

Manual de Orientaciones y Buenas Prácticas de Género en los Procesos de Intermediación Laboral del SENCE



Área de
Género



sence



Isónoma
Instituto de Promoción y Desarrollo



Ministerio del Trabajo y Previsión Social
Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, SENCE
Realizado por Isonoma consultorias sociales

Marzo de 2025





Palabras de la Directora Nacional del SENCE

Estimada y querida Comunidad del SENCE:

Nuestro compromiso con la equidad de género es esencial en la construcción de un país más justo, próspero y sostenible. En el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, sabemos que el proceso de intermediación laboral no solo debe ser un puente hacia el empleo, sino también una herramienta transformadora que contribuya a la eliminación de barreras y desigualdades de género que persisten en el mundo del trabajo.

El Manual de Orientaciones y Buenas Prácticas de Género es el reflejo del esfuerzo, compromiso y la convicción de avanzar hacia procesos de intermediación laboral con perspectiva de género, que nos permita asegurar que mujeres y diversidades sexogenéricas accedan a oportunidades de empleo en condiciones de equidad y dignidad. Mediante una visión integradora, este documento nos invita a revisar nuestras prácticas, identificar brechas y adoptar adecuadas estrategias con la finalidad de promover un mercado laboral más inclusivo, donde todas las personas tengan las mismas oportunidades de desarrollarse en nuestro país.

Invitamos a todas las personas que forman parte del sistema de intermediación laboral a integrar y aplicar estas orientaciones en su quehacer laboral diario, recordando siempre que la equidad de género no es solo un principio fundamental, sino una tarea activa de carácter colectivo que requiere de nuestra voluntad y compromiso para generar cambios reales y sostenibles en el tiempo.

¡Seguimos avanzando!

Romanina Morales Baltra
Directora Nacional
Servicio Nacional de Capacitación y Empleo



INDICE

I. PRESENTACIÓN	5
II. CONCEPTOS BÁSICOS DEL ENFOQUE DE GÉNERO	6
1. ¿Qué es el Género?	6
2. ¿De qué hablamos cuando hablamos de sexodivergencias?	8
3. La División Sexual del Trabajo	11
4. Participación laboral y principales brechas y barreras de género	11
5. Discriminación en el trabajo remunerado	18
III. DIAGNÓSTICO ACTUAL SOBRE LA INTEGRACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN EL ACTUAL PROCESO DE ATENCIÓN DE LAS PERSONAS EN LOS SISTEMAS DE INTERMEDIACIÓN LABORAL	21
1. Barreras que enfrentan las mujeres en los procesos de intermediación laboral	22
2. Barreras que enfrentan la diversidad sexogenérica en los procesos de intermediación laboral	29
3. Integración de la perspectiva de género en los sistemas de intermediación laboral	32
4. Incorporación de la perspectiva de género en los procesos de intermediación laboral (atención inicial, orientación, colocación)	39
5. Desafíos para la integración de la perspectiva de género en el proceso de atención de las personas en los sistemas de intermediación laboral	44
IV. PANORAMA DEL MERCADO LABORAL PARA MUJERES Y PERSONAS SEXODIVERGENTES EN CHILE	46
1. La incorporación de las mujeres al mundo del trabajo formal en Chile	46
2. Incorporación de las diversidades sexogenéricas al mundo del trabajo formal en Chile	50
3. Perfil del mercado laboral en Chile	51
V. HERRAMIENTAS CONCEPTUALES	56
1. Glosario de conceptos	56
2. Marcos regulatorios	59
3. Instituciones y actores involucrados en la promoción de la empleabilidad de mujeres y personas sexo divergentes	64

VI. RECOMENDACIONES PARA INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL PROCESO DE INTERMEDIACIÓN LABORAL EFECTIVA	75
1. Recomendaciones generales para el proceso de intermediación laboral	76
2. Recomendaciones para la fase de atención inicial del proceso de intermediación laboral	84
3. Recomendaciones para la fase de orientación laboral del proceso de intermediación laboral	90
4. Recomendaciones para la fase de colocación laboral del proceso de intermediación laboral	97
VII. BIBLIOGRAFÍA	103

I. PRESENTACIÓN

El Manual de Orientaciones y Buenas Prácticas de Género en los Procesos de Intermediación Laboral del SENCE se presenta como una herramienta esencial para integrar la perspectiva de género en los procesos de intermediación laboral. Este documento busca promover la igualdad de oportunidades y condiciones laborales para mujeres y personas de la diversidad sexo-genérica, contribuyendo a la construcción de un mercado laboral más inclusivo, justo y equitativo.

El manual combina un enfoque práctico y basado en evidencia, proporcionando un marco conceptual que incluye los fundamentos del enfoque de género y un diagnóstico actualizado sobre las brechas de género en los procesos de intermediación laboral. En el capítulo final, se presentan recomendaciones específicas y orientaciones prácticas organizadas según las fases del proceso de intermediación laboral: atención inicial, orientación y colocación. Estas recomendaciones abordan desafíos como la eliminación de estereotipos de género, la promoción de políticas de igualdad salarial, la implementación de protocolos inclusivos, y el fortalecimiento de ambientes laborales seguros y libres de discriminación.

A lo largo del manual, se destacan ejemplos concretos y acciones prácticas dirigidas tanto a mejorar la calidad del servicio de intermediación laboral como a sensibilizar y capacitar a empleadores y equipos de atención. Este enfoque busca transformar los procesos de intermediación laboral en herramientas efectivas para reducir las brechas de género y garantizar el acceso al trabajo digno para todas las personas, independientemente de su género o identidad.



II. CONCEPTOS BÁSICOS DEL ENFOQUE DE GÉNERO

A continuación, se presentan algunos aspectos conceptuales básicos que permitirán comprender de mejor manera los contenidos de este manual.

1. ¿Qué es el Género?

El género es una construcción social y cultural que se refiere a los roles, comportamientos, actividades y atributos que una determinada sociedad considera apropiados para los hombres y las mujeres.

Ser hombre o ser mujer es una construcción sociocultural, pero que aprendemos como natural por medio de la socialización diferencial de género, es decir, que a hombres y a mujeres no se nos enseña lo mismo, ni se espera lo mismo de nosotros/as. Desde que nacemos, la sociedad, primero a través de la familia, y más tarde a través de la escuela, los medios de comunicación, y otros dispositivos sociales, nos va imponiendo la forma de ser mujer o ser hombre, a la cual debemos ajustarnos, y este modelo sociocultural de cómo debemos ser hombre y ser mujer es lo que denominamos género.

¿Sexo y Género son lo mismo?: No. El sexo refiere a las características anatómicas, fisiológicas, cromosómicas, etc., que determinan biológicamente a las personas como hombres o mujeres. Principalmente asociadas al rol en la reproducción, y sobre esta diferencia sexual las sociedades construyen el género – que corresponde al entramado de creencias, valoraciones, normas de comportamiento, expectativas, etc., esperados del ser mujer u hombre en esa sociedad-. **El género es por tanto una construcción social que puede ser modificada.**

SEXO

VS

GÉNERO

Son las características biológicas, anatómicas, fisiológicas y cromosómicas que definen a las personas como hombres o mujeres.

Se nace con estas características y, si bien gracias a los avances de la ciencia algunas pueden ser modificadas, no podemos cambiarlas por completo.

Son el conjunto de ideas, creencias, normas valoraciones, expectativas, etc., que la sociedad construye en base a la diferencia sexual. Es decir, es lo que la sociedad entiende como ser hombre o ser mujeres. Como se trata de construcciones sociales pueden modificarse, ya que son construidas y aprendidas socialmente.

Fuente: Elaboración propia

La forma en que una sociedad o cultura representa y organiza lo femenino y lo masculino, se denomina "sistema sexo-género". En otras palabras, el sistema sexo-género es el conjunto de prácticas, símbolos, representaciones, normas y valores sociales que las sociedades elaboran a partir de las diferencias sexuales.

Así, el sistema sexo-género tiene algunas características que son importantes de considerar:

Características del sistema sexo-género



Fuente: Elaboración propia

- **Es jerárquico** porque la diferencia que establece entre hombres y mujeres no es neutra, implica valoraciones que atribuyen mayor importancia y valía a las características y actividades asociadas con el hombre o con lo masculino.
- **Es histórico y está situado geográficamente**, se nutre de elementos que por ser mutables en el tiempo y en el espacio son también susceptibles de modificar. Así, no es lo mismo ser hombre hoy en Chile que haberlo sido en Chile en 1820, y no es lo mismo ser mujer hoy en Chile que serlo en Islandia o en Irán.
- **Es ubicuo en el sentido de que permea lo micro y lo macro de la sociedad** a través del mercado de trabajo, de la educación, de la religión, de la política, de la salud, de los medios de comunicación, etc., y está presente en todos los ámbitos de nuestra vida pública y privada.
- **Es interseccional pues el género interseca con otras categorías de diferenciación social**, tales como la edad, la situación socioeconómica, la nacionalidad, la situación de discapacidad, la pertenencia étnica, el color, la orientación sexual, etc. Existen ciertas intersecciones que pueden hacer que ciertas personas sean más vulnerables a la discriminación y a la violencia.

Por ejemplo, una mujer lesbiana tiene más peligro de ser agredida en la calle que una mujer heterosexual, o una mujer indígena probablemente sufrirá más discriminación laboral que una mujer no indígena.

• **Es relacional, pues el sistema sexo-género no se construye ni se materializa en las personas de manera aislada, sino que se construye y se define a través de nuestras interacciones con otras personas.**

El orden de género lo aprendemos e internalizamos durante toda nuestra vida mediante la “socialización diferencial de género”, en la cual la sociedad transmite las valoraciones, normas, pautas, expectativas, etc., diferenciadas para hombres y mujeres, y que se expresa en aspectos tales como los colores asignados a niños y niñas, los juguetes, el comportamiento esperado de unos y otras, etc., así como también en los medios de comunicación a través de la forma en que se presentan los cuerpos femeninos y los masculinos, las actividades en que se representa a hombres y a mujeres, los estereotipos de belleza, etc.

Durante la socialización diferencial de género también se aprenden e internalizan los roles de género, que refieren justamente a cuáles son las actividades primordiales que esperamos que desempeñen socialmente hombres y mujeres. En nuestro sistema sexo género los roles tradicionales de género son, preferentemente, la maternidad y las labores domésticas para las mujeres, y el proveer económicamente para los hombres.

La socialización diferencial de género tiene una serie de implicancias para mujeres, hombres y sexo-divergencias en su desarrollo laboral, ya que lleva a que desarrollen habilidades, capacidades y competencias diferenciadas, las cuales luego inciden en la actividad laboral.

2. ¿De qué hablamos cuando hablamos de sexodivergencias?

La diversidad sexual y de género es una realidad que cada vez se vuelve más visible a nivel social y político. El Estado de Chile ha avanzado significativamente en los últimos años en el reconocimiento y protección de los derechos de las personas LGBTIQ+¹, ejemplos de ellos son la Ley Antidiscriminación, más conocida como Ley Zamudio, del año 2012, y la Ley de Identidad de Género del año 2018.

1. La sigla LGBTIQ+ es la sigla que se utiliza para agrupar a las personas con sexualidades y/o identidades de género diversas sus letras representan: lesbiana, gay, bisexual, trans, intersexual, queer (o persona no binaria o de género fluido), asexual, y el + simboliza a otras identidades no incorporadas en la sigla.

Los avances normativos, tanto a nivel internacional como nacional, vuelven necesario que todos los organismos públicos, así como también los organismos privados que colaboran o participan de la ejecución de políticas públicas, incorporen en sus prácticas el respeto a la diversidad sexual y de género, y es por ello que resulta importante conocer algunas definiciones básicas al respecto.

CONCEPTOS RELATIVOS A LA SEXODIVERGENCIA

Sexo

En un sentido estricto, el término “sexo” se refiere “a las diferencias biológicas entre el hombre y la mujer”, a sus características fisiológicas, a “la suma de las características biológicas que define el espectro de las personas como mujeres y hombres” o a “la construcción biológica que se refiere a las características genéticas, hormonales, anatómicas y fisiológicas sobre cuya base una persona es clasificada como macho o hembra al nacer”.

Fuente: Orientación sexual, identidad de género y expresión de género: algunos términos y estándares relevantes, CIDH, 2012

Personas Intersex

Desde la perspectiva del sexo, además de los hombres y las mujeres, se entiende que se alude también a las personas intersex. En la doctrina se ha definido la intersexualidad como “todas aquellas situaciones en las que el cuerpo sexuado de un individuo varía respecto al standard de corporalidad femenina o masculina culturalmente vigente”.

En la actualidad, tanto en el movimiento social LGTBI, como en la literatura médica y jurídica, se considera que el término intersex es técnicamente el más adecuado.

Fuente: Orientación sexual, identidad de género y expresión de género: algunos términos y estándares relevantes, CIDH, 2012

Expresión de Género

La expresión de género ha sido definida como “la manifestación externa de los rasgos culturales que permiten identificar a una persona como masculina o femenina conforme a los patrones considerados propios de cada género por una determinada sociedad en un momento histórico determinado”

Fuente: Orientación sexual, identidad de género y expresión de género: algunos términos y estándares relevantes, CIDH, 2012.

Identidad de Género

La identidad de género se refiere a la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente profundamente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo (que podría involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida) y otras expresiones de género, incluyendo la vestimenta, el modo de hablar y los modales.

Fuente: Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género (Principios de Yogyakarta)

Así, las personas que sienten una correspondencia entre el sexo biológico y su identidad de género son personas cisgénero, mientras que personas que no sienten dicha correspondencia son personas “trans”.

Persona “TRANS” es un término paraguas, general e inclusivo, que engloba a aquellas personas cuya identidad y/o expresión de género es diferente de las expectativas culturales basadas en el sexo que se les asignó al nacer. Incluye personas transexuales, transgéneros, personas trans no binarias, con expresión de género fluido y otras variaciones de género.

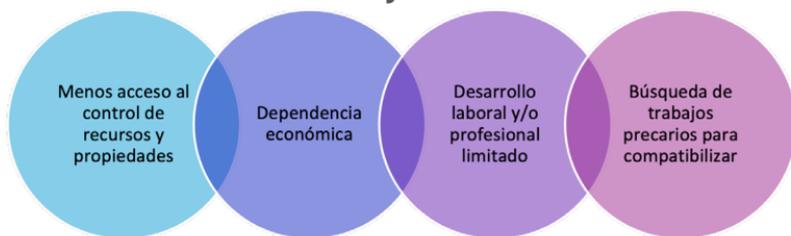
3. La División Sexual del Trabajo

Tradicionalmente se ha denominado “trabajo” a las labores que se intercambian en el mercado a cambio de una remuneración y que en general se realizan en el espacio público. No obstante, existe también un trabajo que se realiza al interior de los hogares, que no recibe remuneración, y que corresponde al cuidado de las personas y el mantenimiento de la vida en su sentido amplio (cuidados físicos, contención emocional, cuidados del hogar, etc.), el cual en general no es reconocido como trabajo.

Históricamente, y de acuerdo a los roles de género, el trabajo productivo o remunerado ha sido realizado por los varones, mientras que el trabajo doméstico y de cuidados, ha sido realizado por las mujeres. A esto se le denomina **División Sexual del Trabajo**.

La división sexual del trabajo, al igual que el sistema sexo-género no es neutral, y al circunscribir a las mujeres al espacio privado y al hacerlas principales responsables del trabajo de cuidados, les genera situaciones de desventaja y mayor vulnerabilidad en comparación a los hombres. Ejemplos de esto son:

Algunas consecuencias de la división sexual del trabajo para las mujeres



Fuente: *Elaboración propia*

Cabe también señalar que la desigual distribución del trabajo doméstico y de cuidados y su consiguiente feminización representa una de las principales barreras que enfrentan las mujeres para participar del mercado laboral y para desarrollar emprendimientos, tal como revisaremos más adelante.

4. Participación laboral y principales brechas y barreras de género

Cuando hablamos de participación económica se está haciendo referencia a todas aquellas actividades que permiten la generación

de ingresos propios, ya sea por medio del trabajo remunerado dependiente (empleo) o por medio del trabajo remunerado independiente (empresarias/os y trabajadoras/es por cuenta propia), ya sea formal o informal. Este entendimiento de la participación económica se encuentra estrechamente relacionado con el concepto de autonomía económica.

De acuerdo al Observatorio de Igualdad de Género de la CEPAL, la autonomía económica es definida como la capacidad de las mujeres de generar y disponer de ingresos y recursos propios a partir del acceso al trabajo remunerado en igualdad de condiciones que los hombres (CEPAL, 2015). De esa manera, uno de los grandes retos para la igualdad de género es mejorar las oportunidades de las mujeres en el mercado de trabajo.

El trabajo remunerado, dependiente o independiente, es la principal fuente de recursos monetarios de las personas y, por lo tanto, es una herramienta fundamental para que las mujeres, y las personas de las sexodivergencias, pueden alcanzar la autonomía económica. Sin embargo, el mismo no puede considerarse de manera aislada o independiente del trabajo reproductivo y de cuidado ya que ambos trabajos están estrechamente relacionados y se condicionan mutuamente, en especial, en el caso de las mujeres.

Si se compara la situación de las mujeres y los hombres en el mercado de trabajo, se observa que aún persisten barreras que impiden que las mujeres puedan acceder a ciertas ocupaciones o a puestos jerárquicos, las brechas salariales por género siguen siendo importantes y se mantiene la asimetría en la carga de trabajo total —remunerado y no remunerado—, en detrimento de las mujeres. (CEPAL, 2015, pág. 9). A continuación, se revisarán las principales brechas y barreras de género en el trabajo remunerado.

a. Segregación laboral

Consiste en concentrar a mujeres y hombres en diferentes tipos de empleos y en diferentes niveles, impidiendo el acceso igualitario a oportunidades de empleo. La segregación es una forma de desigualdad que por sus características puede ser de tipo horizontal cuando las mujeres están subrepresentadas en trabajos llamados “masculinos” (minería, construcción, y servicios financieros, entre otros), ocupando ellas los trabajos “para mujeres”, (servicios comunales y sociales, secretariales, servicios educativos, de salud y asistencia social, entre otros). También existe la segregación vertical, cuando mujeres y hombres tienden a ocupar categorías diferentes dentro de un mismo trabajo (cargos de dirección,

coordinación de áreas, altos mandos y subordinados), donde los hombres ocupan, mayoritariamente, jerarquías más altas y acceden a sueldos mejor remunerados y las mujeres los niveles más bajos, con menores sueldos (INMUJERES 2021).

Segregación horizontal

La segregación horizontal por género corresponde a la concentración de alguno de los sexos en determinadas áreas y ocupaciones. Este tipo de segregación está fuertemente determinada por los roles y estereotipos de género.

Estereotipos de género.

Son las ideas preconcebidas sobre lo que las mujeres y los hombres son capaces de hacer, justificados en la división sexual del trabajo. Por ejemplo, la idea de que: las mujeres son más competentes para realizar labores domésticas, y que los hombres son más capaces de realizar trabajos que demandan fortaleza física. Estas ideas preconcebidas, dan como consecuencia los roles de género.

Roles de género.

Se refieren a las actividades que mujeres y hombres llevan a cabo en el ámbito familiar y social, responden en buena medida a los conceptos de feminidad y masculinidad y a los estereotipos de género socialmente aceptados. Cuando estas nociones se dan en el ámbito del empleo, se traducen en limitaciones para que las personas accedan a un trabajo. Por ejemplo: las mujeres deben cuidar de los niños y personas que requieran asistencia. Esto llevaría a preconcebir que los trabajos de las mujeres son secundarios y que, por tanto, deben buscar trabajos más flexibles para poder realizar la labor de crianza y cuidados que "le corresponden," frecuentemente en la informalidad y con salario menor, lo que es desigual en relación a un hombre que no tiene ese cargo socialmente, quien puede buscar un empleo más productivo y en la formalidad, ya que no tiene el rol social de cuidador de hijos e hijas o personas que requieren asistencia.

Fuente: OIT, 2023

Asimismo, la segregación horizontal está determinada también por la socialización de género que todas las personas reciben (donde a las niñas, desde incluso los juegos, se les fomenta la comunicación, el lenguaje y los cuidados, mientras que a los niños se les motiva en el pensamiento lógico y abstracto, y la motricidad gruesa). Esto se refleja claramente, por ejemplo, en el tipo de carreras u oficios que eligen hombres y mujeres.

El resultado de la segregación horizontal es que existen áreas del mundo laboral fuertemente feminizadas, como es el caso de la "Salud y Servicios Sociales" y "Educación". Y es importante notar que los sectores feminizados suelen estar vinculados a los cuidados y atención de otras personas, siendo así extensivos de lo que anteriormente denominamos "trabajo doméstico y de cuidados", y que ha sido históricamente desarrollado por las mujeres. Por el contrario, también se observan sectores fuertemente masculinizados, como es el caso de "ingeniería, industria y construcción", compuesto por áreas que se asocian a características atribuidas socialmente como masculinas, como son el pensamiento matemático y la fuerza física.

Como se ha señalado, los estereotipos y roles de género ha generado la idea que existen tipos de actividades que "deben" o "pueden" desarrollar hombres y mujeres, lo que se traduce en que el acceso a ciertas ocupaciones en el mercado laboral queda restringido de manera preferencial a uno u otro género. Incluso, la misma oferta pública de capacitación y empleo muchas veces reproduce estereotipos ofreciendo a las mujeres capacitaciones o empleos asociadas a los cuidados, o capacitaciones o empleos en el área de la belleza a ciertas diversidades sexo-genéricas.

Esto limita las posibilidades de las personas, lo cual también genera efectos negativos sobre la capacidad de generar ingresos, especialmente en las mujeres, pues las ocupaciones estereotípicamente femeninas suelen contar con remuneraciones más bajas y/o mayor precariedad laboral.

b. Segregación vertical

Se denomina segregación vertical a la escasa presencia de mujeres en cargos gerenciales o decisión y jefatura dentro de las organizaciones laborales. Muchas veces asociados a formas de elección de los directivos, descripción de puestos, métodos de convocatorias o diseño de las carreras laborales. En la literatura se ha denominado "techo de cristal" a la existencia de trabas invisibles para el ascenso de las mismas a cargos de mayor responsabilidad



y retribución, como ser: menores oportunidades de formación continua y específica en temas de gerencia, mayores dificultades para conciliar sus vidas personales y laborales a medida en que se incrementan las demandas del puesto, criterios sesgados de los tomadores de decisión que privilegian a sus pares hombres asociando masculinidad y responsabilidad, liderazgo y formas específicas de ejercicio de la autoridad.

c. Desigual distribución del trabajo doméstico y de cuidados

Tal como se ha señalado, la división sexual del trabajo ha implicado que históricamente las mujeres hayan sido las responsables del trabajo doméstico y de cuidados, trabajo que ha sido históricamente invisible, desarrollado en el ámbito privado, y no recibe remuneración.

En la actualidad es posible constatar que esta división sexual del trabajo se ha ido flexibilizando en el sentido de que las mujeres se han incorporado masivamente al mercado del trabajo, sin embargo, esto no se ha traducido en una redistribución del trabajo doméstico y de cuidados. Los cuidados se siguen entendiendo a nivel político y social como un problema familiar (y femenino), lo que ha llevado a que en la práctica, las mujeres enfrenten lo que se conoce como “doble jornada laboral”, e incluso, en mujeres con participación política y/o comunitaria, es posible hablar hasta de una “triple jornada laboral”. Esto repercute en la trayectoria laboral y en las decisiones personales en relación al empleo, afectando los procesos de autonomía de las mujeres y limitando el ejercicio de sus derechos. Tanto es así, que, en la actualidad, existe consenso en que las responsabilidades domésticas y de cuidado son la principal barrera para la participación laboral de las mujeres en términos de igualdad.

De acuerdo al estudio Zoom de Género 2023, las mujeres tienden a insertarse en mayor medida que los hombres en aquellos formatos laborales con mayores posibilidades de equilibrar el trabajo remunerado con las responsabilidades familiares y del hogar.

Así, las mujeres buscan en mayor medida formatos o tipos de empleo a jornada parcial, en áreas con menores responsabilidades y con menores posibilidades de desarrollo profesional, o en formatos de teletrabajo, pues esos son ejemplos de tipos de empleo que les facilitan responder de mejor forma a las tareas no remuneradas en comparación a otras opciones. Sin embargo, esto provoca, entre otros efectos, que las mujeres obtengan menores remuneraciones y reduzcan sus posibilidades de ascenso profesional.

d. Barreras internas

Además de la segregación horizontal y vertical, y de la desigual distribución del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, las mujeres enfrentan una serie de barreras internas que tienen su origen en la socialización de género. Ejemplos de estas barreras son la poca autoconfianza y la baja autoestima de algunas mujeres, lo que les dificulta tomar posiciones de liderazgo, disminuye su capacidad de negociación, entre otras consecuencias relevantes para el empleo.

La siguiente tabla muestra algunas de las diferencias más comunes entre mujeres y hombres en relación al trabajo remunerado. Es importante recalcar que estas diferencias son producto de la socialización diferencial de género y en ningún caso corresponden a una "esencia" o "naturaleza" femenina y masculina. Además, se debe tener presente que son generalizaciones a partir de lo que se observa de manera recurrente, pero que siempre es posible encontrar excepciones.

Diferencias entre mujeres y hombres ante el trabajo remunerado Proceso de socialización diferencial de género

Variable	Mujeres	Hombres
Asunción de riesgos	La socialización diferencial prima en las mujeres las actitudes poco ambiciosas, el desarrollo de habilidades relacionadas con la administración de recursos escasos y el no poner en peligro las rentas del entorno familiar.	Las actitudes que se potencian son la ambición, el logro, la acumulación y éxito. En consecuencia, se asumen riesgos mayores que en el caso de las mujeres y con mayor rapidez.
Iniciativa	En su educación se promueven y potencian las actitudes relacionadas con el no tomar la iniciativa salvo en el caso del cuidado de las demás personas.	La educación dirigida al logro, al dominio de las situaciones, ocupación de espacios, etc. provoca que tengan más desarrollada la iniciativa que las mujeres.
Acceso a información	Una parte importante de las mujeres está bastante alejada de los circuitos en los que se mueve información importante para el éxito laboral.	La situación es la contraria, para muchos de ellos forma parte de sus conversaciones, lecturas, etc.

Lugar del trabajo remunerado en el proyecto de vida	Puesto que el cuidado es un eje más articulador que el empleo en su proyecto de vida, sus trayectorias laborales pueden ser menos solidas que los de los hombres.	Elaboran proyectos basados en el aprovechamiento de oportunidades que, además, se ven reforzados por el lugar central que el empleo ocupa en su proyecto de vida.
Variables para la tomar decisiones	Tienden a tomar decisiones analizando un conjunto amplio de variables. Las decisiones laborales suelen estar atravesadas por múltiples factores, como el bienestar familiar, la logística para los cuidados, etc.	Tienden a tomar decisiones laborales más rápidas, considerando menos variables.
Referentes	La invisibilización de los aportes de las mujeres a los avances tecnológicos y sociales, así como de figuras femeninas en el mundo laboral genera que no tengan referentes que les sirvan de modelos en los que proyectarse.	La amplia presencia de hombres en diversos ámbitos del trabajo remunerado hace que dispongan de modelos muy diversos en los que proyectarse.

Fuente: Adaptado de Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, España (2017).

Además de las diferencias anteriormente señaladas, también se suelen observar diferencias respecto al apoyo del entorno en relación al proyecto laboral, y también el acceso a una red de contactos que pueda facilitar las oportunidades laborales.

Variable	Diferencias entre hombres y mujeres
Apoyo del entorno (familia, amistades...)	El papel diferenciado que la sociedad atribuye a las mujeres (ocuparse de los y las demás) y a los hombres (autonomía social, éxito, empleo...) hace que el entorno familiar y cercano tengan reacciones diferentes para apoyar los proyectos laborales según sean de mujeres y hombres, recibiendo estos último más apoyo que en el caso de las mujeres.

Variable	Diferencias entre hombres y mujeres
Red de contactos	Las mujeres, en general, disponen de una red de contactos menor lo que influye en la cantidad de información de la que disponen. Su red suele estar en posiciones jerárquicas más bajas que en el caso de los hombres por lo que su capacidad de influencia es también menor. La red de contactos de los hombres al ser más amplia y estar, en general, mejor posicionada que la de las mujeres les proporciona un mayor número de oportunidades.

5. Discriminación en el trabajo remunerado

El convenio 111 de la OIT define lo que se debe entender por discriminación en el contexto del trabajo remunerado. Entiende por discriminación: cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de sexo, raza, color, religión, opinión pública, ascendencia nacional u origen social, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación, lo que engloba tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo en las diversas ocupaciones como, también, las condiciones de trabajo. Este Convenio prohíbe la discriminación directa e indirecta.

La discriminación directa en el empleo es la que existe cuando el trato desigual deriva de leyes, normas o acciones que explícitamente marcan una diferencia entre mujeres y hombres que buscan un empleo. Por ejemplo: se solicita hombre joven (18 a 25 años) para trabajo como repartidor, o se solicita señorita de buena presencia para atender público.

En otros casos, la discriminación es más sutil o indirecta a partir de justificaciones que a simple vista establecen requisitos que parecen neutrales pero que son irrelevantes para las actividades o características de los empleos, y que tienen un impacto adverso sobre las mujeres, limitando su acceso.

A continuación, se presentan, a modo de ejemplo, dos tipos de discriminación que se observan en el ámbito laboral.

a. Discriminación laboral hacia las sexodivergencias

De acuerdo al Informe final de la Mesa Gubernamental de Trabajo por los Derechos LGBTIQ+, la exclusión laboral que enfrentan las personas de la diversidad sexo-genérica es un fenómeno generalizado en el mundo, siendo las personas trans quienes suelen

enfrentar las formas más difíciles y particulares de discriminación laboral. Para la CIDH, la discriminación y exclusión estructural a causa de una orientación sexual o identidad de género diversa es parte de una exclusión sistémica que lleva a un ciclo continuo de pobreza (CIDH, 2018).

Las personas LGBTIQ+ tienen mayores dificultades para conseguir un empleo, formar parte de un proceso de selección, o reciben salarios inferiores con relación a la población cis-heterosexual. Para el caso de Chile, en el año 2020 el Sindicato de Trabajadores LGBTIQ Luis Gauthier, junto a la OIT y al Movimiento Unificado de Minorías Sexuales (MUMS) realizaron una investigación que demostró la existencia de una diferencia de ingreso (brecha salarial) entre personas cis y personas trans). Asimismo, dicha investigación concluye que esta discriminación se intensifica cuando son consideradas otras variables como la condición de migrantes, la pertenencia a pueblos indígenas, ser menor de edad o adulte mayor, o ser una persona en situación de discapacidad.

b. Discriminación laboral por aspecto físico

El sistema sexo-género también determina ciertas formas de discriminación que ocurren en el ámbito laboral. El mandato de belleza y juventud que pesa sobre las mujeres genera que la apariencia física sea un factor que pese, a veces incluso más que las capacidades, en las oportunidades de empleo.

De acuerdo a lo anterior, la discriminación laboral por aspecto físico es cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en características físicas de una persona, como su apariencia física, peso, altura, edad, rasgos faciales, etc., que tenga como resultado una desventaja en el empleo o la ocupación. En otras palabras, es cuando a alguien se le niega un empleo, se le impide ascender o se le trata de manera diferente en el trabajo debido a cómo se ve, sin que esto tenga relación con su capacidad para realizar el trabajo.

Un ejemplo habitual de discriminación por apariencia física es que se contrate únicamente a mujeres jóvenes y con una determinada apariencia física para puestos de atención de público.

Cabe señalar, que la discriminación en el trabajo puede verse agudizada cuando esta es interseccional, es decir, cuando concurren simultáneamente diversas causas de discriminación que pueden tener un efecto sinérgico, superior a la simple suma de varias formas de discriminación, y que combinadas generan un tipo particular de discriminación.

¿Qué es la interseccionalidad?

La interseccionalidad es fundamental para entender la injusticia específica de lo ocurrido en determinados casos en los que la concurrencia de factores genera una discriminación particular, la cual sólo puede entenderse en el marco de la convergencia de las diversas discriminaciones ocurridas. La interseccionalidad constituye un daño distinto y único, diferente a las discriminaciones valoradas por separado. Ninguna de las discriminaciones valoradas en forma aislada explicaría la particularidad y especificidad del daño sufrido en la experiencia interseccional” (Vargas, 2016).

El concepto de interseccionalidad fue acuñado por Kimberlé Williams Crenshaw, abogada y académica estadounidense, a partir de un caso de discriminación en el cual una mujer negra denunció a una gran compañía (General Motors) por no contratarla por ser mujer y ser negra.

La compañía se defendió diciendo que no era verdad, puesto que la empresa sí contrataba mujeres (para labores de secretaria tenía contratadas a mujeres blancas) y que también contrataba a personas negras (tenía contratados a hombres negros como operarios en las fábricas). Ante esto el tribunal le dio la razón a la compañía, pero Crenshaw hace ver que la discriminación presente en este caso no se puede comprender si se observan el género y la raza por separado, sino que justamente la discriminación está dada por la intersección de ambas categorías, pues la compañía contrataba hombres negros y mujeres blancas, pero no contrataba mujeres negras.



III. DIAGNÓSTICO ACTUAL SOBRE LA INTEGRACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN EL ACTUAL PROCESO DE ATENCIÓN DE LAS PERSONAS EN LOS SISTEMAS DE INTERMEDIACIÓN LABORAL

El presente diagnóstico² evidencia el reconocimiento de avances normativos y esfuerzos de capacitación, aunque persisten dificultades significativas en la implementación práctica. Si bien existen políticas y normativas que buscan promover la igualdad de género, su integración transversal en los procesos de intermediación laboral sigue siendo limitada, lo que afecta directamente a mujeres y personas de la diversidad sexogenérica.

Inevitablemente las barreras estructurales y culturales circunscriben el trabajo operativo del funcionariado a nivel local.

En el caso de las mujeres, dichas barreras limitan su acceso y permanencia en el mercado laboral formal, al respecto la carga desproporcionada de responsabilidades de cuidado, la discriminación y los estereotipos de género que las relegan a sectores tradicionalmente feminizados y menos remunerados. Además, las brechas educativas y la falta de formación técnica agravan su exclusión de sectores masculinizados, mientras que las prácticas laborales rígidas y la falta de flexibilidad para atender sus necesidades particulares refuerzan estas desigualdades.

En cuanto a las personas de la diversidad sexogenérica, especialmente las personas trans, enfrentan discriminación estructural y precariedad laboral. La falta de reconocimiento de sus identidades en registros y contratos, así como entornos laborales hostiles y la ausencia de infraestructura inclusiva, dificultan su integración en empleos formales y de calidad. Aunque en algunas comunas se han implementado Oficinas de Diversidades Sexuales y capacitaciones específicas, estos avances dependen del contexto local y no están presentes de manera transversal.

2. El diagnóstico fue elaborado en base a la revisión de documentos institucionales de Sence, entrevistas a personas expertas en género y trabajo, y encuestas a personas funcionarias de las Oficinas Municipales de Información Laboral (OMIL) a lo largo del país, de las Plataformas Laborales de Sence y otras personas funcionarias de Sence relacionadas a la intermediación laboral. La encuesta se llevó a cabo entre el 4 y 16 de octubre de 2024 en formato online, autoaplicada; se recibió un total de 447 encuestas respondidas.

Las personas encuestadas y entrevistadas reconocen estas limitaciones, pero también enfrentan desafíos en su propia formación y sensibilización. Aunque más del 60% ha recibido alguna capacitación en género (Gráfico 6), estas son percibidas como insuficientes, al carecer de un enfoque práctico y de continuidad. Sólo un pequeño porcentaje ha recibido formación sobre atención a personas de la diversidad sexogenérica, lo que evidencia una gran brecha en este ámbito. Además, la implementación de políticas de género varía significativamente entre municipios, dependiendo de la voluntad política local, lo que genera disparidades y fragmentación en los avances.

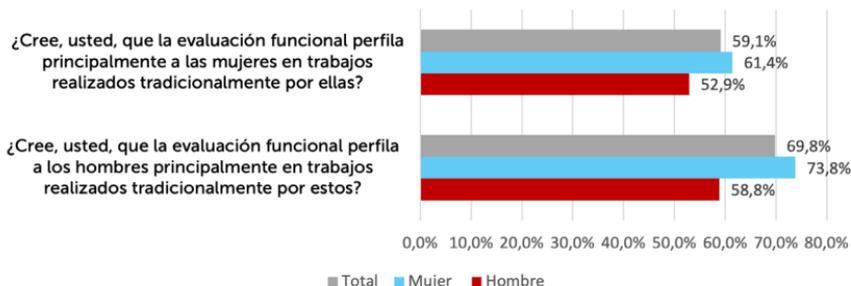
1. Barreras que enfrentan las mujeres en los procesos de intermediación laboral

Las mujeres enfrentan múltiples obstáculos estructurales, culturales y operativos que limitan su posibilidad de acceso a los servicios de intermediación laboral y permanencia en el mercado laboral formal. Estas barreras no solo derivan de la falta de políticas inclusivas, sino también de la persistencia de estereotipos de género que las relegan a sectores tradicionalmente feminizados y menos remunerados. La carga desproporcionada de cuidado y la falta de corresponsabilidad agravan estas dificultades, dejando a muchas mujeres en condiciones de empleo precario o excluidas del sistema laboral. Estas limitaciones se manifiestan desde el acceso inicial a los servicios hasta su vinculación con empleadores.

a. Barreras Identificadas

- **Estereotipos de género y segregación ocupacional**
 - Las mujeres enfrentan prejuicios que las encasillan en roles "femeninos", siendo relegadas a sectores feminizados y menos remunerados, limitando su acceso a sectores tradicionalmente masculinizados y mejor remunerados.
 - Persisten prejuicios que limitan la inclusión de mujeres en sectores masculinizados, reflejándose en evaluaciones sesgadas y derivaciones que perpetúan estas desigualdades
 - El 69,8% de las personas encuestadas considera que la evaluación funcional de la persona usuaria tiende a orientar a los hombres hacia trabajos tradicionalmente masculinos. Esta percepción es más fuerte entre las mujeres (73,8%) que entre los hombres (58,8%).
 - De manera similar, el 59,1% de las personas encuestadas cree que la evaluación funcional orienta a las mujeres hacia trabajos tradicionalmente femeninos.

Gráfico 1. Personas funcionarias de las OMIL y Plataformas Laborales que cree que la evaluación funcional perfila a hombres y mujeres a trabajos tradicionalmente realizados por estos

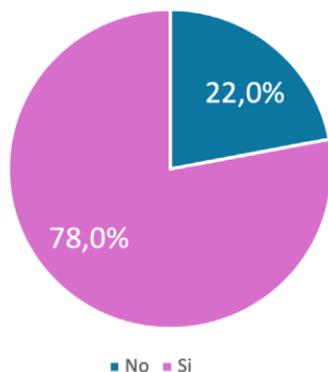


Fuente: Elaboración propia.

• Discriminación en las ofertas laborales

- En prácticas de ofertas sesgadas por estereotipos que limitan la proyección de las mujeres hacia sectores masculinizados, donde las mujeres son percibidas como una "carga" por su posible maternidad o necesidades de flexibilidad laboral, lo que afecta la orientación ofrecida.
- El 78% de las personas encuestadas considera que las empresas perpetúan los estereotipos tradicionales de género con sus requerimientos.

Gráfico 2. Percepción de personas funcionarias de las OMIL y Plataformas Laborales sobre si los requerimientos de las empresas perpetúan los estereotipos tradicionales de género



Fuente: Elaboración propia.

- **Carga de cuidado y conciliación trabajo-familia**

Las responsabilidades familiares afectan la disponibilidad de las mujeres para asistir a instancias de orientación y capacitación, limitando su participación en los servicios de intermediación y en el empleo formal. La falta de horarios flexibles y servicios de cuidado impide su acceso pleno y permanencia a empleos de calidad.

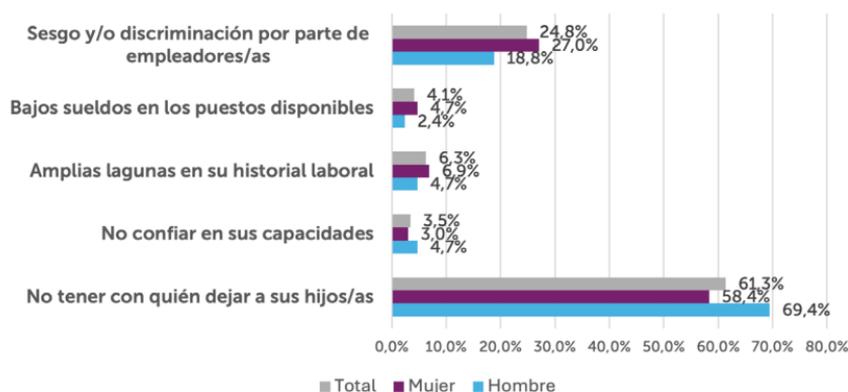
- **Brechas educativas y falta de formación técnica**

La mayoría de las mujeres que acuden a la intermediación laboral carecen de formación en áreas técnicas demandadas por el mercado laboral, lo que reduce sus oportunidades de empleo.

- **Falta de confianza y autoestima**

Especialmente en mujeres que regresan al mercado laboral tras periodos de cuidado, enfrentan dificultades para reconocer sus competencias.

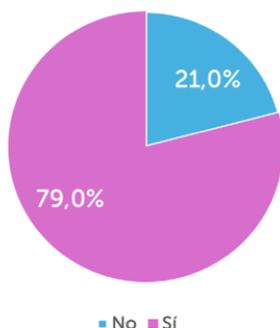
Gráfico 3. Principales dificultades de las mujeres para insertarse laboralmente, según sexo



Fuente: *Elaboración propia.*

En coherencia con la baja expresión de estereotipos sexistas, es mayoritario el análisis de que la realidad de hombres y mujeres en la búsqueda de empleo es disímil, y que las mujeres enfrentan barreras específicas. En la experiencia y/o conocimiento de las personas encuestadas, las barreras principales son dos; responsabilidades de cuidado y discriminación por parte de las/los empleadores asociada a la apariencia física. Es contundente, además, la percepción de que las mujeres tienen menor acceso a la colocación laboral.

Gráfico 4. Percepción de personas funcionarias de las OMIL y Plataformas Laborales sobre si las mujeres son seleccionadas con menos frecuencia que los hombres



Fuente: Elaboración propia.

En concordancia con estos datos, el análisis de la atención en las Oficinas Municipales de Información Laboral (OMIL) en 2023, revela que las personas vinculadas laboralmente a través de las OMIL en dicho año revelan una distribución desigual entre hombres y mujeres en la mayoría de las regiones. A nivel nacional, los hombres representan el 57,6% de las vinculaciones, mientras que las mujeres constituyen el 37,2%. Existe también un 5,1% de personas vinculadas sin información sobre su sexo, lo cual limita un análisis de equidad de género en algunas áreas.

En términos regionales, la mayoría de las vinculaciones laborales favorecen a los hombres, con un claro ejemplo en las regiones de Atacama y Coquimbo, donde el 63,4% y el 62,9% de las personas vinculadas son hombres, respectivamente. Esta tendencia sugiere una posible preferencia o demanda en el mercado laboral local hacia sectores tradicionalmente masculinos en estas zonas.

Sin embargo, existen algunas excepciones. En Aysén, las mujeres representan el 47,3% de las vinculaciones, mientras que en Ñuble alcanzan el 42,7%. Esto indica que, en estas regiones, las oportunidades de vinculación laboral están más equitativamente distribuidas entre hombres y mujeres en comparación con otras regiones del país.

El análisis de las personas atendidas en la Plataforma Laboral de SENCE, según sexo y plataforma, muestra algunas tendencias diferenciadas. En total, se registraron 15.998 personas atendidas, con un 45,1% de mujeres, un 48,6% de hombres y un 6,3% de personas sin información sobre su sexo. Esta distribución general muestra una ligera predominancia de atenciones masculinas.

Al analizar por plataforma, se observan algunas particularidades. En la Plataforma de Antofagasta, los hombres representan el 57,4% de las atenciones, superando a las mujeres, que alcanzan el 37,6%, mientras que el 5,1% corresponde a casos sin información de sexo. Esto sugiere una mayor demanda o accesibilidad para hombres en esta plataforma específica.

En la Plataforma Metropolitana, la proporción de hombres atendidos es del 50,2%, mientras que las mujeres constituyen el 39,0%. Esta plataforma también presenta el mayor porcentaje de registros sin información de sexo (10,8%), lo cual limita el análisis de la distribución por sexo en esta región y destaca la necesidad de mejorar la recolección de datos en cuanto a sexo en esta área.

En contraste, la Plataforma de Arica muestra una distribución más equilibrada entre sexos, con un 47,3% de mujeres y un 46,0% de hombres, mientras que el 6,7% de las atenciones carece de información de sexo. Esta es la única plataforma donde las mujeres superan ligeramente a los hombres, lo cual podría reflejar una mayor accesibilidad o preferencia de las mujeres hacia esta plataforma en particular.

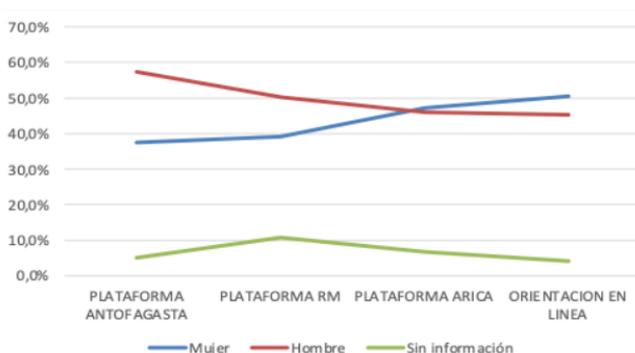
Por último, la modalidad de Orientación en Línea es la más utilizada, con 6.396 personas atendidas. En esta modalidad, las mujeres representan el 50,5%, superando a los hombres, que constituyen el 45,3%. Solo el 4,2% de los registros carece de información de sexo.

Tabla 1. Personas atendidas en Plataforma Laboral 2023, según sexo (frecuencia)

Plataforma	Mujeres	Hombres	Sin información	Total
Antofagasta	1.083	1.654	146	2.883
Metropolitana	1.302	1.675	360	3.337
Arica	1.599	1.556	227	3.382
Orientación en línea	3.232	2.898	266	6.396
Total	7.216	7.783	999	15.998

Fuente: SENCE, 2023

Gráfico 5. Porcentaje de personas atendidas en Plataforma Laboral 2023, según plataforma y sexo



Fuente: Elaboración propia

El análisis de la distribución de personas vinculadas laboralmente en las plataformas de SENCE revela diferencias significativas en la participación de hombres y mujeres. De un total de 3.307 personas vinculadas laboralmente, el 56,5% son hombres, mientras que el 35% corresponde a mujeres, y un 8,6% de los casos no contiene información sobre el sexo. Esta tendencia general muestra una predominancia masculina en las vinculaciones laborales, aunque hay variaciones entre las plataformas.

En la Plataforma de Antofagasta, de los 749 usuarios vinculados, el 62,8% son hombres y solo el 30,6% mujeres, con un 6,7% sin información de sexo. La elevada proporción de hombres sugiere que, en esta región, el acceso o los resultados de vinculación laboral a través de la plataforma favorecen mayormente a los hombres.

La Plataforma Metropolitana también refleja una predominancia masculina, aunque con una brecha menor: el 51,9% de los vinculados son hombres y el 37,1% mujeres. En esta plataforma, un 11,1% de los registros no contiene información de sexo, el porcentaje más alto entre todas las plataformas.

En la Plataforma de Arica, la tendencia masculina se mantiene, con un 59,7% de hombres y un 32,8% de mujeres, mientras que el 7,6% de los registros no especifica el sexo. Este patrón similar al de Antofagasta destaca una mayor proporción de hombres vinculados laboralmente en plataformas de regiones específicas.

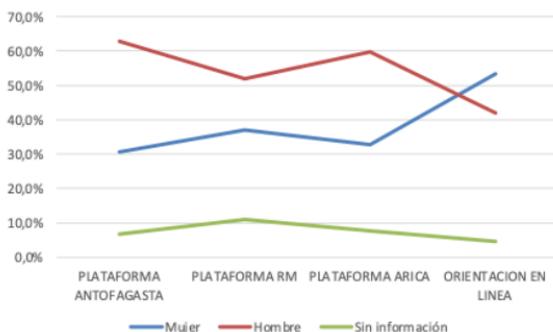
En contraste, la Orientación en Línea muestra un perfil diferente: el 53,3% de las personas vinculadas son mujeres, superando al 42,0% de hombres. Solo el 4,7% carece de información de sexo. Este resultado sugiere que la atención en línea podría ser más accesible o atractiva para las mujeres.

Tabla 2. Personas vinculadas laboralmente en Plataforma Laboral 2023, según sexo (frecuencia)

Plataforma	Mujeres	Hombres	Sin información	Total
Antofagasta	229	470	50	749
Metropolitana	485	679	145	1.309
Arica	360	656	83	1.099
Orientación en línea	80	63	7	150
Total	1.154	1.868	285	3.307

Fuente: SENCE, 2023

Gráfico 6 Porcentaje de personas vinculadas laboralmente en Plataforma Laboral 2023, según plataforma y sexo



Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la razón entre personas atendidas y vinculadas laboralmente en la Plataforma Laboral de SENCE, según el sexo y plataforma, es posible observar la efectividad de cada plataforma para traducir la atención en vinculaciones laborales.

En la Plataforma de Antofagasta, la proporción de hombres que pasan de ser atendidos a vinculados laboralmente es del 28,4%, superando a la de las mujeres, que alcanza el 21,1%. Los casos sin información tienen una tasa de vinculación del 34,2%, lo que sugiere una diferencia significativa en favor de los hombres y de aquellos sin información de sexo, mientras que las mujeres presentan una menor tasa de vinculación en esta plataforma.

La falta de información sobre el sexo de las personas no permite ver con claridad la brecha de género existente en la plataforma.

En la Plataforma Metropolitana, las tasas de vinculación son más homogéneas entre hombres (40,5%), mujeres (37,3%) y personas sin información de sexo (40,3%). La tasa general de vinculación en esta plataforma es del 39,2%, la más alta entre las plataformas, lo que sugiere que la Región Metropolitana es más efectiva en vincular a quienes atiende, sin mostrar grandes disparidades por sexo.

La Plataforma de Arica presenta la mayor diferencia entre sexos en términos de efectividad de vinculación. Los hombres tienen una tasa de vinculación del 42,2%, muy por encima del 22,5% registrado para las mujeres. Los casos sin información también presentan una alta tasa de vinculación, con un 36,6%. Esta gran disparidad en Arica indica una brecha de género en la efectividad de vinculación, con los hombres beneficiándose considerablemente más que las mujeres. Sin embargo, al igual que en el caso de Antofagasta, la falta de datos sobre el sexo de las personas podría modificar estas tendencias.

Finalmente, la Orientación en Línea muestra las tasas de vinculación más bajas entre todas las plataformas, con un 2,5% para mujeres, 2,2% para hombres, y 2,6% para personas sin información.

2. Barreras que enfrentan la diversidad sexogenérica en los procesos de intermediación laboral

Las personas de la diversidad sexogenérica, especialmente las personas trans, enfrentan discriminación y exclusión en los procesos de intermediación laboral. Las barreras incluyen la falta de protocolos que respeten su identidad, la precariedad laboral, y entornos laborales hostiles. A pesar de algunos avances locales, como capacitaciones y oficinas dedicadas, como las Oficinas de Diversidades Sexuales en algunas comunas, la falta de un enfoque transversal perpetúa estas inequidades, limitando su acceso a empleos formales y de calidad.

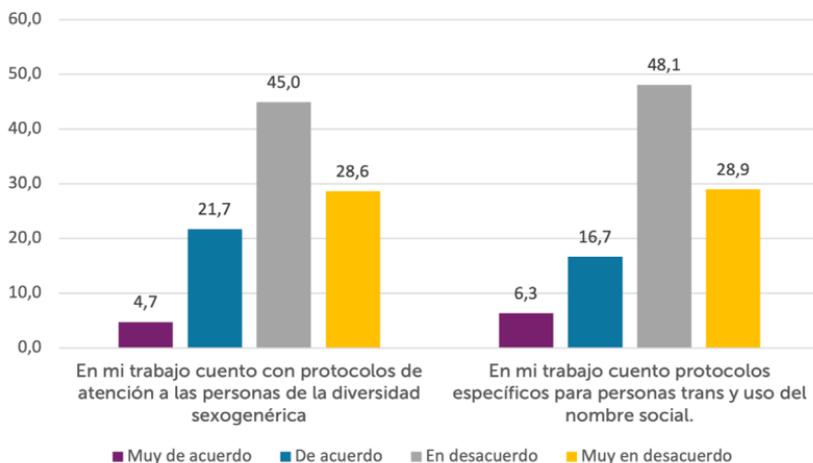
a. Barreras identificadas

- **Falta de reconocimiento y protocolos inclusivos**
 - Los servicios de intermediación laboral carecen de lineamientos claros sobre el uso de nombres sociales y pronombres, lo que genera desconfianza en personas trans hacia los servicios.

"He solicitado durante tres años que actualicen la plataforma de SENCE para que cualquier persona de la diversidad pueda incorporar su RUT y aparecer con su nombre social, pero hasta ahora, solo se manejan casos individuales, lo cual limita la inclusión real" (OMIL).

- Solo un 5,9% de los hombres y un 4,3% de las mujeres está muy de acuerdo en que cuentan con protocolos de atención, mientras que más del 70% en ambos sexos indican que sus lugares de trabajo carecen de protocolos claros para la atención de personas de la diversidad sexogenérica y, en particular, de personas trans.

Gráfico 7. Existencia de protocolos de atención a personas de la diversidad sexogenérica



Fuente: Elaboración propia.

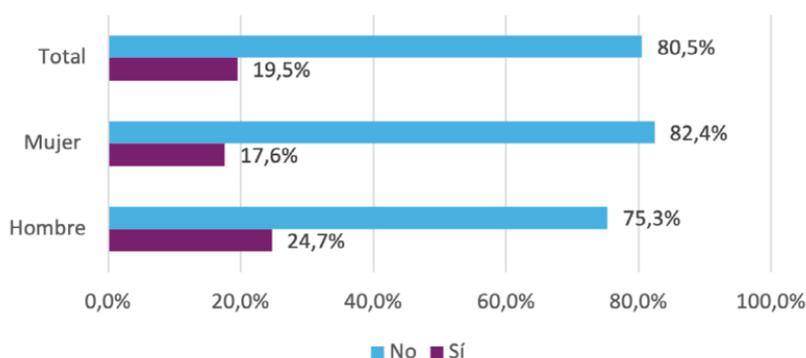
• Ausencia de políticas formativas y prácticas

- Hay carencias de capacitación para atender de manera inclusiva las necesidades específicas de las diversidades sexogenéricas.

"Faltan capacitaciones permanentes y actualizadas para las personas que atienden dentro de los servicios de intermediación laboral, es necesario que sepan enfrentarse a usuarios dando respuesta a sus necesidades y también cuando tienen que relacionarse con empleadores respecto a estos temas" (Institucionalidad ligada al trabajo).

- Sólo el 19,5% del total de las personas encuestadas ha recibido capacitación en atención a personas de la diversidad sexogenérica. Este dato significa que un 80,5% de las personas participantes no ha recibido ninguna formación en esta área.

Gráfico 8. Porcentaje de personas encuestadas que ha tenido formación en atención a personas de la diversidad sexogenérica, según sexo



Fuente: Elaboración propia.

Deserción escolar y formación limitada

- Las experiencias de discriminación en contextos educativos llevan a la deserción y marginalización escolar, afectando la competitividad laboral de esta población.

Discriminación estructural y segregación laboral

- Las personas de las diversidades sexogenérica enfrentan estigmas y prejuicios en procesos de intermediación y derivación laboral, muchas veces limitadas a empleos precarizados y de baja calificación.

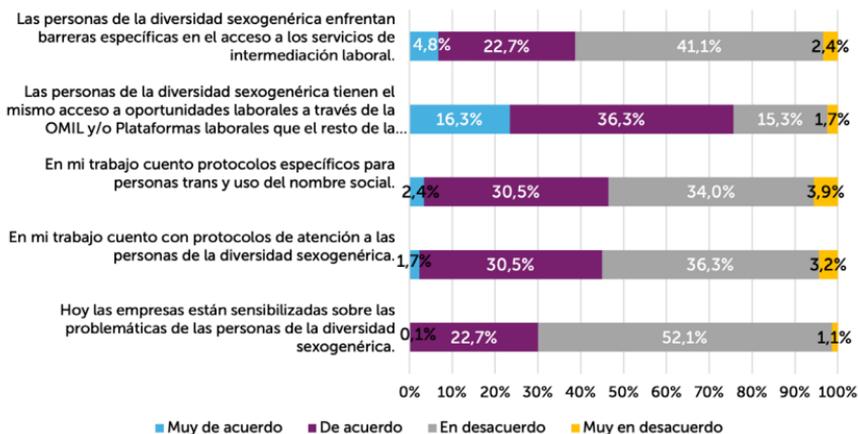
Desconfianza hacia las instituciones

- Muchas personas de las diversidades sexogenérica evitan los servicios de intermediación debido a experiencias previas de discriminación o invisibilización.

"Mira, se te va a decir muy sincero, creo que hemos fallado nosotros, ¿por qué? Porque llega muy poca gente, llega muy poca gente, sobre todo por la población trans, llega muy poca gente acá"

a la oficina, cuando es una oficina pública de empleos, y cuando sabemos de qué hay una carencia de empleo de la población trans, llega muy poca. Y siento que hemos fallado en el mensaje de decir pueden venir acá a buscar trabajo” (OMIL).

Gráfico 9. Percepción sobre las dificultades que afectan a la diversidad sexogenérica



Fuente: Elaboración propia.

3. Integración de la perspectiva de género en los sistemas de intermediación laboral

Aunque hay avances en términos de políticas, formación y algunos esfuerzos locales, la integración de la perspectiva de género en los sistemas de intermediación laboral es insipiente y no es transversal. Los progresos son limitados, y las barreras estructurales, culturales y operativas dificultan la implementación de un enfoque inclusivo y equitativo.

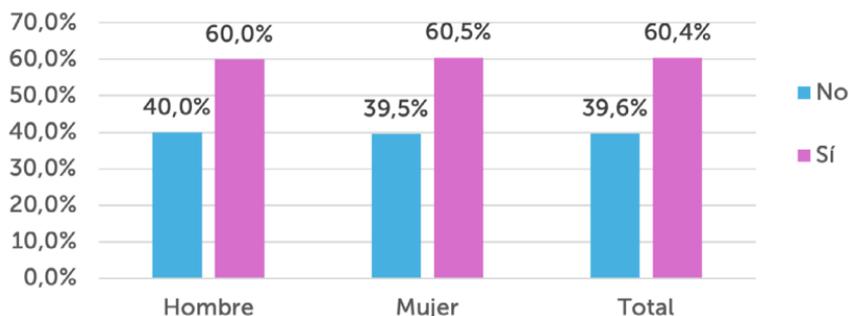
a. Avances identificados:

- Contexto social: políticas y normativas que promueven la equidad de género
 - Existen leyes como la Ley de Igualdad de Remuneraciones y la Ley de Conciliación Trabajo-Familia, que sientan bases normativas para la igualdad de género.
 - Programas específicos del SENCE y del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género han sido orientados hacia la capacitación y autonomía económica de las mujeres.

- Capacitaciones en temas de género

- En cuanto a la formación de las personas encuestadas en temáticas de género, destaca que más de la mitad de encuestadas/os ha tenido algún tipo de formación, un 60,4% declara tener formación en temáticas de género. Además, es relevante que en cuanto a la distribución por sexo esta es similar en ambos, ambos con un 60%.

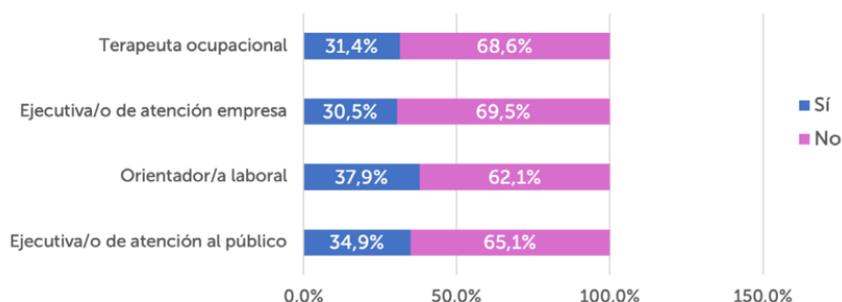
Gráfico 10. Personas funcionarias de las OMIL y Plataformas Laborales de Sence que ha tenido formación en temáticas de género, según sexo



Fuente: *Elaboración propia.*

Cerca del 34% del personal encuestado ha recibido algún tipo de capacitación en atención a mujeres. Existe una proporción ligeramente mayor en el caso de Orientadores/a laborales, con un 37,9% de personas capacitadas. Le sigue el rol de Ejecutiva/o de atención al público, donde el 34,9% de las personas han recibido capacitación en atención a mujeres. Mientras que los roles de Ejecutiva/o de atención a empresas y Terapeuta ocupacional presentan los porcentajes de capacitación levemente más bajos, con 30,5% y 31,4% respectivamente.

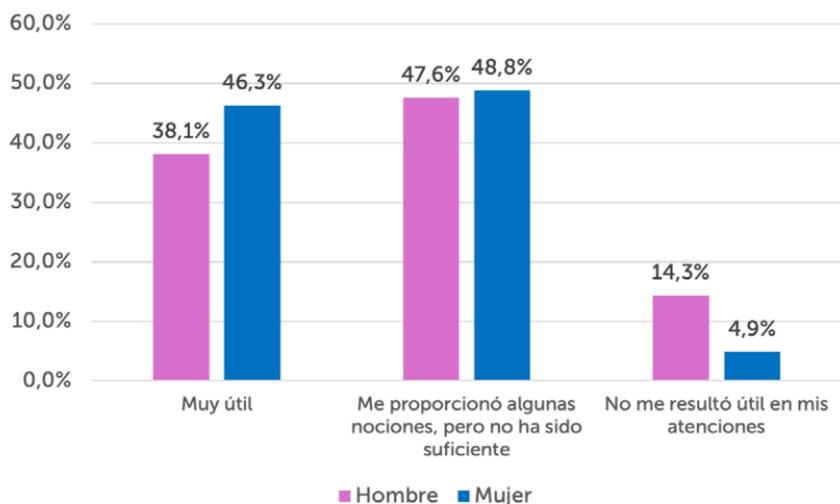
Gráfico 11. Personas funcionarias de las OMIL y Plataformas Laborales de Sence que han tenido capacitación en atención a mujeres, según rol que cumplen en la OMIL o Plataforma Laboral



Fuente: Elaboración propia.

En cuanto a la percepción de las personas funcionarias de las OMIL y Plataformas Laborales de Sence sobre la utilidad de la formación que han recibido en el abordaje de necesidades de personas LGTBIQA+ en el contexto de la intermediación laboral, el 46% de las mujeres considera que la formación ha sido muy útil para su trabajo, mientras que el 38% de los hombres también lo cree así.

Gráfico 12. Percepción de utilidad de la formación para el abordaje de necesidades de las personas LGTBIQA+ en la intermediación laboral, según sexo



Fuente: Elaboración propia.

- Reconocimiento de barreras y sensibilización inicial
- Hay mayor conciencia sobre las barreras estructurales y culturales que enfrentan mujeres y diversidades sexogenéricas.
- Algunas OMIL han intentado incorporar cambios, como la neutralización de términos en las vacantes laborales.

Hasta hace un tiempo, predominaba la invisibilización y normalización de exclusiones; hoy hay mayor apertura y enfoque interseccional, algunos de los factores que explican este cambio son los siguientes:

- **Visibilización de desigualdades:** movimientos sociales, feministas y estudios sobre brechas laborales han impulsado el debate público.
- **Avances legales e institucionalidad:** Leyes como la Ley Zamudio y organismos como el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género han promovido la equidad.
- **Cambios culturales:** Mayor conocimiento sobre enfoque de género, presión de generaciones jóvenes y desmonte de estereotipos.
- **Globalización:** Influencia de organismos internacionales y adopción de estándares inclusivos.

- Acciones localizadas

En ciertos municipios, se han implementado Oficinas Comunales de Diversidades Sexuales (OCDS) donde, entre otras actividades se han desarrollado capacitaciones específicas a las mismas personas funcionarias y la comunidad abierta sobre temáticas relacionadas, sin embargo, estas oficinas no se encuentran en todos los municipios del país y no siempre tienen una articulación y coordinación efectiva con las OMIL u otras instituciones o empresas.

Las Oficinas Comunales de Diversidades Sexuales tienen como objetivo promover la inclusión y garantizar los derechos de las personas pertenecientes a la comunidad LGBTIQ+. Estas oficinas se dedican a implementar iniciativas que fomenten el respeto, la igualdad y la no discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género, tales como:

Promoción de la igualdad de derechos: Implementan políticas para garantizar la inclusión y no discriminación de las personas LGBTQIA+.

Capacitaciones y sensibilización: Realizan talleres y charlas para educar sobre diversidad sexual e identidad de género.

Apoyo y orientación: Brindan asesoría psicológica, social y legal a quienes enfrentan discriminación o vulneración de derechos.

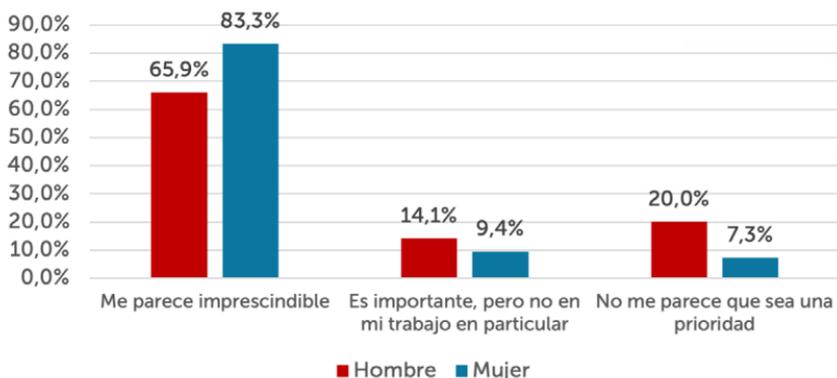
Articulación con organizaciones: Colaboran con fundaciones y redes sociales para coordinar acciones a favor de la comunidad LGBTQIA+.

Generación de espacios inclusivos: Fomentan entornos seguros y respetuosos en espacios públicos y privados.

b. Limitaciones persistentes

- Falta de implementación transversal
- La incorporación de la perspectiva de género no está consolidada en los sistemas de intermediación laboral, dependiendo en gran medida de voluntades individuales o locales, lo que genera desigualdades en los avances, por ejemplo, entre las distintas OMIL.
- Un 78,6% considera que la perspectiva de género es imprescindible en su área de trabajo, con un mayor porcentaje en mujeres (83,3%) frente a hombres (65,9%).

Gráfico 13. Percepción de la relevancia de la incorporación de la perspectiva de género en las áreas de trabajo de funcionarios de OMIL y Plataforma Laboral, según sexo



Fuente: Elaboración propia.

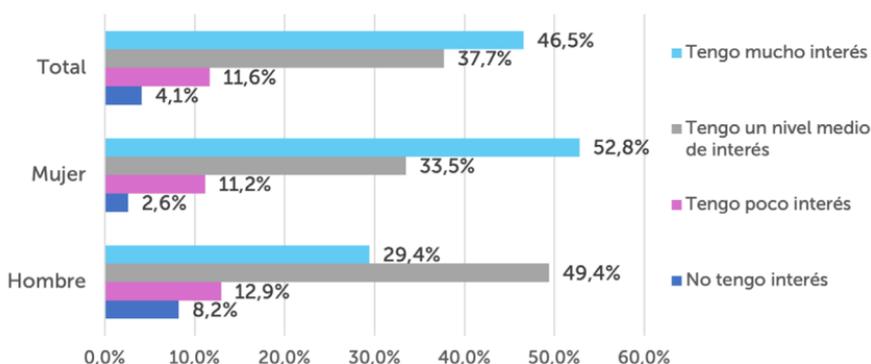
- Falta de protocolos

- Tal como se señaló anteriormente, más del 70% del personal señala la ausencia de protocolos específicos para la atención de personas de las diversidades sexogenéricas.
- Aunque se reconoce la importancia de usar nombres sociales y respetar los pronombres, su implementación práctica enfrenta obstáculos en términos de sensibilización de empleadores.
- Lo anterior, perpetúa inconsistencias y experiencias de discriminación.

- Capacitaciones insuficientes

- La falta de continuidad en las capacitaciones dificulta la implementación de prácticas inclusivas sostenibles.
- Una parte significativa del personal ha recurrido a la autoformación, mostrando interés personal, lo que deja entrever una carencia estructural de programas formales y permanentes.
- Las capacitaciones recibidas por el personal tienden a ser teóricas, esporádicas y no proporcionan herramientas prácticas para atender las necesidades de mujeres y diversidades sexogenéricas.
- Entre el funcionariado, las mujeres presentan mayor interés en las temáticas de género (52,8%) en comparación con los hombres (29,4%). Sin embargo, un cuarto de los hombres encuestados reporta poco o nulo interés en el tema.
- La mayoría del personal percibe que tiene un nivel medio o bajo de conocimiento en género, indicando una necesidad de reforzar las capacitaciones.

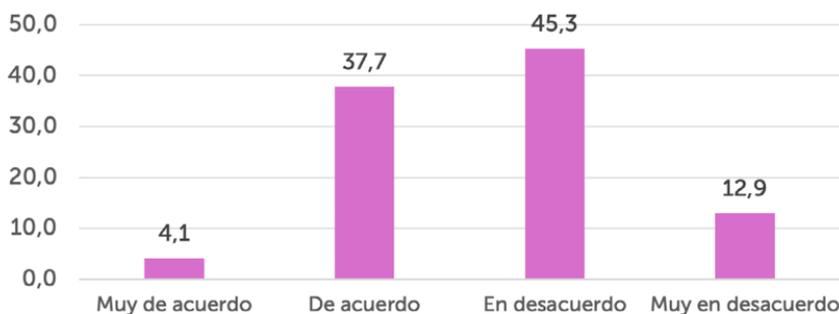
Gráfico 14. Nivel de interés sobre las temáticas de género, según sexo



Fuente: Elaboración propia

- Desigualdad en la práctica operativa
 - Perpetuación de estereotipos de género por parte de empleadores, enviando vacantes laborales asociadas a roles con géneros específicos.
 - Persisten prácticas discriminatorias por parte de empleadores, como la preferencia por hombres en sectores masculinizados y la subestimación de mujeres para trabajos técnicos.
 - Falta de estrategias prácticas para promover la inclusión de mujeres y personas de la diversidad sexogenérica en empresas, limitando su rol en la intermediación laboral efectiva.
 - Persisten estereotipos en mujeres usuarias que prefieren empleos en sectores feminizados.
 - Las plataformas tecnológicas no están adaptadas para nombres sociales ni identidades de género diversas.
 - Un 41,8% de personas funcionarias de las OMIL y plataformas laborales de Sence está de acuerdo o muy de acuerdo en que las empresas están sensibilizadas frente a las problemáticas de diversidad sexogenérica. No obstante, lo anterior las entrevistas dieron cuenta de la dificultad en la inserción laboral de personas trans o no binarias, especialmente cuando su expresión de género no sigue patrones binarios. Asimismo, las personas funcionarias de las OMIL señalan que las jefaturas les manifiestan lo difícil que les resulta a las empresas incorporar a esta población por considerar, entre otras cosas que pudiese ser un tema controversial, pensando en las demás personas empleadas, por lo que es un tema que prefieren no enfrentar en el corto plazo.

Gráfico 15. Percepción sobre si hoy empresas están sensibilizadas sobre las problemáticas de las personas de la diversidad sexogenérica



Fuente: Elaboración propia



"Hay personas que me dicen: 'el mundo no está preparado para reconocer mi identidad, mis pronombres, mis necesidades especiales que es ir al baño neutro o ir al baño que me corresponde por la función del género que yo siento tener y siento vivir, pero mi expresión de género... o incluso a veces ni siquiera expresión de género, sino que las otras personas con las que trabajo ponen limitantes a ese ejercicio tan básico por ejemplo de ir al baño'" (OMIL).

"Hay jefaturas que dicen 'creemos que necesitamos mucha capacitación para esto y va a ser difícil, es preferible pensarlo después'" (OMIL).

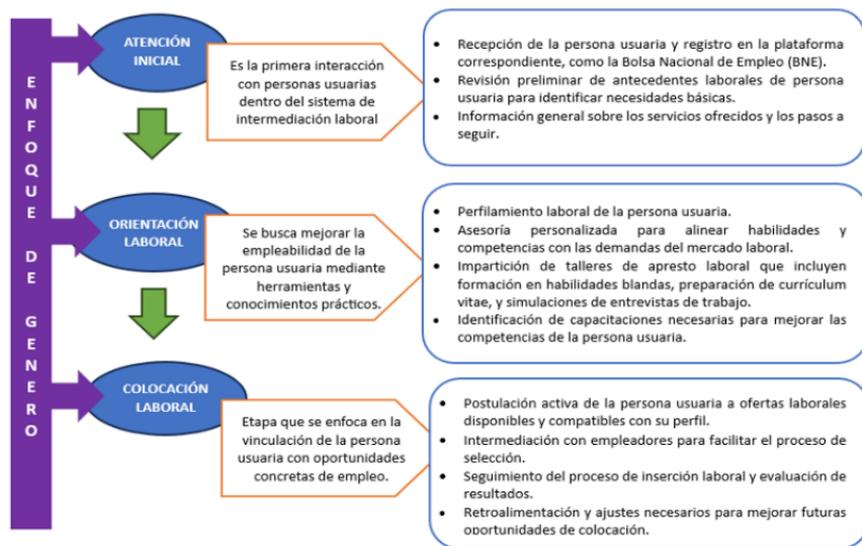
"Muchos empleadores se justifican en que es un tema complicado por sus propios trabajadores, nos dicen que no serían bien recibidos y se armarían conflictos importantes, dicen: ' los viejos son complicados, tienen sus creencias'" (OMIL).

4. Incorporación de la perspectiva de género en los procesos de intermediación laboral (atención inicial, orientación, colocación)

La perspectiva de género se encuentra en una etapa inicial en las distintas fases del proceso de intermediación laboral sin lograr aún, abordar de manera integral las desigualdades estructurales. La atención inicial presenta oportunidades significativas para establecer un enfoque equitativo desde el primer contacto, pero la orientación y colocación laboral requieren ajustes importantes para reducir los sesgos y garantizar igualdad de oportunidades.



Figura 1. Fases principales de la intermediación laboral



Elaboración propia.

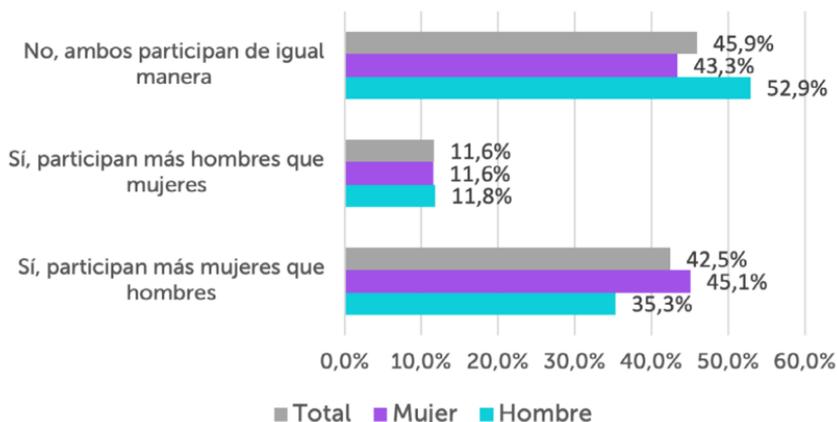
• Atención inicial:

La atención inicial se presenta como un espacio clave para integrar la perspectiva de género, ya que en esta etapa se definen las primeras interacciones y se orientan las acciones posteriores:

- Las barreras de entrada afectan principalmente a mujeres con responsabilidades de cuidado y a personas trans, quienes enfrentan estigmatización y falta de reconocimiento.
- La infraestructura y los horarios de atención no son inclusivos, limitando el acceso a personas en situaciones de vulnerabilidad.
- Las percepciones indican que las mujeres participan más activamente en los procesos de orientación inicial (45,1%), pero enfrentan barreras relacionadas con la compatibilidad laboral y responsabilidades familiares.

"Lo que más nos comentan es la dificultad en el horario. Muchas de ellas son mamás y tienen escasas redes de apoyo, y entonces para ellas es difícil poder conciliar el horario de capacitaciones y del mismo trabajo con el cuidado de los hijos" (OMIL).

Gráfico 16 Percepción sobre diferencias en la participación en orientación laboral en la OMIL y/o Plataforma Laboral



Fuente: Elaboración propia.

• Orientación laboral:

En los procesos de orientación laboral, se observa una incorporación parcial de la perspectiva de género:

- Persisten prácticas que refuerzan estereotipos de género, como la tendencia a perfilar a hombres hacia trabajos tradicionalmente masculinos y a mujeres hacia roles asociados al cuidado o tareas detallistas.
- Las mujeres tienden a autoexcluirse de roles tradicionalmente masculinos por falta de confianza en sus habilidades o temor a entornos laborales hostiles.
- Las orientaciones no siempre consideran las necesidades diferenciadas de género.
- La orientación carece de ejemplos positivos (referentes) de inclusión laboral para personas de las diversidades sexogenéricas.

"A veces muchas mujeres, se restan de acceder a algunos trabajos porque encuentran que son todos de hombre, pero también se restan por el hecho de que muchos de esos exigen algún tipo de capacitación en el área de oficio o de técnico" (OMIL).

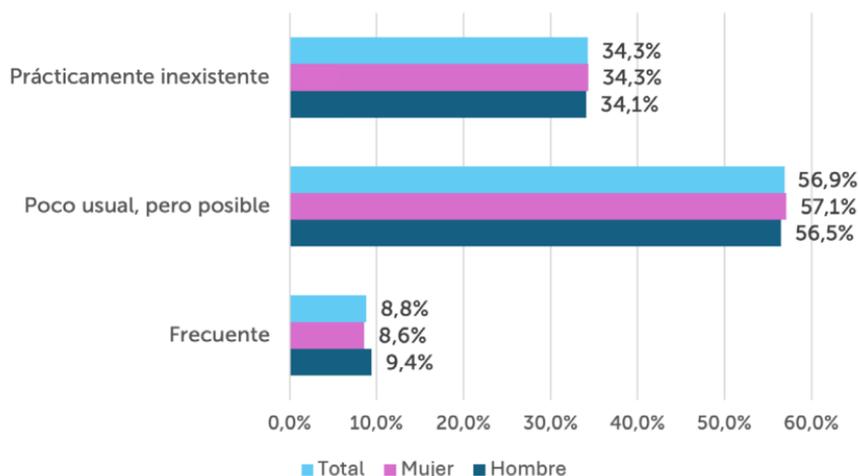
"De hecho, es más, yo diría, me preguntaría si es que Sence tiene alguna persona trans trabajando dentro del ámbito laboral. De ahí yo diría que podríamos ya hacer un catastro a ver si es que hemos avanzado. Yo diría que nada, más que las capacitaciones que se han fortalecido, yo creo que eso ha sido el avance" (OMIL).

- Colocación laboral:

En la etapa de colocación laboral, las desigualdades de género son más evidentes:

- El 60,4% de las personas encuestadas considera que las mujeres son seleccionadas con menor frecuencia que los hombres para ciertos puestos, una percepción más pronunciada entre las mujeres (66,5%).
- Aunque las colocaciones para mujeres son percibidas como más estables, persiste una percepción de inequidad salarial, con un 58,2% de las personas encuestadas indicando que los hombres acceden a mejores remuneraciones.

Gráfico 17 Frecuencia de disponibilidad de puestos laborales con facilidades para el cuidado de niños, niñas y/o personas mayores



Fuente: Elaboración propia.

- Por otro lado, las personas de la diversidad sexogenérica enfrentan mayores niveles de precariedad y menor estabilidad laboral, con colocaciones percibidas como de menor duración en comparación con hombres y mujeres.
- Las limitadas ofertas laborales con beneficios como flexibilidad horaria o apoyo para el cuidado de personas dependientes dificultan la permanencia laboral de las mujeres, especialmente aquellas con responsabilidades de cuidado.

“mencionar que habitualmente estos puestos de trabajo son puestos de trabajo super precarizados como no son que digamos como que tengan como mayor grado o como que pueda acceder a mejor remuneración y yo creo que ahí existe como el nudo como porque no tocaba varias personas sexo diversas mencionar los que claro como si hay trabajo, pero a veces como que igual tiene unas condiciones como de precarización” (OCDS).

“una de las cuestiones transversales es que hay desigualdad estructural en función de los procesos de escolarización o el acceso como el acceso a los espacios de formación de manera recurrente en relación a que la expulsión escolar o la deserción de estos sistemas de formación continua ha hecho que tengan dificultades de revinculación” (OCDS).

“personas trans que eventualmente podrían tener una alta capacitación más no tienen mucha práctica porque no han tenido trabajo y también tenemos personas trans que no tienen capacitación en nada entonces se vuelven menos competitivas a la hora de encontrar un trabajo y cuando una empresa nos dice que tenemos no sé dos plazas laborales para contratar personas que hagan el aseo esto que podría ser muy simple cierto y finalmente contratar las personas que tengan más experiencia haciendo aseo y finalmente personas que no son trans entonces las personas trans no van a aprender ni va a tener más experiencia sino las contratan entonces como deben haber trabajos donde no prime la experiencia ni la capacitación sino que prime la voluntad de contratar personas tras cierto y que en ello esas personas pueden ir capacitándose y ganando experiencia” (OMIL).



5. Desafíos para la integración de la perspectiva de género en el proceso de atención de las personas en los sistemas de intermediación laboral

La intermediación laboral desempeña un papel crucial en la integración de mujeres y personas de la diversidad sexo-genérica al mercado laboral formal. Sin embargo, persisten importantes desafíos relacionados con la falta de transversalización de la perspectiva de género y las necesidades de diversidades en las diferentes etapas del proceso.

Desafíos identificados

Transversalización de género	La perspectiva de género no se integra de forma efectiva y transversal en las políticas y prácticas de intermediación laboral.
Capacitaciones continuas y prácticas	Las capacitaciones actuales son esporádicas, mayormente teóricas, y no abordan de manera práctica las necesidades específicas de las mujeres y diversidades sexogenéricas. Esto limita la capacidad de los/as funcionarios/as para responder adecuadamente a las necesidades específicas de mujeres y diversidades sexogenéricas.
Descentralización y desigualdad territorial	Los avances en inclusión dependen de la voluntad de cada comuna, lo que genera fragmentación en las políticas y desigualdades territoriales.
Normatividad binaria	Los sistemas no contemplan realidades de género diversas, refuerzan el binarismo de género, limitando su alcance inclusivo.
Perpetuación de estereotipos en la intermediación laboral	Persisten prácticas que asocian empleos específicos con géneros determinados, limitando el acceso a distintas ofertas.
Falta de datos desagregados y uso limitado de evidencia	La carencia de registros administrativos detallados dificulta la identificación y monitoreo de brechas específicas, limitando la capacidad de tomar decisiones basadas en datos y evidencias.

Fuente: Elaboración propia

Como herramienta clave para promover la inclusión en el mercado laboral, los sistemas de intermediación laboral, liderados por SENCE y las OMIL, enfrentan el reto de integrar una perspectiva de género que permita abordar estas brechas y barreras de manera efectiva y sostenida.



Es así como la incorporación de la perspectiva de género en los sistemas de intermediación laboral se encuentra aún en etapas iniciales. Aunque el compromiso de SENCE y las OMIL, con la perspectiva de género es evidente en ciertos avances normativos y formativos, persisten limitaciones relacionadas con la implementación práctica de estas políticas, como la fragmentación territorial ante la ausencia de una política nacional transversal, capacitaciones insuficientes y la falta de cohesión en las prácticas inclusivas. Estas brechas impiden que los procesos de intermediación sean realmente equitativos y adaptados a las necesidades diferenciadas de mujeres y personas de la diversidad sexogenérica.

Por un lado, las mujeres enfrentan una sobrecarga de trabajo no remunerado, la persistencia de estereotipos de género en los procesos de orientación y derivación, y una notable desigualdad en el acceso a sectores laborales no tradicionales. Por otro lado, las diversidades sexogenéricas se encuentran con entornos laborales hostiles, ausencia de protocolos inclusivos en la atención, y una desconfianza generalizada hacia las instituciones debido a experiencias previas de exclusión y discriminación.

Con todo, la intermediación laboral tiene el potencial de ser un espacio transformador que no solo conecte a las personas con el empleo, sino que también promueva condiciones laborales más justas y equitativas. Sin embargo, para lograrlo, es imprescindible que la perspectiva de género sea transversal y estructural en todo el proceso de atención, desde la orientación laboral hasta la colocación y el seguimiento.

La integración de la perspectiva de género en los sistemas de intermediación laboral no solo responde a una exigencia ética y normativa, sino que también es una estrategia clave para optimizar los recursos disponibles, mejorar la efectividad de las políticas públicas, y contribuir a la construcción de un mercado laboral más inclusivo y equitativo, promoviendo así, el fortalecimiento de las autonomías económicas y el ejercicio del derecho al trabajo digno. Este desafío requiere un enfoque multidimensional que combine sensibilización, formación práctica, desarrollo de protocolos inclusivos, y el fortalecimiento de alianzas con actores clave, como empleadores y organizaciones de la sociedad civil.

IV. PANORAMA DEL MERCADO LABORAL PARA MUJERES Y PERSONAS SEXODIVERGENTES EN CHILE

1. La incorporación de las mujeres al mundo del trabajo formal en Chile

El mercado laboral se encuentra, a nivel mundial, fuertemente segmentado por género, es decir, muestra amplias diferencias respecto de los tipos de empleo a los que acceden hombres y mujeres, impidiendo el acceso igualitario a oportunidades.

La participación de las mujeres en el mercado laboral ha enfrentado históricamente una serie de barreras, producto de la **División Sexual del Trabajo**, norma social que define para hombres y mujeres grupos distintos de ocupaciones, concentrando en las mujeres el rol de “ama de casa” y/o limitando su participación en el trabajo remunerado a labores que representan una **extensión de este rol en lo público**, como han sido, por ejemplo, la educación primaria, la enfermería, la atención de público o las labores de aseo.

La idea de que a las mujeres les corresponde por naturaleza las labores de cuidado (cocinar, lavar, criar, entre otras) es fundamental para el funcionamiento del patriarcado, y facilita su inserción en rubros con altos grados de informalidad e inestabilidad. La exigencia social de desarrollar habilidades consideradas “femeninas”, como el servicio a otras personas y la multiplicidad de funciones, se replica así en el mercado laboral.

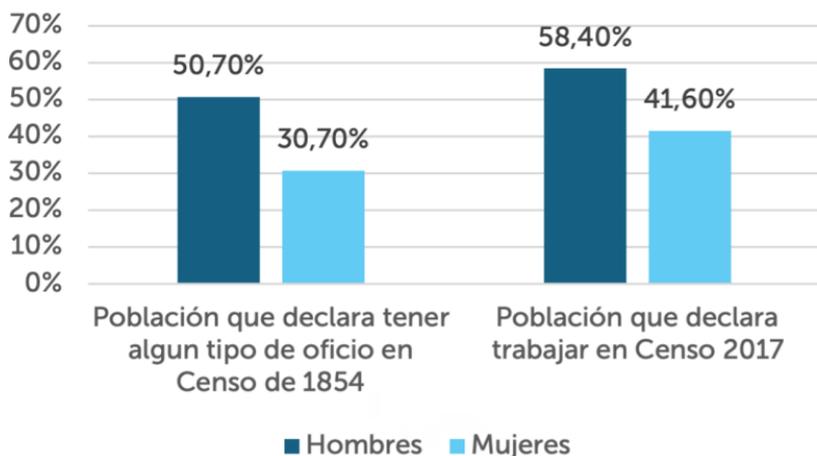
Fuente: División sexual del trabajo y la socialización de habilidades “femeninas”. El caso de las vendedoras del retail en Chile. Fundación Sol.

En el caso de Chile, las mujeres han sido siempre parte siempre del mercado laboral, algo especialmente claro durante la conformación de las grandes ciudades, a fines del siglo XIX y principios del siglo XX, donde podía vérselas en diversas labores tanto fabriles y de manufactura como de servicios de carácter doméstico, como lavanderas, cocineras, costureras y otros.

En esta época, difícilmente puede hablarse de “trabajo formal”, ya que lo más extendido para hombres y mujeres era el trabajo sin

contrato ni cotizaciones asociadas. Los censos de la época medían la participación en el mercado laboral a partir de la declaración de las personas sobre sus profesiones o “medios de vida”, sin límite de edad, ni tampoco registro de que se encontraran generando algún tipo de ingreso al momento de ser censado/a. Sin embargo, cada censo a su modo, muestra diferencias porcentuales importantes entre los hombres y las mujeres que son parte del mercado laboral.

Gráfico 18. Comparación de la población considerada “ocupada” en 1854 y 2017 según sexo



Fuente: Elaboración propia en base a datos históricos del INE, en Revista Estadística y Economía N°5, y datos censales 2017.

En el Censo de 1854 es el primero en Chile que presenta estadísticas diferenciadas por sexo. En él, un 50,7% de los varones censados declara tener algún tipo de oficio, mientras que en el caso de las mujeres este porcentaje es de un 30,7%. No existen en ese entonces las categorías de trabajo formal o informal.

Fuente: Siete décadas de registro del trabajo femenino. Revista Estadística y Economía N°5, INE.

Algunos rubros, como es el trabajo en casa particular, se mantienen fuertemente feminizados hasta el día de hoy. En 1920, las mujeres constituían un 80,2% de este rubro, en 2023 el porcentaje es de un 97,2%.

Fuente: Siete décadas de registro del trabajo femenino. Revista Estadística y Economía N°5, INE, y series anualizadas de la Encuesta Nacional de Empleo, 2023

El mundo del trabajo remunerado presenta una fuerte división de roles, sosteniéndose hasta nuestros días la idea de que las mujeres deben estar disponibles para la realización del trabajo doméstico en sus hogares, lo que hoy conocemos como Trabajo Doméstico No Remunerado.

La incorporación de las mujeres al trabajo formal estuvo acompañada históricamente de su acceso paulatino a la educación primaria, secundaria, técnica y universitaria, proceso fuertemente debatido en la sociedad chilena desde fines del siglo XIX. Por entonces, uno de los principales argumentos fue garantizar a las mujeres más desfavorecidas los medios para generar un sustento propio, pero, al mismo tiempo, se las animaba a “no descuidar” sus labores en el hogar. Otro argumento, igualmente importante, fue que la idea de que instruir a las mujeres era una necesidad para una mejor crianza y educación en el hogar de las futuras generaciones.

Hacia 1960, más de ocho mil mujeres en Chile contaban con una profesión, siendo mayoritaria entre ellas la profesión de profesora de estado.

Fuente: Memoria Chilena, Mujeres y profesiones universitarias (1900 – 1950)

Tras la crisis de los años 80, ramas emergentes de trabajo como el retail y el mercado agroexportador absorbieron una alta proporción de mano de obra femenina, pero lo hicieron en condiciones de precariedad que siguen siendo relevantes hasta nuestros días.

Tras diversos cambios económicos y políticos en Chile, hoy las mujeres son parte del mercado laboral en forma transversal, pero se mantiene una fuerte segmentación del mismo. Incluso en ramas donde comienzan a ser mayoría, como técnicos y profesionales,

enfrentan barreras de permanencia y ascenso que impactan en sus condiciones laborales y su acceso al trabajo decente. Así también, el mandato de belleza y juventud que pesa aun sobre las mujeres, genera que la apariencia física sea un factor que pese, a veces incluso más que las capacidades, en las oportunidades de empleo.

A pesar de períodos de grave **regresión** en estos procesos, como la reciente crisis del covid 19, es posible constatar que las mujeres se han incorporado masivamente al mercado del trabajo, sin embargo, esto no se ha traducido en una redistribución del trabajo doméstico y de cuidados.

Entre quienes en 2023 figuraron como inactivos/as y renunciaron a su última ocupación, la principal motivación de los varones fueron los motivos de salud (53,5%), mientras que el 45,9% de las mujeres renunció para cuidar niños y niñas o personas dependientes. Sólo un 9,1% de los hombres renuncia por este motivo.

Fuente: Día Internacional del Trabajo Doméstico. Asignación cultural de roles y el mercado laboral. OCEC-UDP

Actualmente, el 95% de las personas fuera del mercado laboral por razones familiares permanentes – como el cuidado de hijos/as o personas dependientes, o también los quehaceres del hogar– son mujeres

Fuente: Día Internacional del Trabajo Doméstico. Asignación cultural de roles y el mercado laboral. OCEC-UDP

Los cuidados se siguen entendiendo a nivel político y social como un problema familiar (y femenino), lo que ha llevado a que, en la práctica, las mujeres enfrenten lo que se conoce como “doble jornada laboral”, e incluso, en mujeres con participación política y/o comunitaria, es posible hablar hasta de una “triple jornada laboral”, que limita no solo su desarrollo como trabajadoras sino también su acceso al tiempo libre y el autocuidado.

2. Incorporación de las diversidades sexogenéricas al mundo del trabajo formal en Chile

La participación de las diversidades sexogenéricas en el trabajo formal representa en la actualidad uno de los desafíos de inclusión social y laboral a nivel mundial. Al ser una población históricamente discriminada, reprimida e invisibilizada, solo conocer su inserción laboral histórica y/o actual representa un desafío.

Tan solo en 1999 Chile dejó de penalizar la actividad sexual entre personas del mismo sexo, por lo que la invisibilidad sigue siendo una fuerte limitación para conocer la realidad de las diversidades sexogenéricas en general y en cada una de sus actuales expresiones.

Fuente: Criminalización de la homosexualidad. Memoria Chilena.

De acuerdo al Informe final de la Mesa Gubernamental de Trabajo por los Derechos LGBTIQ+, la exclusión laboral que enfrentan las personas de la diversidad sexo-genérica es un fenómeno generalizado en el mundo, siendo las personas trans quienes suelen enfrentar las formas más difíciles y particulares de discriminación laboral dadas las dificultades que implica ocultar una expresión de género divergente.

Para la CIDH, la discriminación y exclusión estructural a causa de una orientación sexual o identidad de género diversa es parte de una exclusión sistémica que lleva a un ciclo continuo de pobreza (CIDH, 2018).

A pesar de las dificultades para conocer la situación de las diversidades sexogenéricas, investigaciones recientes en Chile dan cuenta de que las personas de la diversidad sexogenérica enfrentan mayores tasas de desempleo y subempleo en comparación con la población general, y su acceso a trabajos formales sigue siendo limitado. Lo anterior, pone en evidencia la persistencia de barreras estructurales y prejuicios que dificultan la inclusión laboral de personas de la diversidad sexogenérica en el país.

Los recientes cambios legislativos y movimientos sociales que han favorecido la inclusión de las diversidades sexogenéricas en otros ámbitos pueden también ser un factor que facilita su inclusión laboral. Hitos como la implementación del Acuerdo de Unión Civil (2015), la aprobación del Matrimonio Igualitario (2021) y la Ley

de Identidad de Género (2018), según el reciente estudio “Chile no sabe” (2024) han sido clave durante la última década para una ampliación de derechos de esta población, y en la creación de entornos más inclusivos, tanto en el ámbito público como laboral. Sin embargo, hoy queda mucho por conocer.

La Ley 20.609 Antidiscriminación, conocida como “Ley Zamudio”, establece medidas contra la discriminación en Chile. Su objetivo es establecer un mecanismo judicial para restablecer el derecho cuando se comete un acto de discriminación arbitraria.

Según lo señalado en apartados anteriores, una de las principales dificultades que enfrenta la intermediación laboral con las diversidades sexogenéricas es justamente la falta de información oficial, datos estadísticos o antecedentes específicos sobre la discriminación laboral hacia dichas poblaciones. Otra dificultad que resulta evidente en el apartado de diagnóstico es la dificultad para interrumpir el círculo vicioso que implica la falta de experiencia y la no contratación, fenómenos que se refuerzan mutuamente y resultan mecanismos particularmente excluyentes para quienes no han tenido un acceso previo al trabajo formal.

3. Perfil del mercado laboral en Chile³

En Chile, la distribución de la población en edad de trabajar se ha mantenido constante durante los últimos años, observándose que entre 2020 y 2023, que el 51% de este grupo demográfico corresponde a mujeres y un 49% de hombres, lo que refleja que las mujeres representan una leve mayoría.

Tabla 3. Población en edad de trabajar (en miles)

Año	Hombre		Mujer		Total	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
2020	7.695,86	49,0%	8.024,41	51,0%	15.720,27	100%
2021	7.801,31	49,0%	8.131,39	51,0%	15.932,70	100%
2022	7.878,85	49,0%	8.210,35	51,0%	16.089,20	100%
2023	7.952,60	49,0%	8.285,42	51,0%	16.238,02	100%

Fuente: INE, 2023

3. No se incluyen datos sobre personas sexodivergentes debido a la ausencia de cifras oficiales proporcionadas por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) en esta materia. Esto limita el análisis de la diversidad de género en el mercado laboral y subraya la necesidad de contar con estadísticas más inclusivas que reflejen la realidad de las personas sexodivergentes.

Sin embargo, esta mayoría de mujeres dentro de la población en edad para trabajar, no se traduce automáticamente en igualdad de acceso al mercado laboral, ya que los hombres son quienes representan la mayoría de la fuerza de trabajo, fluctuando entre el 58,7% y 56,8% entre 2020 y 2023. Si bien la participación de las mujeres en la fuerza laboral creció de 41,3% a 43,2%, mientras que la de los hombres disminuyó levemente, los hombres siguen siendo la mayoría de la fuerza de trabajo en el país, lo que puede estar relacionado con las barreras estructurales que limitan la inserción laboral femenina, como las responsabilidades de cuidado y los estereotipos de género.

Tabla 4. Fuerza de trabajo (en miles)

Año	Hombre		Mujer		Total	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
2020	5.199,03	58,7%	3.654,94	41,3%	8.853,97	100%
2021	5.343,16	58,6%	3.774,07	41,4%	9.117,24	100%
2022	5.530,47	57,5%	4.090,66	42,5%	9.621,13	100%
2023	5.647,11	56,8%	4.289,89	43,2%	9.936,99	100%

Fuente: INE, 2023

Este aumento en la participación de la fuerza de trabajo en las mujeres ha permitido que ha traído como consecuencia que la tasa de ocupación femenina haya aumentado significativamente, pasando de 40,6% en 2020 a 47,1% en 2023, aunque sigue siendo bastante inferior a la masculina (65,1% en 2023).

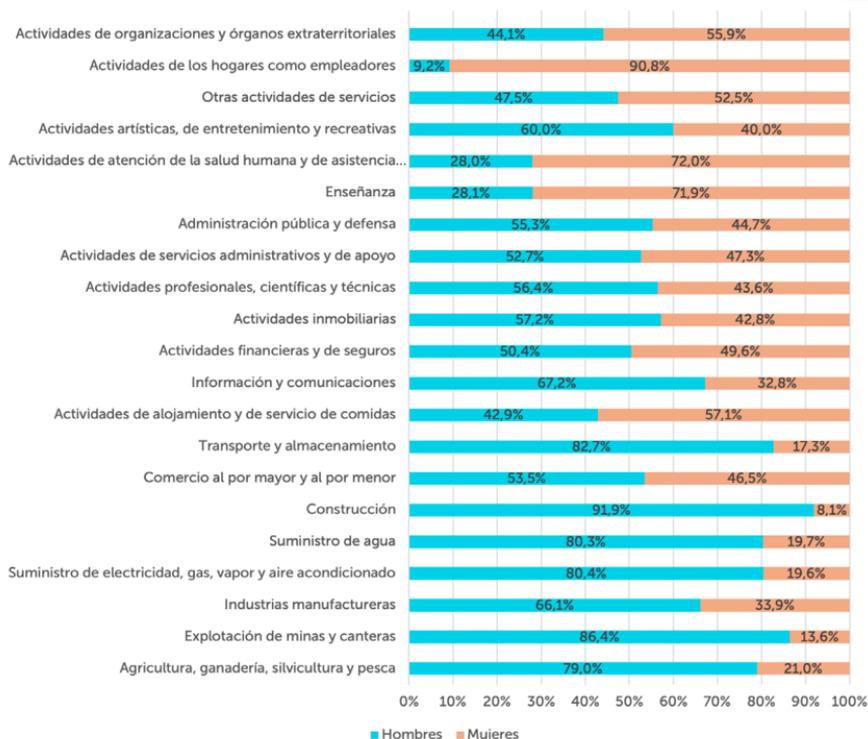
Tabla 5. Tasa de ocupación (porcentaje)

Año	Hombre	Mujer	Total
2020	60,6	40,6	50,4
2021	62,6	42,2	52,2
2022	65,0	45,6	55,1
2023	65,1	47,1	55,9

Fuente: INE, 2023

En cuanto a las ramas de actividad a las que dedican mujeres y hombres, se observa que en el año 2023 las mujeres predominan actualmente en sectores tradicionalmente feminizados como educación, salud y servicios, mientras que los hombres dominan en áreas como construcción y minería. Esta segregación ocupacional refuerza estereotipos de género y limita las oportunidades de diversificación laboral.

Gráfico 19 Distribución porcentual de ocupación por rama de actividad económica año 2023, según sexo

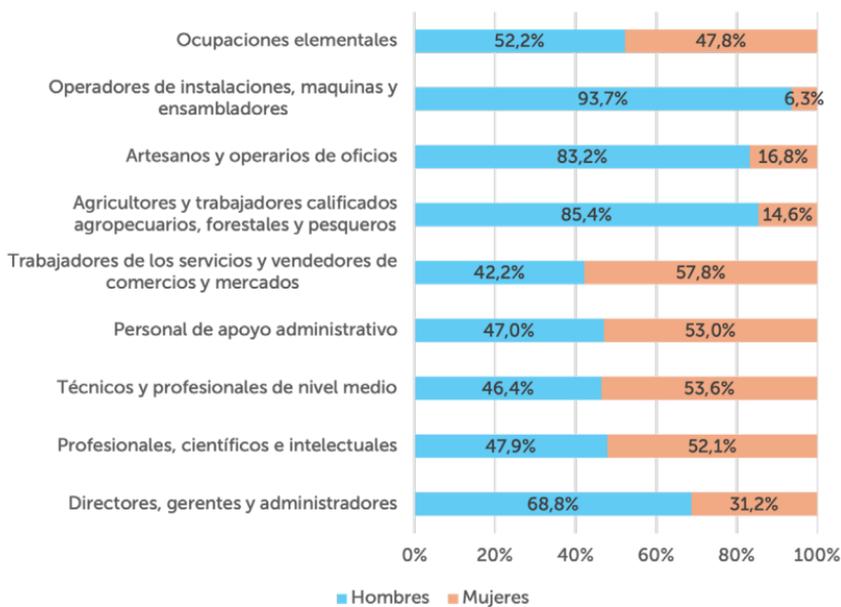


Fuente: INE, 2023

En el mismo año, la ocupación por sexo también refleja marcadas diferencias entre hombres y mujeres en diversas categorías ocupacionales. Los hombres predominan en sectores técnicos, manuales e industriales, como operadores de máquinas (93,7%), trabajadores agropecuarios (85,4%) y artesanos (83,2%), asociados a estereotipos de género vinculados con esfuerzo físico y conocimientos técnicos. En contraste, las mujeres destacan en actividades profesionales y de cuidado, como servicios y ventas (57,8%), personal administrativo (53,0%) y profesionales científicos (52,1%).

Sin embargo, persisten brechas significativas en roles de liderazgo: solo el 31,2% de los directores y gerentes son mujeres, frente al 68,8% de hombres, evidenciando barreras de acceso y prejuicios de género. Algunas categorías muestran mayor equilibrio, como ocupaciones elementales (52,2% hombres y 47,8% mujeres), aunque estas suelen ser trabajos con baja remuneración y escasas oportunidades de desarrollo.

Gráfico 20 Proporción de hombres y mujeres en la población ocupada según tipo de trabajo en 2023



Fuente: INE, 2023

Las condiciones de trabajo también muestran diferencias importantes entre mujeres y hombres, ya que si bien el empleo formal femenino creció un 16,2% entre 2020 y 2023, superando el incremento del 9,5% en los hombres. En términos absolutos, los hombres siguen siendo mayoría en este ámbito, lo que sugiere que, aunque las mujeres están logrando avanzar hacia la formalización laboral, aún enfrentan desafíos para alcanzar una representación equitativa.

Tabla 6. Población ocupada de manera formal (en miles)

Año	Hombre	Mujer	Total
2020	3.491,86	2.393,25	5.885,10
2021	3.584,72	2.467,42	6.052,15
2022	3.768,18	2.685,49	6.453,67
2023	3.824,77	2.781,03	6.605,80

Fuente: INE, 2023

Los sectores de trabajo tampoco acogen a hombres y mujeres de igual manera, ya que en el sector privado, las mujeres representan sólo el 23,4% para el 2023, mientras que en el sector público alcanzaron el 42,9%. Esto indica que el sector público ofrece mejores oportunidades de equidad en comparación con el privado, donde persisten importantes brechas de género.

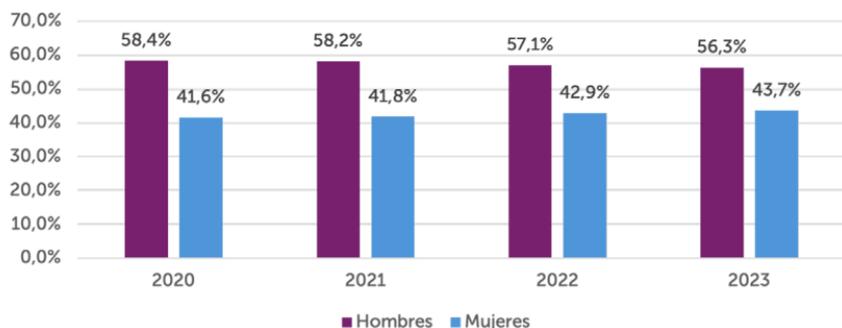
Tabla 7. Distribución porcentual de trabajadoras/es asalariados por sector, según sexo

Año	Asalariados/as sector privado		Asalariados/as sector público	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
2020	75,2%	24,8%	58,4%	41,6%
2021	75,0%	25,0%	58,9%	41,1%
2022	75,0%	25,0%	58,0%	42,0%
2023	76,6%	23,4%	57,1%	42,9%

Fuente: INE, 2023

Finalmente, se observa que la proporción de mujeres en trabajos dependientes ha aumentado, mientras que la de los hombres ha disminuido ligeramente. Este cambio sugiere un avance en la inserción laboral femenina en empleos formales, pero también podría indicar una menor diversificación laboral para los hombres. Es importante equilibrar las oportunidades laborales para ambos géneros, asegurando que los trabajos dependientes sean inclusivos y que existan alternativas equitativas en el empleo independiente.

Gráfico 21. Variación en la proporción de hombres y mujeres en la categoría de Trabajo dependiente, período 2020-2023 según sexo



Fuente: INE, 2023

V. HERRAMIENTAS CONCEPTUALES

1. Glosario de conceptos

A continuación, se presenta un glosario de conceptos que pueden ser útiles para la incorporación de la perspectiva de género.

Autonomía económica: Se refiere a la capacidad de las personas para decidir sobre su propia vida y recursos, así como a la posibilidad de las mujeres de generar ingresos y recursos propios a partir del acceso al trabajo remunerado en igualdad de condiciones que los hombres. Considera el uso del tiempo y la contribución de las mujeres a la economía, conforme a lo que consideran importante para su proyecto de vida valioso y sostenible, por lo que deben tener en consideración las relaciones con las otras personas y su territorio (Ríos-Cázares 2021. Observatorio de igualdad de género de América Latina y el Caribe).

Brechas de género: Se refiere a la distancia entre mujeres y hombres en relación con el acceso, distribución, uso, control y participación de recursos sociales, culturales, políticos y económicos. "Su importancia estriba en comparar cuantitativamente a mujeres y hombres con características similares, como edad, ocupación, ingreso, escolaridad y participación económica", entre otras (INMUJERES, 2021). Algunos ejemplos son: la brecha en la participación económica y la brecha salarial.

Cuidados: Son las acciones destinadas a satisfacer las necesidades propias o de otras personas, ya sean en términos económicos, morales e incluso emocionales. Incluyen la provisión de bienes esenciales para la vida, y la transmisión de conocimientos, valores sociales y prácticas relacionados con la crianza. Sus objetivos son: proteger, mantener, recuperar y promover las capacidades de las personas. Comprenden tanto los cuidados directos (que son aquellas actividades que implican una interacción física o emocional directa, como por ejemplo dar de comer a una persona enferma), como los cuidados indirectos (que son todas aquellas actividades que se realizan para facilitar y permitir los cuidados directos, como por ejemplo, preparar una comida especial para la persona enferma), y la gestión de los cuidados (CEPAL, 2012).



Gestión de los cuidados:

Implica planear y gestionar todas las actividades que deben realizarse antes de proveer los cuidados directos e indirectos, por ejemplo, hacer la lista del supermercado o solicitar las horas médicas de otras personas de la familia. Implican un esfuerzo y carga mental y emocional de quien la tiene a cargo (OXFAM, 2022).

Discriminación en el empleo:

Refiere a cualquier distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación, lo que engloba tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones, como las condiciones de trabajo (Convenio sobre la discriminación [empleo y ocupación] 1958, núm.111 OIT). La discriminación puede ser directa, que es la que existe cuando el trato desigual deriva de leyes, normas o acciones que explícitamente marcan una diferencia entre mujeres y hombres que buscan un empleo, o indirecta, que es la que existe a partir de justificaciones que a simple vista establecen requisitos que parecen neutrales pero que son irrelevantes para las actividades o características de los empleos, y que tienen un impacto adverso sobre las mujeres, limitando su acceso.

División sexual del trabajo:

Es una categoría analítica

que permite captar y comprender la inserción diferenciada de mujeres y hombres en el espectro de las responsabilidades y obligaciones productivas y reproductivas que toda sociedad constituye para organizar el reparto de tareas entre sus integrantes. En la teoría de género, se hace referencia a la división sexual del trabajo para distinguir la asignación diferenciada de papeles o roles y atribuciones entre mujeres y hombres. En este sentido, es importante distinguir el carácter histórico del reparto de funciones entre mujeres y hombres, dado por un conjunto de factores culturales que han situado a las mujeres en clara desventaja respecto a los hombres (INMUJERES Glosario de género). De acuerdo con la división sexual del trabajo las mujeres históricamente han estado a cargo a cargo del trabajo doméstico y de cuidado (que se realiza en el espacio público y no es remunerado), y los hombres al trabajo "productivo" (que se realiza en el espacio público y recibe remuneración).

Estereotipos de género:

son las ideas, cualidades y expectativas que la sociedad atribuye a mujeres y hombres; son representaciones simbólicas de lo que estos deberían ser y sentir; son ideas excluyentes entre sí que al asignarnos una u otra reafirman un modelo de feminidad y otro de masculinidad. Ejemplos de



estereotipos de género en el área laboral son por ejemplo pensar que las mujeres son más detallistas y ordenadas, o que los hombres son mejores jefes porque tienen más habilidades de liderazgos.

Roles de género: Refieren a las tareas y responsabilidades socialmente asignadas a mujeres y hombres. Se trata de papeles construidos y aprendidos socialmente, y por lo tanto pueden modificarse. La división sexual del trabajo históricamente ha reconocido dos roles, el productivo y el reproductivo.

El rol productivo son aquellas actividades que desarrollan mujeres y hombres, pero siendo

más representativas en los hombres, en el ámbito público con el fin de producir bienes y servicios, y que generan ingresos y reconocimiento. Mientras que el rol reproductivo son actividades de reproducción social que garantizan el bienestar y los cuidados. Estas tareas son realizadas especialmente por mujeres (INMUJERES 2021).

Segregación en el trabajo: Refiere a la concentración de hombres y mujeres en determinados tipos de ocupación, simplemente por ser hombre o mujer. Por ejemplo, las secretarías deben ser mujeres y los jornaleros deben ser hombres.



2. Marcos regulatorios

A nivel internacional y nacional existen una serie de instrumentos normativos que regulan diversos aspectos relativos al trabajo remunerado, y varios de estos instrumentos están orientados específicamente a resguardar los derechos de las trabajadoras y/o de las sexodivergencias, contribuyendo así a la incorporación de la perspectiva de género en el trabajo remunerado.

¿Por qué es importante conocer los marcos regulatorios respecto a la incorporación de la perspectiva de género en el trabajo remunerado?

- Protección de los derechos laborales: Los marcos regulatorios establecen los derechos y obligaciones de las personas trabajadoras y de quienes emplean, garantizando que se respeten los principios de igualdad y no discriminación. Al conocer estos marcos, se pueden identificar y prevenir prácticas laborales discriminatorias basadas en el género.
- Cumplimiento legal: Las empresas y organizaciones están obligadas a cumplir con las leyes y regulaciones laborales. El desconocimiento de estas normas puede acarrear sanciones administrativas y legales.
- Mejora de las condiciones laborales: La incorporación de la perspectiva de género en el trabajo busca crear entornos laborales más equitativos y justos. Conocer los marcos regulatorios permite implementar medidas concretas para reducir las brechas de género en salarios, oportunidades de promoción y acceso a puestos de liderazgo.

A continuación, se presentan los principales instrumentos del Derecho Internacional de los Derechos Humanos que abordan cuestiones relativas a la perspectiva de género en el trabajo remunerado.

Cabe señalar que la mayoría de los instrumentos que se presentan a continuación corresponden a compromisos internacionales ratificados por el Estado de Chile, lo que significa que el Estado tiene el deber no solo de no violar estos derechos, sino que también de promoverlos y garantizarlos.

INSTRUMENTO	CONTENIDO
<p>Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) (1966, ratificado por Chile en 1972)</p>	<p>Reconoce el Trabajo como un Derecho Humano. Reconoce el derecho a la igualdad de condiciones y oportunidades en el trabajo. Reconoce el derecho al trabajo digno. Reconoce el derecho a trabajar un límite razonable de horas. Reconoce el derecho a tiempo de ocio y disfrute pagado (vacaciones y feriados).</p>
<p>Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW) (1979, ratificado por Chile en 1989)</p>	<p>Es el “marco general” acerca de los derechos de las mujeres. Establece que las acciones afirmativas son una herramienta legítima y efectiva para alcanzar la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres. Establece la necesidad de modificar los patrones socioculturales que sustentan los prejuicios y las discriminaciones de género. Promueve la comprensión de la maternidad como función social y el reconocimiento de la responsabilidad común de hombres y mujeres en cuanto a la educación y al desarrollo de sus hijos e hijas.</p>
<p>La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem do Pará) (1994, ratificada por Chile en 1998)</p>	<p>Afirma que la violencia contra la mujer constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales y limita total o parcialmente a la mujer el reconocimiento, goce y ejercicio de tales derechos y libertades. Reconoce que la violencia contra la mujer puede ser perpetrada en el lugar de trabajo.</p>
<p>Protocolo adicional a la convención americana sobre derechos humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales (Protocolo de San Salvador) (1988, ratificado por Chile en 2022)</p>	<p>Establece el derecho al trabajo para todas las personas sin distinción.</p>

INSTRUMENTO	CONTENIDO
<p>Principios de Yogyakarta (2006) No se trata de un instrumento vinculante, sin embargo forma parte del corpus iuris de los derechos humanos.</p>	<p>Establece una serie de principios relativos a la orientación sexual e identidad de género, con la finalidad de orientar la interpretación y aplicación de las normas del Derecho internacional de los derechos humanos, estableciendo unos estándares básicos, para evitar los abusos y dar protección a los derechos humanos de las personas lesbianas, gays, bisexuales y transexuales (LGBT).</p>
<p>Convenio 100 sobre igualdad de remuneración (OIT) (1951, ratificado por Chile en 1971)</p>	<p>Establece la Igualdad de Remuneraciones.</p>
<p>El Convenio 111 (empleo y ocupación) (OIT) (1958, ratificado por Chile en 1971)</p>	<p>Establece la igualdad de trato y de oportunidades en el empleo y la ocupación. Los Estados deben formular políticas y prácticas para eliminar las discriminaciones en el empleo y ocupación.</p>
<p>Convenios 155, 161 y 187 (OIT)</p>	<p>Refiere a Seguridad y Salud en el Trabajo. Reconoce el derecho a trabajar en un medio ambiente de trabajo seguro y sano que favorezca una salud física y mental óptima en relación con el trabajo.</p>
<p>El Convenio 156 sobre los trabajadores con trabajadores con responsabilidades familiares, (OIT) (1981, ratificado por Chile en 1994)</p>	<p>Reconoce derechos para las personas trabajadoras con responsabilidades familiares. Reconoce el derecho a salas cuna. Reconoce el fuero maternal. Reconoce derecho a permisos en caso de enfermedad de un hijo o hija.</p>
<p>Convenio 183 sobre la protección de la maternidad (OIT) (2000)</p>	<p>Establece la protección a la Maternidad: Reconoce el derecho a las trabajadoras embarazadas y en período de lactancia a no realizar un trabajo que pueda poner en riesgo su salud o la de su hijo/a. Reconoce el derecho a pre y postnatal. Reconoce el derecho al fuero maternal. Reconoce el derecho a permiso para alimentación de hijo/a.</p>
<p>Convenio 190 sobre la violencia y el acoso (OIT) (2019, ratificado por Chile en 2023)</p>	<p>Reconoce el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género.</p>

A continuación, se presenta el marco normativo nacional que regula cuestiones relativas a la perspectiva de género en el trabajo remunerado.

INSTRUMENTO	CONTENIDO
<p>Ley 20.005, que tipifica y sanciona el acoso sexual (2005)</p>	<p>Tipifica y sanciona el acoso sexual e introduce modificaciones al Código del Trabajo.</p>
<p>Ley 20.607, modifica el código del trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral (2012)</p>	<p>Agrega en el Código del Trabajo la siguiente oración: "Asimismo, es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo".</p>
<p>Ley 20.609, establece medidas contra la discriminación (Ley Zamudio) (2012)</p>	<p>Establece medidas contra la discriminación en Chile. Su objetivo es establecer un mecanismo judicial para restablecer el derecho cuando se comete un acto de discriminación arbitraria.</p>
<p>Ley 21.120, reconoce y da protección al derecho a la identidad de género (2018)</p>	<p>Esta ley reconoce y garantiza el Derecho a la Identidad de Género, entendiéndose por tal, como la facultad de toda persona cuya identidad de género no coincida con su sexo y nombre registral, de solicitar su rectificación. Asimismo, define la Identidad de Género como la convicción personal e interna de ser hombre o mujer, tal como la persona se percibe a sí misma, la cual puede corresponder o no con el sexo y nombre verificados en el acta de inscripción del nacimiento.</p>

<p>Ley 21.645 (Ley de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral) (2023)</p>	<p>Reconoce el trabajo de cuidado no remunerado. Derecho de uso preferente de vacaciones. Derecho a modificar transitoriamente los turnos o distribución de jornada en periodo de vacaciones escolares. Derecho al trabajo híbrido. Corresponsabilidad social en materias de conciliación. Deber del empleador de sensibilizar sobre la Conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Posibilidad de establecer pacto con sindicatos para reducir la jornada de manera transitoria durante el periodo de vacaciones escolares. Incorpora la protección de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en el Código del Trabajo Incorpora los principios de parentalidad positiva, corresponsabilidad social y protección a la maternidad y paternidad en las materias que rigen esos derechos.</p>
<p>Ley 21.643 (Ley Karin) (2024)</p>	<p>Modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, con el fin de fortalecer las medidas de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo. Esta nueva ley establece protocolos y medidas concretas para garantizar entornos laborales seguros para las y los trabajadores, acorde a los lineamientos del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo.</p>
<p>Ley 21.675, estatuye medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia en contra de las mujeres, en razón de su género (2024)</p>	<p>Consagra el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia. Reconoce como una forma de violencia la violencia en el trabajo.</p>

3. Instituciones y actores involucrados en la promoción de la empleabilidad de mujeres y personas sexo divergentes

La promoción de la empleabilidad de las mujeres constituye una prioridad estratégica en la búsqueda de la igualdad de género y el fortalecimiento de la autonomía económica. Este desafío se aborda mediante la acción conjunta de múltiples actores, tanto del sector público como privado, además de organizaciones de la sociedad civil y organismos internacionales.

A continuación, se presenta una revisión de las funciones y aportes de las principales instituciones y actores involucrados en esta, identificando áreas clave de articulación y sinergia para mejorar los procesos de intermediación laboral, especialmente desde una perspectiva de género que considere las brechas existentes y las barreras estructurales que enfrentan las mujeres en su acceso al mercado laboral.

a. Instituciones y actores involucrados en la promoción de la empleabilidad de mujeres

- Instituciones del sector público:

• Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género

El Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género lidera las políticas públicas orientadas a cerrar las brechas de género y garantizar el acceso igualitario de las mujeres a oportunidades laborales. Entre sus principales iniciativas destacan:

- **Coordinación interministerial** para integrar la perspectiva de género en políticas de empleo y fomentar prácticas inclusivas en los sectores productivos.
- Alianzas y convenidos de colaboración entre instituciones públicas para fomentar prácticas de mayor autonomía económica de las mujeres.

• Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género (SernamEG)

SernamEG es un pilar fundamental en el diseño e implementación de políticas que combinan la equidad de género y el desarrollo laboral. Entre sus acciones más relevantes destacan:

• **Programas de empoderamiento económico:** Apoyo a mujeres emprendedoras mediante formación, financiamiento y mentorías. Si bien, no es un sistema de intermediación laboral tradicional, el SernamEG ofrece programas que buscan contribuir en el ejercicio de la autonomía económica de las mujeres, fortaleciendo sus capacidades para acceder, permanecer y desarrollarse en el trabajo remunerado.

• **Centros de la Mujer:** Espacios que ofrecen orientación y acompañamiento integral a mujeres en situación de vulnerabilidad o víctimas de violencia, incluyendo estrategias para mejorar su empleabilidad.

• **Sello Iguala-Conciliación:** Herramienta para certificar a empresas que implementan políticas laborales inclusivas.

Entre los programas de promoción de la empleabilidad de mujeres del SernamEG, se encuentran:

Programa Mujeres Jefas de hogar

Busca promover la autonomía económica de las mujeres jefas de hogar, a través de un conjunto de herramientas que les permitan generar y gestionar ingresos y recursos propios a partir del trabajo remunerado, el acceso a la oferta pública y a oportunidades de conciliación trabajo remunerado, doméstico y de cuidados. El Programa desarrolla las siguientes acciones:

- Promueve y fortalece la inserción, permanencia y desarrollo laboral de mujeres trabajadoras con responsabilidades familiares, o sostenedoras económicas de su hogar.

- Desarrolla talleres de formación para el trabajo dirigido a mujeres dependientes e independientes. Las participantes pueden adquirir herramientas para su desarrollo personal y laboral, conocimiento sobre derechos laborales y apoyos para mejorar su empleabilidad.

- Apoya a trabajadoras dependientes e independiente para mejorar su perfil laboral y elaboración de currículum, preparación de entrevista laboral, entre otros. También las apoya

en la elaboración de planes de negocio, conocimiento sobre la red de apoyo a emprendimientos, postulación a fondos concursables y acceso a canales de comercialización.

- Fortalece el trabajo intersectorial con apoyos para mejorar sus condiciones de empleabilidad: vinculación con oficinas de empleos municipales, con SENCE, FOSIS, Servicio Nacional del Patrimonio Cultural, JUNJI, Red Integra, entre otros.

- Luego de terminar los Talleres de Formación para el Trabajo, las mujeres tienen hasta nueve meses para ejecutar su proyecto laboral.

Programa Mujer Emprende

Entrega herramientas técnicas y de gestión a mujeres que cuenten con un emprendimiento de a lo menos un año de antigüedad, promoviendo en ellas, estrategias que permitan fortalecer sus competencias y habilidades como emprendedoras, potenciando así el crecimiento, viabilidad y sostenibilidad de sus negocios, favoreciendo la entrada a otros espacios de formación que apunten a generar nuevos canales de comercialización y que garantice un desarrollo continuo del emprendimiento. El Programa desarrolla las siguientes acciones:

- Escuela Mujer Emprende: a través de este espacio las emprendedoras pueden profesionalizarse, recibiendo contenidos técnicos que van en beneficio directamente de sus emprendimientos, su identidad, confianza y autonomía económica. Aprenden a desarrollar destrezas sociolaborales que contribuyen en su negocio.

- Fomento de Redes y Asociatividad: Promueve la creación de redes entre emprendedoras y la generación de instancias que apoyen el traspaso de conocimientos, experiencias con emprendedoras y empresarias con mayor desarrollo, mediante: encuentros regionales y tutorías y mentorías

- Acciones para el Desarrollo los Emprendimientos: se realizan convenios o alianzas estratégicas con instituciones públicas y privadas, permitiendo fortalecer las intervenciones del SernamEG hacia las emprendedoras. De esta forma, se da respuesta a sus requerimientos mediante capacitaciones, charlas y talleres, expo ferias virtuales y presenciales.

Programa 4 a 7

Fortalece la autonomía económica de las mujeres, apoyando la conciliación de la vida laboral y familiar de las mujeres. El programa proporciona a las responsables de niñas y niños de 6 a 13 años, acceso al servicio de cuidado después de la jornada escolar. También otorga herramientas que apoyan la participación, permanencia y desarrollo en el mercado laboral de las mujeres. El Programa desarrolla las siguientes acciones:

- Apoya a las mujeres participantes (dependiente e independiente) a través de charlas, asesorías, talleres y otras acciones pertinentes a su perfil laboral.
- Entrega la posibilidad de cuidar a niños y niñas entre 6 y 13 años, posterior a la jornada escolar, desde las 16:00 hasta las 19:00 horas, generando en estos espacios, actividades socioeducativas por medio de talleres recreativos, organización escolar y de promoción de derechos.

Programa Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género

El Programa trabaja con organizaciones laborales tanto públicas como privadas, y tienen presencia en todas las regiones del país. Su objetivo es contribuir a la disminución de las desigualdades y brechas de género, apoyando la implemen-

tación de medidas que permitan conciliar la vida personal, laboral y familiar. Colabora para lograr cambios culturales significativos hacia la igualdad de género, transversalizando el enfoque de género en las actividades de las organizaciones laborales. Ofrecemos herramientas de sensibilización y capacitación en distintos niveles de intervención. El Programa desarrolla las siguientes acciones:

- Charlas y/o talleres de sensibilización en temáticas de Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género y en la Norma NCh 3262:2021
- Visualización gratuita de las Normas NCh3262 y NCh3762 a las organizaciones laborales que soliciten o sean parte del programa, o con quienes se realicen alianzas estratégicas.
- Medición en la plataforma de autodiagnóstico de Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género.
- Cursos E-learning dirigidos a organizaciones laborales públicas, privadas, sindicatos, asociaciones de funcionarios/as y personas con interés en incorporar buenas prácticas laborales en su quehacer organizacional.
- Realización de masterclass y otras actividades territoriales.

• **Fundación para la Promoción y Desarrollo de la Mujer (PRODEMU)**

PRODEMU ofrece servicios de intermediación laboral dirigidos a mujeres en situación de vulnerabilidad. A través de programas como "Desarrollo de Competencias Laborales" (DCL), PRODEMU busca mejorar la empleabilidad de las participantes mediante talleres de capacitación y orientación laboral, enfocándose en mejorar la empleabilidad y autonomía económica de las mujeres. Estos programas incluyen sesiones de conciencia de género y actividades de intermediación laboral, adaptadas para facilitar la inserción de las mujeres en el mercado laboral. Sus principales acciones en este ámbito incluyen:

- Programas de capacitación y formación laboral: ofrece talleres y cursos que buscan fortalecer las competencias laborales de las mujeres, preparándolas para ingresar o reinsertarse en el mercado laboral. Estos programas abarcan desde el desarrollo de habilidades técnicas hasta la formación en oficios específicos.

- Orientación y acompañamiento personalizado: brinda asesoría individualizada para identificar oportunidades laborales y diseñar estrategias de búsqueda de empleo, adaptadas a las necesidades y contextos de cada participante.
- Vinculación con redes de empleo: facilita el contacto entre las mujeres y potenciales empleadores, promoviendo la creación de redes de apoyo y colaboración que favorecen la inserción laboral.
- Fomento del emprendimiento: además de la intermediación laboral tradicional, la fundación impulsa el emprendimiento femenino, ofreciendo herramientas y recursos para que las mujeres puedan desarrollar sus propios negocios y generar ingresos de manera independiente

• Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE)

El SENCE es un actor clave en la formación para el empleo, implementando políticas que promueven la inserción laboral de las mujeres. Sus principales aportes incluyen:

- Programas de capacitación con enfoque de género: Cursos en áreas con alta empleabilidad, dirigidos a mujeres que buscan integrarse o reinsertarse en el mercado laboral.
- Alianzas con empresas y organizaciones para fomentar la contratación inclusiva y cerrar brechas en sectores tradicionalmente masculinizados.

• Municipios y Oficinas Municipales de Información Laboral (OMIL)

Los municipios son actores relevantes al nivel local, destacando las OMIL por su labor en:

- Intermediación laboral personalizada: Con enfoque de género para identificar necesidades específicas de las mujeres.
- Promoción de programas de capacitación y empleo local.

• Fondo de Solidaridad e Inversión Social (FOSIS)

El FOSIS desarrolla programas que favorecen el emprendimiento y la generación de ingresos para mujeres en contextos de pobreza. Entre sus iniciativas:

- Educación Financiera para mujeres: Este programa potencia las capacidades financieras de mujeres en situación de pobreza o vulnerabilidad, capacitándolas para tomar decisiones informadas

respecto a la administración de sus recursos. A través de talleres, se abordan temas como planificación, ahorro y uso responsable de productos y servicios financieros.

- **Programas de Emprendimiento:** FOSIS ofrece programas de emprendimiento que, aunque no están dirigidos exclusivamente a mujeres, cuentan con una alta participación femenina, alcanzando hasta un 90% de las personas usuarias. Estos programas brindan capacitación, asesorías y financiamiento para iniciar o fortalecer emprendimientos, contribuyendo a la autonomía económica de las mujeres.
- **Acompañamiento personalizado:** Formación en habilidades financieras y desarrollo personal.

- Organizaciones privadas y sociedad civil:

Diversas fundaciones y corporaciones privadas se dedican a promover la empleabilidad de las mujeres, implementando programas y proyectos que buscan reducir las brechas de género en el ámbito laboral. A continuación, se destacan algunas de las principales organizaciones que lideran estas iniciativas:

Fundación ChileMujeres: Trabaja por la igualdad de derechos y oportunidades laborales de las mujeres mediante políticas públicas y empresariales, además de generar evidencia estadística. Su misión es promover la autonomía económica femenina, considerando que menos de la mitad de las mujeres en el país accede a un trabajo remunerado. Ofrece programas de capacitación en prevención del acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo, en colaboración con la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS).

ComunidadMujer: Impulsa la transformación social, cultural, normativa y organizacional para la igualdad de género. Desde hace 20 años, desarrolla programas de formación, asesorías y reconoce a emprendedoras, empresarias y ejecutivas. Su Fondo Concursable "Mujeres por la Equidad" reconoce y apoya a mujeres que lideran proyectos transformadores en sus comunidades, promoviendo la equidad de género y el empoderamiento femenino.

Fundación Mujer STEM: Se dedica a la inserción laboral de mujeres en áreas técnicas, STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas) y sectores tradicionalmente masculinizados. Ofrece vinculación entre colegios técnicos y empre-

sas, una plataforma de trabajo para mujeres y una vitrina de servicios STEM y oficios, trabajando en conjunto con empresas para reducir obstáculos y abrir oportunidades laborales para mujeres.

Laboratoria: Es una organización que empodera a mujeres, ayudándolas a iniciar y desarrollar carreras en tecnología. A través de bootcamps totalmente remotos, enfocados en habilidades técnicas y de vida, Laboratoria capacita a mujeres que no han podido comenzar sus carreras, guiándolas para encontrar empleos de calidad en el sector tecnológico. Cuenta con una comunidad de más de 3.500 mujeres que desempeñan un papel clave en una economía digital más diversa y competitiva.

• Empresas y asociaciones gremiales

Cada vez más empresas y gremios adoptan políticas de género para fomentar la inclusión laboral. Ejemplos destacados incluyen:

- Programas de inclusión en sectores masculinizados: Minería, construcción y tecnología.
- Mentorías y programas de desarrollo profesional para mujeres líderes.
- Buenas prácticas en conciliación trabajo-familia: Flexibilidad horaria, salas cuna y políticas de teletrabajo.

La diversidad de actores que trabajan en la promoción de la empleabilidad de las mujeres en refleja un esfuerzo colectivo hacia una sociedad más equitativa e inclusiva. Este ecosistema requiere una coordinación continua y efectiva para potenciar los impactos de las iniciativas individuales y garantizar que las mujeres cuenten con las herramientas y oportunidades necesarias para integrarse plenamente en el mundo laboral.

b. Instituciones y actores involucrados en la promoción de la empleabilidad de diversidades sexogenéricas

La promoción de la empleabilidad de personas de la diversidad sexodivergente ha comenzado a tomar relevancia en las políticas públicas y en el ámbito empresarial. Sin embargo, enfrentan desafíos particulares, como la discriminación, estigmatización y falta de acceso equitativo al mercado laboral.

A continuación, se destacan instituciones y actores clave que trabajan en la promoción de la empleabilidad de personas de la diversidad sexodivergente, contribuyendo con iniciativas, programas y buenas prácticas que buscan garantizar el acceso inclusivo y equitativo al trabajo digno, fomentando ambientes laborales que respeten la diversidad sexual y de género.

- Instituciones del sector público:

Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género

El Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género lidera la promoción de los derechos de las mujeres y de las diversidades y disidencias sexogenéricas, enmarcando sus esfuerzos en la construcción de una sociedad más igualitaria. Sus principales acciones incluyen:

- Políticas públicas inclusivas: Incorpora la perspectiva de género y diversidad en la legislación y en programas de empleo, buscando eliminar barreras y discriminación en el ámbito laboral.
- Campañas de sensibilización: Genera campañas para visibilizar las problemáticas de las diversidades sexogenéricas y fomentar la igualdad de oportunidades.

El Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (Sence) ofrece programas de capacitación abiertos a toda la población, sin discriminación por orientación sexual, identidad o expresión de género. Sin embargo, es necesario seguir avanzando hacia tener programas específicos dirigidos exclusivamente a personas LGBTIQ+, promoviendo así la inclusión y la igualdad de oportunidades en sus iniciativas de formación laboral, aplicando una perspectiva de género y de derechos fundamentales en sus iniciativas de empleabilidad y capacitación.

- Organizaciones privadas y sociedad civil:

El sector privado y las organizaciones de la sociedad civil desempeñan un rol importante en la promoción de la empleabilidad de personas sexo-divergentes. Por medio de actividades de sensibilización, asesorías a empresas y apoyo directo a las personas sexo-divergentes, estas organizaciones contribuyen a construir espacios laborales más inclusivos, equitativos y respetuosos de la diversidad sexual y de género. A continuación, se destacan algunas de las principales organizaciones que lideran estos esfuerzos:

Fundación Iguales: Esta organización busca la plena inclusión de la diversidad sexual en todos los ámbitos de la sociedad chilena, incluyendo el laboral. Sus principales actividades incluyen:

- Asesorías a empresas: Capacita a organizaciones para implementar políticas de inclusión laboral que respeten la diversidad sexual.
- Denuncias de discriminación: Proporciona apoyo legal en casos de discriminación laboral por orientación sexual o identidad de género.

Organizando Trans Diversidades (OTD Chile): Organización dedicada específicamente a la promoción de los derechos de personas trans y género-diversas. Sus acciones principales son:

- Guía de Buenas Prácticas Laborales: Publica materiales para orientar a empresas en la creación de entornos laborales inclusivos.
- Apoyo a la inserción laboral: Brinda asesorías y acompañamiento a personas trans en procesos de búsqueda de empleo.

Fundación Todo Mejora: busca reducir las tasas de suicidio y fomentar el bienestar emocional de jóvenes LGBTIQ+, incluyendo el ámbito laboral. Sus programas incluyen:

- Talleres de empleabilidad: Apoya a jóvenes en el desarrollo de habilidades para la búsqueda de empleo en entornos inclusivos.
- Capacitaciones para empresas: Orienta a organizaciones en la implementación de prácticas laborales inclusivas.

Pride Connection Chile: Es una red de empresas que fomenta espacios laborales inclusivos para personas LGBTIQ+A+. Entre sus acciones se encuentran:

- Capacitaciones y eventos: Organiza talleres y actividades para sensibilizar a equipos de trabajo sobre la importancia de la diversidad sexual en el ámbito laboral.
- Atracción de talento LGBTIQ+A+: Facilita la inserción laboral de personas sexo-divergentes en empresas aliadas.

Movimiento por la Diversidad Sexual y de Género (MUMS): Trabaja en la defensa de los derechos humanos de las diversidades sexo-genéricas. Sus esfuerzos en el ámbito laboral incluyen:

- Incidencia política: Participa en el diseño de políticas públicas inclusivas.
- Campañas de sensibilización: Realiza actividades educativas para reducir la discriminación laboral.

La empleabilidad de las personas de la diversidad sexogenérica es un desafío que requiere el esfuerzo conjunto del sector público, privado y la sociedad civil. Las instituciones y actores descritos han avanzado en la promoción de la inclusión laboral, pero persisten retos relacionados con la sensibilización, la erradicación de prejuicios y la implementación de políticas afirmativas. Así, es necesario fortalecer las sinergias entre estos actores para garantizar que los procesos de intermediación laboral sean realmente inclusivos y respeten la diversidad sexual y de género.



VI. RECOMENDACIONES PARA INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL PROCESO DE INTERMEDIACIÓN LABORAL EFECTIVA

La incorporación de la perspectiva de género en los procesos de intermediación laboral es fundamental para garantizar que todas las personas tengan acceso equitativo a las oportunidades laborales. Este enfoque permite identificar y abordar las barreras estructurales y culturales que perpetúan desigualdades en el acceso al empleo, en la calidad de las condiciones laborales y en el desarrollo profesional. Las recomendaciones presentadas en este capítulo buscan orientar la labor de Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), por medio de las Oficinas Municipales de Información Laboral (OMIL) y Plataformas Laborales, en la implementación de estrategias prácticas y efectivas que promuevan una intermediación inclusiva, equitativa y respetuosa de la diversidad de género, contribuyendo a un mercado laboral más justo y representativo.

Además de las recomendaciones generales que buscan establecer lineamientos transversales para promover la igualdad de género, este capítulo incluye propuestas específicas para cada una de las fases del proceso de intermediación laboral: atención inicial, orientación y colocación. Estas recomendaciones están diseñadas para abordar las particularidades de cada etapa, asegurando que los principios de equidad, inclusión y respeto a la diversidad se integren de manera efectiva en cada interacción con las personas usuarias.

1. RECOMENDACIONES GENERALES PARA EL PROCESO DE INTERMEDIACIÓN LABORAL

Promoción de un cambio cultural en la institucionalidad: Las OMIL y SENCE deben trabajar para proyectar una imagen inclusiva y amigable, que invite a personas de todas las diversidades a utilizar sus servicios sin temor al prejuicio. Para esto, es crucial una presencia visible de políticas inclusivas y el apoyo a campañas de sensibilización dentro de la comunidad laboral.

SENCE:

Ejemplo: Incorporar contenidos sobre habilidades de liderazgo para mujeres y personas de las diversidades sexogenéricas, manejo de estereotipos en entornos laborales y negociación salarial en capacitaciones existentes cuando sea pertinente.

OMIL:

Ejemplo: Organizar campañas locales de sensibilización en colaboración con empresas y organizaciones comunitarias, promoviendo valores de inclusión y respeto, con actividades como charlas y ferias laborales temáticas.

Escenario práctico: Una OMIL organiza una feria de empleo con enfoque inclusivo, destacando empresas que aplican políticas de igualdad de género y diversidad. Durante el evento, personas de la comunidad LGBTIQ+ encuentran empleadores abiertos y respetuosos, generando confianza para postular a los empleos ofrecidos.

Plataforma de Orientación Laboral en Línea:

Ejemplo: Incorporar testimonios y videos de usuarios diversos que hayan encontrado apoyo a través de las OMIL o SENCE, destacando cómo estas instituciones trabajan por la inclusión y el respeto en la intermediación laboral

Escenario práctico: Una persona trans ve un video testimonial en la plataforma virtual sobre otra persona trans que utilizó los servicios de una OMIL y encontró un empleo inclusivo. Inspirada por este ejemplo, decide inscribirse y utilizar los servicios sin temor al prejuicio

Promoción de una Cultura de Igualdad Salarial y Condiciones de Trabajo Equitativas:

Las percepciones sobre desigualdad en remuneración y condiciones laborales entre hombres y mujeres son marcadas. Se recomienda trabajar con empresas para desarrollar políticas que promuevan la igualdad salarial y la equidad en condiciones laborales, asegurando que ambos sexos tengan acceso a los mismos beneficios y oportunidades.

SENCE:

Ejemplo: Implementar proceso de sensibilización y capacitación con énfasis en enfoque de género y no discriminación que identifique a empleadores que adopten prácticas inclusivas.

OMIL:

Ejemplo: Realizar talleres para gerentes y personal de recursos humanos sobre cómo implementar políticas de igualdad salarial y condiciones laborales justas. Escenario práctico: Tras participar en un taller sobre igualdad salarial una empresa descubre una brecha salarial en su equipo de ventas y toma medidas para ajustar los salarios de las mujeres al nivel de sus pares masculinos, garantizando equidad en el corto plazo.

Plataforma de Orientación Laboral en Línea:

Ejemplo: Identificar organizaciones y empresas que cumplan con la Norma NCh3262:2021: Gestión de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Escenario práctico: Una mujer usuaria de la plataforma revisa el listado de empresas que cumplan con la Norma NCh3262:2021 y postula a un puesto en una organización que promueve apoya la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Capacitación continua y específica:

Aumentar las capacitaciones en temas de igualdad de género y diversidad, dirigida a todo el personal de OMIL, incluyendo directivos, orientadores laborales y personal de atención al público. Este enfoque continuo y práctico es clave para sensibilizar al equipo en cuanto a necesidades diferenciadas y derechos, con un énfasis particular en la eliminación de estereotipos y sesgos en la atención.

SENCE

Ejemplo: Incorporar dentro de las capacitaciones contenidos sobre cómo identificar y abordar barreras de género, proporcionando herramientas para evitar preguntas que perpetúen sesgos y estereotipos en las entrevistas de orientación laboral.

OMIL:

Ejemplo: Incorporar dentro de las capacitaciones del personal temas como igualdad de género, lenguaje inclusivo y atención a personas de la comunidad LGBTIQ+, impartidos por especialistas en diversidad e inclusión laboral. Escenario práctico: Durante una atención, un orientador laboral aplica lo aprendido en la capacitación al abordar con sensibilidad las inquietudes de una mujer que ha experimentado discriminación laboral, brindándole información relevante y opciones que refuercen su confianza en el servicio.

Plataforma de Orientación Laboral en Línea:

Ejemplo: Implementar módulos de capacitación en línea obligatorios para el personal, con temas como sesgos inconscientes, atención inclusiva y derechos laborales desde una perspectiva de género, complementados con evaluaciones interactivas.

Escenario práctico: Un orientador laboral que utiliza la plataforma completa un módulo sobre eliminación de sesgos inconscientes. Más tarde, en una atención virtual, reconoce y evita realizar comentarios estereotipados, brindando una orientación laboral igualitaria a una persona no binaria.

Desarrollo de ambientes laborales seguros y afirmativos:

Asegurar que los espacios de trabajo sean inclusivos y libres de discriminación mediante la adopción de medidas como instalaciones inclusivas y políticas antidiscriminatorias. Esto refuerza un ambiente en el que mujeres y personas de la diversidad sexogenérica puedan desenvolverse con libertad y respeto.

OMIL:

Ejemplo: Implementar baños unisex y espacios de lactancia en las oficinas, así como establecer un protocolo claro de prevención y denuncia de discriminación laboral o acoso.

Escenario práctico: Una persona no binaria visita la OMIL y utiliza el baño unisex, sintiéndose respetada y cómoda en el espacio. Además, observa información visible sobre las políticas de prevención de acoso laboral, lo que refuerza su confianza en la institución.

Plataforma de Orientación Laboral en Línea:

Ejemplo: Crear un apartado en la página web dedicado a políticas de inclusión laboral y recursos para empleadores, con guías para promover ambientes laborales seguros y afirmativos en sus empresas.

Escenario práctico: Una empleadora accede al apartado y descarga una guía sobre cómo implementar instalaciones inclusivas y políticas antidiscriminatorias en su organización. Posteriormente, actualiza las políticas internas de su empresa y adapta los espacios para hacerlos más inclusivos.



Protocolos de inclusión para la atención de personas LGBTQIA+:

Diseñar e implementar protocolos específicos que promuevan el respeto a la identidad de género, como el uso de nombres sociales. Este enfoque ayuda a establecer un trato inclusivo en todas las etapas de atención y es fundamental para asegurar un servicio respetuoso y adaptado a la diversidad

SENCE:

Ejemplo: Crear un manual sobre lenguaje inclusivo en procesos de intermediación laboral, distribuyéndolo a todas las plataformas SENCE/ OMIL

OMIL:

Ejemplo: Incorporar en los formularios de atención un campo para nombres sociales, acompañado de una capacitación para el personal sobre su uso adecuado y el respeto a la identidad de género.

Escenario práctico: Una persona trans visita la OMIL para buscar empleo. Gracias al protocolo implementado, el personal utiliza su nombre social durante toda la atención, creando un ambiente de respeto y confianza que permite una interacción efectiva y libre de prejuicios.

Plataforma de Orientación Laboral en Línea:

Ejemplo: Preguntar al inicio de la atención el nombre social con que la persona prefiere que se refieran a ella.

Escenario práctico: Un postulante trans al ingresar a la página percibe un trato respetuoso durante todo el proceso, donde se le valora por sus habilidades y no por su identidad de género.

Fomento de Políticas y Prácticas Inclusivas en Empresas Aliadas:

Muchas empresas carecen de sensibilización en torno a las necesidades de la comunidad LGTB IQA+ y presentan estereotipos en sus procesos de selección. Para abordar esto, es recomendable que SENCE y las OMIL trabajen en conjunto con empresas para promover políticas inclusivas. Esto puede incluir capacitaciones en género y diversidad para personal de recursos humanos y la creación de incentivos para empresas que adopten prácticas inclusivas en sus procesos de contratación.

OMIL:

Ejemplo: Ofrecer talleres gratuitos para empresas locales sobre inclusión laboral, con módulos específicos sobre contratación sin discriminación y estrategias para fomentar ambientes laborales diversos y respetuosos.

Escenario práctico: Una empresa participante de los talleres implementa un cambio en sus procesos de selección, eliminando preguntas sobre género o estado civil que perpetúan sesgos. Posteriormente, reporta un aumento en la diversidad de sus postulantes y en la satisfacción de sus empleados.

Plataforma de Orientación Laboral en Línea:

Ejemplo: Crear material de difusión para las empresas sobre normativa y buenas prácticas sobre inclusión y no discriminación de personal LGTB IQA+.

Escenario práctico: Una persona LGTB IQA+ llega a una empresa informada sobre inclusión y no discriminación asegura un ambiente laboral adecuado para todas las personas, y tiene información actualizada para actuar si es que aparece cualquier tipo de problema relaciona con la orientación sexual de trabajadoras/es.

Ampliación de Programas de Apoyo a la Corresponsabilidad y Conciliación Laboral: Las barreras de cuidado familiar se identifican como uno de los principales factores que limitan la inserción laboral de las mujeres. Para abordar esto, se sugiere fortalecer los programas de apoyo que faciliten la corresponsabilidad, incluyendo con instituciones que ofrezcan servicios de cuidado y la promoción de horarios flexibles en empresas aliadas.

OMIL:
Ejemplo: Articular la oferta pública existente de apoyo a las labores de cuidado y establecer convenios con jardines infantiles, guarderías y centros de cuidado para ofrecer beneficios o descuentos a las personas usuarias de las OMIL que lo requieran.

Escenario práctico: Una mujer busca empleo a través de la OMIL y menciona que tiene dificultades para cuidar a su hija o hijo pequeño. Gracias a un convenio con un centro de cuidado infantil, la mujer puede acceder a un servicio de guardería con descuento, lo que le permite aceptar un trabajo de tiempo completo.

Plataforma de Orientación Laboral en Línea:

Ejemplo: Crear una sección dedicada a empresas aliadas que ofrecen horarios flexibles, teletrabajo o programas de apoyo para el cuidado familiar, facilitando que los postulantes identifiquen empleadoras y empleadores que se comprometen con la corresponsabilidad.
Escenario práctico: Una persona usuaria de la plataforma busca un empleo compatible con sus responsabilidades familiares. Encuentra una lista de empresas con políticas de horarios flexibles y aplica a un puesto que le permite combinar sus tareas laborales y de cuidado de manera efectiva.



Sensibilización Continua sobre Igualdad y Derechos de Género:

Si bien muchos funcionarios/as tienen un interés medio en temas de género, un porcentaje relevante aún carece de una visión crítica o considera estos temas como poco relevantes. Esto indica la necesidad de una sensibilización constante que aborde los estereotipos y promueva una comprensión más profunda de los derechos de las mujeres y de las personas sexo divergentes, con actividades como talleres, charlas y campañas internas de sensibilización.

OMIL:

Ejemplo: Implementar un programa anual de sensibilización que incluya charlas interactivas sobre los efectos de los estereotipos de género en la atención laboral, impartidas por expertos en igualdad y diversidad.

Escenario práctico: Durante una charla, las funcionarias y funcionarios reflexionan sobre cómo los estereotipos de género afectan sus interacciones cotidianas. Posteriormente, un/a orientadora/o laboral aplica lo aprendido al evitar sugerencias laborales basadas en roles de género tradicionales, como recomendar trabajos en cuidado solo a mujeres.

Plataforma de Orientación Laboral en Línea:

Ejemplo: Crear una sección interna para el personal con contenido interactivo sobre igualdad de género, incluyendo videos educativos, historias reales y cuestionarios para evaluar el aprendizaje.

Escenario práctico: Un funcionario/a completa un módulo en línea sobre derechos de las personas sexo-divergentes. En una interacción posterior, demuestra un cambio positivo al usar lenguaje inclusivo y respetar la identidad de género de un postulante trans.



2. RECOMENDACIONES PARA LA FASE DE ATENCIÓN INICIAL DEL PROCESO DE INTERMEDIACIÓN LABORAL

Implementación de señalización y símbolos inclusivos:

Incluir material visual que denote espacios seguros y libres de discriminación en los espacios de intermediación laboral. Esto contribuye a crear un ambiente acogedor y de respeto para todas las personas, en especial para aquellas de la comunidad LGBTIQA+ y mujeres.

OMIL:

Ejemplo: Colocar carteles en la entrada de la oficina y en las áreas de atención que incluyan mensajes como “Espacio inclusivo y libre de discriminación” junto a iconografía que refleje apoyo a la diversidad (como banderas arcoiris o pictogramas accesibles).

Escenario práctico: Una persona usuaria percibe un ambiente seguro y acogedor al notar la señalización inclusiva y decide compartir con confianza sus necesidades laborales.

Plataforma de Orientación Laboral en Línea:

Ejemplo: Incluir un banner en la página principal con el mensaje “Atención inclusiva con enfoque de género” y una sección específica con recursos sobre igualdad de derechos laborales.

Escenario práctico: Una persona no binaria navega por la plataforma y encuentra información sobre cómo registrar su identidad de género en las bases de datos.



Accesibilidad universal para espacios de atención inicial:

Garantizar y monitorear que todos los espacios de intermediación laboral sean accesibles para personas en situación de discapacidad o que pertenezcan a grupos vulnerables. Esto incluye adaptar los espacios físicos y capacitar al personal para atender de manera inclusiva.

OMIL:

Ejemplo: Asegurar que la oficina cuente con rampas, señalética en braille y servicios de interpretación en lengua de señas para personas sordas.

Escenario práctico: Una persona usuaria sorda solicita asistencia, y el personal coordina una reunión con un intérprete para asegurar una comunicación efectiva.

Plataforma de Orientación Laboral en Línea:

Ejemplo: Garantizar que la plataforma sea compatible con lectores de pantalla y que incluya un diseño responsivo para facilitar su uso en dispositivos móviles.

Escenario práctico: Una persona con discapacidad visual utiliza la plataforma sin problemas gracias a la compatibilidad con tecnologías de asistencia.

Desarrollo de guías de atención y orientación con enfoque de género:

Crear materiales de apoyo, como folletos y guías, que informen a las personas usuarias sobre sus derechos en cuanto a igualdad de trato, además de recursos disponibles en los espacios de intermediación laboral y en otras instituciones de apoyo a la diversidad.

OMIL:

Ejemplo: Entregar un folleto en el primer contacto que detalle los derechos laborales de las mujeres y personas LGBTIQ+, junto con recursos de apoyo disponibles.

Escenario práctico: Una mujer recibe orientación sobre cómo acceder a un programa de mentoría que ayuda a mujeres jefas de hogar.

Plataforma de Orientación Laboral en Línea:

Ejemplo: Crear una sección de "Preguntas frecuentes" sobre igualdad de trato, con guías descargables que expliquen los derechos laborales y programas específicos para grupos vulnerables.

Escenario práctico: Una persona trans encuentra un manual sobre cómo buscar empleo respetando su identidad.

Fomento de la confianza y confort en el primer contacto:

Capacitar al personal para que, desde el primer contacto, proyecte empatía y apertura. Esto incluye prácticas como el uso de preguntas abiertas y un lenguaje inclusivo que permita a las personas usuarias sentirse escuchadas y respetadas.

OMIL:

Ejemplo: El personal utiliza lenguaje inclusivo desde el primer saludo: "Hola! ¿cómo puedo apoyarte hoy?"

Escenario práctico: Una persona no binaria se siente respetada al ser tratada con pronombres neutros durante toda la interacción.

Plataforma de Orientación Laboral en Línea:

Ejemplo: Incorporar mensajes de bienvenida amigables como: "Estamos aquí para ayudarte a encontrar las mejores oportunidades laborales. ¿Por dónde te gustaría empezar?"

Escenario práctico: Una persona usuaria se siente insegura por su falta de experiencia laboral. El chatbot le proporciona enlaces a programas de capacitación gratuita y le sugiere recursos para fortalecer su perfil laboral.



Desarrollo de protocolos de

atención inclusiva: La falta de protocolos específicos para personas de la diversidad sexogenérica en los espacios de intermediación laboral es una barrera significativa. Es fundamental desarrollar e implementar protocolos que aseguren un trato respetuoso e inclusivo, adaptado a las necesidades de esta población.

Estos protocolos deben incluir el uso de nombres sociales, respeto a la identidad de género en documentos y sistemas de atención, y prácticas para evitar situaciones discriminatorias durante todo el proceso de intermediación laboral.

OMIL:

Ejemplo: Implementar un protocolo que incluya pasos claros para evitar preguntas invasivas o comentarios sobre la apariencia, orientación sexual o identidad de género de las personas usuarias. Además, capacitar al personal para identificar posibles situaciones de discriminación y actuar de manera proactiva para resolverlas.

Plataforma de Orientación Laboral en Línea:

Ejemplo: Crear un protocolo para asegurar que las ofertas laborales publicadas sean revisadas para evitar contenidos discriminatorios o sesgados, con un sistema de denuncia rápida para las personas usuarias.

Escenario práctico: Una persona LGBTIQ+A nota un anuncio que menciona requisitos excluyentes relacionados con la orientación sexual. Utiliza la función de denuncia, y el equipo de la plataforma lo elimina de inmediato, además de enviar una notificación al empleador con recomendaciones para mejorar la inclusividad en futuras publicaciones.



Desarrollo de protocolos para la atención diferenciada y sensible a las necesidades de las mujeres:

Es importante que el personal los espacios de intermediación laboral esté capacitado para reconocer y abordar las necesidades particulares de las mujeres en el contexto laboral.

Esto incluye protocolos de atención que contemplen las barreras específicas que enfrentan, como los sesgos de género en la evaluación de habilidades y en los procesos de selección, y que ofrezcan soluciones adaptadas a sus circunstancias, como acceso a programas de mentoría o seguimiento continuo.

OMIL:

Ejemplo: Brindar atención prioritaria a mujeres con cargas familiares, con opciones flexibles de horario para entrevistas y capacitaciones.

Escenario práctico: Una madre recibe orientación laboral en un horario ajustado a sus responsabilidades de cuidado.

Plataforma de Orientación Laboral en Línea:

Ejemplo: Crear un filtro de búsqueda que destaque empleos con horarios flexibles y opciones remotas dirigidas a mujeres cuidadoras.

Escenario práctico: Una mujer encuentra empleos compatibles con sus horarios gracias a los filtros personalizados.



Revisión y adaptación de materiales de comunicación:

Asegurarse de que todos los materiales informativos, formularios y plataformas de atención sean inclusivos y neutrales en cuanto a género. Esto incluye la actualización de formatos que permitan el uso del nombre social y la identidad de género de preferencia en todos los registros, así como el lenguaje inclusivo en los documentos y comunicados de los espacios de intermediación laboral.

OMIL:

Ejemplo: Adaptar folletos informativos y formularios de inscripción para incluir imágenes y lenguaje que reflejen diversidad, como mujeres en roles tradicionalmente masculinizados (ejemplo: construcción o tecnología) y familias diversas. Asegurarse de que el lenguaje utilizado sea inclusivo y no perpetúe estereotipos de género.

Escenario práctico: Una mujer que busca empleo en el sector de ingeniería recibe un folleto actualizado donde se muestran ejemplos de otras mujeres trabajando en ese campo. Esto refuerza su confianza en que la OMIL puede apoyarla en su objetivo profesional, alejándose de sesgos tradicionales.

Plataforma de Orientación Laboral en Línea:

Ejemplo: El material exhibido presenta un lenguaje neutro y accesible, además de incluir videos explicativos con subtítulos.

Escenario práctico: Un usuario encuentra fácil de entender el proceso de inscripción gracias a los videos informativos claros y subtítulos.



3. RECOMENDACIONES PARA LA FASE DE ORIENTACIÓN LABORAL DEL PROCESO DE INTERMEDIACIÓN LABORAL

daptación de las entrevistas de orientación con perspectiva de género:

Diseñar un protocolo de entrevista que considere preguntas adaptadas para reconocer y abordar posibles barreras de género. Por ejemplo, preguntar sobre necesidades específicas en relación con horarios de cuidado familiar o barreras percibidas en su experiencia laboral.

OMIL:

Ejemplo: Diseñar un protocolo de entrevistas de orientación que incorpore las herramientas de la capacitación en género de SENCE y a través de preguntas estándar que incluya opciones sobre barreras culturales o estereotipos vividos en entrevistas previas y preguntas sobre las necesidades de conciliación entre trabajo y cuidado familiar, como "¿Existen horarios específicos que facilitarían su participación laboral?", "¿Ha enfrentado barreras debido a roles de género en su experiencia laboral?"

Escenario práctico: Constanza, mujer jefa de hogar monoparental, busca trabajo pero tiene dificultades con horarios rígidos. El/la orientador/a/e adapta la entrevista para identificar estas barreras. A partir de la entrevista, detecta una barrera relacionada con horarios de cuidado infantil y le sugiere empleos con turnos flexibles, mientras la conecta con programas de apoyo para el cuidado infantil. Durante la entrevista, el/la orientador/a le pregunta: "¿Qué tipo de apoyo necesitarías para equilibrar tu trabajo y las responsabilidades de cuidado?" "¿Hay alguna necesidad en su rutina que le gustaría considerar al buscar un empleo? Por ejemplo, horarios compatibles con responsabilidades familiares o movilidad geográfica."

Plataforma de Orientación Laboral en Línea:

Ejemplo: Desarrollar formularios iniciales en línea que permitan a las personas usuarias especificar sus necesidades laborales, como horarios flexibles o barreras relacionadas con el cuidado familiar, sin revelar información que perpetúe sesgos de género.

Escenario práctico: Una mujer jefa de hogar utiliza la plataforma y, mediante un formulario interactivo, indica que requiere horarios compatibles con el cuidado infantil. Posteriormente, el sistema sugiere empleos con opciones de turnos flexibles o teletrabajo, optimizando la búsqueda laboral.

Desarrollo de talleres sobre habilidades específicas para mujeres y personas de la diversidad sexogenérica:

Ofrecer talleres de preparación laboral que incluyan técnicas para entrevistas, elaboración de currículums sin sesgos de género, y habilidades que fortalezcan la confianza. Además de incluir módulos sobre negociación salarial y manejo de estereotipos en el lugar de trabajo.

OMIL:

Ejemplo: Organizar talleres que incluyan simulaciones de entrevistas laborales con retroalimentación en lenguaje inclusivo, ejercicios de redacción de currículums libres de sesgos de género, y sesiones sobre negociación salarial basadas en casos reales.

Escenario práctico: En la orientación laboral, se aconseja a una persona trans a asistir a un taller organizado por la OMIL. En el taller, se practican simulaciones de entrevistas laborales donde las y los participantes deben responder preguntas como: “¿Qué te motivó a postular a este cargo?”. Después de cada simulación, el/la facilitador/a brinda retroalimentación específica, como cómo manejar preguntas intrusivas sobre identidad de género, y ofrece una guía para redactar currículums sin información innecesaria sobre el género.

Plataforma de Orientación Laboral en Línea:

Ejemplo: Incluir módulos virtuales en la plataforma sobre negociación salarial, redacción de currículums sin sesgos de género, y simulaciones interactivas de entrevistas laborales con retroalimentación automática.

Escenario práctico: Una mujer trans realiza un taller en línea de entrevistas laborales en la plataforma. Durante la simulación, recibe sugerencias prácticas, como cómo responder a preguntas intrusivas y resaltar sus habilidades técnicas. Esto mejora su confianza antes de la entrevista presencial.



Evaluación de competencias y habilidades en función de las experiencias de vida:

Desarrollar un enfoque de evaluación que considere las habilidades y competencias de las personas de las diversidades sexogenéricas y mujeres basadas en experiencias de vida y habilidades transferibles, reconociendo la diversidad de trayectorias.

OMIL:

Ejemplo: Incorporar preguntas en las entrevistas de orientación que permitan identificar habilidades adquiridas en roles no formales. Adaptar estas preguntas a personas trans y mujeres que retoman la vida laboral después de largos periodos, valorando habilidades transferibles como organización, trabajo en equipo y adaptabilidad.

Escenario práctico: Durante una orientación en la OMIL, una mujer con experiencia como cuidadora de personas adultas mayores, menciona que nunca ha tenido un empleo formal. El/la orientador/a identifica habilidades transferibles como la gestión del tiempo, resolución de problemas y trabajo bajo presión. Estas competencias son incluidas en su perfil y usadas para postularla a un curso de auxiliar de enfermería.

Plataforma de Orientación Laboral en Línea:

Ejemplo: Crear un sistema de evaluación en línea que reconozca habilidades transferibles basadas en experiencias de vida, como liderazgo en actividades comunitarias, cuidado de familiares o resolución de conflictos.

Escenario práctico: Una usuaria trans que nunca ha trabajado formalmente completa una evaluación en la plataforma que identifica sus habilidades de gestión del tiempo y liderazgo, adquiridas como organizadora comunitario y dirigente de su organización. El sistema recomienda empleos en roles administrativos y cursos de liderazgo.

Promoción de Alianzas con Empresas Inclusivas y Sensibilización de Empleadores:

Dado que las empresas aliadas no siempre están sensibilizadas en temas de diversidad, las OMIL deben trabajar en promover alianzas con empleadores inclusivos, desarrollando programas de sensibilización y capacitación en diversidad sexogenérica para las áreas de recursos humanos de estas empresas. Esto puede incluir talleres sobre la importancia de un entorno laboral inclusivo y la eliminación de prácticas discriminatorias en el proceso de selección.

OMIL:

Ejemplo: Organizar mesas de trabajo con empleadores para realizar capacitaciones sobre diversidad sexogenérica para la áreas de recursos humanos de estas empresas y compartir buenas prácticas en inclusión laboral.

Escenario práctico: OMIL organiza un encuentro con empresas locales para presentar las ventajas de contratar personas de las diversidades sexogenéricas. Durante el evento, se muestra un caso de éxito: una empresa que, tras implementar políticas inclusivas, aumentó su productividad y/o mejoró el ambiente laboral. El encuentro concluye con la firma de compromisos para implementar talleres de sensibilización en los departamentos de recursos humanos que culminan en la entrega del "Sello Empresa Inclusiva".

Plataforma de Orientación Laboral en Línea:

Ejemplo: Diseñar una sección en la plataforma donde se destaquen empresas aliadas con políticas inclusivas a través del "Sello Empresa Inclusiva" y testimonios de trabajadores que reflejen prácticas laborales respetuosas y libres de discriminación.

Escenario práctico: Una mujer lesbiana revisa el listado de empresas con el "Sello Empresa Inclusiva" en la plataforma y postula a un empleo en una empresa reconocida por su compromiso con la diversidad. Durante el proceso de selección, percibe un trato respetuoso que refuerza su confianza.

Sensibilización del Personal en el Uso del Lenguaje Inclusivo:

Capacitar a todo el personal de OMIL en el uso de un lenguaje inclusivo, especialmente durante el proceso de orientación y selección. Esto no solo facilita una atención respetuosa y sin prejuicios, sino que también envía un mensaje claro de que la identidad de género y la orientación sexual son respetadas en el proceso de intermediación laboral.

OMIL:

Ejemplo: Realizar talleres internos sobre lenguaje inclusivo y atención respetuosa, utilizando el manual sobre lenguaje inclusivo en procesos de orientación laboral incorporando ejercicios prácticos que simulen situaciones reales de orientación laboral.

Escenario práctico: Una persona no binaria es orientada con lenguaje neutro, se siente reconocida y visibilizada, luego pasa a reconocer la OMIL como una institución segura y recomendando a sus pares.

Plataforma de Orientación Laboral en Línea:

Ejemplo: Implementar un chat virtual interactivo en la plataforma que utilice lenguaje inclusivo en sus interacciones y brinde asistencia a las personas usuarias.

Escenario práctico: Una persona no binaria accede al chat virtual para resolver dudas sobre ofertas laborales. El chat utiliza lenguaje neutro y ofrece información personalizada, haciendo que la persona se sienta respetada y comprendida.



Promoción de Programas Educativos en la Comunidad Laboral:

Desarrollar campañas y programas educativos dirigidos a la comunidad laboral para sensibilizar y educar sobre la diversidad sexogenérica. Estas campañas pueden ayudar a disminuir los prejuicios y construir un ambiente laboral más inclusivo, lo que beneficiará tanto a las personas de la diversidad sexogenérica como a las empresas al promover una cultura laboral más respetuosa y libre de discriminación.

OMIL:

Ejemplo: Desarrollar campañas locales que visibilicen la importancia de la diversidad en los espacios de trabajo, como "Historias de Inclusión" narradas por personas de las diversidades sexogenéricas empleadas en empresas aliadas.

Escenario práctico: OMIL realiza la campaña en redes sociales llamada "Historias de Inclusión", donde se publican videos breves de personas de la comunidad de la diversidad sexogenérica que cuentan su experiencia en entornos laborales inclusivos. Empresas colaboradoras comparten los videos, sensibilizando a sus trabajadores y trabajadoras sobre la importancia de respetar la diversidad.

Plataforma de Orientación Laboral en Línea:

Ejemplo:

Incluir en la plataforma una sección con videos educativos y recursos descargables para empresas y usuarios/as/es sobre diversidad sexogenérica y buenas prácticas laborales inclusivas.

Escenario práctico: Un empleador accede a la sección de recursos educativos de la plataforma y descarga esta guía para implementar políticas inclusivas. Posteriormente, realiza cambios en su proceso de selección para eliminar preguntas discriminatorias.

Asesoramiento sobre derechos laborales:

Informar a las personas de la diversidad sexogenérica sobre sus derechos laborales y los recursos disponibles en caso de discriminación, así como promover el conocimiento sobre la Ley Antidiscriminación (Ley Zamudio) y Ley de Identidad de Género.

OMIL:

Ejemplo: Incorporar módulos y crear fichas informativas sobre derechos laborales y recursos legales como la Ley Antidiscriminación en las sesiones de orientación laboral, utilizando casos prácticos que permitan a las/os usuarias/os/es identificar situaciones de discriminación, reconocer sus derechos y los recursos disponibles en caso de discriminación. Escenario práctico: Una persona trans comenta en la entrevista de orientación laboral de OMIL sobre su temor a postular a ofertas, pues ya fue rechazada en un empleo por su orientación sexual. El orientador le explica sus derechos y los pasos para presentar una denuncia bajo la Ley Antidiscriminación y le deriva a una organización que ofrece asesoramiento legal gratuito. Además, le conecta con un programa de capacitación laboral que le permitirá adquirir nuevas habilidades para su desarrollo profesional.

Plataforma de Orientación Laboral en Línea:

Ejemplo: Incorporar en la plataforma un módulo interactivo que informe sobre derechos laborales, incluyendo la Ley Antidiscriminación y Ley de Identidad de Género, con opciones de contacto para recibir asesoramiento legal en caso de discriminación.

Escenario práctico: Un joven gay utiliza el módulo para conocer sus derechos laborales y cómo proceder ante situaciones de discriminación. La plataforma lo conecta con una red de apoyo legal para asesorarlo en su caso.

4. RECOMENDACIONES PARA LA FASE DE COLOCACIÓN LABORAL DEL PROCESO DE INTERMEDIACIÓN LABORAL

Fomento de Cuotas de Contratación para la comunidad Trans y No Binaria: Con el objetivo de reducir las históricas barreras de acceso al empleo que enfrenta la comunidad trans, se recomienda la creación de un sistema de cuotas o incentivos de contratación para personas trans en el sector público y privado. Las OMIL pueden desempeñar un rol proactivo al impulsar políticas de cuotas en empresas aliadas o al promover programas de inserción laboral que favorezcan el acceso de personas trans a trabajos formales y bien remunerados.

SENCE:

Ejemplo: Promueve la creación de cuotas laborales para personas trans, identificando y visibilizando empresas sensibles a la perspectiva de género, incidiendo en agendas de desarrollo nacional y regional para la creación de sistemas de cuotas y promoviendo ventajas de adoptar medidas de inclusión.

OMIL:

Ejemplo: Promueve instancias de diálogo a nivel local para la innovación en políticas de inclusión buscando levantar iniciativas modelo que puedan inspirar a actorías políticas, institucionales y/o empresariales a nivel local, regional o nacional.

Escenario práctico: Municipio convoca a la comunidad a proceso participativo para la planificación comunal (PLADECO). OMIL participa en mesas o encuentros de grupos prioritarios y promueve la creación de cuotas laborales para personas trans y/o de expresión de género diversa, logrando que esta emerja como política municipal y a la vez promovida por el Municipio entre sus proveedores/as.

Creación de Redes de Apoyo para Personas de la Diversidad

Sexogénica: Fomentar la creación de redes de apoyo o grupos de afinidad en los lugares de trabajo o a través de la OMIL, que puedan servir como espacios seguros donde las personas de la diversidad puedan compartir experiencias y apoyarse mutuamente. Estas redes también pueden contribuir a reducir la sensación de aislamiento y fortalecer la resiliencia ante situaciones adversas en el entorno laboral.

SENCE:

Ejemplo: Incorpora en su intervención la creación de grupos de pares y reconoce prácticas innovadoras en materia de inclusión, no discriminación y perspectiva de género por parte de OMIL.

Escenario práctico: En recopilación de prácticas innovadoras se identifica modelo de grupo de pares a seguir para promover entre sus diversas contrapartes.

OMIL:

Ejemplo: Promueve la creación de grupo de pares desde el inicio de la intervención, conformando espacio de encuentro entre usuarias/es que les permita crear redes entre ellas/es y generar espacios de acompañamiento, consejos o "tips" para postulaciones y apoyo mutuo a lo largo del proceso, o tras una eventual colocación.

Escenario práctico: En grupo de pares una persona no binaria comparte su experiencia en entrevista laboral, colaborando con el desarrollo de estrategias y recibiendo consejos para abordar el proceso de selección o futuras postulaciones.

Plataforma de Orientación Laboral en Línea:

Ejemplo: Promociona e informa sobre la existencia de grupos de pares, facilitando contacto con los grupos activos a nivel local.

Escenario práctico: En grupo de pares una persona no binaria comparte su experiencia en entrevista laboral, colaborando con el desarrollo de estrategias y recibiendo consejos para abordar el proceso de selección o futuras postulaciones.

Incorporar dentro del Sistema de Seguimiento Post-Colocación ámbitos que permitan identificar problemas de inclusión y discriminación para mujeres y personas LGBTQIA+:

Se recomienda levantar información sobre inclusión y discriminación de mujeres y personas LGBTQIA+ para entregar directrices y apoyo en caso de situaciones discriminatorias o de exclusión. Este seguimiento debe incluir un canal de comunicación directa para reportar y gestionar situaciones de acoso o discriminación.

SENCE:

Ejemplo: Sistema de gestión de intermediación laboral incorpora en sección "Seguimiento de personas" verificación del estado de la colocación, considerando variables específicas para diversidades sexogenéricas y mujeres atendiendo a las necesidades de los distintos grupos. Sistema permite registrar eventuales hechos de discriminación, nuevas necesidades identificadas en el transcurso de su desempeño laboral o consultas sobre derechos laborales, entre otras. A partir de inquietudes registradas, se construye una propuesta de protocolo para acciones de seguimiento post-colocación desde las OMIL.

OMIL:

Ejemplo: incorpora en sus procesos seguimiento a la colocación de diversidades sexogenéricas y mujeres de acuerdo a sus necesidades según grupo específico (lesbianas, trans, personas no-binarias, etc) y apoyos previamente requeridos, prestando especial atención al estado de sus postulaciones a otros apoyos que pudiera necesitar para mantenerse en el puesto alcanzado Funcionarias/os de OMIL se encuentran capacitadas/os para gestionar apoyos en caso de identificar eventos de discriminación en el espacio laboral.

Escenario práctico: A través del proceso de seguimiento se identifica dificultad de usuario trans masculino con 5 meses de desempeño en empresa que no cuenta con política de baños inclusivos. Todavía no ha sido interpelado por utilizar el baño de varones, pero requiere apoyo para procesar incomodidades percibidas en su entorno. La persona funcionaria a cargo del seguimiento logra vinculación con apoyo psicológico disponible en el Municipio y explora posibilidades de establecer protocolo con la empresa contratante.

Incentivos a empleadores para la contratación de personas trans y mujeres en sectores no tradicionales:

Desarrollar programas de incentivo, como subvenciones o deducciones fiscales, para que las empresas que se adhieran a políticas de contratación inclusiva y diversa reciban beneficios. Esto ayudará a reducir las barreras de acceso laboral para personas de la diversidad sexogenérica.

SENCE

Ejemplo: Crea Subsidio al Empleo inclusivo con Enfoque de Género, símil de otros mecanismos similares como el Subsidio al Empleo Joven. Puede considerarse igualmente un mecanismo para generar empleo transitorio para poblaciones discriminadas, en puestos que les permitan adquirir experiencia y consignarla en su currículum vitae u obtener recomendaciones para futuras postulaciones.

Escenario práctico: Mujer capacitada en manejo de grúas accede a incentivo a contratación de mujeres. Al poco tiempo decide no seguir en la empresa, pero logra incorporar experiencia en su currículum vitae, logrando rápidamente un nuevo empleo en el mismo rubro, en empresa con mejores condiciones laborales.

Creación de una red de empresas certificadas como inclusivas:

Implementar un sistema de certificación de empresas que cumplan con criterios de inclusión y equidad de género, para que los usuarios de la OMIL tengan confianza en que serán tratados con respeto y sin discriminación en sus futuros empleos.

SENCE

Ejemplo: Creación de Sello Empresa Inclusiva con énfasis en enfoque de género y no discriminación, visibilizando acciones positivas de las empresas que forman parte.

OMIL:

Ejemplo: Promueve adhesión al Sello a través de eventos con las comunidades locales interesadas y apoyo de autoridades municipales sensibilizadas.

Escenario práctico: Empresas que cuentan con el Sello en una de las regiones del país asisten a encuentro regional de la Red, comparten buenas prácticas y los casos destacados son promocionados en las redes de los municipios.

Acompañamiento especializado para mujeres y personas de la diversidad en el periodo inicial de la colocación:

Brindar un seguimiento intensivo durante los primeros tres meses en el nuevo trabajo, especialmente para mujeres y personas LGBTIQ+, ofreciendo una línea de apoyo o consejería en caso de problemas de adaptación o discriminación.

OMIL:

Ejemplo: Oficina designa referente formada/o en perspectiva de género para el acompañamiento de colocaciones de mujeres y diversidades sexogenéricas con atención a necesidades específicas y riesgos identificados caso a caso. Acompañamiento puede requerir capacidad de escucha, gestión de apoyos adicionales, nuevas derivaciones, y mapa de actores a los que es posible recurrir en caso de identificar problemas de adaptación o discriminación.

Escenario práctico: Profesional realiza seguimiento con perspectiva de género e identifica vivencia de discriminación por lesbofobia. La usuaria no está segura sobre si llevar adelante acciones legales, pero requiere escucha activa y apoyo en grupo de pares que es posible gestionar desde la OMIL.

Plataforma Virtual, Orientación en línea:

Ejemplo: Referencias designadas en las OMIL están disponibles para seguimiento y acompañamiento virtual a través de plataforma.

Escenario práctico: profesional realiza seguimiento con perspectiva de género e identifica vivencia de discriminación por lesbofobia. La usuaria no está segura sobre si llevar adelante acciones legales, pero requiere escucha activa y apoyo en grupo de pares que es posible gestionar desde la OMIL.

Diseñar e implementar estrategias específicas que promuevan la participación activa de mujeres y disidencias sexogenéricas en rubros asociados a mayores niveles de productividad, mejores remuneraciones y menores índices de precariedad laboral.

SENCE

Ejemplo: Proyecta junto a empresas aliadas en rubros masculinizados la promoción de prácticas laborales dirigidas a mujeres y diversidades sexogenéricas.

Escenario práctico: Empresa en rubro del turismo muestra interés en contratar conductoras mujeres para promover el turismo femenino seguro. Al ser un programa piloto, no cuenta con recursos para contratar a más de una por sucursal por el momento, pero ofrece prácticas para otras dos a fin de lograr mayor visibilidad. A cambio, las mujeres refuerzan su aprendizaje y obtienen buenas referencias para otros empleos en el rubro.

OMIL:

Ejemplo: Propone a empresas locales con mayores estándares de formalidad, niveles de productividad y remuneraciones la generación de puestos inclusivos, apoyo en seguimiento y supervisión de prácticas laborales inclusivas y acompañamiento para la contratación de mujeres y diversidades sexogenéricas

Escenario práctico: OMIL identifica necesidad de choferes en transporte urbano local de trolebuses y promueve junto al Municipio la contratación de choferes mujeres, visibilizando la iniciativa que puede ser replicada en otras localidades con uso de transporte urbano específico (trasbordadores, van, buses de acercamiento de universidades u otros).



VII. BIBLIOGRAFÍA

Comisión Económica para América Latina y el Caribe -CEPAL (2021). La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad. Informe Especial COVID-19 N°9. En <https://www.cepal.org/es/publicaciones/46633-la-autonomia-economica-mujeres-la-recuperacion-sostenible-igualdad>

Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades -IMIO (2017). Manual de procedimientos Innovatía 8.3. Cómo introducir la perspectiva de género en los procesos de transferencia de conocimiento y en la creación de empresas universitarias, España. <https://www.inmujeres.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/Documentos/DE1700.pdf>

Instituto Nacional de estadísticas -INE (2024). Enfoque estadístico de género y empleo 2023. En <https://regiones.ine.cl/arica-y-parinacota/prensa/estudio-ine-enfoque-estad%C3%ADstico-de-g%C3%A9nero-y-empleo-2023>

Isónoma-SernamEG (2015). Guía para la formación de Agentes de Igualdad para la Implementación de Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género y el Sello IGUALA-CONCILIACIÓN Vida laboral, familiar y personal.

Lupica, Carina (2015). Instituciones laborales y políticas de empleo Avances estratégicos y desafíos pendientes para la autonomía económica de las mujeres. Serie Asuntos de Género N° 125, CEPAL. Disponible en: <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/c1427de5-bf67-4d4e-a167-bc2b0df17749/content>

Ministerio de la Mujer (2023) Informe Final Mesa Gubernamental de trabajo por los Derechos LGBTQIA++. Disponible en <https://minmujeryeg.gob.cl/wp-content/uploads/2023/01/Informe-Entrega-Final-Resultados-Mesa-LGBTIQA-2022.pdf>

Observatorio del Contexto Económico (OCEC), UDP (2024). Zoom de Género. Estudio Anual 2023. Observatorio del Contexto Económico (OCEC) de la Universidad Diego Portales, Fundación ChileMujeres, Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y Cámara de Comercio de Santiago. Disponible en: https://www.chilemujeres.cl/wp-content/uploads/2024/03/Informe-Anual-2023_Zoom-de-Genero.1.pdf

Organización Internacional del Trabajo, OIT (2023). Guía de Capacitación para incorporar la Perspectiva de Género en el Servicio Nacional de Empleo de México.

Pérez Orozco, A. (2014). Subversión feminista de la economía. Aportes para un debate sobre el conflicto capital-vida. Madrid: Traficantes de sueños. 305 pp. https://www.traficantes.net/sites/default/files/pdfs/Subversi%C3%B3n%20feminista%20de%20la%20econom%C3%ADa_Traficantes%20de%20Sue%C3%B1os.pdf

Price Waterhouse Coopers -PWC (2023). Mujeres en el trabajo 2023. Cerrando la brecha salarial de género para siempre: Un enfoque en penalidad salarial por maternidad. En <https://www.pwc.com/co/es/publicaciones/encuesta-mujeres-en-el-trabajo/mujeres-en-el-trabajo-2023-publicacion-v02.pdf>

Principios de Yogyakarta (2006). Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género. <https://yogyakartaprinciples.org/principles-sp/>

Sato Jabre, Andrea (2018): División sexual del trabajo y la socialización de habilidades "femeninas". El caso de las vendedoras del retail en Chile. Fundación Sol. Disponible https://fundacionsol.cl/cl_luzit_herramientas/static/wp-content/uploads/2018/02/Divisi%C3%B3n-sexual-del-trabajoALAS18.pdf

Sence (2024) Resolución Exenta N°3803/Aprueba Bases Administrativas, Técnicas y Anexos de la Licitación Pública ID 45-71-LR23, denominada "Contratación de servicios de intermediación laboral para la Plataforma Laboral Región Arica y Parinacota", Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Sence (2024a) Manual del Sistema de Gestión para la Intermediación Laboral – BNE. Unidad de Intermediación Laboral - Departamento de Empleo y Capacitación en Empresas.

Sence (2022). Guía Operativa Programa Fortalecimiento OMIL. Departamento de Empleo y Capacitación en Empresas Unidad de Intermediación Laboral. Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Sindicato de Trabajadoras LGBTIQ Luis Gauthier, OIT & MUMS (2020). Estudio de la situación sociolaboral de la población LGBTIQ+ en Chile 2020. Disponible en: <http://mums.cl/wp-content/uploads/2021/06/Estudio-de-la-Situacion-Sociolaboral-de-la-Poblacion-LGBTIQA-en-Chile-2020-Sindicato-Luis-Gauthier.pdf>

Subsecretaría de Prevención del Delito (2021). Estudio exploratorio de discriminación y violencia hacia personas LGBTIQ+. Presentación de Resultados País. Disponible en: <file:///C:/Users/Patricia%20Varela/Desktop/Marco%20Te%C3%B3rico/Presentaci%C3%B3n%20de%20Resultados%20Estudio%20exploratorio%20sobre%20discriminaci%C3%B3n%20y%20violencia%20hacia%20personas%20LGBTI+.pdf>

Vargas Vera, G. (2016). Interseccionalidad de la discriminación, formas agravadas de vulnerabilidad. El caso Gonzales Lluy y otros vs. Ecuador. *Iuris Dictio* 18, 139-148. ISSN 1390-6402 / e-ISSN 2528-7834. DOI: 10.18272/iu.v18i18.784

Recursos web:

Sence (s.f.) Oficina Chile Atiende Alameda. Recuperado el 04 de noviembre de 2024 de <https://sence.gob.cl/personas/oficina-chile-atiende-alameda-0>



El presente manual ha sido elaborado por ISONOMA Consultorías Sociales, respondiendo al compromiso de la Medida N° 6 del PMG de género 2024 del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo y la Subunidad de Transversalización de Género.





sence



Isónoma
Conocimiento y Acción para el cambio social

 /sencechile  @sencechile  /sence.gob.cl  Sence Chile