La cuarta encuesta de violencia contra la mujer en el ámbito de violencia intrafamiliar y en otros espacios (ENVIF-VCM) 2019-2020 señala que la prevalencia de la violencia intrafamiliar o VIF general a nivel de año (es decir en el período de referencia de 12 meses) aumentó 0,7% de 2017 a 2020, pasando de 21,0% a 21,7%. Así también la VIF general a lo largo de la vida (es decir, si es que alguna vez en la vida se ha sufrido alguna situación de violencia) aumentó su porcentaje de 38,2% en 2017 a 41,4% en 2020.

Al desagregar por tipo de violencias que mide esta encuesta, se tiene que la violencia psicológica se mantuvo en 20,2% entre 2017 y 2020; la violencia física disminuyó de 4,4% en 2017 a 3,7% en 2020, mientras que la violencia sexual aumentó de 2,1% en 2017 a 2,8% en 2020. Tendencia similar ocurrió para estos tres tipos de violencias al preguntar por ellas a lo largo de la vida.

A nivel país, todas las denuncias de estos tres tipos de violencia en particular han disminuido a lo largo del tiempo. La denuncia por VIF psicológica en 2012 fue de 27,6%; en 2017, 22,8% y en 2020, 19,0%. La denuncia de VIF física que se registraba en 36,0% en 2012 y 36,5% en 2017, disminuyó a 29,0% en 2020. En el caso de la violencia sexual, la denuncia pasó de 12% en 2012 a 23% en 2017, la que disminuyó significativamente a 16,2% en 2020. Por otro lado, la prevalencia de VIF económica disminuyó de 11,5% en 2017 a 9,5% en 2020.

Además de la violencia intrafamiliar, la encuesta captura información de violencia en otros ámbitos de ocurrencia y fuera de la relación filial; estos son: espacio público, educacionales y laborales. En el primero, la violencia año, es decir en un período de 12 meses, duplicó su prevalencia, pasando de 8,1% en 2017 a 17,9% en 2020; en el ámbito educacional aumentó de 1,0% en 2017 a 1,2% en 2020, y en ámbitos laborales, la prevalencia de violencia también se duplicó pasando de 2,2% en 2017 a 4,8% en 2020.

4.4.3. Matriz de metas Derecho a una vida libre de Violencia y Discriminación

Objetivo específico 4.1. Avanzar hacia la erradicación del femicidio y violencia extrema contra las mujeres.

Objetivo específico 4.2. Avanzar hacia la erradicación de las diferentes formas violencia de género que se ejercen sobre las niñas y mujeres en distintos contextos culturales e históricos, cambiando discursos y normas, así como la calidad de relaciones cotidianas.

Objetivo específico 4.3. Avanzar hacia la erradicación de la violencia que se ejerce hacia personas de la diversidad sexo genérica en distintos contextos culturales y sociales, cambiando discursos y normas, así como la calidad de las relaciones cotidianas.

Objetivo específico 4.4. Prevenir, atender, reparar y mejorar acceso a la justicia para mujeres víctimas de violencia de género.

| N° | META | INDICADOR | PLAZO CUMPLIMIENTO | SECTORES INVOLUCRADOS |
|-----|--|--|--------------------|--|
| 140 | Tramitación y aprobación de la Ley integral sobre el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia. | 221. Aprobación del proyecto de ley integral sobre el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia. | 2023 | MMEG – SEGPRES – PODER LEGISLATIVO |
| 141 | Implementación de la Ley integral sobre el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia. | 222. Generar y aplicar protocolo de implementación. | 2030 | TODOS LOS MINISTERIOS - PODER JUDICIAL |
| | | 223. Elaborar material técnico y metodológico para su correcta implementación. | | |
| | | 224. Contar con presupuesto para su implementación, seguimiento y evaluación. | | |
| | | 225. Generar un observatorio intersectorial de la implementación de esta ley. | | |
| | | 226. Adecuar la red de dispositivos territoriales para atención en VCM, a los nuevos lineamientos, contenidos y marcos conceptuales de esta ley. | | |
| | | 227. Mejorar los sistemas de información | | |

4º Plan Nacional de Igualdad

Entre mujeres y hombres 2018-2030

| N° | META | INDICADOR | PLAZO CUMPLIMIENTO | SECTORES INVOLUCRADOS |
|-----|---|--|--------------------|--|
| | | <p>para adecuar a los requerimientos de esta nueva ley las exigencias del cumplimiento de la Convención Belem do Pará.</p> <p>228. Desarrollar marcos actualizados que permitan incorporar a la población LGTBQA+ en la implementación de esta ley.</p> <p>229. Desarrollar acciones de formación para profesionales que deban implementarla.</p> <p>230. Funcionamiento del Comité interinstitucional VCM, de acuerdo con los lineamientos establecidos en la ley.</p> <p>231. Generar e implementar estrategias de difusión.</p> | | |
| 142 | 70% de funcionarios/as del Poder Judicial, de Ministerio Público que atienden a víctimas, están capacitados/as en igualdad de género y VCM. | <p>232. % funcionarias y funcionarios capacitadas/os del poder judicial y ministerio público que atienden a víctimas.</p> <p>233. % funcionarias y funcionarios del poder judicial que atienden a víctimas capacitadas/os en igualdad de género y VCM.</p> <p>234. % fiscales que atienden a víctimas capacitados/as en igualdad de género y VCM.</p> <p>235. % funcionarias y funcionarios del Ministerio Público que</p> | 2025 | MMEG – MJDH – INTERIOR - PODER JUDICIAL - MINISTERIO PÚBLICO |

4º Plan Nacional de Igualdad

Entre mujeres y hombres 2018-2030

| Nº | META | INDICADOR | PLAZO CUMPLIMIENTO | SECTORES INVOLUCRADOS |
|-----|--|---|--------------------|---|
| | | atienden a víctimas capacitadas/os en igualdad de género y VCM. | | |
| 143 | 100% de las/os funcionarias/os de OIRS de los sectores con responsabilidad en atención de VCM capacitadas/os en acogida y derivación de mujeres en situación de VCM. | 236. % de funcionarios y funcionarias de OIRS de los sectores con responsabilidad en atención de VCM capacitadas/os en acogida y derivación de mujeres en situación de VCM. | 2025 | MMEG – MJDH – INTERIOR - MINSAL |
| 144 | 20 nuevos Centros de la Mujer. | 237. N° de centros de la Mujer creados por año. | 2030 | MMEG – HACIENDA – BIENES NACIONALES |
| 145 | 2 nuevas Casas de Acogida para mujeres víctimas de explotación sexual. | 238. N° de casas de acogida para mujeres víctimas de explotación sexual. | 2025 | MMEG – HACIENDA – GOBIERNOS REGIONALES – INTERIOR - BIENES NACIONALES |
| 146 | Contribuir a una socialización masculina no machista y libre de actitudes de violencia basada en género. | 239. N° Políticas, Planes y Programas públicos incorporan temáticas que contribuyen a una socialización masculina no machista y libre de actitudes de violencia basada en género. | 2025 | MMEG – MINEDUC- CULTURA-SEGEGOB |
| 147 | 2 nuevos Centros de Atención y Reparación para Mujeres Víctimas/Sobrevivientes de Violencia Sexual (CVS). | 240. N° nuevos centros de atención y reparación para mujeres. | 2025 | MMEG – HACIENDA – GOBIERNOS REGIONALES – INTERIO – BIENES NACIONALES |
| | | 241. Tasa anual de víctimas. | | |
| | | 242. % de sobrevivientes de violencia sexual atendidas en CVS. | | |
| | | 243. N° de CVS. | | |
| 148 | Sistema de evaluación del riesgo y seguimiento | 244. Existencia de un sistema de seguimiento | 2025 | MMEG – INTERIOR - PODER JUDICIAL - |

4º Plan Nacional de Igualdad

Entre mujeres y hombres 2018-2030

| N° | META | INDICADOR | PLAZO CUMPLIMIENTO | SECTORES INVOLUCRADOS |
|-----|---|---|--------------------|--|
| | intersectorial a medidas cautelares implementado y funcionando. | intersectorial a medidas cautelares. 245. Sistema de evaluación periódica de riesgos aplicadas. | | MINISTERIO PÚBLICO |
| 149 | Espacios laborales cuentan con mecanismos para abordar la discriminación por razón de sexo, de género y la violencia de género. | 246. N° de empresas con protocolos diseñados e implementados en los espacios laborales. 247. N° de instituciones públicas con protocolos diseñados e implementados en los espacios laborales. 248. N° de empresas que aplican el Convenio 190 OIT. 249. N° de instituciones públicas que aplican el Convenio 190 OIT. 250. N° de campañas comunicacionales para sensibilizar en acoso sexual y laboral en empresas. 251. N° de campañas comunicacionales para sensibilizar en acoso sexual y laboral en instituciones publicas. 252. N° de empresas con planes de prevención de maltrato, acoso sexual y laboral diseñados e implementados en los espacios laborales. 253. N° de instituciones públicas con planes de prevención de maltrato, acoso sexual y laboral | 2025 | TODOS LOS MINISTERIOS – SECTOR PRIVADO |

4º Plan Nacional de Igualdad

Entre mujeres y hombres 2018-2030

| Nº | META | INDICADOR | PLAZO CUMPLIMIENTO | SECTORES INVOLUCRADOS |
|-----|--|--|--------------------|---|
| | | diseñados e implementados en los espacios laborales. | | |
| | | 254. N° de campañas comunicacionales para difundir el Convenio 190 de la OIT. | | |
| 150 | Instalar mecanismos de monitoreo a los medios de comunicación respecto al tratamiento de la violencia de género en sus contenidos programáticos. | 255. N° de mecanismos de monitoreo a los medios de comunicación respecto al tratamiento de la violencia de género en sus contenidos programáticos, instalados. | 2025 | MMEG – SEGEGOB – SECTOR PRIVADO |
| 151 | Instalar redes comunitarias de prevención de VCM en cada región y comuna. | 256. N° de redes comunitarias de prevención de VCM instaladas por región. | 2025 | MMEG – GOBIERNOS REGIONALES – MUNICIPIOS BIENES NACIONALES – SOCIEDAD CIVIL |
| | | 257. N° de redes comunitarias de prevención de VCM instaladas por comuna. | | |
| 152 | Medios de comunicación incorporan en sus programas acciones que promueven relaciones no violentas en las relaciones de género. | 258. N° de medios de comunicación que incorporan en sus programas acciones que promueven relaciones no violentas en las relaciones de género. | 2025 | MMEG – SEGEGOB – SECTOR PRIVADO |
| 153 | Desarrollar informes anuales que midan la percepción en materia de violencia de género, a nivel nacional. | 259. N° de informes anuales con mediciones de percepción en materia de violencia de género, a nivel nacional. | 2030 | MMEG – INTERIOR – ECONOMÍA – INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR – ORGANISMOS INTERNACIONALES |
| 154 | Implementar Plan Nacional por el Derecho a Vidas Libres de Violencia de Género 2022 - 2030. | 260. Plan Nacional por el Derecho a Vidas Libres de Violencias de Género 2022 – 2030 aprobado y en ejecución. | 2030 | TODOS LOS MINISTERIOS – GOBIERNOS REGIONALES – MUNICIPIOS – SECTOR PRIVADO |
| | | 261. N° de instituciones públicas | | |

4º Plan Nacional de Igualdad

Entre mujeres y hombres 2018-2030

| N° | META | INDICADOR | PLAZO CUMPLIMIENTO | SECTORES INVOLUCRADOS |
|----|------|--|--------------------|-----------------------|
| | | que implementan el Plan Nacional por el Derecho a Vidas Libres de Violencia de género 2022 - 2030. | | |
| | | 262. N° de instituciones privadas que implementan el Plan Nacional por el Derecho a Vidas Libres de Violencia de género 2022 - 2030. | | |
| | | 263. N° de instituciones públicas regionales que implementan el Plan Nacional por el Derecho a Vidas Libres de Violencia de género 2022 - 2030. | | |
| | | 264. N° de instituciones privadas regionales que implementan el Plan Nacional por el Derecho a Vidas Libres de Violencia de género 2022 - 2030. | | |
| | | 265. N° de instituciones locales que implementan el Plan Nacional por el Derecho a Vidas Libres de Violencia de género 2022 - 2030. | | |
| | | 266. Manual de inducción de primera acogida y derivación de mujeres en situación de VCM y VBG para funcionarios y funcionarias de OIRS, elaborado. | | |
| | | 267. Material técnico y metodológico para el | | |

4º Plan Nacional de Igualdad

Entre mujeres y hombres 2018-2030

| Nº | META | INDICADOR | PLAZO CUMPLIMIENTO | SECTORES INVOLUCRADOS |
|-----|--|---|--------------------|----------------------------|
| | | abordaje de la Violencia de género hacia las mujeres | | |
| | | 268. Lineamientos para el abordaje de la violencia hacia las mujeres de la diversidad sexo genérica, desarrollados e implementados. | | |
| | | 269. Lineamientos para el abordaje de la VCM en comunidades de pueblos originarios, desarrollados e implementados | | |
| | | 270. Lineamientos para el abordaje de la VCM en comunidades afrodescendientes, desarrollados e implementados | | |
| | | 271. Lineamientos para el abordaje de la VCM en comunidades rurales, desarrollados e implementados | | |
| | | 272. Lineamientos para el abordaje de la VCM en comunidades de migrantes, desarrollados e implementados | | |
| 155 | Realizar estudio sobre costo de la VCM para el sector público y privado (2025). | 273. Estudio sobre costo de la VCM para el sector público y privado realizado. | 2025 | MMEG - ECONOMÍA - HACIENDA |
| 156 | Desarrollar procesos de formación continua dirigida a todo el funcionariado del Estado en materias relacionadas con todo tipo de violencia y | 274. N° de funcionarias/os del Estado capacitados en materias relacionadas con todo tipo de violencia y discriminación de género. | 2030 | TODOS LOS MINISTERIOS |

4º Plan Nacional de Igualdad

Entre mujeres y hombres 2018-2030

| N° | META | INDICADOR | PLAZO CUMPLIMIENTO | SECTORES INVOLUCRADOS |
|-----|---|---|--------------------|---|
| | discriminación de género. | | | |
| 157 | Capacitar a funcionarias/os que atienden mujeres migrantes víctimas de violencia en normas y procedimientos en migración e interculturalidad. | 275. N° de funcionarias/os que atienden a mujeres migrantes víctimas de violencia capacitados en normas y procedimientos en migración e interculturalidad. | 2025 | MMEG – INTERIOR – MJDH - GOBERNACIONES |
| 158 | Otorgar permisos de residencia de manera preferente a mujeres migrantes víctimas de violencia, violencia extrema y/o que son susceptibles de ser víctimas de femicidio. | 276. N° de permisos de residencia otorgados a mujeres víctimas de violencia, violencia extrema y/o que son susceptibles de ser víctimas de femicidio. | 2025 | MMEG – INTERIOR |
| 159 | Sensibilizar y capacitar a funcionarias/os del Estado que tienen contacto con víctimas de trata de personas, especialmente las policías, en temas sobre violencia contra las mujeres y trata de personas. | 277. N° de funcionarios/as que tienen contacto con víctimas de trata de personas, especialmente las policías, sensibilizados/as y capacitados/as en temas sobre violencia contra las mujeres y trata de personas. | 2025 | MMEG – INTERIOR |
| 160 | Caracterización de la VCM y VG de Pueblos Originarios, en contextos públicos, privados o perpetrada o tolerada por el Estado. | 278. Línea base de situación VCM y VG de Pueblos Originarios en contextos públicos, privados o perpetrada o tolerada por el Estado. | 2025 | MMEG – INTERIOR – MDSF – INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR – ORGANISMOS INTERNACIONALES |
| 161 | Realizar estudios periódicos de prevalencia en violencia contra las mujeres y violencia de género a nivel regional, provincial | 279. Estudios realizados periódicamente sobre la prevalencia en violencia contra las mujeres y violencia de género a | 2030 | MMEG – INTERIOR |

4º Plan Nacional de Igualdad

Entre mujeres y hombres 2018-2030

| N° | META | INDICADOR | PLAZO CUMPLIMIENTO | SECTORES INVOLUCRADOS |
|-----|---|--|--------------------|-----------------------|
| | y comunal en el ciclo vital. | nivel regional, provincial y comunal. | | |
| 162 | Fortalecer la ruta de apoyo, atención y reparación a víctimas directas y colaterales de violencia de género, creando Centros de atención a mujeres en los Servicios de Atención Primaria. | 280. N° de Servicios de Atención Primaria que fortalecen el apoyo, la atención y la reparación a víctimas directas y colaterales de violencia de género. | 2030 | MINSAL - MMEG |



4º Plan Nacional de Igualdad

Entre mujeres y hombres 2018-2030

4.5. DERECHOS SOCIALES Y CULTURALES

4.5.1. Avances

- ✓ **Ley 20.845** (2015) de Inclusión Escolar que suprime la segregación socioeconómica que implicaba discriminar a niñas y niños según la capacidad de pago de sus progenitores.
- ✓ **Boletín 10.783-04** Proyecto de ley de Educación Superior que establece la gratuidad. Ya fue aprobado por el parlamento en enero 2018 y está a la espera de promulgación. Ha permitido que más de la mitad de los/as estudiantes que acceden a la gratuidad sean mujeres desde el 2016 a la fecha.
- ✓ 70.472 nuevos cupos de cobertura sala cuna y jardín infantil para niños/niñas de 0 a 4 años, 2014 - 2017.
- ✓ Creación de la Subsecretaría de Educación Parvularia.
- ✓ Portal Elige Carrera del Consejo Nacional de Educación, incluye una sección de “Orientación”, que permite incorporar consideraciones de género, no sólo para los y las postulantes y estudiantes de enseñanza media, sino también para orientadores y profesores.
- ✓ Ex CONICYT, actual ANID, aprueba y publica la actualización de la Política Institucional de Género 2017-2025, y se establecen 3 ejes de trabajo: Promover y potenciar la igualdad de género en el desarrollo de la actividad científica y tecnológica; Visibilizar el desarrollo de la Ciencia y Tecnología del país desde una perspectiva de igualdad de género; e, Instalar una cultura de equidad de género y diversidad en la gestión de recursos humanos y financieros de CONICYT.
- ✓ CONICYT lidera durante el 2017 la organización de Gender Summit 12, primera cumbre latinoamericana de ciencia y tecnología con enfoque de género
- ✓ DIBAM cuenta con 10 nuevos registros de relatos testimoniales. En la actualidad se cuenta con un total de 76 testimonios de mujeres de diverso origen y trayectoria. Entre 2014 y 2017 se agregaron 46 nuevas entrevistas al fondo audiovisual.
- ✓ 10 capítulos de “Relatos de Mujer” realizados conjuntamente entre DIBAM y Novasur – CNTV, que permiten incorporar nuevas visiones al archivo Mujeres y Género y dar mayor cobertura a las voces de las mujeres en la historia (2017).
- ✓ Protocolo de derivación de denuncias de la Superintendencia de Educación (2017), que permite fijar un procedimiento de derivación de alguna irregularidad que implique una vulneración del derecho de las estudiantes a consecuencia de su embarazo o maternidad, de igual modo respecto de otras vulneraciones de derechos relacionadas con identidad de género.
- ✓ 6000 profesionales del sector Educación sensibilizados en materias de Educación y Género (2017), a través de actividades regionales, provinciales y municipales, en jornadas de 4, 8 y 16 horas cronológicas.
- ✓ En el Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas, CPEIP, se ha capacitado en cursos vinculados a Educación y Género a un total de 3.876 docentes en ejercicio (2017).
- ✓ Campaña MINEDUC “Eduquemos con Igualdad” (2016-2017).
- ✓ Elaboración de tipologías (estudio concluido en enero 2018) sobre sesgos y estereotipos de género en la práctica docente, y desarrollo de material que oriente la práctica docente al respecto.
- ✓ Manual de orientaciones para el uso de lenguaje no sexista e inclusivo de MINEDUC (2017).
- ✓ Plan Marco 2015-2018, Educación para la Igualdad de Género.
- ✓ Análisis de Brechas de Género en Sistema Único de Admisión a la Educación Superior.
- ✓ Pauta para detección de sesgos de género en los textos escolares.



4º Plan Nacional de Igualdad

Entre mujeres y hombres 2018-2030

- ✓ Informe anual del sistema educacional con análisis de género, que da cuenta de la situación docentes, estudiantes y asistentes de la educación.
- ✓ Incorporación de perspectiva de género en materiales pedagógicos complementarios y en orientaciones didácticas para docentes de parvularia, básica y media.
- ✓ Incorporación de enfoque de Género en Bases Curriculares de Ed. Parvularia y en el Marco para la Buena Enseñanza de Educación Parvularia (2017-2018)
- ✓ Desarrollo de Cuadernillo de Orientaciones para la Incorporación de contenidos y metodologías con enfoque de género en Educación Parvularia.
- ✓ Incorporación en la II ENUT del estándar SGOS (sexo, género y orientación sexual). Para la Prueba Piloto de la II ENUT se incorporaron las preguntas asociadas a la medición de estos tres conceptos en base a las baterías básicas de preguntas recomendadas según dicho estándar. La medición de Sexo declarativo se realizó para todas las personas integrantes del hogar, mientras que el set de preguntas para medir Género se aplicó a todas las personas integrantes del hogar de 5 años o más. Ambas mediciones se realizaron por medio de un(a) informante idóneo(a) del hogar, en el Cuestionario del Hogar. En el caso de la medición de Orientación Sexual, se aplicó a las personas de 15 años o más de forma directa (persona informante directa), al finalizar el Cuestionario sobre Uso del Tiempo. Como resultado de la aplicación del Piloto, el INE decidió mantener la medición de SGOS para el levantamiento oficial de la II ENUT (2023).

4.5.2. Situación actual

La cobertura del sistema educacional chileno se ha ido expandiendo desde hace varios años, logrando casi una cobertura total en el nivel de la educación básica y media con relación a la población en edad de cursar esos niveles y, simultáneamente, evidencia una leve tendencia a mayor acceso de las mujeres. Las diferencias sociales y algunas diferencias de género se juegan en otras dimensiones del sistema, relacionadas con la calidad de la educación a la que se accede y a los tipos de aprendizajes, lo que se expresa en diferencias de rendimiento escolar.

En el nivel básico, las mujeres que asistían el 2015 representaban el 91,9% y los varones el 91,1%, en tanto que en 2017 las tasas expresan un alza en la asistencia de las mujeres, con una diferencia de 2,1 puntos porcentuales (92,3 y 90,4 mujeres y varones, respectivamente) (CASEN, 2017). El panorama en el nivel secundario es el siguiente, con una diferencia más acentuada a favor de las mujeres, que se relaciona – entre otros factores– con una mayor tasa de deserción de los varones, vinculada al ingreso más temprano de estos al mercado laboral. Así en 2015, el 75,6% de las mujeres y el 71,7% de los varones asistía a establecimientos de Educación Media, en tanto que, en 2017, la diferencia de esos valores aumenta entre ambos sexos: 75,5% de las mujeres y 71,5% de los varones, ambos entre 14 a 17 años.

El Informe brechas de género en educación superior 2022, en términos de Tasa de Cobertura Neta en Educación Superior, muestra una brecha de género positiva de 8,1 puntos porcentuales (p.p.), dada por una tasa en mujeres de 46,3% y de 38,2% en hombres. En los últimos diez años (2013 a 2022), la tasa de Cobertura Neta de los hombres ha aumentado 2,7 p.p., y la de mujeres 5,2 p.p., con lo cual la brecha de género positiva de esta tasa se ha incrementado 2,5 p.p., pasando de 5,6 p.p. en 2013 a 8,1 p.p. en 2022. El mismo informe indica que la matrícula de primer año en pregrado en educación superior tiene una brecha de 5.5 puntos porcentuales favorable a las mujeres, quienes representaron el 52.7% de los nuevos ingresos, mientras que un 47.3% correspondió a hombres. En los Centros de Formación Técnica también



4º Plan Nacional de Igualdad

Entre mujeres y hombres 2018-2030

hubo una brecha positiva de 8.9%, mientras que los Institutos Profesionales esta fue una brecha negativa con un -0.3% de ingresos.

En cuanto a áreas de conocimiento, esta brecha es favorable a las mujeres en Salud (53.1 puntos porcentuales), Educación (51.1 p.p.) y Ciencias Sociales (40.7 p.p.); sin embargo, desfavorable en las áreas de Tecnología (-65.5pp) y Ciencias Básicas (-7.3 p.p.). Al revisar la participación por género en las carreras STEM, según matrícula de primer año de pregrado 2022, se observa que las brechas de género son negativas, cercanas a -61 p.p. en promedio en el periodo 2018 – 2022, y que no muestran grandes variaciones en el periodo. Por tipo de institución en STEM, las universidades son las que, en 2022, muestran una menor brecha, con -40,5 p.p., seguidas de los los IP (-74,6 p.p.) y los CFT (-76,3 p.p.) y

Aunque las brechas de acceso son pequeñas, a lo largo del proceso educativo se observan otras brechas en el desempeño de hombres y mujeres en las áreas de matemáticas, ciencia y lenguaje, como lo indican mediciones estandarizadas como el sistema de medición de la calidad de la educación (SIMCE) y el Programa Internacional para la Evaluación de Estudiantes (PISA). Las brechas en matemáticas a favor de los hombres persisten en la Prueba de Selección Universitaria (PSU), donde obtienen constantemente mejores resultados.

Según MINEDUC (SIMCE, 2022), en la medición de cuarto básico las mujeres siguen presentando un puntaje promedio significativamente más alto que los hombres en lectura (264 hombres y 270 mujeres). La brecha disminuye en 5 puntos en comparación al 2012. En segundo medio se mantiene una brecha significativa entre hombres y mujeres (235 hombres y 251 mujeres), que el año 2022 alcanza 16 puntos. En matemáticas, para cuarto básico, la proporción de estudiantes en el nivel Insuficiente aumenta en hombres y mujeres, sin embargo, este aumento es mucho mayor en las niñas (245 mujeres y 255 hombres). En la medición de segundo medio vuelve a aparecer brecha de aprendizaje entre hombres y mujeres; esta última medición muestra una significativa brecha de 7 puntos debido a una mayor baja en las mujeres. Tanto en hombres como en mujeres aumenta la proporción de estudiantes en el nivel Insuficiente, sin embargo, este aumento es mucho mayor en las mujeres (255 hombres y 248 mujeres).

Con respecto a los resultados por sexo obtenidos a través de PISA 2018 (Agencia de Calidad de la Educación, 2019), se observa que las mujeres en Chile muestran mayores competencias lectoras que los hombres, mientras que en Matemática son los estudiantes hombres quienes obtienen mejores resultados. En Ciencias Naturales no hay diferencias de sexo, lo que es buena noticia comparando con los ciclos anteriores.

Los rendimientos en los puntajes de Admisión 2022 a la Educación Superior de estudiantes recién egresados de Enseñanza Media muestran una brecha positiva para el promedio del puntaje NEM (34 puntos) y una brecha negativa en la prueba de Lenguaje y Comunicación (-7 p.p.), según información de SIES (2022); también se aprecian brechas negativas en el caso de los puntajes de las pruebas de Matemática (-24 p.p.), Ciencias (-25 p.p.) y Ciencias Sociales (-12 p.p.).

Según información de MINAGRI (2023) las mujeres de los territorios rurales tienen en promedio 9,2 años de escolaridad, 2 años menos que las mujeres de las zonas urbanas; además un 6,1% de las mujeres rurales no tiene educación formal (2,4 p.p. más alto que en las zonas urbanas) y solo un 18,4% tiene educación superior; distinta situación se observa en los territorios urbanos donde las mujeres con educación superior alcanzan al 33,3% (Censo, 2017).



4º Plan Nacional de Igualdad

Entre mujeres y hombres 2018-2030

Adicionalmente, en las comunas rurales la proporción de mujeres que nunca asistió a la educación formal es levemente mayor que la de hombres, mientras que, por el contrario, aquellas que han accedido a la educación superior superan a los hombres, aunque manteniéndose una importante brecha con las comunas urbanas.

A partir del Censo 2017 es posible señalar que las mujeres que se autoidentifican como indígenas completan un menor nivel educacional que las mujeres que no se identifican con un pueblo originario. En la educación superior, el porcentaje de mujeres autoidentificadas como indígenas con nivel técnico superior es 9,18%, mientras que en el resto de la población es un poco mayor (10,04%). Sin embargo, en el nivel educacional universitario hay una diferencia de 4,96 pp. en desmedro de las mujeres de pueblos originarios. Lo mismo ocurre en postgrado, pero la diferencia es menor.

Entre mujeres y hombres pertenecientes a los pueblos originarios que declaran leer y escribir no se presentan diferencias; tampoco entre las personas que solo leen o solo escriben, pero ambos sexos muestran proporciones algo más altas entre la población que no pertenece a alguno de estos pueblos.

Un 49% del financiamiento ANID (2021) se destinó a personas naturales y 51% a personas jurídicas. En aquellas subdirecciones que administran instrumentos dirigidos a personas, se observa que un 32% de los pagos se destinó a investigadoras y un 68% a investigadores en Proyectos de Investigación. En Capital Humano se observa mayor paridad, distribuyendo el financiamiento de becas en 44% mujeres y 56% hombres.

La Subdirección de Capital Humano (ANID, 2021) informa que, durante el 2021, un 78% de las becas adjudicadas correspondieron a doctorado y 22% a becas de magíster. La proporción de hombres y mujeres que se adjudicaron el financiamiento para estudios de postgrado varía dependiendo del grado: en becas de doctorado sólo un 42% de quienes obtienen financiamiento son mujeres, mientras que en becas de magíster alcanza un 47%.

Por su parte la Subdirección de proyectos de Investigación (ANID, 2021) informa que en las adjudicaciones predomina la entrega de financiamiento a hombres (68%), en temáticas de ciencias naturales (37%), ciencias sociales (21%) e ingeniería (13%).

La menor incorporación de mujeres en ciencia y tecnología puede explicarse por factores de entorno, estereotipos, expectativas de docentes y familias, entre otros, los cuales se reflejan en prácticas en el aula y en una distribución de tareas diferenciada por género, así como en la autopercepción que desarrollan los niños y las niñas durante la infancia y adolescencia (Conicyt, 2017).

El Sistema Nacional de Bibliotecas públicas (2022) indica que, al desagregar por sexo y edad de las personas usuarias de la red territorial en 2022 (sin incluir a la BPDigital), se observa que el principal grupo que accede a los servicios bibliotecarios son adultos entre 30 y 59 años, de los cuales un 70% son mujeres. Cabe señalar que en todos los tramos etarios se registra un mayor número de mujeres usuarias de la red territorial de bibliotecas. Esto datos son congruentes si se observa la desagregación del préstamo por las mismas variables, donde un 68 % son mujeres. Esta feminización plantea una gran oportunidad con relación a la transversalización del enfoque de género.



4º Plan Nacional de Igualdad

Entre mujeres y hombres 2018-2030

A partir de los datos proporcionados por la Encuesta nacional de participación cultural 2017, al observar la participación en actividades artístico culturales según sexo, se advierte que las mujeres participan en una proporción levemente mayor que los hombres en: asistencia a espectáculos de música actual (30,3% mujeres y 29,6% hombres); cine (44,3% mujeres y 42,6% hombres); ópera (2% mujeres y 1,8% hombres); asistencia a obras de teatro (15,1% mujeres y 13,2% hombres); espectáculos de danza (22% mujeres y 19,7% hombres); circo (14,8% mujeres y 12,3% hombres), y compra de un producto elaborado por artesanos (37,5% mujeres y 30,2% hombres). En estos casos, las mujeres tienen entre 1 y 2 puntos porcentuales más de participación que los hombres y una mayor diferencia en la compra de un producto elaborado por artesanos.

4.5.3. Matriz de metas Derechos Sociales y Culturales

Objetivo específico 5.1. Incrementar la conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral entre hombres y mujeres.

Objetivo específico 5.2. Transformar los estereotipos y normas de género a nivel institucional, medios de comunicación y prácticas sociales, garantizando los derechos de las personas en sus diferentes contextos sociales y culturales.

Objetivo específico 5.3. Reconocimiento de los derechos sociales y culturales de la diversidad de mujeres que habita el país.

| Nº | META | INDICADOR | PLAZO CUMPLIMIENTO | SECTORES INVOLUCRADOS |
|-----|---|---|--------------------|-----------------------|
| 163 | Todos los planes y programas públicos de educación incorporan enfoque de género y formación para la igualdad en todos los niveles educativos. | 281. N° de programas de formación para la igualdad y autonomía que incorporan enfoque de género en los diferentes niveles educativos. | 2030 | MINEDUC |
| | | 282. N° personas formadas en igualdad y autonomía con enfoque de género por cada ciclo educativo. | | |
| 164 | Los planes y programas públicos de educación incorporan los temas de masculinidades y corresponsabilidad en todos los niveles educativos. | 283. N° de programas públicos de educación que incorporan los temas de masculinidades y corresponsabilidad en todos los niveles educativos. | 2025 | MINEDUC |
| 165 | Los planes, políticas y programas de igualdad de género sectoriales incorporan a la diversidad de mujeres que habitan el país, reconociendo sus diferentes necesidades. | 284. N° y % de planes, políticas y programas de igualdad de género sectoriales que incorporan la diversidad de mujeres. | 2030 | TODOS LOS MINISTERIOS |

4º Plan Nacional de Igualdad

Entre mujeres y hombres 2018-2030

| N° | META | INDICADOR | PLAZO CUMPLIMIENTO | SECTORES INVOLUCRADOS |
|-----|---|---|--------------------|-----------------------|
| 166 | Funcionariado público sensibilizado en distintos niveles en materias de igualdad de género y no discriminación sexo-genérica. | 285. % de funcionarias/os capacitados en nivel básico en materias de igualdad de género y no discriminación sexo-genérica, con pertinencia sectorial. | 2030 | TODOS LOS MINISTERIOS |
| | | 286. % de funcionarias/os capacitados a nivel avanzado en materias de igualdad de género y no discriminación sexo-genérica, con pertinencia sectorial. | | |
| | | 287. % de funcionarios/as sensibilizados a nivel avanzado en materias de igualdad de género y no discriminación sexo-genérica. | | |
| | | 288. N° de Servicios públicos que comprometen sensibilización en materia de igualdad de género y no discriminación sexo-genérica en planes anuales de capacitación. | | |
| 167 | Personas en situación de discapacidad que acceden al sistema de cuidado de hijos/as. | 289. % de hijos e hijas de mujeres en situación de discapacidad que acceden al sistema de cuidado. | 2025 | MDSF |
| 168 | Elaboración y difusión de políticas de protección social y corresponsabilidad con perspectiva de género. | 290. N° de políticas de protección social y corresponsabilidad elaboradas con perspectiva de género. | 2025 | MDSF – TRABAJO - MMEG |

4º Plan Nacional de Igualdad

Entre mujeres y hombres 2018-2030

| N° | META | INDICADOR | PLAZO CUMPLIMIENTO | SECTORES INVOLUCRADOS |
|-----|--|---|--------------------|------------------------------------|
| | | 291. N° de acciones anuales de difusión con perspectiva de género de políticas de protección social y corresponsabilidad. | | |
| 169 | Políticas de protección social dirigidas a mujeres adultas mayores elaboradas con perspectiva de género. | 292. N° de políticas de protección social dirigidas a mujeres adultas mayores elaboradas con perspectiva de género. | 2025 | MDSF – TRABAJO - MMEG |
| 170 | Ley marco para la igualdad y la equidad de género. | 293. Ley marco para la igualdad y la equidad de género vigente. | 2030 | MMEG – SEGPRES – PODER LEGISLATIVO |
| 171 | Campañas comunicacionales anuales y permanentes que promueven la transformación cultural para la igualdad y que fomenten la modificación de los estereotipos de género tradicionales. | 294. N° de campañas ejecutadas anualmente para promover la igualdad y equidad entre mujeres, hombres y diversidades sexo genéricas. | 2030 | TODOS LOS MINISTERIOS |
| 172 | Contar con ley de medios de comunicación que garantice la libertad de expresión, procure la adopción de políticas internas que promuevan la equidad de género en el tratamiento mediático y enfrenten las discriminaciones por género en los medios. | 295. Ley de medios de comunicación que garantice la libertad de expresión, procure la adopción de políticas internas que promuevan la equidad de género en el tratamiento mediático y enfrenten las discriminaciones por género en los medios, promulgada | 2028 | MMEG – SEGEOB - PODER LEGISLATIVO |

4º Plan Nacional de Igualdad

Entre mujeres y hombres 2018-2030

| Nº | META | INDICADOR | PLAZO CUMPLIMIENTO | SECTORES INVOLUCRADOS |
|-----|---|---|--------------------|--|
| 173 | Aumento al 40% de la matrícula femenina en educación superior en áreas de tecnología y matemáticas. | 296. % de matrícula femenina en educación superior en áreas de matemáticas. | 2030 | MINEDUC – INSTITUCIONES EDUCACIÓN SUPERIOR |
| | | 297. % de matrícula femenina en educación superior en áreas de tecnología. | | |
| 174 | Disminución de la brecha digital etaria de género. | 298. % de acceso a conexión digital por sexo y rango etario. | 2030 | MINEDUC – TRANSPORTES Y TELECOMUNICACIONES – ECONOMÍA - CIENCIAS |
| | | 299. % de acceso a computadores personales y teléfonos inteligentes por sexo y rango etario. | | |
| | | 300. Tipos de uso de conexión digital por sexo y por rango etario. | | |
| | | 301. Brecha digital en mujeres rurales respecto de hombres rurales, por rango etario. | | |
| | | 302. Brecha digital en mujeres rurales respecto a mujeres urbanas, por rango etario. | | |
| | | 303. Brecha digital en mujeres de pueblos originarios y afrodescendientes respecto de hombres de pueblos originarios y afrodescendientes, por rango etario. | | |
| | | 304. Brecha digital en mujeres de pueblos originarios y afrodescendientes respecto a mujeres de | | |

4º Plan Nacional de Igualdad

Entre mujeres y hombres 2018-2030

| N° | META | INDICADOR | PLAZO CUMPLIMIENTO | SECTORES INVOLUCRADOS |
|-----|--|--|--------------------|---|
| | | pueblos originarios y afrodescendientes, por rango etario. | | |
| 175 | Campañas de prevención de violencia contra las mujeres y violencia basada en género en espacios culturales. | 305. N° de campañas de prevención de violencia contra las mujeres y violencia basada en género en espacios culturales, implementadas en los diversos espacios. | 2025 | CULTURA - MMEG |
| 176 | Contar con programas de formación para la igualdad, la prevención de la violencia y la autonomía de las mujeres desde la educación parvularia hasta la educación superior. | 306. N° de programas de formación para la igualdad, prevención de la violencia y autonomía de las mujeres desde la educación parvularia hasta la educación superior. | 2030 | MINEDUC – MMEG – INSTITUCIONES EDUCACIÓN SUPERIOR |
| | | 307. Material técnico y metodológico que contenga lineamientos para elaborar programas de formación para la igualdad, la prevención de la violencia y la autonomía de las mujeres desde la educación parvularia hasta la educación superior. | | |
| | | 308. N° de establecimientos que ejecutan programas de formación para la igualdad, prevención de la violencia y autonomía de las | | |

4º Plan Nacional de Igualdad

Entre mujeres y hombres 2018-2030

| N° | META | INDICADOR | PLAZO CUMPLIMIENTO | SECTORES INVOLUCRADOS |
|-----|---|---|--------------------|--|
| | | mujeres desde la educación parvularia hasta la educación superior por ciclo educacional. | | |
| 177 | Desarrollar informes anuales con mediciones de percepción nacional en materia de cambios culturales relacionados con igualdad de género. | 309. N° de informes anuales con mediciones de percepción nacional en materia de violencia de género. | 2030 | MMEG – ECONOMÍA – CULTURA - ORGANISMOS INTERNACIONALES |
| | | 310. N° de informes anuales con mediciones de percepción nacional en materia de igualdad de derechos. | | |
| 178 | Políticas con perspectiva de género para promover y preservar la memoria política de las mujeres que permitan contribuir a la no repetición de violaciones de los DD. HH. | 311. N° de políticas con perspectiva de género para promover y preservar la memoria política feminista. | 2025 | MMEG – MJDH – CULTURA – SOCIEDAD CIVIL |



4º Plan Nacional de Igualdad

Entre mujeres y hombres 2018-2030

4.6. DERECHOS COLECTIVOS Y AMBIENTALES

4.6.1. Avances

- ✓ Generación de instancias de intercambio, para avanzar hacia acciones concretas de incorporación de la reducción de Riesgo de Desastres con enfoque de género, como la creación y el fortalecimiento de la Mesa de Género y Gestión del Riesgo y la participación del MINMUJERYEG en la Plataforma Nacional de Reducción del Riesgo de Desastres.
- ✓ Elaboración de recomendaciones para la inclusión del enfoque de género en la administración de albergues en situación de emergencia.
- ✓ Capacitaciones a funcionarias/os ONEMI en la sensibilización de la gestión de riesgos con enfoque de género, comprendiendo que tanto el nivel de riesgo, las vulnerabilidades y las capacidades para gestionar riesgos y emergencias son diferentes entre hombres y mujeres, y que, por tanto, esta perspectiva se debe tener en consideración cuando ocurre una emergencia.
- ✓ Incorporación de recomendaciones de género en el Manual de Administración de Albergues en situación de Emergencias.
- ✓ Ley Marco de Cambio Climático (Ley N° 21.455, 2022). Establece un marco jurídico para hacer frente a los desafíos que presenta el cambio climático, con la finalidad de alcanzar y mantener la neutralidad de emisiones de gases de efecto invernadero al año 2050. En la elaboración de los planes, las autoridades sectoriales deberán colaborar con los organismos competentes, especialmente con el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género y el Ministerio de Desarrollo Social y Familia, con el objeto incorporar el enfoque de género y los grupos vulnerables (Art. 17). Además, la Ley integró criterios de paridad de género para el Comité Científico Asesor de Cambio Climático y el Consejo de Sustentabilidad y Cambio Climático a nivel nacional y regional (símil a Cosoc). Se sugiere también este criterio en la propuesta de Reglamento de Conformación del Equipo Técnico Interministerial de Cambio Climático (ETICC).
- ✓ Sistema Nacional de Protección Civil, dispone del curso “Gestión del Riesgo de Desastres y Género”, de modalidad e-learning y asincrónico, través de la plataforma de la Academia de Protección Civil de SENAPRED, lo que permitió capacitar a integrantes del Sistema Nacional de Prevención y Respuesta ante Desastres (SINAPRED), quienes trabajan en las distintas fases y etapas del ciclo del riesgo de desastres. El objetivo es convertirlos en Instructores. La definición de los contenidos específicos asociados a cada módulo/unidad temática fueron definidos por la Mesa Gestión del Riesgo y Género, que coordina SENAPRED, MINMUJERYEG, Caritas Chile, con apoyo de USAID/BHA.

4.6.2. Situación actual

Si bien el país ha progresado en materia de igualdad de género, aún persisten brechas y desigualdades que lesionan severamente el desarrollo y la autonomía de las mujeres en nuestra sociedad. De acuerdo con el Índice Global de Brecha de Género elaborado por el Foro Económico Mundial (2018), Chile se ubicó en 2018 en el 14º lugar de 24 países de América Latina y el Caribe y en la posición 54 a nivel mundial, lo cual representa significativos avances de acuerdo con informes anteriores. De los cuatro subíndices que componen el índice general, Chile ha prácticamente cerrado la brecha de género en los subíndices de “logro educacional” y “salud y expectativa de vida”, pero mantiene bajos puntajes en los subíndices de “empoderamiento político” y “participación económica y oportunidades”, ocupando los lugares más bajos



4º Plan Nacional de Igualdad

Entre mujeres y hombres 2018-2030

de la región en relación con este último debido, principalmente, a la pronunciada brecha salarial y el bajo porcentaje de mujeres en posiciones gerenciales en las empresas (ENCLA, 2019).

Las dificultades que enfrentan las mujeres para acceder a puestos de conducción y liderazgo se replican al interior de los sindicatos mayoritarios. Mientras las mujeres representan alrededor de un tercio de los afiliados, sólo un cuarto de los sindicatos es presidido por ellas. Respecto al cargo de tesorero no se advierten mayores diferencias, mientras que el puesto de secretario es donde las mujeres tienen una mayor participación (38,5%), lo cual se encuentra asociado a una de las tareas que tradicionalmente han desempeñado las mujeres al interior de las organizaciones. Si sumamos todos los cargos de los sindicatos, el 31,8% de ellos están integrados por mujeres (ENCLA, 2019).

La ENCLA 2019 muestra una proporción menor de mujeres afiliadas a los sindicatos mayoritarios de las empresas respecto de la proporción que representan en el total del empleo de las empresas de cinco y más trabajadores.

Los registros administrativos de la Dirección del Trabajo muestran un incremento sorprendente de la sindicalización femenina en las últimas dos décadas en el país. Si hacia el año 2002 la tasa de sindicalización de las mujeres era poco más de la mitad de la tasa de sindicalización de los hombres (8,2% vs. 15,3%), hacia 2018 logra superar a la de ellos (17,7% vs. 16,4%), mostrando que el incremento sostenido que ha tenido la tasa de sindicalización nacional en las últimas dos décadas se debe fundamentalmente a la mayor sindicalización femenina. De hecho, ha crecido más que lo que ha crecido la participación laboral de las mujeres. Así, en 2018 la proporción que representan las mujeres en el total de la población afiliada a sindicatos supera levemente la proporción de las mujeres en el total de la población asalariada privada (42% vs. 37,1%).

La Encla 2019 consultó a personas trabajadoras sobre la existencia de procedimientos de denuncia y sanción en casos de acoso laboral o sexual. A pesar de la relevancia que estas temáticas han tomado en la discusión pública nacional, según las personas trabajadoras entrevistadas, poco más de un tercio de las empresas parece haber implementado procedimientos de denuncia.

Si bien desde el retorno de la democracia las mujeres en Chile han ido ganando espacios y oportunidades de participar y contribuir en la conducción pública de la sociedad, su representación en cargos altos de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial sigue siendo escasa, existiendo todavía una gran brecha para alcanzar la igualdad de género. El poder se concentra del orden de 75% en hombres y solo 25% en las mujeres (INE, 2020).

El sexto reporte del Estado del Medioambiente (2021) señala que en Chile existe una brecha desfavorable para las mujeres en el acceso y la propiedad de los recursos naturales, que también afecta su acceso a medios alimentarios y de subsistencia. Esta brecha en la tenencia de derechos de agua, de 24%, da cuenta de la vulnerabilidad en que se encuentran las mujeres, especialmente en zonas rurales, ante eventos extremos, como sequías, generados por el cambio climático, desastres naturales o antropogénicos. En base a los resultados del VIII Censo agropecuario y forestal (2021), del total de personas productoras naturales en nuestro país solo un 31,2% es mujer y de ellas solo un 33,8% es exclusivamente propietaria, mientras que los hombres en igual condición representan un 65,3% (con o sin título inscrito en el CBR).

La Agenda Regional de Género en el Marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030, del año 2016, señala que la división sexual del trabajo y los patrones culturales dominantes inciden también en los problemas



4º Plan Nacional de Igualdad

Entre mujeres y hombres 2018-2030

ambientales y en las consecuencias del cambio climático en la cotidianidad de los hogares. Las mujeres rurales, indígenas y campesinas son guardianas de la biodiversidad, pero, en condiciones de mucha fragilidad y explotación, tienen menor acceso y control sobre la tierra y los recursos productivos, y son las principales responsables de la alimentación de los miembros de la familia, de la recolección del agua y la leña, y del cuidado de la huerta y los animales.

El trabajo realizado por el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género y SERNAMEG con mujeres rurales y de pueblos originarios y afrodescendientes, ha permitido visibilizar las transformaciones que se han producido en el territorio rural, en términos de cambio de las relaciones sociales en las comunidades, feminización de la pobreza, crisis ambiental y diversificación de actividades laborales como una estrategia de supervivencia. Asimismo, visibiliza la diversidad de colectivos que se engloban bajo el término de mujeres rurales, al interior del cual pueden distinguirse, entre otras, mujeres de pueblos originarios, afrodescendientes, pescadoras, recolectoras y temporeras.

Las actividades productivas de las mujeres de sectores rurales las ponen en contacto directo con los efectos de las actividades económicas sobre los recursos naturales y el medio ambiente, la disminución de la biodiversidad y la pérdida de variedad de semillas. Al mismo tiempo, comparten problemas similares de acceso a los recursos productivos, crediticios y de canales de comercialización.

El Informe Anual de Derechos Humanos (INDH, 2022) señala que en marzo de 2022 en Chile había 188 comunas (equivalentes al 54% del total del país) bajo decreto de escasez hídrica (DEH), en las cuales habitan más de 8.350.000 personas (el 47,5% de la población del país). Un 66,58% del total de la población que habita en zona rural se ve afectada por esta situación, mientras que un 44,86% corresponde a población urbana. Cabe señalar al respecto que un número significativo de mujeres desarrolla trabajo agrícola; un 17,75% desarrolla trabajo agrícola permanente y un 34,75% lo desarrolla de forma temporal (VIII Censo agropecuario y forestal, 2021).

En este sentido, las demandas de las mujeres en torno al agua, a la tierra, a la preservación del medioambiente y al respeto y el rescate de sus prácticas productivas y culturales se engarzan con los objetivos de desarrollo sostenible relativos a garantizar modalidades de consumo y producción sostenible (ODS 12), proteger, restablecer y promover el uso sostenible de los ecosistemas terrestres, gestionar sosteniblemente los bosques, luchar contra la desertificación, detener e invertir la degradación de la tierra y detener la pérdida de la biodiversidad (ODS 15). De esta manera, las medidas asumidas por el Ministerio de la Mujer y de la Equidad de Género orientadas a favorecer la organización y formación de liderazgo, la capacitación productiva, técnica, crediticia de las mujeres, las fortalece como sujetos sociales que unen en sus demandas la aspiración de desarrollo con el respeto al medioambiente y a la biodiversidad.

En el ámbito de la Gestión del Riesgo de Desastres y Género, el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género ha desarrollado un trabajo en conjunto con la Oficina Nacional de Emergencia (ONEMI) que ha permitido crear y fortalecer la Mesa de Género y Gestión del Riesgo, participar en la elaboración de la actual Política Nacional en Gestión del Riesgo de Desastres (2014) y de la Estrategia Nacional de Reducción de Desastres (2015–2018). Asimismo, se ha desarrollado una línea de formación, que tiene por objetivo proporcionar a los integrantes del Sistema Nacional de Protección Civil conocimientos y técnicas que les permitan orientar la promoción e integración del enfoque de género en las distintas etapas de la Gestión Integral del Riesgo.

4.6.3. Matriz de metas Derechos Colectivos y Ambientales

Objetivo específico 6.1: Garantizar el acceso de las mujeres, especialmente campesinas, rurales, de pueblos originarios y afrodescendientes, a la tierra, a disponibilidad de agua, gestión sostenible de recursos naturales, adoptando medidas urgentes para enfrentar el cambio climático y sus efectos, por medio de obras de mitigación que reduzcan impactos negativos sobre su desarrollo.

Objetivo específico 6.2 Reconocer el aporte de las mujeres, especialmente campesinas, rurales, de pueblos originarios y afrodescendientes, a la preservación de la biodiversidad, propiciando su incorporación a la toma de decisiones sobre las estrategias, políticas y programas de desarrollo sostenible preservando la diversidad de formas de producción local.

| Nº | META | INDICADOR | PLAZO CUMPLIMIENTO | SECTORES INVOLUCRADOS |
|-----|---|--|--------------------|---|
| 179 | Aumento de la oferta de capacitación para mujeres indígenas urbanas en oficios de los pueblos originarios. | 312. N° de programas de capacitación para mujeres indígenas urbanas en oficios de los pueblos originarios implementados en el periodo. | 2025 | MDSF – CULTURA – TRABAJO - MMEG |
| | | 313. N° de mujeres indígenas urbanas capacitadas en oficios de los pueblos originarios. | | |
| 180 | Aumento de la participación de mujeres en los mecanismos de consulta sobre impactos al medio ambiente. | 314. % de mujeres que participan en los mecanismos de consulta sobre impactos al medio ambiente. | 2025 | MEDIO AMBIENTE – ENERGÍA – MINERÍA – SECTOR PRIVADO |
| 181 | Mejorar el acceso a la regularización y saneamiento de títulos de dominio de propiedades para la diversidad de mujeres. | 315. N° de trámites simplificados para la regularización y saneamiento de títulos de dominio de propiedades para mujeres. | 2025 | BIENES NACIONALES |
| | | 316. Tipo de trámites implementados para la simplificación de los trámites para la regularización y | | |

4º Plan Nacional de Igualdad

Entre mujeres y hombres 2018-2030

| N° | META | INDICADOR | PLAZO CUMPLIMIENTO | SECTORES INVOLUCRADOS |
|-----|--|---|--------------------|--|
| | | saneamiento de títulos de dominio de propiedades para mujeres. | | |
| | | 317. % de Mujeres que acceden a regularización de títulos de dominio de propiedades del total de mujeres solicitantes. | | |
| | | 318. % de mujeres capacitadas acerca de sus derechos vinculados a la ley de regularización de títulos de dominio. | | |
| 182 | Aumentar la participación de mujeres en los comités de riego. | 319. % de participación de mujeres en comités de riego. | 2025 | AGRICULTURA |
| 183 | Mujeres productoras agrícolas cuentan con acceso al agua para sus cultivos. | 320. % de mujeres productoras agrícolas que cuentan con acceso al agua para sus cultivos. | 2025 | AGRICULTURA - MOP |
| 184 | Conocimientos tradicionales de las mujeres de pueblos originarios y afrodescendientes resguardados y protegidos a través de instrumentos jurídicos que incorporen perspectiva de género. | 321. N° de acciones anuales para resguardar y proteger los conocimientos tradicionales de las mujeres de pueblos originarios y afrodescendientes. | 2028 | MDSF – AGRICULTURA – CULTURA – MINEDUC - SEGPRES |
| | | 322. N° de instrumentos jurídicos que resguardan los conocimientos tradicionales de las mujeres de pueblos originarios y afrodescendientes. | | |
| 185 | Conocimientos tradicionales de las | 323. N° de instrumentos jurídicos | 2028 | |

4º Plan Nacional de Igualdad

Entre mujeres y hombres 2018-2030

| N° | META | INDICADOR | PLAZO CUMPLIMIENTO | SECTORES INVOLUCRADOS |
|-----|--|--|--------------------|---|
| | mujeres rurales resguardados y protegidos a través de instrumentos jurídicos. | que resguardan los conocimientos tradicionales de las mujeres rurales. 324. N° de acciones anuales para resguardar y proteger los conocimientos tradicionales de las mujeres rurales. | | AGRICULTURA – CULTURA – MINEDUC - SEGPRES |
| 186 | Crear instancias de participación pertinentes para mujeres de pueblos originarios y afrodescendientes que aborden temáticas sobre derechos colectivos y ambientales. | 325. N° de instancias de participación pertinentes para mujeres de pueblos originarios y afrodescendientes que aborden temáticas sobre derechos colectivos y ambientales. | 2025 | MDSF - SEGPRES |
| 187 | Crear instancias de participación pertinentes para mujeres rurales que aborden temáticas sobre derechos colectivos y ambientales. | 326. N° de instancias de participación pertinentes para mujeres rurales que aborden temáticas sobre derechos colectivos y ambientales. | 2025 | MMEG - AGRICULTURA – SEGEGOB – MEDIO AMBIENTE |
| 188 | Mujeres participan y aportan en las acciones del Estado frente al cambio climático. | 327. % participación de mujeres en instancias de participación y recopilación de experiencia frente al cambio climático. 328. % participación de mujeres en instancias de participación y recopilación de experiencia frente a situaciones de crisis medio ambientales. | 2025 | MEDIO AMBIENTE – ENERGÍA – MINERÍA - MMEG |

4º Plan Nacional de Igualdad

Entre mujeres y hombres 2018-2030

| Nº | META | INDICADOR | PLAZO CUMPLIMIENTO | SECTORES INVOLUCRADOS |
|-----|--|---|--------------------|--|
| 189 | Prácticas silvoagropecuarias de las mujeres de pueblos originarios y afrodescendientes resguardadas y protegidas a través de instrumentos jurídicos que incorporen la perspectiva de género. | 329. Nº de instrumentos jurídicos propuestos para resguardar y proteger las prácticas silvoagropecuarias de las mujeres de pueblos originarios y afrodescendientes. | 2028 | AGRICULTURA – CULTURA – MDSF - SEGPRES |
| 190 | Prácticas silvoagropecuarias de las mujeres rurales resguardadas y protegidas a través de instrumentos jurídicos que incorporen la perspectiva de género. | 330. Nº de instrumentos jurídicos propuestos para resguardar y proteger las prácticas silvoagropecuarias de las mujeres rurales. | 2028 | AGRICULTURA – CULTURA - SEGPRES |
| 191 | Prácticas acuícolas de las mujeres de la pesca resguardadas y protegidas a través de instrumentos jurídicos que incorporen la perspectiva de género. | 331. Nº de instrumentos jurídicos propuestos para resguardar y proteger las prácticas acuícolas de las mujeres de la pesca. | 2028 | ECONOMÍA – CULTURA – SEGPRES |
| 192 | Acciones estratégicas de mitigación que disminuyan los efectos del cambio climático que afectan a mujeres rurales. | 332. % de iniciativas tecnológicas para la optimización del uso de agua en espacios de agricultura familiar campesina. | 2030 | MEDIO AMBIENTE – ENERGÍA – AGRICULTURA – CIENCIAS – MUNICIPIOS |
| | | 333. % de subsidio para instalación de paneles solares utilizados por organizaciones de mujeres. | | |

4º Plan Nacional de Igualdad

Entre mujeres y hombres 2018-2030

| Nº | META | INDICADOR | PLAZO CUMPLIMIENTO | SECTORES INVOLUCRADOS |
|-----|--|---|--------------------|---|
| 193 | Aumentar la tenencia de la tierra en mujeres rurales. | 334. % de mujeres rurales con alguna forma de tenencia de la tierra. | 2030 | BIENES NACIONALES - AGRICULTURA |
| 194 | Cambio de calefactores implementados en familias monoparentales con jefatura femenina. | 335. % de recambio de calefactores implementados en familias monoparentales con jefatura femenina. | 2025 | ENERGÍA |
| 195 | Enfoque de género en la gestión de riesgo de desastres. | 336. N° de iniciativas e instrumentos que incorporan enfoque de género en la Gestión del Riesgo de Desastres. | 2025 | INTERIOR – MMEG – BIENES NACIONALES - MJDH – MINVU - ORGANISMOS INTERNACIONALES |
| | | 337. % de mujeres que participan en los mecanismos de consulta sobre la gestión del riesgo. | | |
| | | 338. N° Personas que son parte del Sistema Nacional de Protección Civil capacitados en enfoque de género. | | |
| 196 | Implementar Política Nacional de Seguridad y Soberanía alimentaria con perspectiva de género interseccional. | 339. N° de acciones implementadas de Política Nacional de Seguridad alimentaria con perspectiva de género interseccional. | 2025 | AGRICULTURA – ECONOMÍA RREE - |
| 197 | Contar con políticas, planes y programas de adaptación al cambio climático con perspectiva de género, considerando el Acuerdo de Escazú. | 340. N° de políticas, planes y programas de adaptación al cambio climático con perspectiva de género. | 2028 | MEDIO AMBIENTE |
| | | 341. N° de acciones para el resguardo de las defensoras del medio ambiente. | | |



4º Plan Nacional de Igualdad

Entre mujeres y hombres 2018-2030

| N° | META | INDICADOR | PLAZO CUMPLIMIENTO | SECTORES INVOLUCRADOS |
|-----|---|---------------------------------------|--------------------|-------------------------|
| 198 | Elaborar e implementar política educativa con perspectiva de género sobre protección ambiental, conciencia ecológica y reutilización de recursos. | 342. Política educativa elaborada. | 2025 | MINEDUC -MEDIO AMBIENTE |
| | | 343. Política educativa implementada. | | |

4.7 GRUPOS ESPECÍFICOS DE MUJERES Y SUS DERECHOS

Como ya se ha indicado en páginas precedentes, es necesario también considerar las desigualdades en la situación de las mujeres según su posición social, de clase y de etnia o su residencia en áreas urbanas o rurales, su nacionalidad en el caso de las inmigrantes, o su identidad de género. De allí que esta síntesis sobre los derechos de las mujeres incluye a cuatro grupos específicos de mujeres: migrantes, rurales, de pueblos originarios y afrodescendientes, y aquellas pertenecientes a la diversidad sexo genérica.

Todos estos grupos deben estar cubiertos por los mismos derechos y requieren sin duda políticas y programas que consideren sus necesidades específicas y sus tradiciones culturales, cuando sea el caso. Por tanto, las metas e indicadores referidos a la diversidad de colectivos de mujeres están incorporados de manera transversal en las diversas matrices de derechos presentadas, pero también están consideradas en las siguientes matrices por colectivo que presentamos a continuación en este documento.

4.7.1. MUJERES MIGRANTES

4.7.1.1. Avances

- ✓ Eliminación de la cláusula de viaje para solicitar la visa por motivos laborales.
- ✓ Cambio en el criterio para determinar si una persona es hija o hijo de extranjero transeúnte. Las y los hijos de inmigrantes nacidos en Chile son chilenos, con independencia de la situación migratoria de su madre y de su padre.
- ✓ Acceso a los servicios de salud en los establecimientos de la red pública de salud a trabajadoras extranjeras que, residiendo en Chile, quedan embarazadas.
- ✓ Atención en los establecimientos de la red pública de salud para niñas, niños y adolescentes extranjeros menores de 18 años en igualdad de condiciones de sus pares chilenos, independiente de su situación migratoria en Chile y la de sus padres, tutores o representantes legales.
- ✓ Incorporación a los diversos establecimientos de educación general básica y media de hijas e hijos de migrantes que residen en Chile, independiente de la condición migratoria de la madre y/o del padre.
- ✓ Ingreso a programas de educación parvularia de hijas e hijos menores de 5 años de mujeres migrantes o refugiadas, independiente de la condición migratoria en que niñas y niños se encuentren.
- ✓ Acceso de mujeres migrantes, solicitantes de asilo y refugiadas residentes en Chile a la red de protección para víctimas de violencia intrafamiliar dependiente del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género, que hayan iniciado una acción ante los tribunales competentes por este motivo.
- ✓ En 2015, la presidenta Michelle Bachelet firma el Instructivo presidencial N°5 que define los lineamientos e instrucciones para la Política Migratoria y coordina a los distintos órganos del Estado para establecer un Sistema Nacional de Migraciones.
- ✓ Implementación de un subsidio de arriendo y de subsidio de vivienda para migrantes con permanencia definitiva, en igual condición que los nacionales.
- ✓ Creación de una visa especial para regularizar la situación migratoria de niñas, niños y adolescentes inmigrantes menores de 18 años.



4º Plan Nacional de Igualdad

Entre mujeres y hombres 2018-2030

- ✓ El Instituto de Seguridad Social ha elaborado y distribuido cartillas desde 2015 con información dirigidas a trabajadoras/es extranjeras/os acerca de la normativa laboral del país. La cartilla está en español y Creole.
- ✓ “Guía para migrantes. ¿Cómo acceder a derechos sociales en Chile?” Chile te recibe. Plan de Atención a Migrantes. Ministerio del Interior y Seguridad Pública, 2017. Incluye Información para iniciar y completar el proceso de regularización migratoria, los diversos permisos de residencia existentes en el país y los beneficios y derechos sociales a los que la población migrante puede acceder.
- ✓ Folletería sobre Prevención y denuncia de VCM en Creole. Editada por MMyEG 2017.
- ✓ Ministerio del Interior entrega informes estadísticos sobre el otorgamiento de permisos de residencia según género. Está asociado a los otorgamientos de permisos de residencia, considerando residencias temporales, regularización extraordinaria y residencias definitivas. Presenta información sobre otorgamientos de visas de embarazo y trata de personas, desagregadas por género y el tipo de titularidad o dependencia, que son parte de las visas otorgadas por razones humanitarias (2023).

4.7.1.2. Situación actual

A partir de la información proporcionada por la Organización Internacional para las Migraciones (OIM, 2001) el movimiento de personas entre fronteras es un fenómeno creciente a nivel mundial. Al año 2020 el número de personas que viven fuera de su país de nacimiento alcanzó los 281 millones de personas, frente a los 221 millones del año 2010 y los 173 millones del año 2000. En el caso de América Latina y el Caribe, entre los años 2000 y 2020 esta región experimentó el mayor crecimiento relativo de migración intrarregional a nivel mundial, con un 72%. En este contexto, Chile ha sido de los países que ha aumentado más las entradas de extranjeros al país: entre 2017 y 2018 este crecimiento fue del 64% (OIM, 2022).

De acuerdo con la estimación de personas extranjeras residentes habituales en Chile, al 31 de diciembre de 2021 se estimó un total de 744.213 hombres extranjeros y 738.177 mujeres extranjeras (SERMIG, 2022). El aumento de la población migrante es significativo durante la última década: si en 2011 representaban un 1,4% de la población, en 2020 alcanzó un 6,2% (CASEN, 2011-2020). En su mayoría provienen de Venezuela (41,2%), Perú (15,4%), Colombia (10,7%), Bolivia (7,7%) y Haití (6,4%) (CASEN, 2020). Según la misma encuesta, el mayor porcentaje de personas migrantes por región se concentra en Tarapacá (14,2%), Antofagasta (12,4%), Metropolitana (9,9%) y Arica y Parinacota (9,4%).

A partir de los datos de la encuesta CASEN 2017 es posible establecer que un 37,2% de las mujeres migrantes tiene entre 30 y 44 años, o sea, se encuentra en edad reproductiva y laboral. El índice de envejecimiento en el caso de las mujeres fue 48,4, muy superior al registrado por los hombres (29,3). Un 44,4% de las mujeres declaró haber llegado al país a partir del 2015. Del total de población migrante femenina, un 42% se declara soltera, mientras que un 22,1% es casada, el 28,9% convive con su pareja (con o sin acuerdo civil). Un 11,8% de las mujeres migrantes se encuentra en situación de pobreza por ingresos. En el caso de los hogares con jefatura de mujer migrante, la incidencia de la pobreza por ingresos alcanzó un 12,7%. El 24,3% de las mujeres extranjeras que residen en Chile se encuentra en situación de pobreza multidimensional frente al 20% de las chilenas⁹. Un 19,3% de los hogares con una mujer jefa de

⁹ La medición de la pobreza multidimensional se calcula con datos provenientes de cinco grandes dimensiones: educación, salud, trabajo y seguridad social, vivienda, redes y entorno.



4º Plan Nacional de Igualdad

Entre mujeres y hombres 2018-2030

hogar migrante se encuentra en pobreza multidimensional. Los indicadores de pobreza donde los hogares migrantes registran mayor incidencia son trato igualitario (32,2%), habitabilidad (28,9%), seguridad social (26,6%) y adscripción al sistema de salud (21,2%).

Los años de escolaridad de la mujer migrante de 18 años o más es de 13.1 años. La participación laboral es 73,6%, superior al registrado por las mujeres nacidas en Chile (47,7%). Por su parte, la tasa de ocupación alcanzó un 66,8%, inferior a la registrada por mujeres nacidas en Chile 84,7%. La tasa de desocupación alcanzó un 9,2% entre las mujeres migrantes, mientras que en el caso de las nacidas en Chile fue 8,8%. Un 66,3% de las mujeres se desempeña como empleada u obrera del sector privado. El porcentaje de mujeres ocupadas dependientes fue 83,6%, de ellas el porcentaje que declaró haber cotizado en algún sistema previsional fue 72,3%. Un 63,8 trabajó entre 30 y 45 horas a la semana. El ingreso percibido en promedio fue \$462.412, inferior al recibido por los hombres migrantes (\$677.706).

De acuerdo con la información proporcionada por la ENCLA 2019 (Encuesta Laboral Dirección del Trabajo), en relación con la distribución de personas extranjeras contratadas directamente por la empresa al 30 de noviembre de 2018, a partir de su nacionalidad, en el caso de las mujeres se concentra de la siguiente manera: venezolana (39,3%), colombiana (15,4%), peruana (13,8%) y haitiana (12%). Respecto a la cobertura de la contratación de trabajadoras/es extranjeros es posible señalar que la proporción en las mujeres es mayor que en el grupo de hombres en las siguientes ramas: Actividades de alojamiento y de servicio de comidas (13,4%), Transporte y almacenamiento; información y comunicaciones (13,2%), Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas; Otras actividades de servicios (8,8%), Actividades profesionales, científicas y técnicas; Actividades de servicios administrativos y de apoyo (8,5%). Sin embargo, en promedio, son los hombres quienes muestran una participación mayor que la de las mujeres (8,1% los hombres y 7,6% las mujeres).

La llegada de migrantes plantea desafíos al Estado chileno. Uno de ellos tiene relación con la erradicación de la discriminación hacia las personas nacidas fuera del país. A partir de la encuesta nacional de migración (2022) el 41% de las mujeres haitianas manifiesta haber sufrido discriminación por su nacionalidad; un 39% en el caso de las mujeres colombianas; un 28% entre las venezolanas, y un 22% en el caso de las mujeres peruanas. De las personas migrantes que han sufrido discriminación un 14% la experimentó en el trabajo, un 12% en la calle y un 6% en el transporte público. Cabe destacar el caso de las personas haitianas, que en un 24% ha sufrido discriminación en la calle, un 19,6% en el trabajo y un 13,7% en el transporte público, ubicándose estos porcentajes por sobre el promedio total (SERMIG,2022).

Se hace imprescindible relevar las necesidades e intereses que tienen las mujeres migrantes en diferentes contextos y ciclos de vida, entre otras distinciones sociales y económicas que afectan profundamente sus vidas, lo que implica agudizar en el enfoque hacia una mirada y respuesta interseccional. En este sentido, cabe desatacar que la Encuesta de Violencia contra la Mujer en el Ámbito de Violencia Intrafamiliar y en Otros Espacios 2020 (ENVIF-VCM) arrojó que “un mayor porcentaje de mujeres extranjeras en comparación a las chilenas reporta haber sufrido violencia económica (18% versus 10%)”; y si bien sufren los otros tipos de violencia, no se observan diferencias significativas con las chilenas.

En esta misma línea, el informe anual del protocolo interseccional de atención a víctimas de trata de personas de la Subsecretaría de Prevención del Delito señaló que, en 2021, 28 personas fueron atendidas en el marco de dicho protocolo y, de ellas, el 75% eran mujeres; la mayoría tenía nacionalidad venezolana, mientras que el resto correspondió principalmente a personas de nacionalidad colombiana o haitiana. Un



4º Plan Nacional de Igualdad

Entre mujeres y hombres 2018-2030

76% de ellas tenía entre 14-29 años; en un 29% de los casos los fines de la trata fueron trabajos o servicios forzados; en un 57% de los casos explotación sexual y un 10% servidumbre o esclavitud. Estos hechos dejan en evidencia la necesidad de seguir avanzando en la protección normativa para las mujeres víctimas de violencia, romper las barreras idiomáticas y aumentar la confianza hacia nuestras instituciones.

Un estudio realizado por ONU Mujeres (2023), en tanto, indicó que, de todas las personas que viajan con algún niño, niña y adolescente, el 61,5% son mujeres; es decir, son las principales responsables del cuidado. De ellas un 76,5% son las madres. Por ello, es relevante mencionar que los procesos de regularización de niñas, niños y adolescentes deben contemplar a las personas cuidadoras para asegurar el bienestar de los menores.

4.7.1.3 Matriz de metas Mujeres Migrantes

Objetivo específico 1. Garantizar el ejercicio y respeto de los derechos de las mujeres migrantes que habitan en nuestro país, fomentando su integración a la vida nacional en condiciones de igualdad.

Objetivo específico 2. Mejorar las normativas internas para permitir a las mujeres y sus familias una regularización más ágil, eficiente.

Objetivo específico 3. Modificar las gestiones administrativas para mejorar el acceso a derechos y beneficios, incluidos programas de salud, acceso a la educación, acceso al empleo y emprendimiento, asesoría legal, reconocimiento de títulos, entre otros.

| Nº | META | INDICADOR | PLAZO CUMPLIMIENTO | SECTORES INVOLUCRADOS |
|-----|---|--|--------------------|---|
| 199 | Fortalecer el acceso a tramites digitales a mujeres migrantes específicamente en regiones con mayor cantidad de población migrante. | 344. N° de tramites digitalizados realizados por mujeres migrantes en regiones con mayor población migrante. | 2025 | INTERIOR – JUSTICIA – MDSF - MINEDUC – MINSAL - BIENES NACIONALES - MINVU |
| | | 345. N° de trámites digitales disponibles para mujeres migrantes. | | |
| 200 | Contribuir a una migración segura y regular de las mujeres. | 346. N° de mujeres que ingresan al país de manera segura, por paso autorizado. | 2030 | INTERIOR – MJDH – MDSF - RREE – ORGANISMOS INTERNACIONALES – SOCIEDAD CIVIL |
| | | 347. N° de mujeres que ingresan al país por pasos no autorizados. | | |
| | | 348. N° de mujeres víctimas de violencia sexual en tránsito migratorio de ingreso al país. | | |
| | | 349. N° de mujeres desaparecidas en procesos migratorios de entrada al país. | | |
| | | 350. N° de mujeres recientemente ingresadas al país | | |

4º Plan Nacional de Igualdad

Entre mujeres y hombres 2018-2030

| Nº | META | INDICADOR | PLAZO CUMPLIMIENTO | SECTORES INVOLUCRADOS |
|-----|--|---|--------------------|---|
| | | víctimas de violencia de género. | | |
| 201 | Proveer una red articulada de Servicios de apoyo a mujeres víctimas de trata que lo demanden. | 351. N° de Servicios que se proveen a mujeres víctimas de trata que lo demanden. | 2030 | INTERIOR – MJDH – MDSF – MMEG - MINVU - ORGANISMOS INTERNACIONALES – SOCIEDAD CIVIL |
| 202 | Implementar políticas comunales destinadas a orientar, asesorar e implementar acciones para mujeres migrantes, con perspectiva género. | 352. N° de municipios que implementan políticas destinadas a orientar, asesorar e implementar acciones para mujeres migrantes, con perspectiva género. | 2025 | INTERIOR – MUNICIPIOS |
| | | 353. N° de mujeres que acceden a políticas municipales destinadas a orientar, asesorar e implementar acciones para mujeres migrantes, con perspectiva género. | | |
| 203 | Facilitar el acceso expedito al sistema escolar a NNA hijas/os de mujeres migrantes, independiente de su situación migratoria | 354. % de NNA hijas/os de mujeres migrantes que acceden al sistema educativo por año. | 2025 | MINEDUC |
| 204 | Disponer de información oficial respecto a las mujeres migrantes que viven en Chile para establecer categorías que | 355. N° de estudios y/o informes oficiales respecto a las mujeres migrantes que viven en Chile. | 2025 | INTERIOR – MMEG - BIENES NACIONALES - ORGANISMOS INTERNACIONALES – SOCIEDAD CIVIL |

4º Plan Nacional de Igualdad

Entre mujeres y hombres 2018-2030

| Nº | META | INDICADOR | PLAZO CUMPLIMIENTO | SECTORES INVOLUCRADOS |
|-----|--|---|--------------------|--|
| | permitan abordar sus necesidades y particularidades . | | | |
| 205 | Acceso a programas y políticas públicas de cuidado para NNA hijas/os de mujeres migrantes, que no cuenten con redes de apoyo y/o que lo requieren para su autonomía económica. | 356. % de NNA hijas/os de mujeres migrantes que acceden a programas y políticas públicas de cuidado. 357. N° de mujeres migrantes que acceden a programas y políticas públicas de cuidado para sus hijas/os. | 2025 | MDSF – INTERIOR – MMEG |
| 206 | Unificar registros y desburocratizar los procesos administrativos relacionados con la situación migratoria de las mujeres. | 358. Registros administrativos unificados. | 2028 | INTERIOR – MDSF – MJDH – MINEDUC - MINSAL |
| 207 | Facilitar y priorizar los procesos de reunificación familiar, especialmente para mujeres migrantes jefas de hogar. | 359. % de mujeres migrantes que acceden a reunificación familiar por año. 360. % de mujeres jefas de hogar migrantes que acceden a reunificación familiar por año. | 2025 | INTERIOR |
| 208 | Facilitar y desburocratizar los procesos de convalidación de títulos profesionales de mujeres migrantes. | 361. % de mujeres profesionales migrantes que acceden a convalidación de títulos profesionales. | 2025 | RREE – MINEDUC – INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR |
| 209 | Generar programas para el acceso al mercado | 362. N° de programas para el acceso al mercado | 2025 | TRABAJO – INTERIOR – MMEG – SECTOR PRIVADO |

4º Plan Nacional de Igualdad

Entre mujeres y hombres 2018-2030

| Nº | META | INDICADOR | PLAZO CUMPLIMIENTO | SECTORES INVOLUCRADOS |
|-----|--|---|--------------------|-----------------------|
| | laboral focalizado en mujeres migrantes. | laboral de mujeres migrantes. 363. N° de mujeres migrantes participantes en programas para el acceso al mercado laboral. | | |
| 210 | Fortalecer los procesos de fiscalización de derechos laborales en población migrante, en especial de mujeres trabajadoras migrantes. | 364. % de fiscalizaciones de derechos laborales focalizadas en población migrante desagregada por sexo 365. % de fiscalizaciones de derechos laborales focalizadas en trabajadoras migrantes. 366. N° de mujeres trabajadoras migrantes cubiertas por procesos de fiscalización de derechos laborales, por año. | 2025 | TRABAJO |
| 211 | Programas de salud prestan servicios y atienden a mujeres y familias migrantes, con pertinencia cultural y lingüística. | 367. Programas de salud con pertinencia cultural y lingüística incorporadas en los servicios que prestan a mujeres y familias migrantes. | 2025 | MINSAL - MDSF |



4º Plan Nacional de Igualdad

Entre mujeres y hombres 2018-2030

4.7.2. MUJERES RURALES

4.7.2.1 Avances

- ✓ Crédito “Adelante mujer rural” (2017), ofrece condiciones preferentes para las emprendedoras campesinas y una tasa preferencial y nominal con un período de prórroga de 123 días para aquellas productoras que queden embarazadas (pre y post natal). Esta línea de financiamiento no es reajutable y para efectos de su otorgamiento no se consideró el número de créditos en cartera y el financiamiento es integral de subsidio y crédito. A este beneficio pueden acceder en forma individual o como una organización que esté conformada mayoritariamente por usuarias de INDAP.
- ✓ Programa INDAP – PRODEMU: El programa de Formación y Capacitación para Mujeres Campesinas, INDAP - Prodemu busca mejorar la calidad de vida de las mujeres rurales y sus familias, a través del aumento de su autonomía personal, social, productiva y económica, disminuyendo la brecha de equidad de género. Se trata de lograr un desarrollo integral de las beneficiarias, mediante el fortalecimiento de sus capacidades y competencias personales, sociales y productivas, a través del apoyo a proyectos productivos agropecuarios y/o actividades conexas como turismo rural y artesanía, entre otros. Entre los años 2014 y 2017 participaron 10.000 mujeres.
- ✓ 2016, reinstalación de la Mesa Nacional Mujer Rural (con Indap, MMyEG y Prodemu) y fortalecimiento del liderazgo de 50 dirigentas de la Mesa, a través de la realización de dos escuelas que entregaron herramientas para incorporar el enfoque de género en su organización, promocionar la asociatividad con otras organizaciones y su incidencia política.
- ✓ Incorporación de la temática Violencia Contra la Mujer en el trabajo con mujeres rurales y formación de monitoras en VCM: Curso: “Herramientas para el abordaje de la VCM”.
- ✓ Integración de una representante de la Mesa Nacional Mujer Rural en la coordinación del Plan Nacional de Acción contra la Violencia hacia las Mujeres (VCM) 2014 – 2018.
- ✓ Realización de documento de trabajo sobre situación de mujeres rurales realizado por MMyEG, 2017.
- ✓ Propuesta de abordaje de las situaciones que afectan a las mujeres rurales, desde las políticas públicas, realizada y presentada en el intersector, MMyEG 2017.

4.7.2.2. Situación actual

El 12,2% de la población chilena habita en zona rural (Censo, 2017); las mujeres rurales representan el 5,7% de la población total censada (INE, 2017). Las regiones con mayor proporción de mujeres rurales con respecto al total de la población censada en el 2017 son: Ñuble (14,9%), La Araucanía (14,1%), Los Ríos (13,6%), Maule (12,9%) y O’Higgins (12,2%) (INE, 2017).

Las mujeres rurales registran valores más elevados de pobreza multidimensional (35,1%), en comparación con las mujeres de zonas urbanas (14,6%). Así también, en relación con la situación de pobreza por ingresos según sexo del o la jefe/a de hogar, el 16,9% de las mujeres rurales están en situación de pobreza, vs. el 8,4% de las mujeres urbanas (CASEN, 2017).

Las mujeres trabajadoras agrícolas representan al 90,6% del total de trabajadores agrícolas (INE, 2022). Las mujeres productoras constituyen más de la mitad de las mujeres agrícolas, con ochenta mil mujeres



4º Plan Nacional de Igualdad

Entre mujeres y hombres 2018-2030

jefas de explotaciones agropecuarias y forestales. Un 97% de las mujeres productoras se clasifican como microempresarias, generan el 22% del valor bruto de la producción agropecuaria y forestal del país, poseen el 23% de los activos y generan el 27% del empleo familiar y asalariado (ODEPA, 2014).

Cincuenta mil mujeres aportan su trabajo como mano de obra familiar no remunerada en los predios agrícolas (ODEPA, 2014).

Las explotaciones a cargo de mujeres son más pequeñas que las de los hombres, con un valor bruto de su producción y un tamaño físico que corresponde al 60-70% de su homólogo masculino (ODEPA, 2014).

Del total de hombres y mujeres que el año 2017 se desempeñaban en ramas de la agricultura, ganadería, caza y silvicultura, el 27,4% eran mujeres y el 72,6% hombres. (CASEN, 2017).

El cuidado de personas y quehaceres del hogar son mencionados con mayor frecuencia por las mujeres residentes en zonas rurales como razones para no incorporarse al trabajo remunerado. En el año 2006 estas eran las principales razones declaradas por el 36,9% de las mujeres que estaban fuera de la fuerza laboral; en 2015 el porcentaje había bajado a 32,5% (CASEN, 2015).

De acuerdo con el piloto ENVIF-VCM rural aplicado en la región de Los Ríos en el 2020 por el Ministerio de Agricultura, la prevalencia de VIF en mujeres de zonas rurales es menor que la de las mujeres urbanas. Así, la VIF año urbana es 8% y rural 5,3%. La VIF psicológica en mujeres urbanas tiene una prevalencia de 7,2% y en mujeres rurales de 4,9%. La VIF física 2,3% en mujeres urbanas y 0,9% en rurales. Y la VIF sexual 1,4% en mujeres urbanas y 0,3% en mujeres rurales.

La denuncia por VIF es mayor en zonas rurales que urbanas: un 29,6% de las mujeres rurales denunciaron hecho de VIF, mientras que en zonas urbanas la cifra alcanzó al 22,5%. La denuncia es mayor en mujeres rurales para todos los tipos de violencia medidos: denuncia de VIF psicológica es 27,7% en mujeres rurales y 18,8% en urbanas; denuncia VIF física es 36,2% en mujeres rurales y 25,0% en urbanas; por último, la denuncia por VIF sexual es 26,7% en mujeres rurales y 9,6% en zonas urbanas.

4.7.2.3 Matriz de metas Mujeres Rurales

Objetivo específico 1. Valorar los conocimientos y reconocer el aporte de las mujeres rurales al desarrollo de sus territorios y del país.

Objetivo específico 2. Mejorar la calidad y el acceso a beneficios, programas y ofertas específicas de iniciativas públicas dirigidas a mujeres rurales.

Objetivo específico 3. Contar con normativas que faciliten y promuevan el desarrollo de los diversos emprendimientos de las mujeres rurales.

| Nº | META | INDICADOR | PLAZO CUMPLIMIENTO | SECTORES INVOLUCRADOS |
|-----|--|---|--------------------|--|
| 212 | Incorporar el enfoque de ruralidad con perspectiva de género en los procesos de políticas, planes y programas pertinentes a territorios rurales. | 368. N° de programas que incorporan el enfoque de ruralidad con perspectiva de género. | 2025 | AGRICULTURA – MMEG – TRABAJO – MDSF - MINVU |
| 213 | Facilitar el acceso a conexión a Internet y tecnologías de la información y las comunicaciones para mujeres rurales. | 369. % de mujeres rurales con conexión a internet. | 2025 | TRANSPORTES Y TELECOMUNICACIONES – CIENCIAS – SECTOR PRIVADO |
| | | 370. % de mujeres rurales con acceso a tecnologías de la información y las comunicaciones. | | |
| 214 | Acceso a permisos sanitarios para emprendimientos de mujeres rurales. | 371. N° de mujeres rurales con permisos sanitarios aprobados. | 2025 | MINSAL – ECONOMÍA - AGRICULTURA |
| 215 | Diseño y aplicación de ENUT rural a nivel Nacional. | 372. ENUT rural diseñada teórica y metodológicamente. | 2028 | ECONOMÍA – AGRICULTURA - MMEG |
| | | 373. ENUT Rural implementada. | | |
| 216 | Acceso preferente al programa de turismo familiar a mujeres de pueblos originarios, afrodescendientes, | 374. % de mujeres de pueblos originarios, afrodescendientes, migrantes, rurales y pescadoras que acceden al programa de turismo familiar. | 2025 | ECONOMÍA - MDSF |

4º Plan Nacional de Igualdad

Entre mujeres y hombres 2018-2030

| Nº | META | INDICADOR | PLAZO CUMPLIMIENTO | SECTORES INVOLUCRADOS |
|-----|---|---|--------------------|---|
| | migrantes, rurales y pescadoras. | 375. % de mujeres rurales que acceden al programa de turismo familiar. | | |
| 217 | Elaborar normas tributarias especiales acorde a las condiciones de los emprendimientos rurales. | 376. N° de normas tributarias elaboradas acorde a las condiciones de los emprendimientos rurales. | 2025 | HACIENDA – AGRICULTURA - SEGPRES |
| 218 | Elaborar normas sanitarias especiales acorde a las condiciones de los emprendimientos rurales. | 377. N° de normas sanitarias elaboradas acorde a las condiciones de los emprendimientos rurales. | 2025 | MINSAL – ECONOMÍA – AGRICULTURA - SEGPRES |
| | | 378. N° de emprendedoras rurales que se benefician de las nuevas normas sanitarias. | | |
| 219 | Aumentar los circuitos de comercialización de comunas rurales. | 379. N° de circuitos de comercialización de comunas rurales. | 2025 | AGRICULTURA – ECONOMÍA – MMEG – MDSF – SECTOR PRIVADO |
| 220 | Ampliar cobertura de atención en 100% de centros de salud para mujeres de zonas rurales. | 380. % de aumento de cobertura de centros de salud para mujeres en zonas rurales. | 2025 | MINSAL |
| 221 | Ampliar horarios de atención en 100% de centros de salud para mujeres de zonas rurales. | 381. % de centros de salud para mujeres en zonas rurales con ampliación horaria. | 2025 | MINSAL |

4º Plan Nacional de Igualdad

Entre mujeres y hombres 2018-2030

| Nº | META | INDICADOR | PLAZO CUMPLIMIENTO | SECTORES INVOLUCRADOS |
|-----|--|---|--------------------|--|
| 222 | Desarrollar e implementar lineamientos para el abordaje de la VCM en comunidades de pueblos originarios, afrodescendientes rurales, migrantes. | 382. Lineamientos para el abordaje de la VCM en comunidades de pueblos originarios, afrodescendientes, rurales, migrantes, implementados. | 2025 | MMEG – MDSF - INTERIOR |
| 223 | Disminución de la brecha digital etaria de género en mujeres rurales. | 383. Brecha digital en mujeres rurales respecto de hombres rurales, por rango etario. | 2025 | AGRICULTURA – CIENCIAS - MINEDUC – TRANSPORTES Y TELECOMUNICACIONES – SECTOR PRIVADO |
| | | 384. Brecha digital en mujeres rurales respecto a mujeres urbanas, por rango etario. | | |
| | | 385. Brecha digital en mujeres de pueblos originarios respecto de hombres rurales, por rango etario. | | |
| 224 | Conocimientos tradicionales de las mujeres rurales resguardados y protegidos a través de instrumentos jurídicos. | 386. N° de acciones anuales para resguardar y proteger los conocimientos tradicionales de las mujeres de pueblos rurales. | 2028 | AGRICULTURA – CULTURA – MINEDUC - SEGPRES |
| | | 387. N° de instrumentos jurídicos que resguardan los conocimientos tradicionales de las mujeres de pueblos rurales. | | |
| 225 | Prácticas silvoagropecuarias de las mujeres | 388. N° de instrumentos jurídicos propuestos | 2025 | AGRICULTURA - CULTURA |

4º Plan Nacional de Igualdad

Entre mujeres y hombres 2018-2030

| Nº | META | INDICADOR | PLAZO CUMPLIMIENTO | SECTORES INVOLUCRADOS |
|-----|--|--|--------------------|---|
| | rurales resguardadas y protegidas a través de instrumentos jurídicos que incorporen la perspectiva de género. | para resguardar y proteger las prácticas silvoagropecuarias de las mujeres de pueblos rurales. | | |
| 226 | Acciones estratégicas de mitigación que disminuyan los efectos del cambio climático que afectan a mujeres rurales. | 389. % de iniciativas tecnológicas para la optimización del uso de agua en espacios de agricultura familiar campesina. 390. % de subsidio para instalación de paneles solares utilizados por organizaciones de mujeres. | 2030 | MEDIO AMBIENTE – ENERGÍA – AGRICULTURA - CIENCIAS |
| 227 | Sensibilizar sobre masculinidades para la igualdad de género en espacios rurales. | 391. N° de acciones de sensibilización en espacios rurales que fomenten las masculinidades para la igualdad de género. | 2028 | MMEG – AGRICULTURA – CULTURA – ORGANISMOS INTERNACIONALES |



4º Plan Nacional de Igualdad

Entre mujeres y hombres 2018-2030

4.7.3. MUJERES DE PUEBLOS ORIGINARIOS Y AFRODESCENDIENTES

4.7.3.1. Avances

- ✓ Ley 20.820 que crea el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, en el Art. 3º letra q) *“mandata fomentar medidas en favor de las mujeres que reconozcan y resguarden la multiculturalidad y las identidades étnicas, respetando sus propias visiones, prácticas, necesidades y creencias, en armonía con los derechos humanos”*.
- ✓ El Ministerio de Desarrollo Social creó en 2014 la Unidad de Coordinación de Asuntos Indígenas (UCAI) que se coordina con las y los encargados ministeriales indígenas de cada ministerio y servicio para promover los derechos de los pueblos indígenas en las políticas públicas.
- ✓ El año 2014, SERNAM en conjunto con la UCAI realizaron 4 Encuentros Macro Zonales denominados: “Encuentros zonales con Mujeres de Pueblos Originarios Construyendo el Buen Vivir”. Su objetivo fue levantar participativamente, con las mujeres de pueblos indígenas, lineamientos y temas a incorporar en una Agenda de Género con pertinencia cultural.
- ✓ Realización de Jornada Interna Ministerio y Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género para dar cuenta de las acciones realizadas para la eliminación de la discriminación en contra de las mujeres indígenas (2016).
- ✓ Realización de una Jornada sobre experiencias de trabajo en políticas públicas y mujeres de pueblos originarios llevadas a cabo con diversos ministerios y servicios públicos y el aporte de la academia en esta materia (2016).
- ✓ Instalación y funcionamiento regular de la Mesa de Mujeres Indígenas Rurales y Urbanas en distintas regiones del país (2014- 2017)
- ✓ Los programas Violencia Contra la Mujer y Buen Vivir de la Sexualidad y la Reproducción del SERNAMEG incorporan en sus diseños el enfoque intercultural, para el trabajo con mujeres de pueblos indígenas (2014- 2018).
- ✓ Conversatorios Regionales con mujeres de pueblos indígenas (2014- 2018).
- ✓ Registro de participantes de Programas SERNAMEG incorpora la pertenencia a pueblos indígenas (2014- 2018).
- ✓ Apoyo a emprendimientos de mujeres de los diversos pueblos: ferias en regiones y a nivel nacional; entrega de capital semilla (FNDR adjudicados por SERNAMEG).
- ✓ Expo Feria Mujeres Emprendedoras Indígenas organizada por el Servicio Nacional de la Mujer (hoy SERNAMEG) y la Corporación Nacional de Desarrollo Indígena (Conadi), desde el año 2012 al 2017.
- ✓ Entrega de la placenta a todas las mujeres que lo soliciten, respetando las diferentes culturas.
- ✓ Las políticas para mejorar las condiciones laborales de trabajadoras de casa particular (nivelación ingreso mínimo, regulación de contratos, jornadas de trabajo e igualdad laboral) han favorecido a mujeres indígenas que en un alto porcentaje desarrollan este trabajo.
- ✓ Estudio sobre situación de mujeres indígenas realizado por MMyEG, 2017.
- ✓ Propuesta de abordaje de las situaciones que afectan a las mujeres indígenas desde las políticas públicas, realizada y presentada en el intersector, MMyEG, 2017.
- ✓ Folletería sobre Prevención y denuncia de VCM en mapudungun y aymara. Editada por MMyEG 2017.
- ✓ Plan Buen vivir (2022) que establece un conjunto de medidas sectoriales con focalización en regiones de Bío-Bío, La Araucanía, Los Ríos y Los Lagos. Este Plan cuenta con perspectiva de género y dialogo constante con mujeres mapuche.



4º Plan Nacional de Igualdad

Entre mujeres y hombres 2018-2030

4.7.3.2. Situación actual

La población chilena que se considera perteneciente a un pueblo originario (Censo 2017) asciende a 2.185.729 (12,8%). Los tres pueblos con mayor porcentaje son Mapuche (79,8), Aymara (7,2%) y Diaguita (4,1%).

En Chile los pueblos originarios reconocidos por el Estado son: Aymara, Atacameño o Lican Antai, Diaguita, Quechua, Colla, Changos, Rapa Nui, Mapuche, Yagán o Yámana y Kawésqar. Según la Casen 2017, la población que declara pertenecer a un pueblo originario es de 1.694.870 personas, equivalente a un 9,5% (899.233 -53,1%- mujeres y 795.637 -46,9%- hombres).

La participación laboral de las mujeres indígenas es de un 48,7%, mientras que la de los hombres es de un 69,3%. La tasa de desocupación laboral de mujeres indígenas es 8,8% y de hombres indígenas 7,9%. La tasa de ocupación de mujeres indígenas es 44,4% y la de hombres indígenas 63,8%.

Respecto a pobreza, 18,4% de las mujeres indígenas son pobres por ingresos (contra 11,5% de las mujeres no indígenas y 18,1% de los hombres indígenas). En cuanto a pobreza multidimensional, el 29,8% de las mujeres indígenas es pobre, contra el 19,4% de las mujeres no indígenas y del 31,9% de los hombres indígenas.

De la población indígena, según conocimiento y uso de lenguas originarias, 9,5% de las mujeres y 10,4% de los hombres las habla y entiende. Por otro lado, 80,4% de las mujeres y 79,7% de los hombres no las habla ni entiende (CASEN, 2017).

De la población indígena, el 70,3% de los hombres y el 69,4% de las mujeres usa internet. Así también, 35,9% de los hombres y 38,8% de las mujeres ha participado el último año en alguna organización o grupo organizado.

Respecto de las mujeres afrodescendientes, según el Instituto Nacional de Estadística, existe un 4,7% de la población de la Región de Arica y Parinacota que se considera “afrodescendiente”, estimando una población de 8.415 afros. De la población de mujeres afrodescendientes, 46,8% se encuentra ocupada laboralmente (INE, ENCAFRO, 2013).

- A nivel nacional 34.441 personas productoras declaran pertenecer a algún pueblo originario; un 60,3% es hombre y un 39,5% mujer. Del total de mujeres productoras que declara pertenecer a un pueblo originario la mayoría se concentra en las regiones La Araucanía (58%), Los Lagos (15%) y Los Ríos (11,6%).
- La mayoría de las mujeres productoras que declara pertenecer al pueblo **Mapuche** se concentra en las regiones de Los Ríos (48,5%), Los Lagos (46,5%) y La Araucanía (38,6%).
- En el caso de las mujeres productoras pertenecientes al pueblo **Aymara**, un 30,9% se concentra en la región de Arica y Parinacota y un 33,3% en la región de Tarapacá.
- En el caso de mujeres productoras pertenecientes al pueblo **Quechua**, el 34,9% de ellas se concentra en la región de Tarapacá.
- Las mujeres productoras que declaran pertenecer al pueblo **Colla** habitan en un 37,6% en la región de Atacama.

4º Plan Nacional de Igualdad

Entre mujeres y hombres 2018-2030

- Por su parte, las mujeres que declaran pertenecer al pueblo **Diaguíta** se concentran en un 30,8% en la región de Atacama y en un 28,1% en la región de Coquimbo.
- En el caso de mujeres productoras pertenecientes al pueblo **Chango**, se ubican en un 33,3% en la región de Atacama.
- En el caso de mujeres productoras que declaran pertenecer a **otro pueblo originario**, un 42,4% se concentra en La Araucanía mientras que un 34,1% en la región de Los Lagos.
- La tenencia de la tierra, en el caso de **exclusivamente propietarias (con o sin título inscrito en el CBR¹⁰)** se registra mayor número de mujeres en la región de la Araucanía 8.463 (67,3%) y en la región de Los Lagos 5.466 (30,9%).
- El mayor porcentaje de mujeres **arrendatarias¹¹** de tierra alcanza 0,62% en la Región de la Araucanía.
- Las mujeres productoras constituyen más de la mitad de las mujeres agrícolas, con 80.000 mujeres jefas de explotaciones agropecuarias y forestales.
- 50.000 mujeres aportan su trabajo como mano de obra familiar en los predios
- Las explotaciones a cargo de mujeres son más pequeñas que las de los hombres, con un valor bruto de su producción y un tamaño físico que corresponde al 60-70% de su homólogo masculino.
- Un 97% de ellas se clasifican como microempresarias, generan el 22% del valor bruto de la producción agropecuario y forestal del país, poseen el 23% de los activos y generan el 27% del empleo familiar y asalariado.
- Mujeres ocupadas por rama de actividad económica: el año 2016 las mujeres que se desempeñaban en ramas de la agricultura, silvicultura y pesca correspondían al 22,9% y los hombres el 77,1%; la brecha en desmedro de las mujeres de participación en este rubro es de - 54.2% (Enfoque estadístico género y empleo INE 2016).
- Las razones vinculadas al cuidado de personas y quehaceres del hogar son mencionadas con mayor frecuencia por las mujeres residentes en zonas rurales. En 2006, el 36,9% de las mujeres fuera de la fuerza de trabajo señalaron estos factores para explicar esta situación. En 2015, el porcentaje había bajado a 32,5%. (Mujer agrícola y políticas públicas en Chile 2014).

¹⁰ CBR: Conservador de Bienes Raíces.

¹¹ Arrendatario: suelo por cuyo derecho de uso la persona productora paga una renta convenida que puede ser en dinero, especies o ambos a la vez

4.7.3.3 Matriz de metas Mujeres Pueblos Originarios y Afrodescendientes

Objetivo específico 1. Valorar los conocimientos ancestrales y reconocer el aporte de las mujeres de pueblos originarios y afrodescendientes al desarrollo de sus territorios y del país.

Objetivo específico 2. Reconocer la diversidad cultural, lingüística, territorial y social de las mujeres de pueblos originarios y afrodescendientes.

Objetivo específico 3. Mejorar el acceso a bienes y servicios que mejoren la calidad de vida de las mujeres de pueblos originarios y afrodescendientes.

| Nº | META | INDICADOR | PLAZO CUMPLIMIENTO | SECTORES INVOLUCRADOS |
|-----|--|--|--------------------|---|
| 228 | Promover la participación social de mujeres de Pueblos Originarios y Afrodescendientes. | 392. N° de instancias de participación con presencia de mujeres de pueblos originarios y afrodescendientes. | 2025 | MDSF – SEGPRES – MMEG - CULTURA |
| 229 | Avanzar hacia una cultura antidiscriminación con enfoque de género e interseccional para niñas, adolescentes y mujeres de Pueblos Originarios y Afrodescendientes. | 393. N° de acciones de sensibilización implementadas que fomentan una cultura de antidiscriminación con enfoque género e interseccional para niñas, adolescentes y mujeres de Pueblos Originarios y Afrodescendientes. | 2028 | MDSF – SEGPRES – MMEG – CULTURA - MINEDUC |
| | | 394. N° de políticas, programas y planes implementados que fomentan una cultura de antidiscriminación con enfoque género e interseccional para niñas, adolescentes y mujeres de Pueblos Originarios y Afrodescendientes. | | |

4º Plan Nacional de Igualdad

Entre mujeres y hombres 2018-2030

| Nº | META | INDICADOR | PLAZO CUMPLIMIENTO | SECTORES INVOLUCRADOS |
|-----|--|---|--------------------|--|
| | | 395. N° de campañas comunicacionales implementadas que fomentan una cultura de antidiscriminación con enfoque de género e interseccional para niñas, adolescentes y mujeres de Pueblos Originarios y Afrodescendientes. | | |
| | | 396. Cobertura territorial de las iniciativas implementadas que fomentan una cultura de antidiscriminación con enfoque interseccional para niñas, adolescentes y mujeres de Pueblos Originarios y Afrodescendientes. | | |
| 230 | Sensibilizar sobre masculinidades para la igualdad de género en espacios de pueblos originarios y afrodescendientes. | 397. N° de acciones de sensibilización en espacios rurales, de pueblos originarios y afrodescendientes que fomenten las masculinidades para la igualdad de género. | 2028 | MMEG – MDSF – AGRICULTURA – CULTURA – ORGANISMOS INTERNACIONALES |
| 231 | Fomentar y facilitar la recuperación de la lengua materna de las mujeres de pueblos originarios | 398. N° de acciones que fomenten y faciliten la recuperación de la lengua materna de las mujeres de | 2025 | CULTURA - MINEDUC |

4º Plan Nacional de Igualdad

Entre mujeres y hombres 2018-2030

| Nº | META | INDICADOR | PLAZO CUMPLIMIENTO | SECTORES INVOLUCRADOS |
|-----|---|---|--------------------|---|
| | y afrodescendientes. | pueblos originarios y afrodescendientes. | | |
| 232 | Contar con planes y programas de educación intercultural de pueblos originarios y afrodescendientes en el sistema de educación pública, con perspectiva de género. | 399. N° de planes y programas de educación intercultural de pueblos originarios y afrodescendientes en el sistema de educación pública, con perspectiva de género. | 2025 | MINEDUC |
| 233 | Reconocimiento y apoyo del aporte cultural de mujeres de pueblos originarios y afrodescendientes en el territorio, promoviendo el respeto a la identidad territorial, con perspectiva de género | 400. N° de acciones de reconocimiento y apoyo del aporte cultural de mujeres de pueblos originarios y afrodescendientes en el territorio, promoviendo el respeto a la identidad territorial, con perspectiva de género. | 2025 | CULTURA – MDSF – SEGPRES – MMEG |
| 234 | Facilitar el acceso a conexión a internet y tecnologías de la información y las comunicaciones para mujeres de pueblos originarios y afrodescendientes. | 401. % de mujeres de pueblos originarios y afrodescendientes con conexión a internet. | 2025 | TRANSPORTES Y TELECOMUNICACIONES – CIENCIAS – MDSF - SECTOR PRIVADO |
| | | 402. % de mujeres de pueblos originarios y afrodescendientes con acceso a tecnologías de la información y las comunicaciones. | | |
| 235 | Reconocimiento de la sabiduría y el | 403. N° de instancias de | 2025 | MEDIO AMBIENTE – MDSF – MMEG – |

4º Plan Nacional de Igualdad

Entre mujeres y hombres 2018-2030

| Nº | META | INDICADOR | PLAZO CUMPLIMIENTO | SECTORES INVOLUCRADOS |
|-----|--|---|--------------------|-----------------------|
| | aporte de mujeres de pueblos originarios y afrodescendientes al cuidado del medio ambiente, a través de prácticas ancestrales. | reconocimiento de la sabiduría y el aporte de mujeres de pueblos originarios y afrodescendientes al cuidado del medio ambiente, a través de prácticas ancestrales, implementadas por año. | | SEGPRES - AGRICULTURA |
| 236 | Mecanismo de incorporación de la perspectiva de género en programas de acceso a tierras para mujeres de pueblos originarios. | 404. N° de programas de acceso a tierras que incorporan perspectiva de género. 405. N° de mujeres que acceden a programas de acceso a tierras con perspectiva de género. | 2025 | MDSF – SEGPRES |
| 237 | Mejorar la cobertura en salud de mujeres de pueblos originarios, fortaleciendo el acceso y la oportunidad. | 406. N° de mujeres de pueblos originarios que reciben atención en establecimientos de salud. | 2025 | MINSAL |



4º Plan Nacional de Igualdad

Entre mujeres y hombres 2018-2030

4.7.4 MUJERES DE LAS DIVERSIDADES - SEXO GENÉRICAS

4.7.4.1. Avances

- ✓ **Ley N°20.830** (2015) que crea el Acuerdo de Unión Civil.
- ✓ Programa VIH/SIDA e ITS elaboró material impreso para la difusión de derechos de las personas trans; entrega de preservativos para trabajadoras/es sexuales; instalación de una mesa de trabajo con la organización de mujeres lesbianas Rompiendo el Silencio, para desarrollar una estrategia de salud preventiva para esta población.
- ✓ El área BVSR (Buen Vivir de la Salud y la Reproducción) del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género, presenta como uno de sus principales logros la incorporación de un lenguaje inclusivo y de género no binario en los diversos instrumentos y documentos del área y el programa. Lo anterior se desarrolla con la consulta a organizaciones de la diversidad. A nivel institucional se incorporan a la Ficha Institucional de registro de participantes las categorías diferenciadas de sexo y género. En sexo las categorías contempladas son: Hombre/Mujer; en Género las categorías contempladas son: Femenino, Trans Femenino, Intersex, Masculino, Trans Masculino, Otro.
- ✓ Guía de orientaciones y recomendaciones para la atención de adolescentes y jóvenes gays, lesbianas y bisexuales en el nivel primario de salud. Ministerio de Salud, Fondo Nacional de Investigación y Desarrollo en Salud, 2017.
- ✓ **Ley 21.120** (2018) que reconoce y garantiza el Derecho a la Identidad de Género.
- ✓ **Ley 21.400** (2021) que permite el matrimonio entre personas del mismo sexo (matrimonio igualitario).
- ✓ Implementación desde MINSAL del Programa de Acompañamiento a la Identidad de Género (2023).
- ✓ MINEDUC (2023) publica las “Orientaciones para el resguardo del bienestar de estudiantes con identidades de género y orientaciones sexoafectivas diversas en el sistema educativo chileno”, que corresponden a una actualización de las orientaciones presentadas en años y administraciones anteriores, incluidas las de 2017. Este trabajo busca resguardar los derechos de todas las niñas, niños y adolescentes, previniendo el maltrato y la interrupción de sus trayectorias educativas y hacer más accesible para las comunidades educativas los conocimientos necesarios para atender a la diversidad de sus estudiantes, con recomendaciones para crear espacios protectores y acogedores.

4.7.4.2. Situación actual

La 10ª encuesta nacional de juventudes (2022) registra el porcentaje más alto de jóvenes que declara una orientación sexual distinta a la heterosexual: en 10 años pasó de 3,4% a un 12,0%. De ellos, un 54,9% se declara bisexual; 18,4% pansexual; 12,5% gay; 6,7% lesbiana; 6,3% asexual, y un 1,2% otro. Respecto a la identidad de género, 48,9% declara una identidad masculina y sexo masculino; un 46,6% declara identidad femenina y sexo femenino; un 0,6% declara una identidad masculina y sexo femenino; 0,7% se declara transgénero, y 0,4% declara identidad femenina y sexo masculino. En total, 1,7% declara una identidad de género distinta de su sexo biológico.

Un estudio cuantitativo realizado a través de internet sobre “Bullying” (Cáceres, 2011) y sus manifestaciones homofóbicas en escuelas de Chile, Guatemala, México y Perú, y su impacto en la salud de jóvenes varones entre 18 y 24 años (con una muestra de 98 encuestados en Chile) concluyó que un 52%



4º Plan Nacional de Igualdad

Entre mujeres y hombres 2018-2030

de los estudiantes ha escuchado frecuentemente insultos homofóbicos en su escuela, un 49,5% ha utilizado tales expresiones y un 34,7% ha sido víctima de bullying con expresiones homofóbicas, lo cual revela la prevalencia de esta forma de discriminación dentro de la escuela. Su persistencia podría explicarse, además, por la presión del orden de género imperante: un 57,7% de los encuestados considera que es altamente probable ser víctima de bullying por el hecho de ser homosexual visible o un hombre afeminado. Finalmente, es importante constatar que dentro del grupo de estudiantes que declara haber sufrido esta forma de maltrato, un 58,8% señala sentir inseguridad, sensación de permanente tristeza e ideación suicida.

La Encuesta de Clima Escolar de la Fundación Todo Mejora (2016), instrumento autoaplicado en línea que cuenta con una muestra de 424 adolescentes autoidentificados como LGBT, provenientes de todas las regiones del país, destaca por revelar altos índices de discriminación y depresión dentro de este grupo. Dentro de los datos destacados, 70,3% dice sentirse inseguro en su lugar de estudio debido a su orientación sexual y 29,7% en virtud de cómo expresan su género. En paralelo, 94,8% ha escuchado comentarios LGBT-fóbicos en su escuela, y 59,9% reporta haberlos oído de parte de adultos de la comunidad escolar. 62,9% sufrió acoso por su orientación sexual y 59,9% por su expresión de género. 29,1% de los encuestados han sido agredidos físicamente en razón de su orientación sexual y/o expresión de género. Entre los estudiantes que experimentaron victimización regular un 76,2% reporta altos niveles de depresión. Si bien por sus características metodológicas no logra representar a la totalidad del colectivo (no hay muestreo sistemático, no se sabe qué ocurre con aquellos estudiantes LGBT que, habiendo visto la invitación a participar, deciden no hacerlo), el estudio muestra con claridad las dificultades cotidianas que este grupo enfrenta en su inclusión escolar en Chile, dada la persistencia de la violencia física y simbólica en sus lugares de estudio.

El Informe de Derechos Humanos del Instituto Nacional de Derechos Humanos (2017) cuenta con un capítulo centrado en la violencia y obstáculos que enfrentan niños, niñas y adolescentes trans e intersex en contextos educativos. A partir de un levantamiento cualitativo de datos se constata cómo, pese al despliegue de normas que regulan la inclusión LGBT en escuelas, su comprensión dentro de los establecimientos es limitada, lo que redundará en una mantención de la discriminación y en la vulneración del derecho a la educación. El capítulo destaca en particular el alto ausentismo escolar de escolares intersex debido a procedimientos médicos innecesarios desde el punto de vista del sujeto, pero persistentes desde el punto de vista clínico donde los cuerpos intersex son todavía patologizados.

El Informe Narrativas, Prácticas y Experiencias de Inclusión de Estudiantes LGBTI en contexto escolar, del Centro de Investigación y Desarrollo de la Educación de la Universidad Alberto Hurtado (UAH, 2018) constituye la primera investigación en el país respecto a la inclusión LGTBI en contexto escolar, esta vez, desde el punto de vista de toda la comunidad escolar. A partir de la observación de 8 escuelas (a través de entrevistas individuales y grupales con docentes, apoderados, estudiantes y directivos, además de observaciones etnográficas y análisis documental) se aprecia que, si bien existen algunos avances en torno al reconocimiento de las identidades de género y la diversidad sexual en el sistema escolar chileno, estos son parciales y frágiles. Se destaca en este estudio la ambivalencia en las narrativas y prácticas de los estudiantes: si bien son aquellos quienes manifiestan un mejor conocimiento en temáticas de diversidad sexual y de género, así como una mayor predisposición a la inclusión de compañeros LGBTI, en paralelo, perpetúan ciertas formas de violencia simbólica mediante bromas sexistas, homofóbicas o transfóbicas.



4º Plan Nacional de Igualdad

Entre mujeres y hombres 2018-2030

Estas investigaciones permiten comprobar la persistencia en el tiempo de fenómenos de discriminación y violencia simbólica. La violencia física todavía existe, no obstante, para efectos de la inclusión de los estudiantes LGBT+, la falta de reconocimiento en el currículum y la persistencia de bromas y comentarios sexistas, homofóbicos y transfóbicos son las formas de violencia y discriminación actuales que atentan contra la satisfacción de su derecho al reconocimiento y la justicia educativa (UNESCO,2020).

El Informe Violencia contra personas LGBTI en América, que publicó la CIDH en 2015, señala que la expectativa de vida de las mujeres trans en la región es de 35 años o incluso menos. Aunque los hombres gay de todas las edades son víctimas de violencia, dice la CIDH, la situación se agudiza en el caso de las mujeres. El informe plantea una serie de medidas a los poderes del Estado; al Ejecutivo, entre otras, adoptar políticas públicas comprensivas y de carácter nacional, con plena consulta y participación de personas LGBTI, a fin de garantizar su derecho a una vida libre de violencia y discriminación. Al Legislativo, le plantea adoptar una legislación contra los crímenes de odio o por prejuicio, a través de enmiendas a la legislación vigente o la formulación de nuevas leyes para identificar, juzgar y sancionar la violencia por la orientación sexual, identidad de género o diversidad corporal de las personas.

Los resultados de la encuesta Casen 2017 señalan que 221.796 personas declararon ser gay o lesbianas, 75.000 mil más que en la Casen 2015. 48.127 personas se declararon bisexuales (un 0,33%). Otras 15.895 personas, equivalentes al 0,11%, no respondieron.

En términos de rangos etarios, entre los 18 y 29 años el 2,4% declara ser gay o lesbiana y el 0,9% bisexual; entre los 30 y 54 años, el 1,6% y el 0,9%, y entre quienes tienen 55 o más años, el 0,7% y el 0,1% respectivamente.

En el caso de las personas gay/lesbiana, un 57,2% declara estar soltero/a, un 22,8% convivir, un 13,5% estar casado/a y el 6,5% se encuentra separado/a. En el caso de bisexuales, un 77,8% está soltero/a, el 11,4% convive, un 6,9% está casado/a y un 3,9% se encuentra separado/a.

Un 15% de las personas gay/lesbiana se encuentra en situación de pobreza multidimensional, mientras que un 19,9% de las personas bisexuales se encuentran en la misma situación. Un 26,1% de las persona gay/lesbianas se encuentran entre los quintiles I y II, y el 73,9% entre el III y el V. En el caso de las personas bisexuales, un 24,7% se encuentra entre los quintiles I y II, y un 75,3% se ubica entre el III y el V.

Según nivel de escolaridad, un 82,4% de las personas gay/lesbiana declara 12 años y más, mientras que un 17,6% declara tener menos años. En el caso de bisexuales, un 81,9% declara 12 años y más de escolaridad mientras que un 18,1% declara tener menos años.

La distribución de las personas de acuerdo a su identidad de género fue un 45,5% identidad masculina; un 51,1% identidad femenina; un 0,1% identidad transgénero. De ellas, un 1,7% trans femenino y 1% trans masculino. Un 3,3% de las personas entre 18 y 29 años de identificó como transgénero; un 2,9% entre 30 y 54 años, y un 2,6% entre 55 años y más. La incidencia de la pobreza multidimensional en el caso de personas transgénero fue de un 21%. Un 34,9% de las personas transgénero se ubicó en el quintil I y II de ingreso, mientras que un 65,1% entre el III y V quintil.

El XIX informe anual de Derechos humanos de la Diversidad Sexual y de Género develó que durante el año 2020 hubo un aumento en 14,7% de los casos y denuncias por homofobia y transfobia. En total sumaron



4º Plan Nacional de Igualdad

Entre mujeres y hombres 2018-2030

1.266 casos, la cifra más alta en 19 años dado que concentra un 22,9% de total de casos de abusos. La cantidad de vulneraciones de derecho se dividen en 6 asesinatos, 132 agresiones físicas o verbales perpetradas por civiles, 16 abusos policiales, 110 casos de discriminación laboral y 33 de tipo educacional. Además, 60 movilizaciones o campañas de odio, 379 episodios de marginación institucional, 64 exclusiones en el espacio público o privado, 253 casos de homo/transfobia comunitaria (“familia, amigos/as, vecinos/as”), 209 discursos que incitan a la violencia y 4 hechos de discriminación en la cultura, medios o espectáculos. La “marginación en los espacios públicos o privados” aumentó en un 106,4%; las “movilizaciones de odio” en un 93,5%; las “agresiones físicas o verbales perpetradas por civiles” en un 80,8%; “la discriminación comunitaria” en un 51,4%, la discriminación laboral en 50%, y los asesinatos en 20%. El desglose del total de abusos conocidos en 2020 afectó en un 26% a gays, 15% a lesbianas y 11% a trans (76 mujeres y 59 hombres), mientras el 48% perjudicó a la población LGBTIQ+ como conjunto (Movilh, 2020).

Datos de Fundación Iguales (2015) señalan que:

- ✓ Una de cada 2 personas LGBT en Chile considera importante y muy importante visibilizar la propia orientación sexual y/o identidad de género con los/as amigos/as del trabajo.
- ✓ El 50% de las personas lesbianas, gays, bisexuales y transexuales (LGBT) manifestó tener más dificultades que las personas heterosexuales para conseguir trabajo.
- ✓ Una/o de cada cuatro trabajadores/as trans consideran que hay un ambiente fóbico en su lugar de trabajo; el 49% cree que es importante que sus amigos del trabajo sepan su orientación sexual o identidad de género, y siete de cada 10 personas trans consideran que es difícil o muy difícil encontrar trabajo.

Para el 65,8% de las personas transgénero es aún más difícil conseguir trabajo que para gays, lesbianas y bisexuales. Esto se asociaría a la existencia de un prejuicio visual.

- ✓ Las cifras fuera de la Región Metropolitana no mejoran y los encuestados concuerdan en que la discriminación laboral es aún mayor en regiones que en la capital.

Según la encuesta T, un 55% de las personas trans intentan suicidarse al menos una vez en la vida, y de ellas, el 83% lo hace entre los 11 y los 18 años (Encuesta T, 2016, Asociación OTD Chile).

4.7.4.3. Matriz de metas Mujeres de las Diversidades Sexo Genéricas

Objetivo específico 1: Visibilizar las realidades de las mujeres de las diversidades sexo-genéricas.

Objetivo específico 2: Abordar las desigualdades que enfrentan las mujeres de las diversidades sexo-genéricas con pertinencia cultural y enfoque interseccional.

| Nº | META | INDICADOR | PLAZO CUMPLIMIENTO | SECTORES INVOLUCRADOS |
|-----|---|---|--------------------|--|
| 238 | Servicios y prestaciones de salud integrales y multidisciplinario para mujeres trans y personas gestantes. | 407. N° Servicios de salud integrales y multidisciplinario para mujeres trans y personas gestantes. | 2025 | MINSAL |
| | | 408. N° Prestaciones de salud integrales y multidisciplinario para mujeres trans y personas gestantes. | | |
| 239 | Sistema de ingreso que asegure la educación técnico profesional y profesional en instituciones de educación superior para mujeres de las diversidades sexo genéricas. | 409. N° de mujeres de las diversidades sexo genéricas matriculadas en carreras técnico profesional y profesional. | 2028 | MINEDUC – INSTITUCIONES EDUCACIÓN SUPERIOR |
| | | 410. N° de instancias y/o procedimientos de acceso a la educación técnico profesional y profesional en instituciones de educación superior para mujeres de las diversidades sexo genéricas. | | |
| 240 | Servicios de salud preventiva, asistencial, paliativa y reparatoria para mujeres de las diversidades sexo | 411. Proveer de tratamientos paliativos para pacientes de cirugías estéticas mal realizadas o con materiales tóxicos, para mujeres de las | 2028 | MINSAL |

4º Plan Nacional de Igualdad

Entre mujeres y hombres 2018-2030

| N° | META | INDICADOR | PLAZO CUMPLIMIENTO | SECTORES INVOLUCRADOS |
|-----|---|--|--------------------|--|
| | genéricas que lo requieran. | diversidades sexo genéricas. | | |
| 241 | Acceso a trabajo decente a mujeres de la diversidad sexo- genérica. | 412. N° de mujeres de la diversidad sexo- genérica que se incorporan al mercado laboral del sector público. 413. N° de mujeres de la diversidad sexo- genérica que se incorporan al mercado laboral del sector privado. | 2025 | TODOS LOS MINISTERIOS – SECTOR PRIVADO |
| 242 | Capacitar al funcionariado del Programa Prevención de suicidios de MINSAL para la atención de personas de la diversidad sexo genérica. | 414. N° de funcionarios/as del Programa Prevención de suicidios de MINSAL capacitados para la atención de personas de la diversidad sexo genérica. | 2025 | MINSAL |
| 243 | Leyes electorales que incorporen cuota de personas de la diversidad sexo- genérica. | 415. % de Leyes electorales que incorporen cuota para personas de la diversidad sexo- genérica. | 2028 | SEGPRES – PODER LEGISLATIVO – PARTIDOS POLÍTICOS |
| 244 | Mantener desagregación por sexo y transitar hacia una desagregación por género basal y estandarizada en todo el Estado, según lineamientos INE. | 416. N° de servicios que utilizan clasificación INE de desagregación por género. | 2028 | ECONOMÍA |
| 245 | Diseño y puesta en régimen de | 417. Puesta en régimen en | 2030 | SEGPRES – HACIENDA – PODER LEGISLATIVO |

4º Plan Nacional de Igualdad

Entre mujeres y hombres 2018-2030

| Nº | META | INDICADOR | PLAZO CUMPLIMIENTO | SECTORES INVOLUCRADOS |
|-----|---|--|--------------------|--|
| | institucionalidad LGTBQA+ | institucionalidad LGTBQA+ | | |
| 246 | Fortalecer la ruta de apoyo, atención y reparación a víctimas directas y colaterales de crímenes de odio contra las mujeres de las diversidades sexo genéricas. | 418. N° de personas que acceden a la ruta de apoyo, atención y reparación a víctimas directas y colaterales de crímenes de odio contra las mujeres de las diversidades sexo genéricas. | 2028 | INTERIOR – MDSF – MINSAL – MJDH - SOCIEDAD CIVIL |
| 247 | Crear redes de apoyo para la asistencia jurídica a personas de las diversidades sexo genéricas en estado de vulneración, sea por edad o situación económica. | 419. N° total de convenios firmados para asesorar jurídicamente a personas de comunidades LGTBQA+ | 2025 | MJDH - SOCIEDAD CIVIL – INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR |
| | | 420. N° de causas presentadas de personas de las diversidades sexo genéricas. | | |
| 248 | Desarrollar o reforzar unidades especializadas en diversidades sexo genéricas dentro de organismos públicos y privados. | 421. N° de organismos públicos que cuentan con unidades especializadas en diversidades sexo genéricas. | 2028 | MINEDUC – MINSAL – MDSF – MMEG – TRABAJO – SECTOR PRIVADO |
| | | 422. N° de organismos privados que cuentan con unidades especializadas en diversidades sexo genéricas. | | |
| 249 | Capacitar laboralmente a mujeres trans privadas de libertad. | 423. N° de mujeres trans privadas de libertad que acceden a capacitación laboral. | 2030 | MJDH – TRABAJO – SOCIEDAD CIVIL – ORGANISMOS INTERNACIONALES |
| 250 | Transversalizar y relevar la | 424. Políticas de salud para las | 2025 | MINSAL – MMEG |

4º Plan Nacional de Igualdad

Entre mujeres y hombres 2018-2030

| Nº | META | INDICADOR | PLAZO CUMPLIMIENTO | SECTORES INVOLUCRADOS |
|-----|---|--|--------------------|--|
| | perspectiva de género interseccional en las políticas de salud para las personas de la diversidad sexo genérica. | personas de la diversidad sexo genérica que transversalizan la perspectiva de género interseccional. | | |
| 251 | Erradicar discursos y prácticas discriminatorias hacia las personas de las diversidades sexo genéricas. | 425. N° de campañas comunicacionales para erradicar discursos y prácticas discriminatorias hacia comunidades LGBTIQ+ | 2030 | MJDH – MINEDUC - SEGEGOB – CULTURA – MEDIOS DE COMUNICACIÓN – SOCIEDAD CIVIL |
| | | 426. Evaluación de resultados de las campañas comunicacionales para erradicar discursos y prácticas discriminatorias hacia comunidades LGBTIQ+ | | |
| | | 427. N° de acciones de sensibilización para erradicar discursos y prácticas discriminatorias hacia comunidades LGBTIQ+ | | |
| 252 | Centros especializados para atender a las personas intersexuales que han sido intervenidas sin su consentimiento. | 428. N° de centros especializados para atender a personas intersexuales. | 2030 | MINSAL -SECTOR PRIVADO |
| 253 | Promulgación de ley de protección a las personas | 429. Ley de protección a las personas intersexuales en todo | 2028 | SEGPRES – MINSAL – PODER LEGISLATIVO |



4º Plan Nacional de Igualdad

Entre mujeres y hombres 2018-2030

| N° | META | INDICADOR | PLAZO CUMPLIMIENTO | SECTORES INVOLUCRADOS |
|----|---------------------------------------|---------------------------------------|--------------------|-----------------------|
| | intersexuales en todo el ciclo vital. | el ciclo vital aprobada y promulgada. | | |



4º Plan Nacional de Igualdad

Entre mujeres y hombres 2018-2030

4.8. INSTITUCIONALIDAD DE GÉNERO Y ARTICULACIÓN DE INICIATIVAS DEL ESTADO

4.8.1. Avances

La consideración de las desigualdades de género como problema público ha dado lugar a la creación de nuevas instancias en la administración pública con distintos grados de legitimidad y situadas en distintas posiciones de la jerarquía organizacional. Esto se evidencia igualmente en la calidad de la información y el conocimiento producido, en la sensibilidad frente al tema y las experticias alcanzadas, en la disposición a innovar en las prácticas, y en la incorporación de la agenda de género en las políticas y programas de los servicios. La incorporación de la igualdad de género también se manifiesta en las políticas de recursos humanos y en las diferentes oportunidades que tiene el funcionariado público en sus trayectorias laborales dentro de la administración y en las normas que regulan la convivencia en los espacios laborales.

El logro institucional más importante, como ya se ha dicho, ha sido la creación del Ministerio de la Mujer y de la Equidad de Género y la transformación del SERNAM en el Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género.

Junto al Ministerio se crea el Comité Interministerial para la Igualdad de Derechos y la Equidad de Género, presidido por la ministra o ministro de la Mujer y la Equidad de Género e integrado por las ministras y ministros de Interior y Seguridad Pública; de Defensa Nacional; de Hacienda; de Economía, Fomento y Turismo; de Desarrollo Social; de Educación; de Justicia; del Trabajo y Previsión Social; de Salud; de Agricultura; de la Secretaría General de la Presidencia; de Vivienda y Urbanismo, y el Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio.

A junio de 2023 existen Asesoras Ministeriales de Género en los 23 ministerios (sin contar el MMEG), quienes desempeñan un rol estratégico en la conformación e implementación de las unidades/mesas de género. Al 2023 existen diversas unidades de género Sectoriales y mesas de género de Servicios públicos.

La **Unidad de Género Sectorial** se entiende como las áreas, departamentos o unidades que, entre sus objetivos fundamentales, esté la transversalización de género en el Sector y que están respaldadas por un acto administrativo de la autoridad.

Se entiende por **Unidad de Género de un Servicio** a las áreas, departamentos o unidades que, entre sus objetivos fundamentales, esté la transversalización de género en el Servicio, que incluye la coordinación y/o gestión del Programa de Género y del Indicador de Género del PMG y que, idealmente, están respaldadas por un acto administrativo de la autoridad.

Existen otras mesas de género de carácter intersectorial que son espacios de coordinación, convergencia de distintas disciplinas y enfoques y de recursos para abordar problemas complejos que necesitan del concurso y experticia de distintos actores institucionales, públicos y sociales. En general, están integradas por dos o más ministerios, además del Ministerio de la Mujer y de la Equidad de Género y, en algunos casos, participan otros actores públicos y privados. Entre las mesas se destacan:

- **Mesa de la Mujer Rural:** participan 19 organizaciones y dirigentas del mundo campesino y rural. Cuenta con el apoyo de los Ministerios de la Mujer y la Equidad de Género y Agricultura, además de INDAP, PRODEMU, SERNAMEG.



4º Plan Nacional de Igualdad

Entre mujeres y hombres 2018-2030

- **Sistema Nacional de Cuidados:** busca relevar el rol de las personas cuidadoras en la sociedad, fomentando su capacitación y empleo formal, y consolidando un Registro de Personas Cuidadoras. Su abordaje es intersectorial y la participación del Ministerio de la Mujer es clave por el impacto que las tareas de cuidado tienen en las mujeres.
- **Mesa Mujer y Minería:** mesa de carácter intersectorial y espacio de coordinación público-privado. Con funcionamiento periódico, reúne empresas mineras y proveedoras, gremios, servicios públicos de la industria, organizaciones de la sociedad civil y recientemente se ha integrado a representantes sindicales. Los ministerios que participan son: Trabajo y Previsión Social, Minería y de la Mujer y la Equidad de Género.
- Coordinación para la implementación de la **Resolución 1325 sobre la Mujer, Paz y Seguridad:** Ministerio de Defensa, Relaciones Exteriores y de la Mujer y la Equidad de Género. Tercer Plan de Acción Nacional.
- **Mesa Gestión del Riesgo y Género,** que coordina SENAPRED, MINMUJERYEG, Caritas Chile, con apoyo de USAID/BHA, en la que el Ministerio de la Mujer colabora generando estrategias, metodologías e instrumentos para incorporar la perspectiva de género en dicha gestión.
- **Coordinación con Plan Buen Vivir:** una iniciativa presidencial para articular los esfuerzos y las respuestas diseñadas desde el Estado para abordar el conflicto intercultural en las regiones de Biobío, La Araucanía, Los Ríos y Los Lagos, que permita sentar las bases para una solución del conflicto a largo plazo, con el enfoque basado en el buen vivir de todos los habitantes de las regiones mencionadas.
- **Mesa Mujer y Construcción:** espacio para impulsar la capacitación y la incorporación de mujeres en el sector de la construcción, a través de una acción intersectorial planificada y coordinada entre instituciones públicas (ministerios y servicios) y la Cámara Chilena de la Construcción. Participan siete ministerios: Ministerios del Trabajo y Previsión Social; de Obras Públicas; de Vivienda y Urbanismo; de Educación; de Economía, Fomento y Turismo; de Transportes y Telecomunicaciones y MMEG, además del SENCE y CHILEVALORA.
- **Mesas regionales Mujer de la Pesca Artesanal:** lideradas por las Direcciones Zonales de Pesca, tienen como principal objetivo la reducción de brechas de género mediante la coordinación intersectorial de servicios públicos, atendiendo las necesidades y problemáticas que las mujeres plantean. Las regiones en que están presentes son once: Tarapacá, Antofagasta, Atacama, Valparaíso, O'Higgins, Biobío, Ñuble, Araucanía, Los Ríos, Los Lagos y Aysén.
- **Mesa Hidrógeno Verde:** MMEG participa en el Plan de Acción de Hidrógeno Verde, específicamente en el grupo de trabajo de la estrategia de transversalización de género.
- **Mesa Gubernamental por los derechos de personas LGBTIQ+:** instalada el 2022 y liderada por MMEG y la coordinación sociocultural de la presidencia, contó con la participación de más de 42 organizaciones a nivel nacional y se establecieron demandas priorizadas en diversas áreas. Al 2023 esta mesa mantiene sesiones de seguimiento semestrales con participación de diversos sectores del Estado y de la sociedad civil.
- **Mesa Ley 21. 369,** que regula el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género en el Ámbito de la Educación Superior: realiza la coordinación intersectorial para el fortalecimiento y seguimiento de la implementación de la ley. Es liderada por la Subsecretaría de Educación Superior, y el MMEG participa entregando orientaciones en coordinación con las demás entidades públicas que participan.



4º Plan Nacional de Igualdad

Entre mujeres y hombres 2018-2030

Cumplir con las agendas de género en los Estados supone una serie de ajustes normativos y procedimentales, así como la formación del funcionariado responsable de su implementación. A modo de ejemplo, se indican algunos de los cambios realizados en distintos ministerios:

- ✓ Política de compras públicas con enfoque de género.
- ✓ Pauta unificada de evaluación de riesgo para mujeres víctimas de violencia intrafamiliar.
- ✓ Norma general técnica para la atención de víctimas de violencia sexual.
- ✓ Guía de detección y derivación de víctimas de trata de personas.
- ✓ Actualización de las “Orientaciones técnicas para el control de salud integral de adolescentes”.
- ✓ Norma técnica nacional: acompañamiento y atención integral a la mujer que regula la Ley 21.030 sobre despenalización de la interrupción voluntaria del embarazo.
- ✓ Incorporación de enfoque de Género en Bases Curriculares de Ed. Parvularia.
- ✓ Política Institucional de Género en CONICYT.
- ✓ Protocolo de derivación de denuncias de la Superintendencia de Educación, en casos de vulneración del derecho de las estudiantes embarazadas y otras vulneraciones de relacionadas con identidad de género.
- ✓ Guía Clínica para la Atención integral de salud en agresión sexual aguda (GES N°86), en proceso de elaboración (2023).
- ✓ Manual de Fiscalización Ley IVE (2023). Esta herramienta permite estandarizar la fiscalización del cumplimiento de la ley sobre interrupción voluntaria del embarazo, entregando una pauta de chequeo única que es aplicada a nivel nacional por las SEREMI en el marco de la inspección sanitaria, la cual busca identificar de forma oportuna falencias en los procesos, permitiendo una respuesta rápida, además de tener también un enfoque preventivo, velando para que el Estado pueda cumplir su rol de garante de los derechos sexuales y reproductivos.

A su vez, se han desarrollado otras iniciativas para incluir criterios de igualdad de género en la administración pública.

A este respecto se destacan, entre otras, las siguientes acciones:

- Ley 21.001. Establece un nuevo escalafón del servicio del personal del Ejército, ampliación del servicio militar femenino, ingreso de las mujeres a la tropa profesional.
- Ministerio de Hacienda. Proyecto piloto del gobierno con la ANEF y el apoyo de la OIT para la evaluación de cargos con perspectiva de género en el Instituto de Seguridad Laboral (ISL).
- Dirección de Presupuesto del Ministerio de Hacienda (DIPRES). Diagnóstico y diseño de programas sobre brechas salariales en el Estado.
- Ministerio del Interior y Seguridad Pública. En la línea Desarrollo y Gestión de Personas se han identificado las necesidades diferenciadas de funcionarios y funcionarias.
- Subsecretaría de Justicia. En elaboración una nueva política de Recursos Humanos con enfoque de género.
- Ministerio de Salud. El sistema integrado de recursos humanos identificó nudos y brechas en los funcionarios y funcionarias de salud.
- Ministerio de Salud. Modelo de consulta dinámica con enfoque de género sobre la dotación de ese ministerio.
- 97 organizaciones se han certificado en la Norma 3262 sobre igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal, de las cuales 6 son instituciones públicas (2023).



4º Plan Nacional de Igualdad

Entre mujeres y hombres 2018-2030

- Formulación de presupuestos con perspectiva de género: para el ejercicio presupuestario 2024, DIPRES ha dispuesto para los Servicios públicos una metodología de Etiquetado de Asignaciones Presupuestarias a aplicar obligatoriamente en todas las asignaciones relacionadas con Programas Públicos dentro de ciertos subtítulos. La etiqueta de género busca identificar las asignaciones cuyos recursos tengan como definición u objetivo principal promover la igualdad de género, o que, si bien su objetivo principal no es mitigar las brechas de género en su implementación y/o diseño, si tienen en cuenta las diferencias subyacentes de los géneros en su diseño y operación.
- 178 Servicios públicos con Programas de género anuales (2023).

La comunicación interna y externa es central para garantizar el derecho a la información que permite monitorear la acción del Estado y acceder a los beneficios y oportunidades que este otorga para hacer uso de distintos derechos. También las campañas comunicacionales ayudan a visibilizar situaciones de violaciones a los derechos humanos, alertar frente a situaciones de riesgos, o debilitar estereotipos de género.

Algunos ejemplos de las campañas y acciones realizadas son:

- “Regala igualdad”. Elaborada por el SERNAM y luego por el MMyEG anualmente desde 2015, esta campaña tiene como fin generar conciencia sobre el tipo de regalos que se pueden hacer a niños y niñas para fomentar la igualdad de género desde la infancia.
- “Postula por tus sueños”. Presentada en 2015 por el SERNAM, tuvo como objetivo instar a las jóvenes a postular a carreras de la educación superior sin sesgos de género.
- “El doble discurso también es violencia. No más violencias contra las mujeres. Por un Chile sin Femicidios”, campaña del MMyEG en 2016 con el objetivo de implicar a los hombres y a sus actitudes frente a la violencia contra las mujeres.
- “Quebreemos los estereotipos”, realizada por el MMyEG en 2016 con el fin de hacer visible el trabajo de las mujeres en áreas no tradicionales y romper los estereotipos que promueven definiciones y conductas asignadas culturalmente para mujeres y niñas, hombres y niños.
- “Jugar sin juzgar: Juego libre y sin estereotipos de género”. Cartillas elaboradas y difundidas por Chile Crece contigo en 2016 para que padres y madres promuevan la igualdad entre niños y niñas, a través del juego. Se distribuyeron un total de 149.300 cartillas del juego en todas las regiones.
- El proyecto Explora CONICYT: “Julieta en la Tierra de las Niñas”, busca incentivar el interés en la ciencia en niñas de 7 a 11 años, a través del juego y la observación en terreno (recibió premio UNESCO 2016).
- El Instituto de Seguridad Social ha elaborado y distribuido cartillas desde 2015 con información dirigidas a trabajadoras/es extranjeras/os acerca de la normativa laboral del país. La cartilla está en español y Creole.
- “Guía para migrantes. ¿Cómo acceder a derechos sociales en Chile?” Chile te recibe. Plan de Atención a Migrantes. Ministerio del Interior y Seguridad Pública, 2017. Incluye Información para iniciar y completar el proceso de regularización migratoria, los diversos permisos de residencia existentes en el país y los beneficios y derechos sociales a los que la población migrante puede acceder.
- Guía de orientaciones y recomendaciones para la atención de adolescentes y jóvenes gays, lesbianas y bisexuales en el nivel primario de salud. Ministerio de Salud, Fondo Nacional de Investigación y Desarrollo en Salud, 2017.



4º Plan Nacional de Igualdad

Entre mujeres y hombres 2018-2030

- Campaña de Prevención de la Violencia contra las Mujeres: “Sí es mi problema”: su objetivo es contribuir en la transformación de aquello que se considera un problema de las mujeres en un problema social (2022).
- Plan de medios para informar la entrada en vigencia del Registro Nacional de Deudores de Pensiones de Alimentos: mensajes informativos a través de televisión, radio y medios digitales anunciando el inicio del funcionamiento del Registro e invitando a visitar el sitio registrodedeudores.cl para obtener mayor información (2023).
- Campaña informativa sobre la puesta en marcha del mecanismo de pago efectivo de deudas de pensiones de alimentos de la ley de Responsabilidad Parental: “Ya no estás sola”. Refuerza la idea de que las mujeres ya no estarán solas al momento de cobrar lo que es derecho de sus hijas e hijos; desde la puesta en marcha del mecanismo, ahora será el Estado el persecutor del patrimonio del deudor para hacer efectivo el pago de la deuda (2023).

4.8.2. MATRIZ DE METAS INSTITUCIONALIDAD DE GÉNERO Y ARTICULACIÓN DE INICIATIVAS DEL ESTADO

Objetivo específico 1. Fortalecer y dar sostenibilidad política, técnica y operativa a la institucionalidad de género en el Estado.

Objetivo específico 2. Instalar la igualdad de género de manera transversal en el conjunto de la institucionalidad pública, políticas, planes, programas y presupuestos del Estado, para garantizar la igualdad sustantiva de las mujeres, su autonomía y la equidad de género.

Objetivo específico 3. Acelerar y profundizar el proceso de transversalización de género en las políticas públicas y en todo el quehacer del Estado, con el fin de mitigar los graves efectos que la pandemia y la crisis económica ha tenido en las mujeres, buscando recuperar los avances perdidos y cumplir las metas establecidas al 2030.

| N° | META | INDICADOR | PLAZO CUMPLIMIENTO | SECTORES INVOLUCRADOS |
|-----|--|--|--------------------|---|
| 254 | Los planes, políticas y programas de igualdad de género del sector público incorporan a la diversidad de mujeres que habitan el país, reconociendo sus diferentes necesidades. | 430. % de planes, políticas y programas de igualdad de género del sector público que incorporan a la diversidad de mujeres que habitan el país, incorporando los enfoques de derechos humanos, interculturalidad e interseccionalidad. | 2030 | TODOS LOS MINISTERIOS |
| | | 431. % de Servicios que incorporan a la diversidad de mujeres que habitan el país en sus planes, políticas y programas de igualdad de género. | | |
| 255 | Secretaría Técnica del Plan Nacional de Igualdad de Género coordina, hace seguimiento y evalúa los planes, políticas y programas de igualdad de género ejecutados por los Servicios. | 432. % de planes, políticas y programas de igualdad de género ejecutados por los Servicios son coordinados, seguidos y evaluados por la Secretaría Técnica. | 2023 | MMEG – SECTORES QUE CONFORMAN LA SECRETARÍA TÉCNICA |
| 256 | Secretaría Técnica del Plan Nacional de Igualdad de género define y entrega orientaciones estratégicas y | 433. % de Servicios que implementan las orientaciones estratégicas y metodológicas entregadas por la secretaria Técnica en | 2023 | MMEG – SECTORES QUE CONFORMAN LA SECRETARÍA TÉCNICA |

4º Plan Nacional de Igualdad

Entre mujeres y hombres 2018-2030

| Nº | META | INDICADOR | PLAZO CUMPLIMIENTO | SECTORES INVOLUCRADOS |
|-----|---|--|--------------------|--|
| | metodológicas a los Servicios que implementan planes, políticas y programas de igualdad de género. | planes, políticas y programas de igualdad de género. | | |
| 257 | La totalidad de Servicios públicos implementan planes institucionales de igualdad de género. | 434. % de Servicios públicos que cuentan con planes institucionales de igualdad de género. 435. % de Servicios públicos que implementan planes institucionales de igualdad de género. 436. % de Servicios públicos que implementan planes institucionales internos de igualdad de género, cuentan con asistencia técnica del MMEG. | 2025 | TODOS LOS MINISTERIOS |
| 258 | Todas las metas referidas a igualdad de género declaradas por los ministerios en sus políticas son informadas al MMEG. | 437. % metas referidas a igualdad de género declaradas por ministerios en sus políticas son informadas al MMEG. | 2030 | TODOS LOS MINISTERIOS |
| 259 | Generar e implementar un sistema de seguimiento y monitoreo participativo para dar seguimiento y sostenibilidad al Cuarto Plan Nacional de Igualdad entre mujeres y hombres 2018-2030 | 438. N° de organizaciones de mujeres participantes del sistema de seguimiento y monitoreo al Cuarto Plan Nacional de Igualdad de género, total y por región. 439. N° de Servicios Públicos participantes del sistema de seguimiento y monitoreo al Cuarto Plan Nacional de Igualdad de género, total y por región. | | SECRETARÍA TÉCNICA PLAN NACIONAL IGUALDAD – SOCIEDAD CIVIL |
| 260 | Los ministerios cuentan con | 440. % de ministerios que cuentan con | 2023 | TODOS LOS MINISTERIOS |

4º Plan Nacional de Igualdad

Entre mujeres y hombres 2018-2030

| Nº | META | INDICADOR | PLAZO CUMPLIMIENTO | SECTORES INVOLUCRADOS |
|-----|--|---|--------------------|-----------------------|
| | Asesoras/es ministeriales de género y equipos técnicos y operativos que hacen seguimiento a los compromisos del Estado en materia de igualdad de género. | Asesoras/es ministeriales de género y equipos técnicos y operativos que hacen seguimiento a los compromisos del Estado en materia de igualdad de género. | | |
| 261 | Los Servicios Públicos cuentan con Encargadas/os de género y equipos técnicos y operativos que hacen seguimiento a sus compromisos en materia de igualdad de género. | 441. % de Servicios que cuentan con Encargadas/os de género y equipos técnicos y operativos que hacen seguimiento a sus compromisos en materia de igualdad de género. | 2023 | TODOS LOS MINISTERIOS |
| 262 | Ministerios realizan el seguimiento de las acciones establecidas en igualdad de género comprometidas por el Estado en el marco de la agenda ODS 2030. | 442. N° de ministerios que realizan seguimiento de las acciones establecidas en igualdad de género comprometidas por el Estado en el marco de la agenda ODS 2030. | 2025 | TODOS LOS MINISTERIOS |
| 263 | MMEG elabora estrategia de asistencia técnica e instrumentos metodológicos para el seguimiento de las acciones establecidas en igualdad de género comprometidas por el Estado en el marco de la agenda ODS 2030. | 443. Estrategia de asistencia técnica e instrumentos metodológicos para el seguimiento de las acciones establecidas en igualdad de género comprometidas por el Estado en el marco de la agenda ODS 2030, elaborada. | 2025 | MMEG |
| 264 | MMEG presta apoyo a los ministerios para la implementación de las acciones | 444. N° de ministerios que recibieron apoyo para la implementación de las acciones establecidas en | 2025 | MMEG |

4º Plan Nacional de Igualdad

Entre mujeres y hombres 2018-2030

| Nº | META | INDICADOR | PLAZO CUMPLIMIENTO | SECTORES INVOLUCRADOS |
|-----|--|---|--------------------|--|
| | establecidas en igualdad de género comprometidas por el Estado en el marco de la agenda ODS 2030. | igualdad de género comprometidas por el Estado en el marco de la agenda ODS 2030. | | |
| 265 | Ministerios implementan las acciones establecidas en igualdad de género comprometidas por el Estado en el marco de la agenda ODS 2030. | 445. Acciones establecidas en igualdad de género comprometidas por el Estado en el marco de la agenda ODS 2030, implementadas. | 2030 | TODOS LOS MINISTERIOS |
| 266 | Ministerios evalúan la implementación de las acciones establecidas en igualdad de género comprometidas por el Estado en el marco de la agenda ODS 2030. | 446. Acciones establecidas en igualdad de género comprometidas por el Estado en el marco de la agenda ODS 2030, evaluadas. | 2030 | TODOS LOS MINISTERIOS |
| 267 | MMEG evalúa la implementación de las acciones establecidas en igualdad de género comprometidas por el Estado en el marco de la agenda ODS 2030. | 447. Implementación de las acciones establecidas en igualdad de género comprometidas por el Estado en el marco de la agenda ODS 2030, evaluadas. | 2030 | MMEG |
| 268 | Entregar indicaciones y herramientas técnicas y metodológicas para la incorporación de igualdad de género en la formulación presupuestaria de los Servicios. | 448. Nº de servicios que cuentan con indicaciones y herramientas técnicas y metodológicas para la incorporación de igualdad de género en su formulación presupuestaria. | 2025 | MMEG – HACIENDA – ORGANISMOS INTERNACIONALES |
| | | 449. Nº de ministerios que cuentan con indicaciones y | | |

4º Plan Nacional de Igualdad

Entre mujeres y hombres 2018-2030

| Nº | META | INDICADOR | PLAZO CUMPLIMIENTO | SECTORES INVOLUCRADOS |
|-----|--|---|--------------------|--|
| | | herramientas técnicas y metodológicas para la incorporación de igualdad de género en su formulación presupuestaria. | | |
| | | 450. Nº de ministerios que cuentan con indicaciones y herramientas técnicas y metodológicas para la incorporación de igualdad de género en su formulación presupuestaria. | | |
| 269 | Elaborar una propuesta nacional de incorporación de género en el presupuesto, que contemple orientaciones específicas para su implementación en el proceso de formulación presupuestaria de cada Servicio. | 451. Propuesta nacional de incorporación de género en el presupuesto, que contemple orientaciones específicas para su implementación en el proceso de formulación presupuestaria de cada Servicio, elaborada. | 2025 | MMEG – HACIENDA – ORGANISMOS INTERNACIONALES |
| 270 | 50% de Servicios públicos cuentan con presupuestos sensibles al género. | 452. % de Servicios públicos que cuentan con presupuestos sensibles al género. | 2030 | MMEG – HACIENDA – ORGANISMOS INTERNACIONALES |
| 271 | Evaluar la experiencia de pilotos de presupuestos sensibles al género. | 453. Evaluaciones de experiencia de pilotos de presupuestos sensibles al género realizadas. | 2030 | MMEG – HACIENDA – ORGANISMOS INTERNACIONALES |
| 272 | Aumentar las acciones de sensibilización y capacitación en materias de igualdad de género dirigidas a funcionarias/os a nivel nacional, | 454. Nº de funcionarias/os de nivel nacional capacitado/as en materias de igualdad de género. | 2030 | TODOS LOS MINISTERIOS |

4º Plan Nacional de Igualdad

Entre mujeres y hombres 2018-2030

| N° | META | INDICADOR | PLAZO CUMPLIMIENTO | SECTORES INVOLUCRADOS |
|-----|--|---|--------------------|-----------------------|
| | cumpliendo con lineamientos dados por MmyEG. | | | |
| 273 | Aumentar las acciones de sensibilización y capacitación en materias de igualdad de género dirigidas a funcionarias/os a nivel regional, cumpliendo con lineamientos dados por MmyEG. | 455. N° de funcionarias/os de nivel regional capacitado/as en materias de igualdad de género. | 2030 | TODOS LOS MINISTERIOS |
| 274 | Aumentar las acciones de sensibilización y capacitación en materias de igualdad de género dirigidas a funcionarios/as a nivel municipal, cumpliendo con lineamientos dados por MMEG. | 456. N° de funcionarias/os de nivel municipal capacitado/as en materias de igualdad de género. | 2025 | MUNICIPIOS – MMEG |
| | | 457. N° de estudios y sistematizaciones realizados por los ministerios con asesoría del MMEG. | | |
| 275 | Contar con análisis de género a partir de registros administrativos y otros instrumentos de recolección de información. | 458. N° de documentos que realizan análisis de género a partir de registros administrativos y otros instrumentos de recolección de información. | 2028 | TODOS LOS MINISTERIOS |
| 276 | Rediseñar bases de datos ministeriales nacionales y regionales que incorporan la variable de sexo. | 459. % bases de datos ministeriales nacionales y regionales que incorporan la variable de sexo. | 2025 | TODOS LOS MINISTERIOS |
| 277 | Rediseñar bases de datos ministeriales nacionales y regionales que incorporan la variable de género. | 460. % bases de datos ministeriales nacionales y regionales que incorporan la variable de género. | 2028 | TODOS LOS MINISTERIOS |

4º Plan Nacional de Igualdad

Entre mujeres y hombres 2018-2030

| Nº | META | INDICADOR | PLAZO CUMPLIMIENTO | SECTORES INVOLUCRADOS |
|-----|--|--|--------------------|-------------------------|
| 278 | Mantener estadísticas desagregadas por sexo y rango etario. | 461. Nº de Servicios que cuentan con estadísticas desagregadas por sexo y rango etario. | 2025 | TODOS LOS MINISTERIOS |
| 279 | Mantener estadísticas desagregadas por género y rango etario. | 462. Nº de Servicios que cuentan con estadísticas desagregadas por género y rango etario. | 2025 | TODOS LOS MINISTERIOS |
| 280 | Incrementar en un 40% la aplicación de la norma N° 3262 de conciliación trabajo y familia a todas las empresas públicas. | 463. % de aplicación de la norma N° 3262 de conciliación trabajo y familia en empresas públicas. | 2028 | MMEG- EMPRESAS PÚBLICAS |
| 281 | Incrementar en un 40% la aplicación de la norma N° 3262 de conciliación trabajo y familia a todos los Servicios Públicos de administración del Estado (2030). | 464. % de aplicación de la norma N° 3262 de conciliación trabajo y familia a todos los Servicios Públicos de administración del Estado. | 2028 | TODOS LOS MINISTERIOS |
| 282 | Todos los Servicios públicos incorporan perspectiva de género en el proceso de provisión de sus políticas, planes, programas. | 465. % de Servicios públicos que incorporan perspectiva de género en el proceso de provisión de sus políticas, planes, programas. | 2030 | TODOS LOS MINISTERIOS |
| 283 | Todos los Servicios públicos incorporan perspectiva de género en sus procesos relacionados con fiscalizaciones, reglamentaciones, normativas y leyes relacionadas. | 466. % de Servicios públicos que incorporan perspectiva de género en sus procesos relacionados con fiscalización, reglamentaciones, normativas y leyes relacionadas. | 2030 | TODOS LOS MINISTERIOS |
| 284 | Servicios públicos realizan campañas anuales de prevención de violencia contra las | 467. % de servicios públicos que implementan campañas anuales de prevención de violencia contra las | 2030 | TODOS LOS MINISTERIOS |

4º Plan Nacional de Igualdad

Entre mujeres y hombres 2018-2030

| N° | META | INDICADOR | PLAZO CUMPLIMIENTO | SECTORES INVOLUCRADOS |
|-----|--|--|--------------------|-----------------------|
| | mujeres, cumpliendo con lineamientos dados por MMEG. | mujeres, cumpliendo con lineamientos dados por MMEG. | | |
| 285 | Todos los servicios públicos transitan desde la conceptualización de la violencia contra las mujeres hacia la violencia basada en género en Políticas, Programas y Planes, cumpliendo con lineamientos dados por MMEG. | 468. N° de servicios que implementan conceptualización de violencia basada en género en Políticas, Programas y Planes, cumpliendo con lineamientos dados por MMEG. | 2025 | TODOS LOS MINISTERIOS |
| 286 | Todos los servicios públicos incorporan enfoque de interseccionalidad, interculturalidad y territorialidad con perspectiva de género. | 469. N° de servicio públicos que incorporan enfoque de interseccionalidad, interculturalidad y territorialidad con perspectiva de género. | 2025 | TODOS LOS MINISTERIOS |



4º Plan Nacional de Igualdad

Entre mujeres y hombres 2018-2030

Bibliografía

- Arriagada, Irma y Thelma Gálvez (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”, Serie de Estudios, Santiago de Chile, SERNAM.
- (2012), “Cadenas globales de cuidados: el papel de las migrantes peruanas en la provisión de cuidados en Chile”, ONU-Mujeres y CEM, Santiago de Chile, editorial LOM.
- Asociación Red de Investigadoras (2017), “13 propuestas para combatir las brechas de género en ciencia, tecnología e investigación” [en línea], Santiago de Chile [fecha de consulta: 10 de diciembre de 2017] www.redinvestigadoras.cl
- Astudillo, Pamela y Carlos Ibarra (2014), “La Perspectiva de Género, Desafíos para la Ergonomía en Chile: Una Revisión Sistemática de Literatura”, Revista Ciencia & Trabajo, Santiago de Chile, N° 49, pp. 28-37.
- Breidt, F. J. and Claeskens, Gerda and Opsomer, J. D. (2005), Model-Assisted Estimation for Complex Surveys Using Penalized Splines, Biometrika, United States.
- Cassisi, Rita (2012), “Emprendimientos y derechos económicos de las mujeres”. Documento presentado en la I Conferencia regional sobre derechos económicos de las mujeres: emprendimientos, políticas públicas y acceso a activos, Honduras.
- CELAC (Comunidad de Estados Latinoamericanos y Caribeños). (2014), “Plan para la seguridad alimentaria, nutrición y erradicación del hambre de la CELAC”, Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura, CEPAL y Asociación Latinoamericana de Integración (ALADI).
- CONICYT (2017), Política institucional equidad de género en ciencia y tecnología: Período 2017-2025, CONICYT.
- CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe) (2017a), “Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el Marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030”, XIII Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe organizada por la CEPAL y el Gobierno del Uruguay”, Montevideo, Publicación de las Naciones Unidas.
- (2017b), “Agenda 2030 y los objetivos de desarrollo sostenible, una oportunidad para América Latina y el Caribe”, Santiago de Chile, Publicación de las Naciones Unidas.
- (2017d), “Planes de igualdad de género en América Latina y el Caribe. Mapas de ruta para el desarrollo”, Santiago de Chile, Publicación de las Naciones Unidas.
- (2016a), “División de Asuntos de Género políticas de cuidado en América Latina forjando la igualdad”, Serie Asuntos de Género LC/L.4226, Santiago de Chile, Publicación de las Naciones Unidas.
- (2016b), “Autonomía de las Mujeres e Igualdad de género en la agenda de desarrollo sostenible. XIII Conferencia regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe”, Serie LC/G.2686/Rev.1, Santiago de Chile, Publicación de las Naciones Unidas.
- (2016c), “Autonomía de las mujeres e igualdad en la agenda de desarrollo sostenible”. Documento preparado por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) para ser presentado en la XIII Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe”, Montevideo, 25 a 28 de octubre de 2016.
- Cifuentes, Luis María (2007), “La laicidad y la nueva Europa”. Cuaderno de estudio y discusión. Acción alternativa, Andalucía.
- Chile, Instituto de Salud Pública de Chile (2015), “Guía de formación en ergonomía y género para dirigentes sindicales”, edición institucional, Santiago de Chile.
- Chile, Instituto Nacional de Derechos Humanos (2016), “Situación de los Derechos Humanos en Chile”, Informe anual, Santiago de Chile, diciembre.
- Chile, Instituto Nacional de Estadísticas (2017), “Plan Nacional de Recopilación Estadística (PNRE) 2017”, Informe de Estadísticas de Género, Santiago de Chile.
- Chile, Ministerio de Economía, Fomento y Turismo (2014), “Plan nacional de desarrollo turístico sustentable”, Santiago de Chile.



4º Plan Nacional de Igualdad

Entre mujeres y hombres 2018-2030

- Chile, Ministerio de Educación (2017a), “Plan Nacional de Educación: 30 prioridades para el 2030” [en línea], Santiago de Chile [fecha de consulta: 10 de diciembre de 2017] http://educacion2020.cl/sites/default/files/plan_nacional_de_educacion_2017.pdf
- (2017b), “Educación para la Igualdad de Género, Plan 2015-2018”, Santiago de Chile.
- (2017c), “Documento de apoyo para la elaboración y revisión de la etapa de planificación anual del plan de mejoramiento educativo 2017”, Santiago de Chile.
- Chile, Ministerio de Energía (2017), “Agenda de Energía y Género”, Santiago de Chile.
- Chile, Ministerio del Interior y Seguridad Pública (2014a), “Plan Nacional de Seguridad Pública y Prevención de la Violencia y el Delito, Seguridad para Todos”, Santiago de Chile.
- (2014b), “Plan de Acción Nacional contra la Trata de Personas 2015-2018”, Santiago de Chile.
- Chile, Ministerio de Minería (2017), “Decálogo de la industria minera por la incorporación de mujeres y la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, personal”, Santiago de Chile.
- Chile, Ministerio del Medio Ambiente (2014), “Plan Nacional de Adaptación al Cambio Climático”, Elaborado en el marco del Plan de Acción Nacional de Cambio Climático, Santiago de Chile.
- Chile, Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género (2017a), “Informe de Avances Trabajo contra la Violencia hacia las Mujeres”, Santiago de Chile.
- (2017b), “Estudio exploratorio sobre autonomías física y económica de las mujeres migrantes en la región Metropolitana, Tarapacá y Antofagasta”, Santiago de Chile.
- (2018), “Resultados la Agenda Género 2014-2018”, Santiago de Chile.
- Chile, Ministerio de Obras Públicas (2016). “Guía de enfoque de género en la edificación pública: Construir para Todos y Todas”, Santiago de Chile.
- (2016), “Un Aporte a la Equidad: Experiencia del Ministerio de Obras Públicas en Enfoque de Género”, Santiago de Chile.
- Chile, Ministerio de Salud (2011), “Estrategia Nacional de Salud para el cumplimiento de los Objetivos Sanitarios de la Década 2011-2020”, Santiago de Chile.
- (2017), “Guía para la intervención en conciliación trabajo-familia”, Santiago de Chile.
- Chile, Servicio Nacional de la Mujer (1994), “Plan de igualdad entre mujeres y hombres 1994-1999”, Santiago de Chile.
- (2005), “Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres 2000-2010, Evaluación primera fase 2000-2005”, Santiago de Chile.
- (2010), “Plan de igualdad entre mujeres y hombres 2010-2020”, Santiago de Chile.
- Chile, Subsecretaría de Derechos Humanos (2017), “Primer Plan Nacional de Derechos Humanos”, Santiago de Chile.
- Chile, Subsecretaría de Economía y Empresas de Menor Tamaño (2016), “Mayor incorporación de las mujeres en la economía chilena”, Santiago de Chile.
- Chile, Subsecretaría de Salud Pública (2017), “Plan de gestión ambiental proyecto de apoyo al sector salud”, Santiago de Chile.
- Chowdhury, S., Khare, M., and Wolter, K. (2007), “Weight Trimming in the National Immunization Survey”, Proceedings of the Joint Statistical Meetings, Section on Survey Research Methods, American Statistical Association, United States, pp. 2651-2658.
- Cook, Sarah y Shahra Razav (2012), “Trabajo y bienestar: revisión de los vínculos desde una perspectiva de género”, Serie Avances de Investigación, Fundación Carolina, Madrid, N°80.
- Comisión Nacional de Productividad (2017), “Mujeres en el mundo laboral: más oportunidades, crecimiento y bienestar. Recomendaciones de la Comisión Nacional de Productividad para aumentar la Participación Laboral Femenina en Chile”, serie de estudios, Santiago de Chile.



4º Plan Nacional de Igualdad

Entre mujeres y hombres 2018-2030

- Corporación Humanas (2017), "Cambios constitucionales y derechos humanos de las mujeres: Por un proceso constituyente inclusivo, participativo y paritario", editorial Corporación Humanas, Santiago de Chile, N°1.
- De Luis, Elena (2009), "Antecedentes", Marco teórico para la aplicación del enfoque basado en derechos humanos en la cooperación para el desarrollo, Cecilia Fernández-Aller (coord.), Madrid, Editorial Los libros de la Catarata, Red universitaria de investigación sobre cooperación para el desarrollo.
- Díaz-Romero, Pamela (2017), "En la recta final: Bachelet, la agenda de género y su sostenibilidad" en Bachelet II. El difícil camino hacia un estado democrático social de derechos, serie de género, Barómetro de Política y Equidad, Santiago de Chile, pp 185-203.
- Europa Laica (s/f), "¿Qué es el laicismo? Definición de laicismo y laicidad" [en línea], España, [fecha de consulta: 13 de febrero de 2018] <https://laicismo.org/que-es-el-laicismo-definicion-de-laicismo-y-laicidad>
- European Commission (2005), "Gender-sensitive and women friendly public Policies: a comparative public Policies: a comparative analysis of their progress and impact" [on line], Lithuania, [fecha de consulta: 10 de diciembre de 2017] http://europa.eu.int/comm/research/rtdinfo/index_en.html.
- Fraser, Nancy (2008), "Escalas de justicia". Ed. Herder, Barcelona, España, Siglo del hombre Editores/Universidad de los Andes.
- (1997), "Iustitia Interrupta: reflexiones críticas desde la posición "postsocialista". Santafé de Bogotá, Colombia, Siglo del hombre Editores/Universidad de los Andes.
- Gobierno de Chile (2016), "Séptimo informe periódico de Chile al Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer", Santiago de Chile.
- (2017), "Informe de diagnóstico e implementación de la agenda 2030 y los objetivos de desarrollo sostenible en Chile", Santiago de Chile.
- Griffin, R. A. (1995), "Dealing with Wide Weight Variation in Polls", Vol 118(3), Proceedings of the Social Statistics Section, American Statistical Association, 908-911.
- Groves, Robert and others (2004), "Survey Methodology", New York: Wiley.
- Guzmán, Virginia y otros (2012), "Capacidades y género en Chile: ¿Suma o sistema de desigualdades?" Revista Cepal, Santiago de Chile, CEPAL.
- Guzmán, Virginia (2011), "Procesos político-institucionales e igualdad de género, Chile: 1980- 2010", tesis de doctorado, Barcelona, Universidad Autónoma de Barcelona, España.
- Heeringa, Steven, West, Brady and Berglund, Patricia (2010), "Applied Survey Data Analysis", New York, Chapman& Hall/CRC Statistics in the Social and Behavioral Sciences.
- Henry, Kimberly A. (2011), "Weight Adjustment Methods and Their Impact on Sample-based Inference", PhD thesis, University of Maryland, Washington D.C, College Park MD.
- Kalton, Graham (1979), "Ultimate cluster sampling, Journal of the Royal Statistical Society", Series A 142 (2) 210-222.
- (1983), "Introduction to Survey Sampling". Series: Quantitative Applications in the Social Sciences, N°35, Sage Publications, California: USA.
- (1993), "Sampling Rare and Elusive Populations.", New York: Department of Economic and Social Information and Policy Analysis Statistics Division, United Nations.
- and Flores-Cervantes, Ismael (2003), "Weighting Methods", Journal of Official Statistics, Vol. 19, N°2, pp. 81-97.
- Lubertino, María José (2005), "Nuevas Constituciones para Todos y Todas". Documento presentado en Seminario Internacional sobre Reformas Constitucionales y Equidad de Género, Santa Cruz, Bolivia, 21 al 23 de febrero de 2005.
- Noruega, Ministerio de Asuntos Exteriores (2010), "El plan de acción para los derechos de la mujer y la igualdad de género (2007–2009) se extiende para el período 2010-2013", Noruega.



4º Plan Nacional de Igualdad

Entre mujeres y hombres 2018-2030

- Ministerio de Salud y Banco Mundial (2017), “Plan para pueblos indígenas proyecto de apoyo al sector Salud”, Santiago de Chile.
- ONU Mujeres (Organización de las Naciones Unidas Mujeres) (2014), “Instrumentos Internacionales a favor de los Derechos de las mujeres y de los Pueblos Indígenas”, segunda edición, Nueva York, septiembre. Publicación de ONU Mujeres.
- RED-DESC (Red Internacional para los Derechos Económicos, Sociales y Culturales), (s/f), “Los Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Mujeres”. [en línea], New York, [fecha de consulta: 12 de febrero de 2018] <http://www.oda-alc.org/documentos/1374530674.pdf>
- Schiappacasse, Verónica y otras. (2003), “Chile: Situación de la salud y los derechos sexuales y reproductivos”, primera edición, Santiago de Chile, Servicio Nacional de la Mujer.
- Sen, Amartya (2000), “Desarrollo y libertad”, Barcelona, Buenos Aires, editorial Planeta.
- (1979), “Commodities and Capabilities”, Amsterdam, Editorial North Holland Press.
- (1977), “Personal utilities and public judgments: Or what’s wrong with welfare economics?”, Economic Journal, Nueva Jersey, Editorial Wiley-Blackwell.
- Una Constitución para Chile. (2017), “Para la Constitución una Conversación. Síntesis de resultados cuantitativos de la etapa participativa del proceso constituyente abierto a la ciudadanía” [en línea], Santiago de Chile, [fecha de consulta: 17 de diciembre de 2017] datos.gob.cl/dataset/proceso-constituyente-abierto-a-la-ciudadania.
- Von Borries C, V (s/f), “La Planificación y el Control de Gestión en el Marco del Programa de Mejoramiento de la Gestión y la Modernización del Estado”, documento presentado en ponencia Jornada Nacional JUNJI “La Planificación y el Control de Gestión en el Marco del Programa de Mejoramiento de la Gestión y la Modernización del Estado” (s/f).
- Zheng, H. and Little, R.J.A. (2003), “Penalized spline model-based estimation of finite population total from probability-proportional-to-size samples”, Journal of Official Statistics, vol. 19, N°2, pp 99-17.
- (2005), “Inference for the population total from probability proportional-to-size samples based on predictions from a penalized spline nonparametric model”, Journal of Official Statistics, vol21, N° 1, pp. 1-20.

Otros Planes consultados por WEB:

- (2017), Plan Nacional de Salud Mental, Subsecretaría de Salud Pública, Ministerio de Salud, Santiago de Chile.
- (2017), Plan de Gestión Ambiental, Subsecretaría de Salud Pública, Ministerio de Salud, Santiago de Chile.
- (2017), Plan para Pueblos Indígenas, Ministerio de Salud, Santiago de Chile.
- Plan Nacional de Educación 2017
- (2014), Planes de Descontaminación Atmosférica, Ministerio del Medio Ambiente, Santiago de Chile.
- (2014), Plan Nacional de Desarrollo Turístico Sustentable, Subsecretaría de Turismo, Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, Santiago de Chile.
- (2015), Plan Nacional de Innovación, División de Innovación, Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, Santiago de Chile.
- (2017), Plan de acción nacional de derechos humanos y empresas de Chile, Ministerio de Relaciones Exteriores, Santiago de Chile.
- (2014), Plan Nacional de Seguridad Pública y Prevención de la Violencia y el Delito, Subsecretaría de Prevención del Delito, Ministerio del Interior y Seguridad Pública, Santiago de Chile.
- (2005), Plan para la Seguridad Alimentaria, Nutrición y Erradicación del Hambre de la CELAC 2026, Comunidad de Estados Latinoamericanos y Caribeños, CELAC.
- (2017), Plan de Acción Nacional de Derechos Humanos y Empresas, Ministerio de Relaciones Exteriores, Santiago de Chile.
- Plan de desarrollo regional de O’Higgins, Gobierno Regional de Desarrollo O’Higgins, Estrategia Regional de Desarrollo, Ministerio del Interior y Seguridad Pública, Santiago de Chile.

4º Plan Nacional de Igualdad

Entre mujeres y hombres 2018-2030

- Plan de desarrollo regional de Valparaíso, Gobierno Regional de Desarrollo Valparaíso, Estrategia Regional de Desarrollo, Ministerio del Interior y Seguridad Pública, Santiago de Chile.
- (2012), Plan de desarrollo regional de RM, Estrategia Regional de Desarrollo RM, Gobierno Regional Metropolitano de Santiago, Ministerio del Interior y Seguridad Pública, Santiago de Chile.
- (2014), Plan de desarrollo regional de Biobío, Estrategia Regional de Desarrollo, División de Planificación y Desarrollo Regional, Gobierno Regional de Desarrollo Biobío, Ministerio del Interior y Seguridad Pública, Santiago de Chile.
- Plan de desarrollo regional de Antofagasta, Gobierno Regional de Desarrollo Antofagasta, Ministerio del Interior y Seguridad Pública, Santiago de Chile.
- Plan de desarrollo regional de Maule, Estrategia Regional de Desarrollo, Gobierno Regional de Desarrollo Maule, Ministerio del Interior y Seguridad Pública, Santiago de Chile.

Fuentes de datos consultadas:

- CEPAL. Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe <https://oig.cepal.org/es>
- Gobierno de Chile <https://www.gob.cl/>
- Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio (2017). Encuesta nacional de participación cultural. <https://www.cultura.gob.cl/publicaciones/enpc-2017/>
- Ministerio de Desarrollo Social y Familia (2017). Encuesta CASEN <https://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/encuesta-casen-2017>
- Ministerio de Desarrollo Social y Familia (2015). Encuesta CASEN
- Ministerio de Desarrollo Social y Familia (2020). Encuesta CASEN en Pandemia <https://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/encuesta-casen-en-pandemia-2020>
- Ministerio de Desarrollo Social y Familia (2021). Encuesta de Bienestar Social <https://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/encuesta-bienestar-social>
- Ministerio de Desarrollo Social y Familia (2022). Informe de Desarrollo Social
- <https://www.desarrollosocialyfamilia.gob.cl/storage/docs/ids/Informe-desarrollo-social-2022.pdf>
- Ministerio de Salud, Departamento de Estadísticas e Información de Salud <https://deis.minsal.cl/>
- INE (2022). Nueva Encuesta Nacional de Empleo. Resultados por trimestre móvil <https://www.ine.gob.cl/estadisticas/sociales/mercado-laboral/ocupacion-y-desocupacion>
- INE (2022). VII Encuesta de Microemprendimiento
- INE (2021). Encuesta Suplementaria de Ingresos <https://www.ine.gob.cl/estadisticas/sociales/ingresos-y-gastos/encuesta-suplementaria-de-ingresos>
- INE (2020). Anuario de Estadísticas Vitales.
- INE (2018). Censo de Población y Vivienda 2017. Resultados publicados <https://www.ine.gob.cl/estadisticas/sociales/censos-de-poblacion-y-vivienda/censo-de-poblacion-y-vivienda>
- INE (2015). Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo
- INE (2023). Subcomisión de Estadísticas de Género <https://www.estadisticasdegenero.cl/>
- Instituto de la Juventud (2022). Décima Encuesta Nacional de la Juventud. Informe de Resultados. <https://www.injuv.gob.cl/encuestanacionaldejuventud>
- Ministerio de Hacienda, Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, Comisión para el Mercado Financiero, Fundación Chile Mujeres (2022). Cuarto Reporte de Indicadores de Género en las Empresas en Chile <https://www.economia.gob.cl/wp-content/uploads/2023/03/original-cuarto-reporte-indicadores-genero-2022-digital.pdf>
- Subsecretaría de Educación Superior (2022) Informe brechas de género en educación superior en Chile. <https://www.mifuturo.cl/informe-brechas-de-genero-en-educacion-superior/>



4º Plan Nacional de Igualdad

Entre mujeres y hombres 2018-2030

- Agencia Calidad de la Educación (2019-2021-2022) Informe de resultados educativos. http://archivos.agenciaeducacion.cl/PPT_Nacional_Resultados_educativos_2019.pdf
- Ministerio de Agricultura (2023) Resultados del VIII Censo Agropecuario y Forestal. <https://www.odepa.gob.cl/contenidos-rubro/estadisticas/estadisticas-productivas/resultados-del-viii-censo-agropecuario-y-forestal>
- Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo (2021) Estudios de género y STEM. <https://anid.cl/documentos/>
- Organización Internacional para las Migraciones (2022) Informe sobre las Migraciones en el Mundo 2022. <https://publications.iom.int/books/informe-sobre-las-migraciones-en-el-mundo-2022>
- Organización Internacional para las Migraciones (2021). Aspectos destacados de la migración internacional 2020. https://www.un.org/development/desa/pd/sites/www.un.org.development.desa.pd/files/imr2020_10_key_messages_es.pdf
- Sistema Nacional de Bibliotecas públicas (2022) Informe de gestión 2022. <https://www.bibliotecaspublicas.gob.cl/publicaciones/informe-de-gestion-2022-snbp>
- Subsecretaría de Prevención del Delito (2020) IV Encuesta de Violencia contra la Mujer en el Ámbito de Violencia Intrafamiliar y en Otros Espacios (ENVIF-VCM 2020) Resultados País <https://cead.spd.gov.cl/estudios-y-encuestas/>
- Subsecretaría de Prevención del Delito (2017) III Encuesta Nacional de Victimización por Violencia Intrafamiliar y Delitos Sexuales (ENVIF 2017) <https://cead.spd.gov.cl/estudios-y-encuestas/>
- Ministerio de Agricultura, Ministerio del Interior y Seguridad Pública, Ministerio de la Mujer y Equidad de Género (2021) Estudio ENVIF-VCM rural <https://minmujeryeg.gob.cl/wp-content/uploads/2022/01/Presentacion-Resultados-ENVIF-v3.pdf>
- Tribunal Calificador de Elecciones (TRICEL). Resultados de Elecciones <https://tribunalcalificador.cl/resultados-de-elecciones/>
- Servicio Electoral de Chile (SERVEL). Centro de Datos <https://www.servel.cl/>