



PRODEMU

MUJERES INDÍGENAS EN CHILE

Barreras y oportunidades para la
inserción sociolaboral



Dirección de Estudios

Patrocina:



 **ONU
MUJERES** 

Con el apoyo:



Directora ejecutiva nacional de PRODEMU
Marcela Sandoval O.

Directora de estudios
Caterine Galaz V.

Equipo de estudios
**Catalina Fernández, Valentina Zúñiga,
Gabriel Oviedo y Catalina Véliz.**

Diseño de cubierta y diagramación
Pedro Ayala C.

Fotografía de portada
Cesar Carlevarino Aragón en Unsplash

Fotografía de Contraportada
Pedro Ayala Cortes

Dirección
Agustinas 1389, Santiago de Chile

www.prodemu.cl
contacto@prodemu.cl
+56.229640400

Con el apoyo:



Patrocina:



MUJERES INDÍGENAS EN CHILE

Barreras y oportunidades para la
inserción sociolaboral

Junio de 2023

“Mujeres indígenas en Chile: Barreras y oportunidades para la inserción sociolaboral” se distribuye bajo una Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivar 4.0 Internacional.

Usted es libre para: compartir, copiar y redistribuir el material en cualquier medio o formato. Usted debe darle crédito a esta obra de manera adecuada. Usted no puede hacer uso del material con interés comercial. Si usted mezcla, transforma o crea nuevo material a partir de esta obra, usted no podrá distribuir el material modificado. El texto íntegro de la licencia puede ser obtenido en <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.es>

Para citar este texto: PRODEMU (2023). MUJERES INDÍGENAS EN CHILE Barreras y oportunidades para la inserción sociolaboral. Dirección de Estudios de PRODEMU. Santiago.

estudios@prodemu.cl



MUJERES INDÍGENAS EN CHILE

Barreras y oportunidades para la
inserción sociolaboral

Junio de 2023

Dirección de Estudios

MUJERES INDÍGENAS

Pandemia y mujeres en situación de vulnerabilidad social: Barreras y oportunidades para la inserción sociolaboral de colectivos de mujeres en Chile

INTRODUCCIÓN

Desde que fue declarada la pandemia por el virus COVID-19 en 2020, quedaron en evidencia diversas desigualdades socioeconómicas pre-existentes, pero que afectaron particularmente en este periodo a determinados colectivos sociales, siendo en general, las mujeres las más perjudicadas. De hecho, existió un retroceso de 10 años en relación con el acceso a derechos y a una inclusión efectiva al mercado laboral de las mujeres (INE 2021; OIT, 2021) y según la CEPAL, las mayores caídas en los niveles de ocupación ocurrieron entre las mujeres de hogares con niñas y niños entre 0 y 4 años (CEPAL, 2021).

La crisis mundial de salud conllevó una serie de medidas de restricción de parte de los gobiernos que tuvo consecuencias específicas sobre algunos colectivos de mujeres. Esto se debió a que previamente estaban situados en condiciones de vulnerabilidad social y económica. Por ello, la FUNDACIÓN PRODEMU quiso hacer esta radiografía de la situación en y post COVID, con especial interés en sus niveles de capacitación e inclusión laboral.

El estudio “Pandemia y mujeres en situación de vulnerabilidad social: Barreras y oportunidades para la inserción sociolaboral de colectivos de mujeres en Chile” se planteó de carácter mixto (cuantitativo-cualitativo) con el objetivo determinar aquellas barreras y oportunidades para la inserción sociolaboral que tienen algunos colectivos de mujeres en situación de vulnerabilidad de Chile.

El estudio describe el nivel educativo y las herramientas formativas que disponen para su inclusión en el mercado de trabajo, identifica

saberes, competencias y habilidades para enfrentar las dificultades socioeconómicas durante y después de la crisis pandémica de distintos colectivos en situación de vulnerabilidad, y establece vías de formación e inclusión sociolaboral para estos colectivos en relación a sus necesidades específicas.

Para esto, se llevó a cabo un estudio aplicado en todo el territorio nacional dividido en cuatro macrozonas; norte que incluye las regiones de Arica y Parinacota, Tarapacá, Antofagasta, Atacama, Coquimbo; centro que considera las regiones de Valparaíso, O'Higgins, Maule, Biobío, Ñuble y Araucanía; sur que incluye las regiones de Los Ríos, Los Lagos, Aysén, Magallanes y de la Antártica Chilena; y la región Metropolitana. Esto para poder obtener un análisis situado sobre las necesidades de capacitación y de inclusión sociolaboral, por vía dependiente o independiente.

En esta separata se presentan los resultados específicos referidos a las mujeres indígenas residentes en estas cuatro macro-zonas del país.

Cabe decir que según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los pueblos indígenas acrecentaron, sus niveles de desigualdad, particularmente por las precarias condiciones laborales, a veces informales en que se desarrollan, y el bajo nivel formativo para poder diversificar sus posibilidades de inclusión efectiva. La OIT destaca que a nivel mundial “más del 86% de las personas indígenas de todo el mundo, en comparación con el 66% de sus homólogos no indígenas, trabajan en la economía informal, donde se enfrentan a condiciones de trabajo deficientes, entre ellas salarios bajos y ausencia de protección social” (OIT, 2020, p. 2).

CARACTERIZACIÓN

A continuación se presentan los datos obtenidos de manera cuantitativa y cualitativamente. De una encuesta con una muestra cuantitativa de 1.163 personas, un 33% fueron mujeres indígenas con una distribución de 14,3% para la macrozona norte, 14,8% para la macrozona centro, un 35,7% para la sur y un 35,2% para la región Metropolitana (tabla 1).

Este grupo de mujeres indígenas tiene una edad media de 48 años, siendo la mínima 20 y la máxima 78 años. Además se realizó un grupo de discusión con personas expertas en temáticas indígenas, entre ellas representantes indígenas y agentes sociales del ámbito público y de la sociedad civil que trabajan o son activistas de colectivos indígenas. Además, se concretaron ocho entrevistas en profundidad a mujeres autoreconocidas como indígenas, distribuidos de manera equitativa en las cuatro macrozonas (2 por cada macrozona).

Tabla 1.
Grupo muestral de mujeres indígenas

Grupo muestral		Macrozona				Total
		Norte	Centro	Sur	RM	
Indígenas	n	55	57	137	135	384
	%	14,3%	14,8%	35,7%	35,2%	100%
	Media edad	49,98	45,58	47,93	48,48	487
	Mínimo edad	23	23	20	21	20
	Máximo edad	76	67	78	74	78

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 2 se detalla que un 81,5% de este grupo se identifica como Mapuche, un 9,6% como Aymara y un 3,6% como Diaguita. En el caso de las macrozonas centro, sur y Región Metropolitana, la gran mayoría se auto-reconoce como mapuche (93%, 93,4% y 91,9%) con presencia de aymara (3,5%) y diaguita (3,5%) en la macrozona centro, y aymara (3,7%), diaguita (3%) y kawésqar (1,5%) en la Metropolitana. En la macrozona norte, la mayoría se autoreconoce como aymara (54,5%) seguida por mapuche (14,5%), diaguita (14,5%) y colla (12,7%).

Tabla 2.
Pertenencia a algún pueblo indígena

Pueblos indígenas	Macrozona			
	Norte	Centro	Sur	RM
Mapuche	14,5%	93%	93,4%	91,9%
Aymara	54,5%	3,5%	0%	3,7%
Lican Antai o Atacameño	1,8%	0%	0%	0%
Quechua	1,8%	0%	0%	0%
Colla	12,7%	0%	0%	0%
Diaguita	14,5%	3,5%	0%	3%
Kawésqar	0%	0%	0%	2%
Total	100% (55)	100% (57)	100% (137)	100% (135)

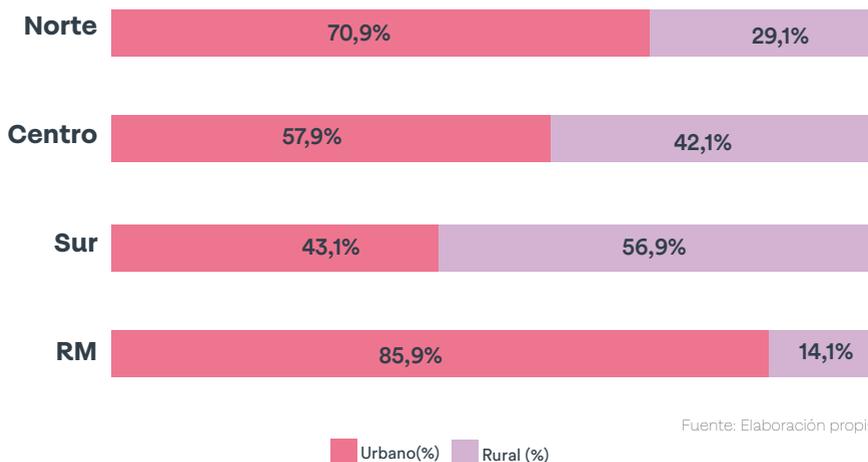
Fuente: Elaboración propia

¹Se excluyen del análisis las categorías "otra/a" ya que corresponde a información cualitativa que fue analizada en el informe general de este estudio.

Un 54,2% de las mujeres indígenas encuestadas ejercen la jefatura de hogar, al mismo tiempo que un 66,7% realiza labores de cuidados. Conjugadas ambas variables, un 36,7% de las mujeres indígenas encuestadas ejercen ambas labores².

Si bien en términos generales sólo un 35,7% de las mujeres indígenas viven en zonas rurales, al momento de observar la información por macrozonas se presenta una amplia diferencia, ya que mientras en la Metropolitana sólo un 14,1% de las mujeres indígenas viven en áreas rurales, en la macrozona sur esta cifra alcanza un 56,9% y en la macrozona centro un 42,1% (ver gráfico 1). En particular, es importante destacar que la muestra alcanzada de mujeres indígenas encuestadas es la que representa la media de edad más alta con 43 años, entre los tres grupos estudiados (indígenas, migrantes y personas de las disidencias sexo-generizadas).

Gráfico 1.
Sector de residencia urbano-rural



² Información por macrozonas

En este sentido, considerando que las mujeres indígenas residen más en espacios rurales, una de las situaciones relacionadas directamente con el inicio del confinamiento por la pandemia de COVID-19, fue la falta de conexión digital. Como se observa en las citas de entrevistas presentadas a continuación, la falta de acceso a internet dificultó no sólo la comunicación de este grupo de mujeres hacia otras personas, sino que afectó directamente su acceso a capacitaciones laborales y sus posibilidades de acceso al trabajo:

“La falta de conexión: mucha gente se quedó muy atrás, no hubo un avance, y fue complicado (...) los primeros meses no se podía salir para ningún lado y empezaron las capacitaciones online, pero eran muy difíciles, muy pocas personas tuvimos la suerte de tener internet. Yo vivo en la ciudad por tanto no tengo problemas, pero un alto porcentaje de mujeres que trabajan en este ámbito viven en la ruralidad, por lo tanto, no había conexión y esas personas se quedaron muy atrás” (Entrevista 10, persona indígena de la macrozona sur 2022).

“Nosotras en los sectores rurales, no tenemos internet y el internet que se maneja es satelital. Las antenas mensualmente salen 70 o 80 mil pesos, entonces, es carísimo para pagar tanto por un servicio que no es muy buena calidad, eso nos falta (...) para poder estudiar y mejorar, porque ahora, se está implementado en todas partes las plataformas (...) entonces falta mejorar los derechos digitales, para poder avanzar en educación, en los sectores rurales” (Grupo Focal mujeres indígenas, 2022).

FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN PARA LA INSERCIÓN SOCIOLABORAL

Para comprender la inserción sociolaboral de estas mujeres post-pandemia se debe tener en cuenta el nivel educativo inicial; los impedimentos que tuvieron para asistir a capacitaciones en el periodo en y postpandemia; y los intereses temáticos para buscar nuevas herramientas de formación que les permitiesen insertarse en trabajos dependientes o iniciar un emprendimiento.

La mayoría de las personas encuestadas cuenta con educación media completa (ver tabla 3). En la macrozona norte, un 45,5% tiene media completa, seguido de un 12,7% con media incompleta y un 9,1% con básica incompleta y con educación técnico profesional completa. En la zona centro, un 36,8% tiene media completa, correspondiente al porcentaje más bajo de las cuatro macrozonas; seguido de un 17,5% con media completa y un 12,3% con educación técnico profesional completa. En la macrozona sur, un 43,1% tiene media completa, seguido de un 22,6% con básica completa y un 14,6% con básica incompleta, ambos son los porcentajes más altos de las cuatro macrozonas. En la región Metropolitana, un 45,9% tiene media completa, seguido de un 13,3% con educación técnico profesional completa, porcentaje más alto de las cuatro macrozonas y un 11,9% con básica completa.

Dentro de las personas que cuentan con estudios superiores, en las cuatro macrozonas la mayoría de las encuestadas reporta que su trabajo actual no se relaciona con lo que estudiaron (ver gráfico 2), destacando la macrozona norte (con un 75,6%) y centro (con un 58,3%).

Mientras que en la macrozona centro, se producen menores variaciones respecto a estos porcentajes, con un 47,1% que no se desempeña en lo que estudió y un 41,2% que sí lo hace. Por su parte, en la región Metropolitana se produce lo contrario, donde un 45,7% señala que sí se desempeña en lo que estudió y un 31,4% reporta no hacerlo. Al consultar por los principales motivos para no desempeñarse laboralmente en su área de estudios, la mayoría de las personas señala que es por falta de campo laboral en su región o comuna, estudios incompletos o porque no ha sido seleccionada en los trabajos a los que ha postulado.³

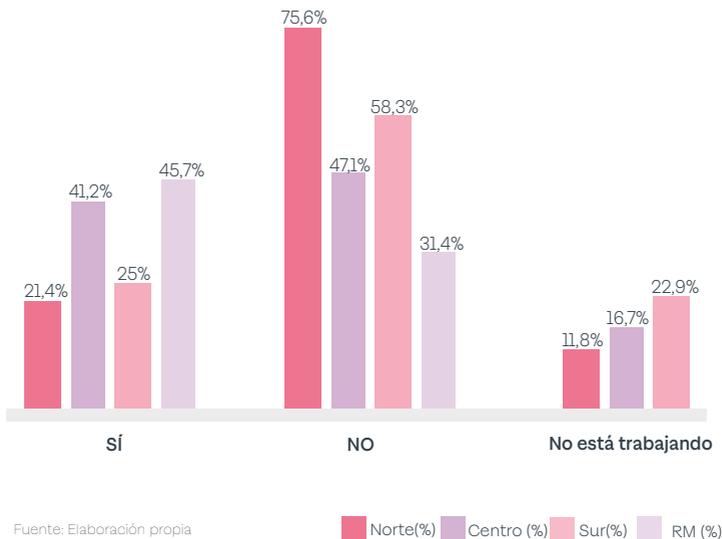
³ Información disponible en informe general, tabla 17.

Tabla 3.
Nivel educacional por macrozona (n=384)

Nivel educacional	Macrozona			
	Norte	Centro	Sur	RM
Nunca asistió	0%	0%	0,7%	0%
Básica incompleta	7,3%	7%	14,6%	6,7%
Básica completa	9,1%	8,8%	22,6%	11,9%
Media incompleta	12,7%	17,5%	10,2%	9,6%
Media completa	45,5%	36,8%	43,1%	45,9%
Técnico profesional incompleta	5,5%	1,8%	2,9%	1,5%
Técnico profesional completa	9,1%	12%	2,9%	13%
Universitaria incompleta	5,5%	3,5%	0%	3%
Universitaria completa	3,6%	10,5%	2,9%	8,1%
Postgrado	1,8%	1,8%	0%	0%
Total	100% (55)	100% (57)	100% (137)	100% (135)

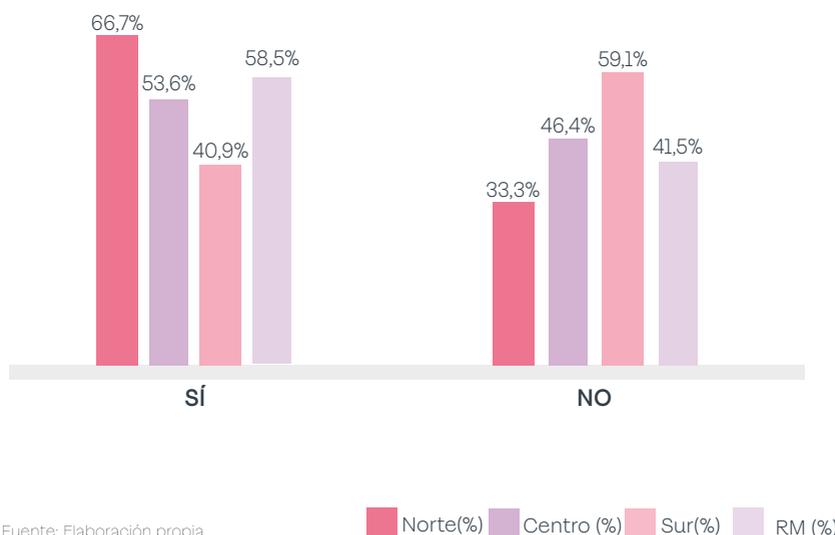
Fuente: Elaboración propia

Gráfico 2.
¿Su trabajo actual se relaciona con el área de sus estudios superiores? (n=78)



En base a lo anterior, se consultó respecto a la intención de las personas de iniciar, completar o continuar sus estudios, para lo que se excluyó a personas que ya contaran con un posgrado (gráfico 3). De las mujeres indígenas, en la macrozona norte, centro y sur, la mayoría señala que sí quiere continuar estudiando, mientras que en la macrozona sur, un 59,1% señala no querer completar sus estudios.

Gráfico 3.
Intención de iniciar, completar o continuar sus estudios por macrozona (n=382)

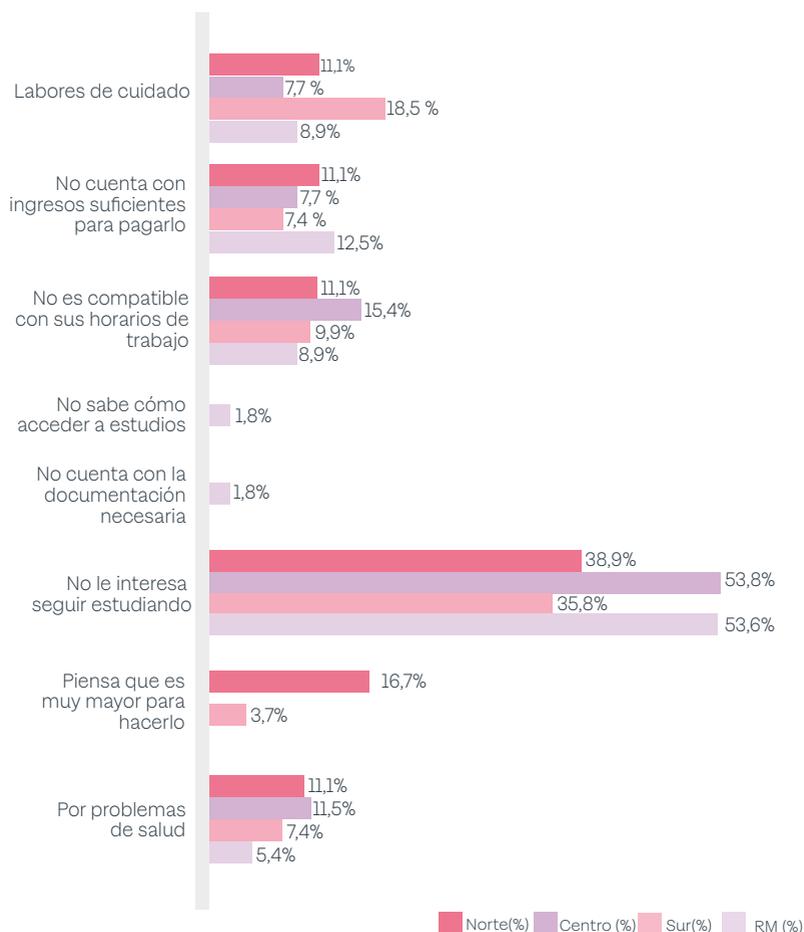


En función de lo anterior, se consultó a las personas que no desean seguir estudiando, cuáles son los motivos principales por los que no desean hacerlo, encontrando como motivo principal en las cuatro macrozonas que no les interesa seguir estudiando (ver gráfico 4). Además, en la macrozona norte, un 16,7% señala que considera que es muy mayor para seguir estudiando.

³ informe general disponible en página web de Prodemu (tabla 27).

En el centro, un 15,4% destaca que no es compatible con sus horarios de trabajo y un 11,5% por problemas de salud. En el sur, un 18,5% señala como principal dificultad las labores de cuidado, seguido de un 9,9% que reporta incompatibilidad con sus horarios de trabajo. En la región Metropolitana, un 12,5% señala que no cuenta con ingresos suficientes para hacerlo.

Gráfico 4.
Motivos principales para no continuar estudiando por macrozona (n=181)

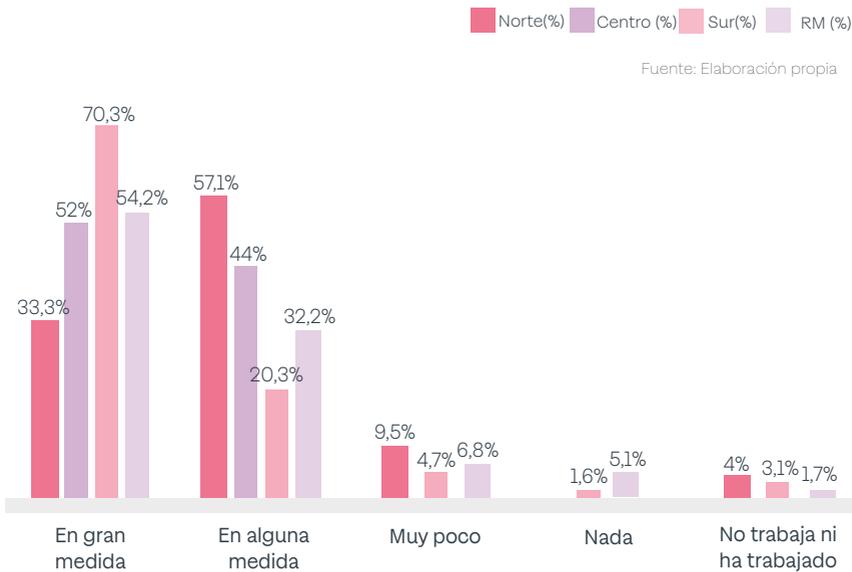


Fuente: Elaboración propia

⁴ Informe general (disponible en la web de PRODEMU).

Un 44% de las personas indígenas ha realizado capacitaciones, de las cuales la mayoría ha asistido a solo un curso, los que se orientan principalmente al trabajo por cuenta propia⁵. Al momento de analizar la utilidad de estos cursos realizados para su inclusión laboral, en las cuatro macrozonas predominan las opciones referentes a que han sido utilizados en gran medida o alguna medida, destacando la macrozona sur con un 70,3% de personas que señalan que han utilizado estos conocimientos en gran medida (ver gráfico 5).

Gráfico 5.
¿En qué medida utiliza o ha utilizado en su trabajo las habilidades o conocimientos adquiridos en esa capacitación? (n=169)



⁵Información disponible en informe general, tablas 20, 21 y 24 (disponible en web de PRODEMU).

Los cursos que despiertan mayor interés en las cuatro macrozonas analizadas corresponden a marketing digital y herramientas virtuales (con un 19,7% la macrozona norte, un 41,8% en la centro, un 33,3% en el sur y un 20,2% en la RM). Seguido de administración, gastronomía y turismo, que se concentran principalmente en la macrozona sur (con un 23,8%) y la región Metropolitana (con un 24,9%). Continúa con Formas de hacer crecer su negocio (con un 15,2% en la macrozona norte, un 11,6% la centro y un 11,1% en la RM). Es importante destacar que en la macrozona norte existe un porcentaje de personas que reportan que no les interesa o no pueden tomar cursos de capacitación (cifra que alcanza el 16,7%). En menor medida, existen personas que manifiestan un interés por acceder a formación académica, como diplomados y postítulos, y no tomarían capacitaciones (7,6% en la macrozona norte, 7% en la centro, 9,5% en la sur y 2% en la RM).

Tabla 4.
Tipo de curso que elegirían para mejorar sus posibilidades de inserción laboral por macrozona (n=383)

Tipo de curso	Macrozona			
	Norte	Centro	Sur	RM
Nivelación de estudios	7,6%	0%	0,0%	7,5%
Marketing digital y herramientas virtuales	19,7%	41,8%	33,3%	20,2%
Formas de hacer crecer su negocio	15,2%	11,6%	0%	11,1%
Administración, gastronomía y turismo	13,6%	4,7%	23,8%	24,9%
Artes y artesanía	1,5%	4,7%	4,8%	3,6%
Construcción	1,5%	2,3%	0%	2,8%
Idiomas	1,5%	9,3%	9,5%	7,9%
Ciencia y tecnologías	4,5%	2,3%	0%	2%
Formación académica (diplomado, maestría u otro)	8%	7%	10%	2%
No le interesa o no puede tomar cursos	16,7%	2,3%	4,8%	3,6%
Total	100% (66)	100% (43)	100% (21)	100% (253)

Fuente: Elaboración propia

⁹Se excluyen del análisis las categorías "otra/a" ya que corresponde a información cualitativa que fue analizada en el informe general.

INSERCIÓN SOCIOLABORAL

En 2020, una vez iniciada la pandemia por COVID-19, la salida del mercado laboral de las mujeres estuvo vinculado a los roles tradicionales de género ya que entre las razones que las mujeres señalan para no estar trabajando, están los motivos familiares permanentes (cuidados de NNA o personas dependientes entre otras) (ENE, 2022). Si bien en los últimos meses de 2022 (ENE trimestre Octubre-Noviembre-Diciembre 2022) se superó una tasa de participación femenina del 50%, aún no se ha recuperado al nivel de marzo de 2019 en donde la tasa alcanzaba el 51,8%.

Dicho lo anterior, los datos recopilados por este estudio tuvieron por objetivo consultar la situación laboral de las mujeres indígenas desde 2019 a fines de 2022, con el fin de comparar su situación, tanto temporalmente como espacialmente.

Respecto a la ocupación laboral de las mujeres indígenas encuestadas (gráfico 6), aquellas que viven en la macrozona norte corresponden al único grupo que no evidenció variaciones entre 2019 y 2022, ya que para ambos momentos un 76,4% respondió encontrarse ocupadas laboralmente mientras que un 23,6% señaló no estarlo. **En el caso de las mujeres indígenas de la macrozona centro, para el año 2019, las mujeres que declaraban encontrarse ocupadas alcanzaban un 73,7%, mientras que para 2022 esta cifra cae a 68,4%, evidenciando una diferencia de -5,3%.**

Ahora bien, además de realizar la comparación entre los años 2019-2022, con la información recopilada es posible desagregar la condición de actividad “No ocupada” de las mujeres indígenas, entre quienes se encuentran “buscando trabajo activamente” (desocupadas) y quienes “no buscan trabajo actualmente” (inactivas) a nivel macrozonal (ver gráfico 7). Este ejercicio resultó relevante, en la medida que permitió visualizar que la mayoría de las mujeres “No ocupadas”, lo hacen en situación de inactividad laboral. Así, mientras entre las mujeres indígenas residentes en las macrozonas norte y centro, alrededor del 7% (7,3% y 7% respectivamente) se encuentran desocupadas, se observa una menor medida entre las residentes en la RM (5,2%) y la macrozona sur (2,9%). En éstas últimas macrozonas las mujeres indígenas inactivas laboralmente superan el 27% (27,7% sur y 28,1% RM), mientras que en la macrozona centro alcanzan el 24,6% y en la macrozona norte 16,4%.

Gráfico 6.
Condición laboral comparativa entre 2019 y 2022 (n=384)

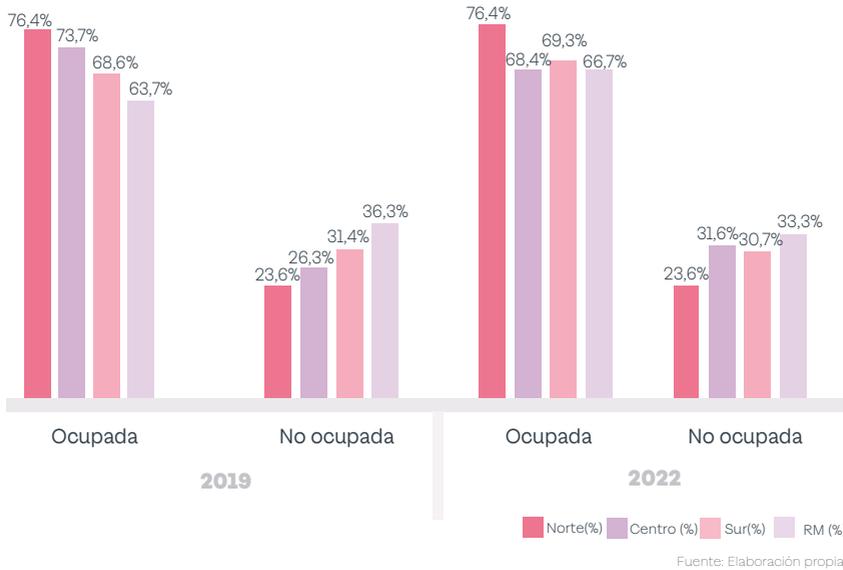
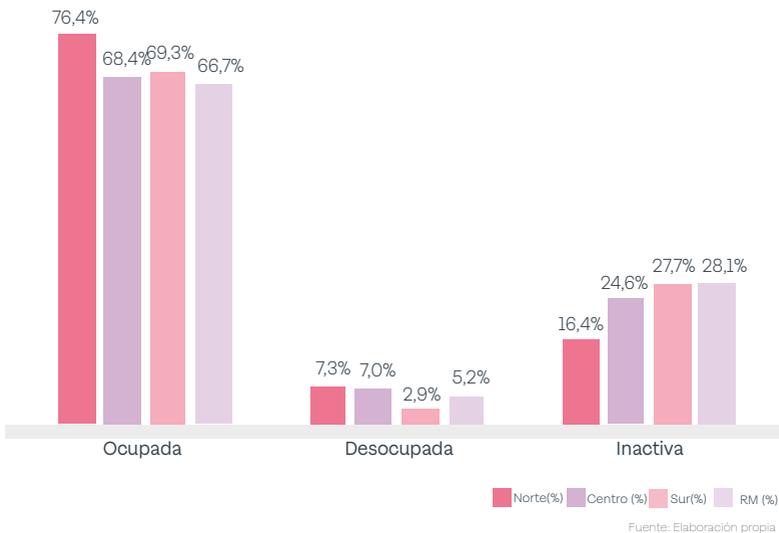


Gráfico 7.
Condición de actividad actual mujeres indígenas según macrozonas (n=384)



Asimismo, en cuanto a las mujeres indígenas de la macrozona sur, se observa una diferencia menor al 1% en ambos periodos, en específico, el porcentaje de mujeres ocupadas en 2019 alcanza el 68,6%, mientras que en 2022 alcanza el 69,3%.

Respecto a las mujeres indígenas residentes en la RM, se observa una diferencia del 3% en el periodo consultado. En específico las mujeres indígenas que señalaron estar ocupadas laboralmente en 2019 son el 63,7%, mientras que las mujeres ocupadas en 2022 alcanzaron el 66,7%.

En consideración con lo señalado anteriormente sobre las mujeres inactivas laboralmente, en la tabla 5 se presentan las principales razones para no estar buscando trabajo, en donde a nivel general se observa que la mayor proporción de mujeres indígenas (41,4%) señaló como principal motivo **las labores de cuidados y domésticas, evidenciando una barrera para la inserción laboral femenina, situación que está sostenida en patrones culturales de género, que asignan la responsabilidad de esta labor principalmente en las mujeres.** Lo anterior es seguido por un 21,2% que señaló como razón principal “Motivos de salud”. Finalmente se observa un 12,1% que señaló estar jubilada o pensionada.

Ello se complementa con el siguiente relato, en el que se señalan parte de las barreras que experimentan las mujeres indígenas para insertarse laboralmente, las cuales se vinculan con la conectividad digital, así como también a responsabilidades de cuidado pero también faenas familiares agropecuarias:

“Hay mujeres que no pueden llegar y salir de sus casas y tampoco hay señal para vender sus productos y también, a ellos también les cuesta que salgan de su comunidad, porque son, como le digo, son dueñas de casa, tienen animales, tienen sus hijos, entonces, eso les cuesta mucho” (Entrevista 3, persona indígena macrozona centro, 2022).

⁷Se excluyen del análisis las categorías “otra/a” ya que corresponde a información cualitativa que fue analizada en el informe general.

Tabla 5.
Mujeres inactivas laboralmente y razones para no buscar trabajo
según macrozonas (n=99)

Razones principales	Macrozona			
	Norte	Centro	Sur	RM
Está esperando resultado de gestiones ya emprendidas	0%	7,1%	0%	0%
Labores de cuidados y domésticas (NNA, personas dependientes u otras)	22,2%	35,6%	50%	39,4%
Motivos de salud (enfermedades crónicas, discapacidad, etc.)	22,2%	21,4%	26,3%	15,8%
Piensa que nadie le dará trabajo	0%	0%	0%	2,6%
Los horarios o las distancias de los trabajos no le acomodan	0%	7,1%	5,3%	0%
Se encuentra estudiando	0%	14,3%	0%	5,3%
Está jubilada o pensionada	33,3%	7,1%	5,3%	15,8%
Tiene otra fuente de ingresos	0%	0%	2,6%	0%
Se cansó de buscar	0%	0%	2,6%	0%
No tiene interés en trabajar	0%	0%	2,6%	5,3%
Total	100% (9)	100% (14)	100% (38)	100% (38)

Fuente: Elaboración propia.

En el gráfico 8, se da cuenta de los resultados vinculados a las mujeres ocupadas y los cargos actuales que fueron declarados. En todas las macrozonas, la mayoría de las mujeres indígenas señaló ser trabajadoras por cuenta propia. Específicamente se observa que las mujeres residentes en la zona sur que declararon ser trabajadoras por cuenta propia alcanzan el 63,2%, mientras que en la RM representan al 61,1%. Respecto a las mujeres indígenas residentes en las macrozonas norte y centro, el porcentaje de trabajadoras por cuenta propia alcanza el 54,8% y 41% respectivamente.

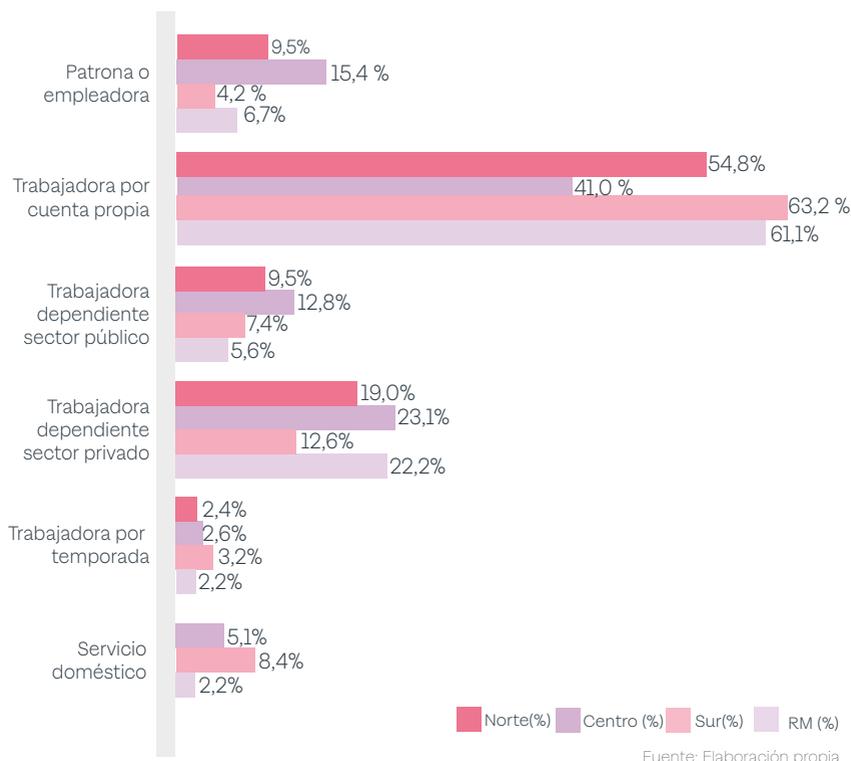
La siguiente categoría ocupacional más frecuente corresponde a las trabajadoras dependientes del sector privado. En específico para la macrozona centro y la RM el porcentaje de trabajadoras en esta categoría ocupacional alcanza el 23,1% y el 22,2% respectivamente.

Se identificó como categorías más frecuentes las correspondientes a trabajadoras dependientes del sector público y patronas o empleadoras. Las mujeres residentes en la macrozona centro corresponden a la mayoría en ambas categorías ya que un 15,4% señaló que actualmente es “patrona o empleadora” y por su parte un 12,8% ser trabajadora dependiente del sector público. Le siguen las mujeres de la macrozona norte quienes representan un 9,5% en ambas categorías. Además, la menor proporción de mujeres patronas o empleadoras se encuentran en la macrozona sur con 4,2% seguidas por las mujeres residentes en la RM que alcanzan un 6,7%.

Un último elemento relevante corresponde a las mujeres que señalaron trabajar en servicio doméstico. La macrozona sur concentra el mayor porcentaje de mujeres indígenas que señalaron trabajar en servicio doméstico alcanzando el 8,4%, seguidos por la macrozona centro (5,1%) y la RM (2,2%). Entre las mujeres del norte no se registraron mujeres con esa ocupación

8 Se excluyen del análisis las categorías "otra/a" ya que corresponde a información cualitativa que fue analizada en el informe general.

Gráfico 8.
Categoría ocupacional mujeres indígenas según macrozonas (n=266)



Considerando lo anterior, y que **uno de los principales motivos de las mujeres indígenas para encontrarse inactivas, son las labores de cuidado, en la tabla 6 se presentan las mujeres que ejercen labores de cuidados y al mismo tiempo, son jefas de hogar, las que representan un 36,7% del total de mujeres indígenas.** De ellas, un 25,5% no se encuentra trabajando de manera remunerada, situación que es más crítica en la RM donde alcanza un 29,4%. Por otra parte, un 49,6% del total trabaja de manera independiente, situación que tiene menor proporción en la macrozona centro, donde el 36,8% trabaja de manera independiente, mientras en las otras macrozonas esta cifra bordea el 50%. Finalmente, un 24,8% de manera dependiente, valor que es más alto en la macrozona centro, donde el 47,4% de las mujeres jefas de hogar y cuidadoras trabaja de manera dependiente.

El actual sistema de pensiones de capitalización individual obligatoria (AFP) se basa en una relación directa en el volumen de las cotizaciones previsionales realizadas por las personas durante su vida laboral activa, por lo que la posibilidad de no cotizar impacta individual y colectivamente a las mujeres ocupadas. En ese sentido, las mujeres que participaron del estudio fueron consultadas acerca de su situación respecto a las cotizaciones.

Los resultados entre las mujeres indígenas que se encontraban trabajando al momento de la consulta revela que una mayoría, en todas las macrozonas, declaró no estar cotizando (ver tabla 7). En específico un 76,8% de las mujeres indígenas ocupadas de la macrozona sur señaló no estar cotizando, mientras que un 72,2% de las residentes en la RM manifestó la misma situación. Por su parte, un 64,3% y un 53,8% de las mujeres indígenas de la macrozona norte y centro respectivamente señalaron encontrarse en la misma situación. En paralelo se detectó que un 2,4% de la macrozona norte y del centro 2,6% señaló no saber si cotiza o no.

Para el caso de las mujeres indígenas que si señalaron estar cotizando lo hacen en el sistema de AFP (31% norte, 43,6% centro, 23,2% sur y 27,8% RM) y sólo un 2,4% de la macrozona norte lo hace en el sistema previsional antiguo IPS o INP.

El estudio también indagó respecto de los trabajos secundarios o adicionales que llevan a cabo las mujeres indígenas (ver gráfico 9). Como se verá más adelante, probablemente los trabajos secundarios corresponden a una respuesta a los bajos ingresos percibidos en sus ocupaciones principales.

En todas las macrozonas, la mayor parte de mujeres indígenas señaló no realizar trabajos secundarios, siendo en la macrozona norte en donde se registró la mayor cantidad, alcanzando el 92,9%. Le siguen la macrozona centro (84,6%), sur (82,1%) y finalmente la RM (75,6%).

La situación contrapuesta corresponde al porcentaje de mujeres que señalaron sí tener trabajos secundarios, en donde la mayor proporción se encuentra en la RM (24,4%). En consecuencia, le siguen las mujeres residentes en el sur (17,9%), centro (15,4%) y norte (7,1%).

Tabla 7.
Mujeres indígenas que ejercen el rol de jefas de hogar y cuidadoras
y tipo de trabajo que desarrollan (n=141)

Tipo de trabajo	Macrozona			
	Norte	Centro	Sur	RM
Independiente	54,2%	36,8%	55,3%	47,1%
Dependiente	20,8%	47,4%	19,1%	23,5%
No trabaja	25%	15,8%	25,5%	29,4%
Total	100% (24)	100% (19)	100% (47)	100% (51)

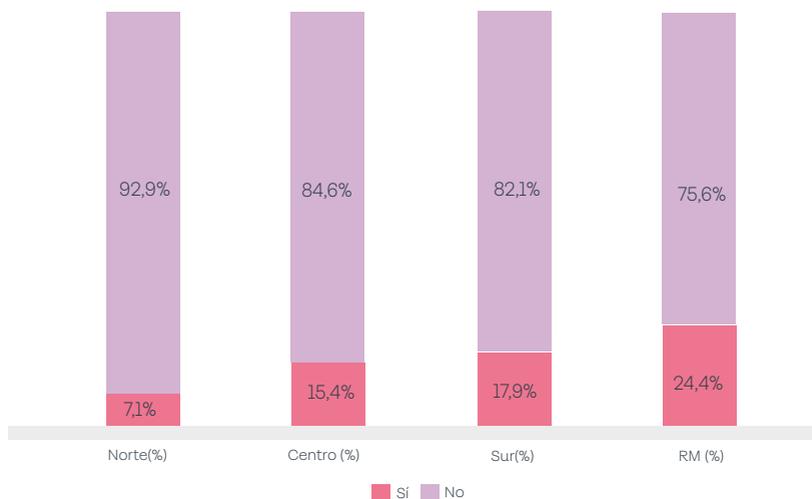
Fuente: Elaboración propia

Tabla 8.
Cotizaciones previsionales mujeres indígenas según macrozonas (n=266)

Cotizaciones previsionales	Macrozona			
	Norte	Centro	Sur	RM
Sí, en AFP	31%	43,6%	23,2%	27,8%
Sí, en IPS ex INP	2,4%	0%	0%	0%
No está cotizando	25%	53,8%	76,8%	72,2%
No sabe	64,3%	2,6%	0%	0%
Total	100% (24)	100% (39)	100% (95)	100% (90)

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 9.
Trabajo secundario mujeres indígenas según macrozonas (n=266)



Fuente: Elaboración propia.

Para finalizar la sección sobre la inserción laboral de las mujeres indígenas, se presentan los ingresos declarados por las mujeres, los que han sido organizados en diez tramos (ver tabla 8). **Como primer dato relevante se identificó que el 89,9% de las mujeres indígenas señaló tener ingresos mensuales iguales o menores a \$500.000.** Vinculado a ello, la mayor proporción de mujeres indígenas señaló que sus ingresos mensuales se encuentran “Entre \$100.001 y \$200.000” representando un 25,6% del total. Además, como se planteó en el informe general, el 40,3%⁹ de las mujeres indígenas señaló que sus ingresos actuales están “mucho peor” o “peor” si se compara con su situación en 2019.

⁹ Información disponible informe general, tabla 35. (disponible en la web de PRODEMU).

Tabla 8.
Ingresos mensuales mujeres indígenas según macrozonas (n=266)

Ingresos mensuales	Macrozona			
	Norte	Centro	Sur	RM
Menos de \$100.000	14,3%	12,8%	22,1%	20%
Entre \$100.001 y \$200.000	14,3%	23,1%	36,8%	20%
Entre \$200.001 y \$300.000	31%	15,4%	13,7%	20%
Entre \$300.001 y \$400.000	21,4%	20,5%	11,6%	17,8%
Entre \$400.001 y \$500.000	7,1%	12,8%	9,5%	11,1%
Entre \$500.001 y \$600.000	0%	5,1%	1,1%	3,3%
Entre \$600.001 y \$800.000	4,8%	0%	3,2%	3,3%
Entre \$800.001 y \$1.000.000	2,4%	7,7%	1,1%	3,3%
Entre \$1.000.001 y \$1.300.000	0%	2,6	0	1,1
Más de \$1.300.001	4,8%	0%	1,1%	0%
Total	100% (42)	100% (39)	100% (95)	100% (90)

Fuente: Elaboración propia.

DISCRIMINACIONES SOCIOLABORALES, DISCRIMINACIÓN Y OPORTUNIDADES

Las experiencias en los espacios de formación, así como en aquellos laborales varían dependiendo del grupo de mujeres y su territorio. Dentro de las principales dificultades institucionales para acceder y/o desarrollarse laboralmente que mencionaron las mujeres indígenas fueron: falta de orientación y apoyo para encontrar trabajo (17,7%), trato inadecuado por parte de funcionarios públicos (11,7%); falta de leyes sobre inclusión laboral (7,3%); y, en menor medida, la distancia de oficinas municipales (4,2%). Si esta información se observa por macrozona, existen ciertas similitudes (gráfico 10). Por ejemplo, en las cuatro macrozonas estudiadas, la mayor dificultad reportada es la falta de orientación y apoyo para encontrar trabajo, seguida por el trato inadecuado por parte de funcionarios(as) públicos.

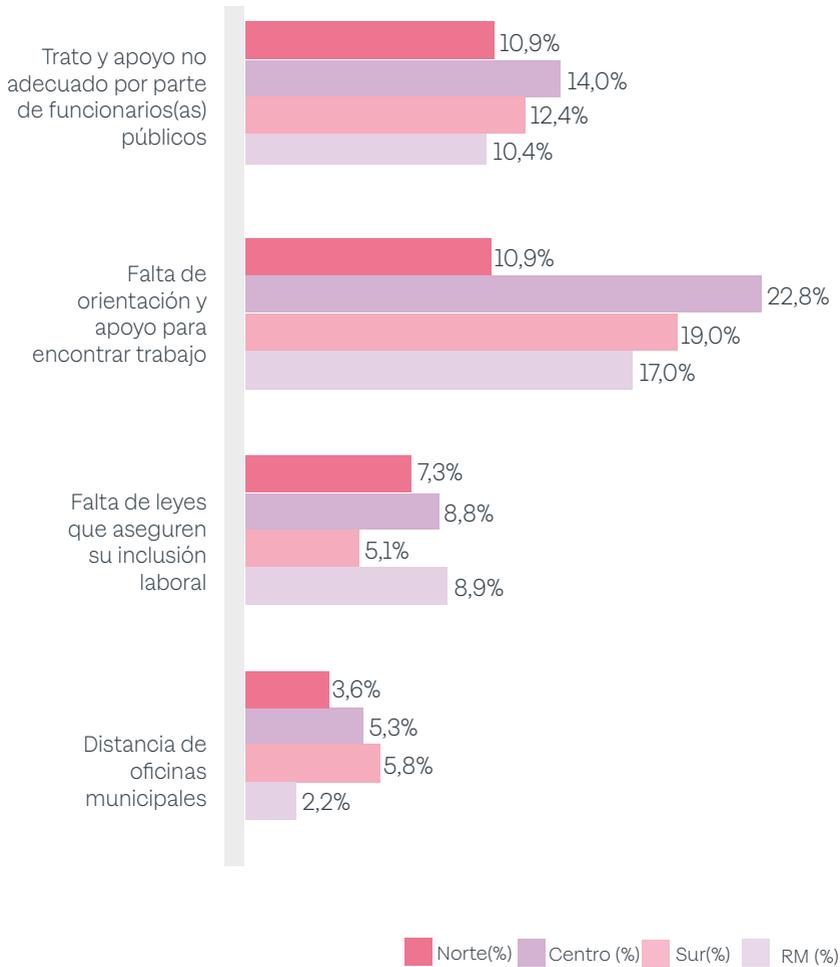
Asimismo, de acuerdo con las entrevistas realizadas, una de las dificultades mencionadas se relaciona con la masculinización de ciertos rubros productivos, como, por ejemplo, la minería. Al respecto, en ciertos territorios no entregan oportunidades a las mujeres debido a su género, obstaculizando su desarrollo profesional:

“Me gustaría que en el área laboral incorporaran más a las mujeres indígenas, en el área minera, porque de verdad que en el área minera es un trabajo muy bien remunerado, pero que no hay tanto espacio como un piensa, porque yo acá la mayoría de las mujeres que postulan tienen estudios, pero no a todas las contratan (...)”
(Grupo Focal mujeres indígenas, 2022)

Lo anterior, se intensifica para las mujeres que viven en zonas rurales, ya que la deficiente accesibilidad en términos de locomoción colectiva y acceso a internet dificulta su inserción efectiva al ámbito sociolaboral. También, indicaron como dificultades institucionales la falta de apoyo a emprendedoras o personas independientes, en particular, a aquellas que ejercen labores de cuidado y que no pueden cumplir jornadas laborales extensas.

¹⁰ Información disponible en informe general, gráfico 26.

Gráfico 10.
Dificultades institucionales para acceder y/o desarrollarse
laboralmente (n= 384)

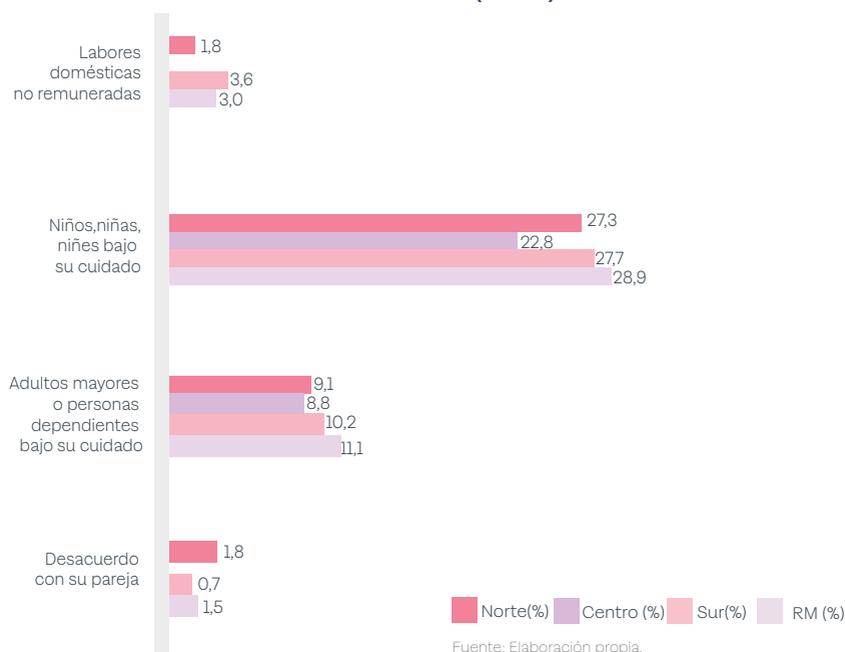


Fuente: Elaboración propia.

En la misma línea, dentro de las dificultades familiares más mencionadas por las mujeres indígenas para desarrollarse laboralmente se encuentra el cuidado de niños/as/es y de personas mayores o dependientes en todas las macrozonas (gráfico 11). De esta manera, las mujeres entrevistadas señalaron que, dentro de sus comunidades indígenas, gran parte de las mujeres son dueñas de casa, por lo que las labores de cuidado, los quehaceres del hogar y las responsabilidades en su comunidad condicionan su desarrollo laboral. Es decir, para muchas se materializa una triple jornada:

“Acá en mi comunidad, muchas veces como son dueñas de casa, tienen que, si encuentran un trabajo, se van al pueblo y dejan las cosas aquí en su comunidad, sus animales, cuesta mucho de que las capaciten a ellas, acá también existe una artesanía de las mujeres indígenas, pero también cuesta que su producto se venda (...)” (Entrevista 3, persona indígena macrozona centro, 2022).

Gráfico 11
Dificultades familiares para desarrollarse laboralmente (n=384)



Respecto a las experiencias de discriminación hacia las mujeres indígenas en diferentes espacios, **la mayoría declara no haber sufrido discriminación, sin embargo, en las macrozonas centro y RM se evidencian mayores situaciones de discriminación, particularmente en procesos de búsqueda de trabajo, como se muestra en la siguiente tabla.**

Tabla 9
Experiencias de discriminación por macrozona (n= 384)

Experiencias de discriminación en búsqueda de trabajo	Macrozona			
	Norte	Centro	Sur	RM
Si	25,5%	40,4%	25,5%	41,5%
No	74,5%	59,6%	74,5%	58,5%
Experiencias de discriminación en contexto laboral	Norte	Centro	Sur	RM
Si	29,1%	29,8%	17,5%	29,6%
No	70,9%	70,2%	82,5%	70,4%
Experiencias de discriminación y/o violencia en otros espacios	Norte	Centro	Sur	RM
Si	27,3%	26,3%	23,4%	34,8%
No	72,7%	73,7%	76,6%	65,2%

Fuente: Elaboración propia.

Al respecto, las mujeres indígenas mencionaron que su principal experiencia de discriminación buscando trabajo fue pertenecer a un pueblo indígena, además de ser mujer. Las mujeres indígenas que han sufrido discriminación se concentran en la RM y macrozona centro, y en menor medida en las macrozonas norte y sur.

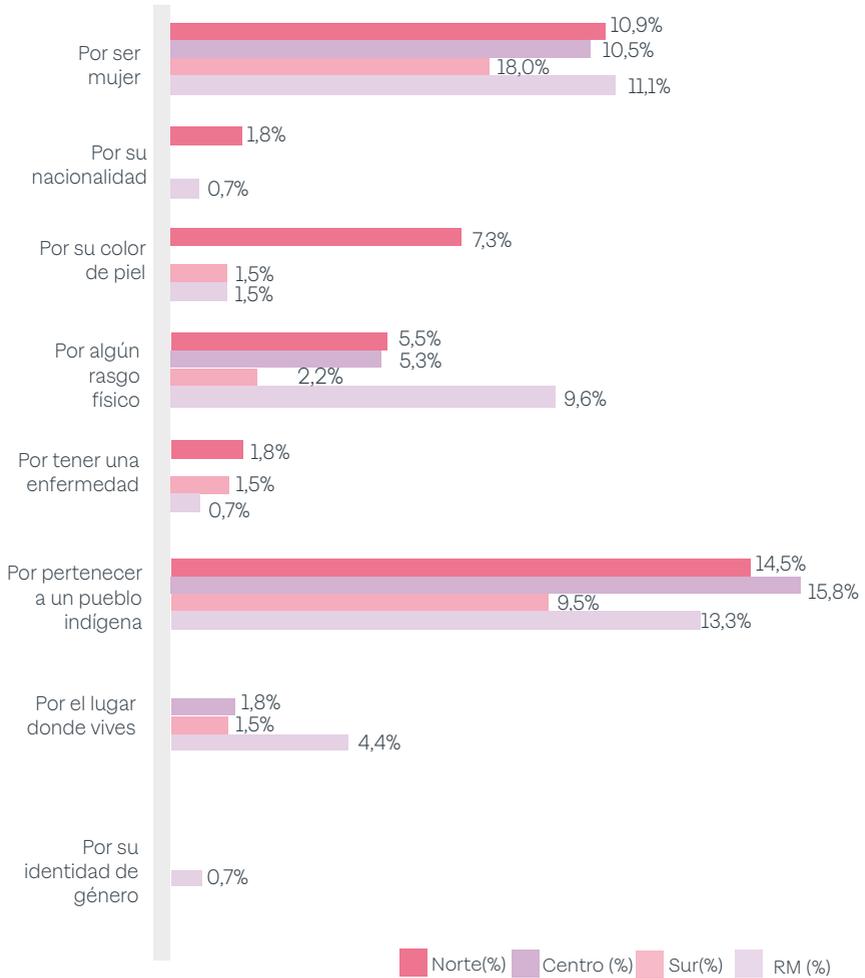
En las cuatro macrozonas estudiadas los principales factores de discriminación son por pertenecer a un pueblo indígena y por ser mujer, sin embargo, existen algunas variaciones en el resto de las experiencias (gráfico 12). Así, cabe destacar que, en la macrozona norte, un porcentaje importante de mujeres señaló haber sido discriminada por su color de piel (7,3%) o por algún rasgo físico (5,5%). Por su parte, en la RM también declararon haber sido discriminadas por algún rasgo físico (9,6%) y por el lugar donde vive (4,4%). En las macrozonas centro y sur, las experiencias se vinculan principalmente a la pertenencia a algún pueblo indígena y por su género, a excepción de la macrozona centro, donde el rasgo físico también ha sido un factor de discriminación para las mujeres indígenas (5,3%).

Asimismo, nombraron otras situaciones de discriminación, tanto en búsqueda de trabajo como en espacios laborales. Una de ellas es producto de la edad, tanto en mujeres jóvenes como de la tercera edad. **De esta forma, las mujeres jóvenes suelen ser discriminadas por su falta de experiencia laboral, mientras que las mujeres mayores por no poseer estudios y/o bajo nivel educacional.** Por otro lado, de acuerdo con las entrevistas realizadas, las labores de cuidado se posicionan como una de las principales barreras para acceder a puestos de trabajo.

Información disponible en informe general, gráfico 27.

Información disponible en informe general, tabla 37 y mapa 7.

Gráfico 12
Experiencias de discriminación en procesos de
búsqueda de trabajo (n= 384)



Fuente: Elaboración propia.

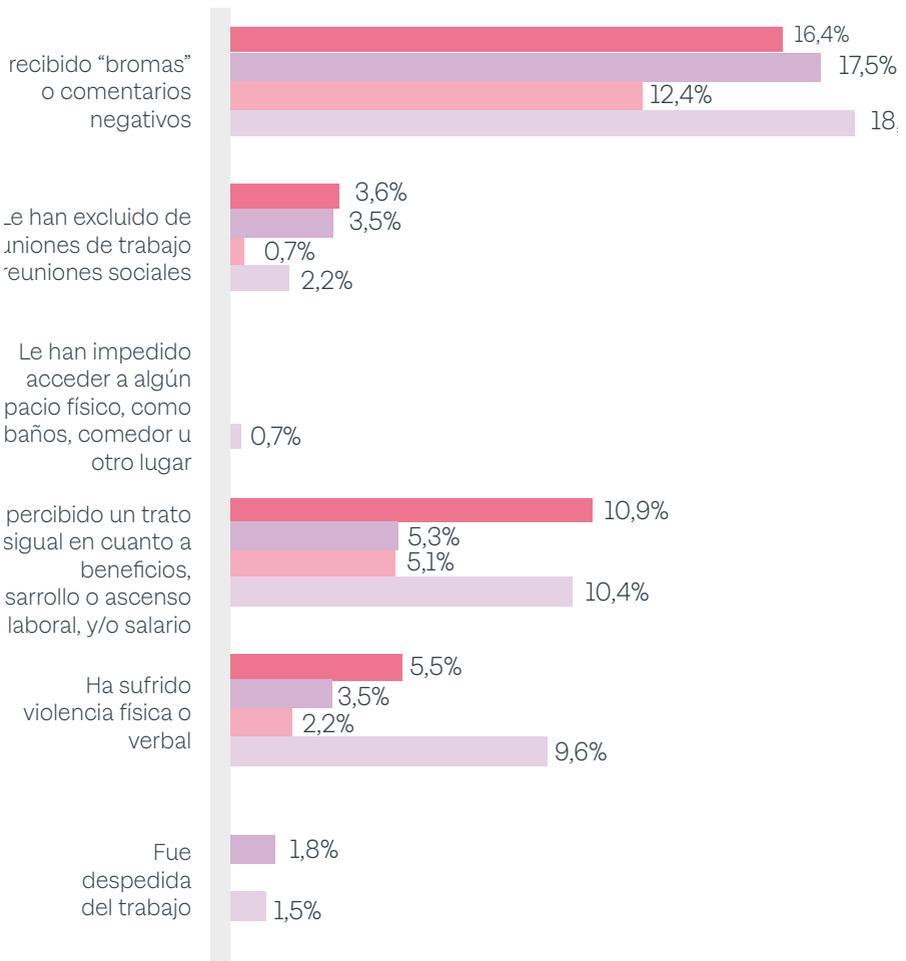
Respecto a las experiencias de discriminación dentro de los espacios de trabajo, la mayoría de las mujeres indígenas declaró no haber recibido discriminación); sin embargo, dentro de las situaciones más mencionadas por aquellas que sí lo han percibido, señalaron, **en primer lugar, haber recibido 'bromas' o comentarios negativos en sus lugares de trabajo, y por otro lado, haber recibido un trato desigual en cuanto a beneficios vigentes al interior de las organizaciones, en el proceso de desarrollo o ascenso laboral, y/o en términos de salarios.**¹³

En cuanto a la distribución territorial de la discriminación en el trabajo, existe menor cantidad de personas que reportaron haber sido discriminadas en la macrozona sur. Las 'bromas' o comentarios negativos, junto con el trato desigual en beneficios, desarrollo laboral, y/o salario, fueron las experiencias más mencionadas por las mujeres indígenas en todas las macrozonas.

En menor medida, las mujeres indígenas declararon haber sufrido violencia física o verbal, principalmente en la región Metropolitana (9,6%), seguido por la macrozona norte (5,5%), centro (3,5%) y sur (2,2%). Asimismo, a algunas mujeres las han excluido de reuniones de trabajo y/o reuniones sociales, principalmente en las macrozonas norte y centro (3,6% y 3,5% respectivamente). Finalmente, hay dos situaciones de discriminación que sólo fueron mencionadas en la macrozona centro y la región Metropolitana, las cuales corresponden a despidos de sus lugares de trabajo, así como discriminación para acceder a espacios como baños, comedor u otros. (gráfico 13)

¹³ Información disponible en informe general de este estudio, en el gráfico 28.

Gráfico 12.
Experiencias de discriminación o violencia en un
contexto laboral (n= 384)



■ Norte(%) ■ Centro (%) ■ Sur(%) ■ RM (%)

Fuente: Elaboración propia.

Junto a lo anterior, las mujeres indígenas han experimentado situaciones de discriminación en otros espacios sociales abiertos: principalmente se enuncian miradas en espacios públicos, así como insultos indirectos y directos. Como muestra el gráfico 14, existen diferencias en cuanto a las discriminaciones hacia las mujeres indígenas. En primer lugar, en la macrozona norte se mencionan principalmente ‘insultos directos e indirectos’ como principal forma de discriminación y/o violencia en espacios fuera del ámbito laboral. Asimismo, las amenazas de agresión, agresiones físicas y/o sexuales, así como la exclusión en servicios sociales o del sistema público, son experiencias señaladas mayoritariamente por las mujeres indígenas del norte.

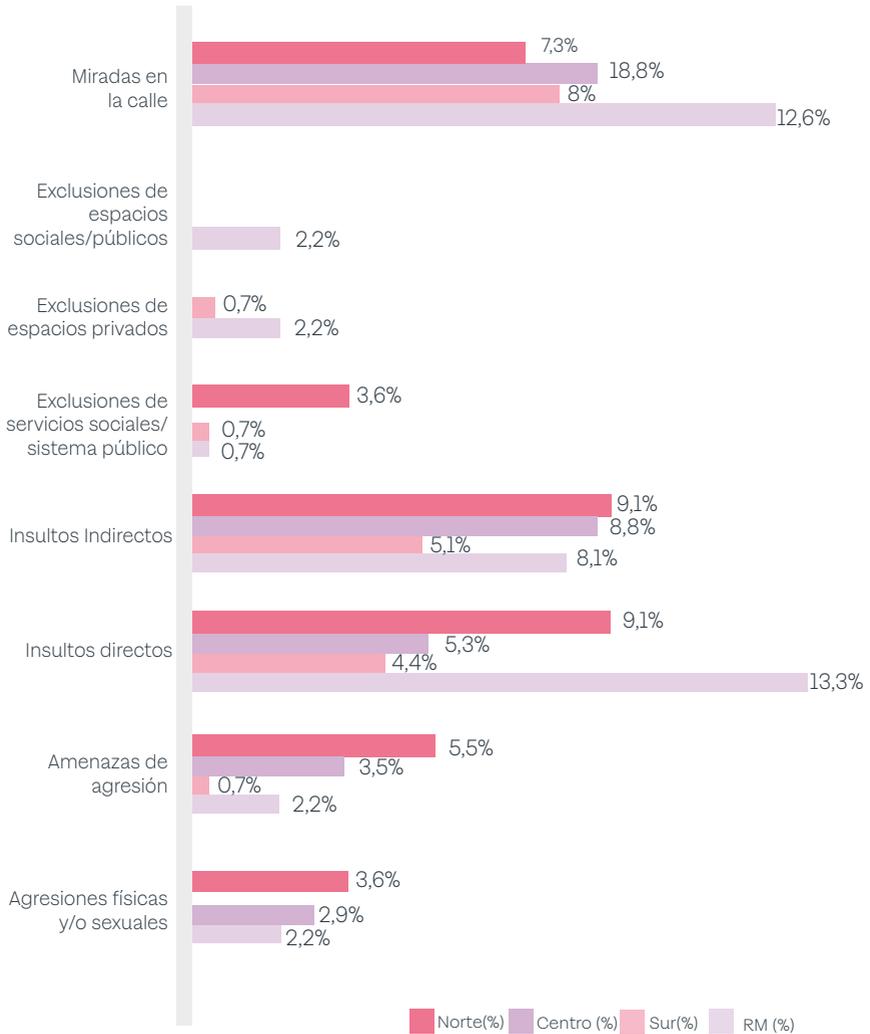
En la macrozona centro, se mencionaron como principales discriminaciones, las miradas en la calle, insultos indirectos y directos, y en menor medida, amenazas de agresión. Lo mismo ocurre con la macrozona sur y región Metropolitana, sin embargo, aparecen nuevos relatos que fueron mencionados en el resto de los territorios, por ejemplo, la exclusión de espacios privados y, para el caso de la RM, de espacios sociales/públicos.

Por otro lado, de acuerdo con el análisis cualitativo de las entrevistas, se pudo evidenciar que gran parte de las actividades cotidianas de las mujeres están condicionadas por la disposición y disponibilidad de sus parejas, más aún en sectores rurales o fuera de la región Metropolitana, donde se reflejan los roles de género marcados por las labores domésticas y de cuidado, así como el control que ejercen las parejas sobre la vida de las mujeres, como se describe en el siguiente relato:

“Para las personas que vivimos lejos de Coyhaique, la movilización no es un privilegio, es una necesidad, porque, por ejemplo, yo vivo cerca de Coyhaique, pero no como para tomar un taxi y llevar todos mis productos a la feria que este organizada, entonces, necesito del tiempo, de la voluntad de mi esposo, para poderme mover” (Entrevista 4, persona indígena macrozona sur, 2022).

¹⁴ Información disponible en informe general, gráfico 29.

Gráfico 14.
Experiencias de discriminación y/o violencia en otros espacios (n= 384)

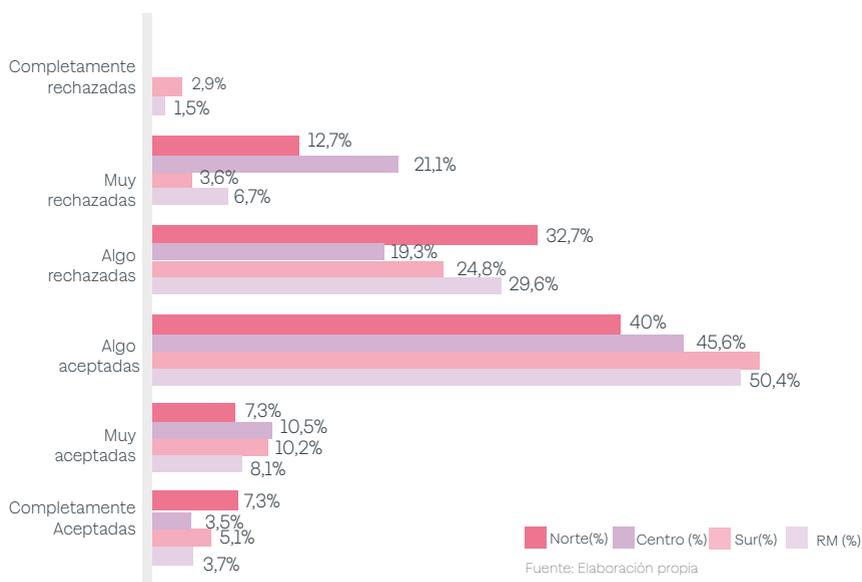


Fuente: Elaboración propia

El 49,2% de las mujeres indígenas señaló que se encuentran “algo aceptadas” por la sociedad, y un 26,8% “algo rechazadas”, sin embargo, esto varía según macrozona (gráfico 15). De este modo, la mayoría cree que son medianamente aceptadas o completamente aceptadas en la sociedad, principalmente en la macrozona sur (68,6%) y región Metropolitana (62,2%). Por otra parte, las macrozonas norte y centro tienen una percepción más negativa de la integración de las mujeres indígenas en la sociedad (45,4% y 40,4% respectivamente).

Como se mencionó anteriormente, en las macrozonas norte y centro, las mujeres señalaron haber sido discriminadas no sólo por su género y pertenencia a pueblo indígena, sino que también por su color de piel o algún rasgo físico. Lo anterior, se condice con la percepción negativa de integración que tienen las mujeres indígenas de algunos territorios (norte y centro, y en gran medida la región Metropolitana) sobre su propio colectivo.

Gráfico 14
Percepción integración mujeres indígenas (n= 384)



¹⁵ Información disponible en informe general, gráfico 30.

RECOMENDACIONES FINALES Y POSIBILIDADES DE INSERCIÓN SOCIOLABORAL

En todas las macrozonas se detectaron elementos relevantes para las mujeres indígenas: dificultades educativas, preponderancia del trabajo independiente, bajos ingresos y una alta proporción de mujeres que no cotizan en el sistema previsional. Esta situación se complementa con barreras socioculturales para la inserción laboral, en dónde en la búsqueda de trabajo se entrelazan experiencias de discriminación por “pertenecer a un pueblo indígena” y por “ser mujer” (principalmente). De igual forma, una vez que las mujeres han logrado insertarse laboralmente, esta situación sigue presente por medio de “bromas o comentarios negativos” o “tratos desiguales”.

Esta situación da luces acerca de patrones culturales que afectan el desarrollo sociocultural y económico de las mujeres indígenas. En términos socioculturales se reitera la necesidad de integrar cotidianamente la diversidad de la sociedad chilena y con ello sustentar la construcción de una convivencia intercultural en que sea posible desplegar las potencialidades humanas en las diferentes realidades regionales “propiciando la instauración del conocimiento mutuo, el respeto y el diálogo entre los diferentes grupos culturales” (UNESCO, 2006). Desde una perspectiva económica, el hecho de que los ingresos reportados se concentren en torno al sueldo mínimo y, junto a ello, una alta proporción de mujeres indígenas no realicen sus cotizaciones previsionales, posee consecuencias tanto individuales como colectivas que operan en el corto, mediano y largo plazo sin distinción territorial.

Además el hecho de que las labores de cuidados y domésticas (siendo estas actividades esenciales para la sostenibilidad de la vida) recaiga en las mujeres, devela una desvalorización de dicha labor, aun sabiendo en la actualidad que el trabajo doméstico no remunerado (TDNR) según el Banco Central “representó 25,6% del PIB ampliado el año recién pasado, aumentando su participación en 4,8 puntos porcentuales respecto del 2015” (Banco Central, 2020).

A pesar de la importancia del TDNR, éste no posee el suficiente reconocimiento social y económico, sino que, por el contrario, actúa en la cotidianidad como una de las principales limitantes señaladas por las

mismas mujeres indígenas para su desarrollo laboral. Igualmente cabe señalar que se logró observar que las labores de cuidados y domésticas de las mujeres indígenas tienen un sentido cultural más amplio, muchas veces vinculado a un compromiso con la comunidad, no sólo en relación al cuidado de personas que lo necesitan, sino que también animales o huertas.

Es una responsabilidad colectiva redistribuir socialmente la responsabilidad que actualmente recae exclusivamente en las mujeres, por lo que a modo de cierre se plantean breves recomendaciones y/o posibilidades de acción para la política pública, instituciones privadas o entidades de la sociedad civil (Tablas 10 y 11).

Tabla 10.
Recomendaciones y posibilidades de acción para la formación sociolaboral de mujeres indígenas en Chile

Recomendaciones y posibilidades de acción		
EJEMÁTICO	RECOMENDACIONES	JUSTIFICACIÓN
Formación sociolaboral	1. Fomentar la continuidad de estudios en mujeres que no terminaron sus estudios 2. Fomentar la participación de mujeres que realizan labores de cuidado y domésticas. Por ejemplo, brindar espacios de apoyo para personas cuidadoras transversalmente en su ejecución, para compatibilizar estas labores con la realización de capacitaciones.	Existe una alta percepción de utilidad de formaciones entre quienes han realizado capacitaciones junto a un grupo importante de mujeres indígenas que sólo poseen educación media completa que pueden ser participantes de programas de continuación de estudios o capacitación. Pero la mayoría requiere sistemas de cuidado paralelo para que puedan efectivamente poder insertarse.
	3. Diversificación de los enfoques de las capacitaciones a rubros no convencionales y/o masculinizados tales como las S.T.E.M., procurando no reproducir estereotipos asociados a los rubros en que las mujeres indígenas pueden insertarse y desarrollarse laboralmente.	Dentro de los principales intereses señalados por las mujeres indígenas para capacitarse corresponden a “Marketing digital y herramientas virtuales” por lo que puede desarrollarse el interés en temáticas emergentes por medio de herramientas digitales. Asimismo, también algunas destacan la importancia de innovar pero manteniendo el rescate de ciertas prácticas culturales artesanales.

Recomendaciones y posibilidades de acción		
EJETEMÁTICO	RECOMENDACIONES	JUSTIFICACIÓN
Formación sociolaboral	<p>4. Considerar en las capacitaciones no sólo los intereses y/o capacidades de las mujeres, sino también las posibilidades de empleo dentro de sus regiones o territorios.</p> <p>5. Sensibilizar a través de capacitaciones a empresas de cada territorio para introducir una perspectiva de género en su desarrollo empresarial, que considere la contratación de mujeres locales.</p>	<p>Las matrices productivas (minería, agricultura, comercio, etc.) de las macrozonas analizadas poseen diferencias que deben ser consideradas en conjunto a que se detectó una proporción de mujeres indígenas superior al 30% en todas las macrozonas que señalaron no tener intenciones de iniciar, continuar o completar sus estudios por razones de cuidados de terceros.</p>
	<p>6. Integrar una perspectiva intercultural descentralizada desde agentes culturales que pertenezcan o sean reconocidos/as por sus propias comunidades como portadores/as de la cosmovisión y los saberes particulares, considerando su legitimidad social entre sus pares.</p>	<p>Existen programas e iniciativas de formación y capacitación con enfoque intercultural, sin embargo, por contextos socioculturales las y los sabios indígenas pueden no tener las certificaciones requeridas para realizar capacitaciones (nivel de escolaridad o credenciales formativas) por lo que sabios reconocidos por sus comunidades (machis, longkos, yatisis, etc.) podrían ser foco de programas de certificación en educación intercultural.</p>

Tabla 11.
Recomendaciones y posibilidades de acción para la inserción sociolaboral de mujeres indígenas en Chile

Recomendaciones y posibilidades de acción		
EJE TEMÁTICO	RECOMENDACIONES	JUSTIFICACIÓN
Inserción sociolaboral	1. Crear redes de comercialización para que las mujeres emprendedoras tengan posibilidades de vender sus productos con el objetivo de fomentar la inserción laboral de mujeres indígenas de acuerdo a las tradiciones de su territorio, considerando los saberes locales. Esto implicará también apoyar la gestión financiera e inclusión financiera de las mujeres, entre otros aspectos.	De acuerdo con la información recopilada en el presente estudio, las mujeres indígenas tienen una presencia alta en el sector de ventas y emprendimiento, trabajando la mayoría de las veces por cuenta propia. Sin embargo, dentro de las dificultades para comercializar sus productos, está la falta de apoyo de las instituciones, en particular, para aquellas que ejercen labores de cuidado y que no pueden cumplir jornadas laborales extensas, o bien, para aquellas que viven en zonas aisladas, con baja locomoción colectiva y deficiente acceso a internet.
	2. Incorporar y fomentar herramientas tecnológicas para la comercialización de productos, en especial, para aquellas mujeres que trabajan de manera independiente. Esto implica pensar apoyos en la mejora y optimización de sus productos y estrategias de venta, manejo tecnológico y de redes hasta herramientas de marketing digital.	Para las mujeres indígenas, en especial para aquellas que viven en zonas rurales, una de las dificultades considerables al momento de buscar trabajo o desarrollarse laboralmente es la conectividad y accesibilidad, generando una importante brecha digital en estos sectores, y obstaculizando su desarrollo personal, educacional y/o profesional. Particularmente en contexto de pandemia, es relevante incorporar nuevas tecnologías y formas de exhibición de sus creaciones y trabajos.

Recomendaciones y posibilidades de acción		
EJE TEMÁTICO	RECOMENDACIONES	JUSTIFICACIÓN
Inserción sociolaboral	<p>3. Impartir talleres de sensibilización hacia las empresas de rubros principalmente masculinizados, para la incorporación de las mujeres. Esto implica lograr alianzas con empresas que incorporen efectivamente a mujeres indígenas dentro de sus entidades. Asimismo, posibilitar la educación permanente de estas mujeres dentro de los rubros específicos.</p>	<p>Chile actualmente suscribe a tratados internacionales que abogan por la eliminación de todo tipo de discriminación por raza, género, etnia o clase por lo que el hecho de que las experiencias de discriminación en búsqueda de trabajo o dentro de espacios laborales detectadas por el estudio requiere acciones sobre la cultura organizacional de las empresas. Por ejemplo, en la macrozona norte, el auge del rubro minero ha hecho que muchas mujeres indígenas busquen trabajo en este ámbito, pero se encuentran con limitaciones para su contratación al ser un rubro altamente masculinizado</p>

BIBLIOGRAFÍA

- Banco Central de Chile (2020). Estimación del trabajo doméstico no remunerado 2020.

[https://www.bcentral.cl/documents/33528/3015423/estimacion-trabajo-domestico-no-remunerado.pdf/977aa3c3-7a61-20fe-be66-85c68c7707b0#:~:text=Comunidad%20Mujer%20\(2019\)%2C,%208%25%20para%20dicho%20a%C3%B1o.](https://www.bcentral.cl/documents/33528/3015423/estimacion-trabajo-domestico-no-remunerado.pdf/977aa3c3-7a61-20fe-be66-85c68c7707b0#:~:text=Comunidad%20Mujer%20(2019)%2C,%208%25%20para%20dicho%20a%C3%B1o.)

- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2022). Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe: Dinámica de la productividad laboral en América Latina.

<https://www.cepal.org/es/publicaciones/48548-coyuntura-laboral-america-latina-caribe-dinamica-la-productividad-laboral>

- Instituto Nacional de Estadísticas (2021). Género y empleo: impacto de la crisis económica por covid-19.

- Organización Internacional del Trabajo (2020). Reseña de políticas. “Aplicación del Convenio sobre pueblos indígenas y tribales de la OIT: Hacia un futuro inclusivo, sostenible y justo”.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_746902.pdf

- UNESCO (2006). Directrices de la UNESCO sobre la educación intercultural.

https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000147878_spa





PRODEMU

Esta separata de estudios plantea aquellas dificultades y oportunidades en el acceso a la formación sociolaboral como también el ingreso efectivo al mundo laboral de manera dependiente o independiente, en y postpandemia específicamente de mujeres indígenas residentes en Chile. El texto presenta los principales hallazgos de un estudio aplicado de manera mixta (cuanti-cuali) en cuatro macrozonas del país (Norte, Centro, Sur y Metropolitana) visualizando las trayectorias en torno a capacitaciones recibidas, procesos formativos, posibilidades y límites para incluirse laboralmente siendo perteneciente a un pueblo indígena en el país. Se concluye con vías y recomendaciones hacia políticas de capacitación, formación y de inclusión laboral para estos colectivos.



Patrocina:



Con el apoyo:

