

BALANCE DE GESTIÓN INTEGRAL AÑO 2017

Ministerio de la Mujer y la Equidad de
Género

Servicio Nacional de la Mujer y la
Equidad de Género

Marzo, 2018
Huérfanos 1219, fono 22 549 61 00
www.minmujeryeg.gob.cl

Índice

1. Presentación Cuenta Pública de la Ministra Claudia Pascual Grau.....	4
2. Resumen Ejecutivo Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género.....	11
3. Resultados de la Gestión año 2017	17
3.2.1 Apoyo y fortalecimiento de la autonomía económica y física de las mujeres.....	21
3.2.1.1 Autonomía Económica: Mujer y Trabajo	21
3.2.2 Autonomía Física: Buen Vivir de la Sexualidad y la Reproducción	34
3.2.3 Promoción y fortalecimiento de la participación e incidencia de las mujeres en espacios de decisión política, social, económica y cultural del país.....	37
3.2.4 Sistema Nacional de Prevención, Atención, Protección y Reparación Integral de violencias contra las mujeres.....	39
3.2.5 Fundación "Programa de Promoción y Desarrollo de la Mujer" (PRODEMU)	55
3.2.6 Fundación de las Familias (FUNFAS).....	56
4. Desafíos para el periodo de Gobierno 2018 - 2022	59
4.1. Apoyo y fortalecimiento de la autonomía económica y física de las mujeres.....	59
4.2. Autonomía Física: Buen Vivir de la Sexualidad y la Reproducción	62
4.3. Promoción y fortalecimiento de la participación e incidencia de las mujeres en espacios de decisión política, social, económica y cultural del país.....	64
4.4. Sistema Nacional de Prevención, Atención y Reparación de toda forma de violencia contra la mujer. 65	
5. Anexos	67
Anexo 1: Identificación de la Institución	68
a) Definiciones Estratégicas 2014-2018.....	68
b) Organigrama y ubicación en la Estructura del Ministerio.....	72
c) Organigrama SemamEG.....	73

d) Principales Autoridades.....	74
Anexo 2: Recursos Humanos.....	75
Anexo 3: Recursos Financieros	85
Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2014 -2017	96
Anexo 5: Compromisos de Gobierno 2014 - 2017	99
Anexo 6A: Informe Programas / Instituciones Evaluadas (2014-2017).....	101
Anexo 6B: Informe Preliminar de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas / Instituciones Evaluadas (01 DE JULIO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2017).....	102
Anexo 7: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2017.....	103
Anexo 8: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2014-2017	107
Anexo 9: Resultados en la implementación de medidas de Género y descentralización / desconcentración 2014 - 2017.	112
Anexo 10: Oferta Programática identificadas del Servicio en su ejecución 2017.....	119
Anexo 11a: Proyectos de Ley en tramitación en el Congreso Nacional 2014-2018.....	120
Anexo 11b: Leyes Promulgadas durante 2014- 2018	121
Anexo 12: Premios o Reconocimientos Institucionales 2014 - 2017.....	122

1. Presentación Cuenta Pública de la Ministra Claudia Pascual Grau.

Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género

El Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género fue creado mediante decreto ley N° 20.820 de marzo de 2015, constituyéndose en la Secretaría de Estado que tiene a su cargo colaborar con el Presidente o Presidenta de la República en el diseño, coordinación y evaluación de las políticas, planes y programas destinados a promover la equidad de género, la igualdad de derechos y de procurar la eliminación de toda forma de discriminación arbitraria en contra de las mujeres.

Nuestro Ministerio, actuando como órgano rector, vela por la coordinación, consistencia y coherencia de las políticas, planes y programas en materia de equidad de género, los que deben incorporarse en forma transversal en la actuación del Estado.

En tanto, mediante la modificación de la ley N° 19.023, se creó el Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género, como un servicio público, funcionalmente descentralizado, dotado de personalidad jurídica y de patrimonio propio, que se relaciona con el/la Presidente o Presidenta de la República por intermedio del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, correspondiéndole ejecutar las políticas, planes y programas que le encomiende éste.

Para cumplir con lo anterior, el Ministerio tiene autorizada una dotación de 570 funcionarios/as de planta y contrata, de los cuales a la Subsecretaría de la Mujer y la Equidad de Género le corresponden 145 y al Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género 425.

La dotación efectiva a la fecha es de 529 funcionarios/as de planta y contrata, distribuidos en 126 funcionarios/as de la Subsecretaría de la Mujer y la Equidad de Género y 403 del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género. Del total de funcionarios/as del Ministerio, 395 son mujeres y 134 son hombres. Asimismo, 351 funcionario/as son parte de la dotación a contrata y 178 de la dotación de planta.

El presupuesto total del Ministerio asignado para el año 2017 fue \$ 52.048.587.000. El 87,45% de ese presupuesto corresponde al Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género, es decir M\$ 45.517.008.000. Por su parte, a la Subsecretaría de la Mujer y la Equidad de Género, se le correspondió el 12,55% de dicho presupuesto, equivalente a \$ 6.531.579.000.

Principales Logros 2017

En este cuarto año y último de gobierno, hemos continuado avanzando sustantivamente en materia de igualdad y equidad de género como parte de los compromisos establecidos en el Programa de Gobierno de la Presidenta Michelle Bachelet Jeria. En junio del año 2016 pusimos en marcha el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género. Con ello, además, se crea el Comité Interministerial

para la Igualdad de Derechos y la Equidad de Género, de acuerdo, a lo establecido en la ley 20.820. Esta instancia interministerial sesionó en 3 ocasiones durante el año 2017 y 1 vez en el año 2018.

En octubre de 2016, a través del Decreto Supremo N° 27 del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, se aprobó el Reglamento Orgánico que determinó la estructura interna del nuevo Ministerio. Asimismo, como parte de la construcción de esta nueva institucionalidad, también establecido en la ley 20.820, se creó el Fondo para la Equidad de Género con el fin de fortalecer las condiciones para el empoderamiento de las mujeres, particularmente su organización y asociatividad, no obstante, ello, la ley de presupuesto para el año 2017, no contempló recursos para su implementación.

La puesta en marcha del Ministerio contempló un proceso de implementación que comenzó en marzo de 2016 con el DFL N° 01 del Ministerio de Desarrollo Social que estableció la planta de personal de la Subsecretaría de la Mujer y la Equidad de Género, modificó la planta del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género y determinó la iniciación de actividades del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género. En tal sentido, un aspecto que resulta importante de destacar en la definición de la dotación del Ministerio, fue la fijación en un 64%, de funcionarios/as en condición de planta, tanto en el Ministerio como en su Servicio, respecto del total de la dotación, dando cuenta con ello de un antiguo anhelo de los/as funcionarios/as que, sin lugar a dudas, constituyó una mejora concreta de las condiciones laborales.

Luego, en junio 2016, mediante el Decreto Supremo N° 30 del Ministerio de Desarrollo Social, se traspasó a 56 funcionarios/as desde el Servicio Nacional de la Mujer a la Subsecretaría de la Mujer y la Equidad de Género, para dar inicio a las actividades del Ministerio. En agosto 2016, mediante el Decreto Supremo N° 18 de nuestro Ministerio, se encasilló el personal titular de planta de la Subsecretaría de la Mujer y la Equidad de Género. En tanto, en septiembre 2016, vía Decreto Supremo N° 30 también de nuestro Ministerio, se encasilló al personal titular de planta del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género.

Durante el segundo semestre de 2016, y una vez iniciadas las funciones del Ministerio, se realizó el proceso de concurso de encasillamiento de la planta. Mediante este proceso a fines de 2016 y principios de 2017, 29 funcionarios/as fueron encasillados en la planta de la Subsecretaría. La Contraloría General de la República, tomó razón de este proceso en mayo de 2017. Concluido el concurso de encasillamiento, hubo dos regiones que no quedaron dotados de funcionarios/as en calidad jurídica de planta. Es por ello, que se determinó dotar de funcionarios en calidad de planta a dichas regiones, a través de un concurso interno de promoción. Este concurso fue declarado desierto ante la falta de postulaciones en noviembre de 2017. Posteriormente, en diciembre de 2017, se realizó un concurso interno/externo de ingreso a la planta de la Subsecretaría, en el cual, 19 personas accedieron a la planta. Actualmente, el concurso se encuentra en proceso de toma de razón por parte de la Contraloría.

En septiembre de 2016, se inauguraron las dependencias del Ministerio con la presencia de la Presidenta de la República Sra. Michelle Bachelet Jeria.

A su vez, en el periodo junio de 2016 y diciembre 2017, mediante un proceso gradual de instalación, se logró implementar las 15 Secretarías Regionales Ministeriales, mediante el arriendo o destinación

de oficinas cedidas por el Ministerio de Bienes Nacionales, habilitación y compra de activo fijo para su funcionamiento, y durante, el segundo semestre del año 2017, fueron nombradas 12 de las 15 Secretarías Regionales Ministeriales:

Por otra parte, en virtud del mandato legal del Ministerio, logramos formular el Plan Nacional de Igualdad entre Hombres y Mujeres 2018-2030, que alineado con los Objetivos de Desarrollo Sostenible aprobados por las Naciones Unidas en 2015 y suscritos por el Estado de Chile, propone metas intersectoriales para avanzar hacia una igualdad sustantiva con justicia de género.

El Plan fue construido mediante un proceso participativo en que se realizó un total de 705 encuentros a nivel nacional, con 19.082 participantes. Se aplicó un total de 26.884 instrumentos de consulta. Uno de los principales logros fue la amplia participación de diversidad de mujeres tales como mujeres trabajadoras, migrantes, rurales, indígenas, diversidad sexual, estudiantes, tercera edad, sindicalistas, trabajadoras sexuales, académicas, mujeres privadas de libertad, dirigentes sociales y de organizaciones de mujeres, entre otras.

En el ámbito de la protección a víctimas de violencia intrafamiliar, en mayo de 2017 fue promulgada la ley N° 21.013, que “tipifica un nuevo delito de maltrato y aumenta la protección de personas en situación especial”. Esta ley modifica el delito de maltrato habitual eliminando la precalificación que debían realizar los tribunales con competencia en materias de Familia, permitiendo a las víctimas acudir directamente a los tribunales con competencia en materia penal, y, aumenta la sanción al delito de maltrato habitual. Además, crea un nuevo delito de maltrato corporal único relevante, en el que se sanciona a quien agrede, aunque sea solo una vez, a una persona menor de edad, a una persona con discapacidad y a una persona adulta mayor.

Durante el mes de septiembre de 2017 se promulgó la **Ley N° 21.030** que regula la despenalización de la interrupción voluntaria del embarazo, en caso de peligro para la vida de la mujer, de inviabilidad fetal de carácter letal, cuando el embarazo ha sido producto de una violación. Esta ley, permite a las mujeres y niñas del país poder decidir cómo vivir tres circunstancias excepcionales y dramáticas de conformidad a sus convicciones más hondas y planes de vida. Gracias a esta regulación hemos saldado una deuda enorme con las mujeres y niñas de Chile. Estamos dando cumplimiento al derecho internacional de los derechos humanos y superando una prohibición legislativa que en Chile duró casi treinta años, desde que en 1989 la dictadura prohibiera totalmente y sin excepciones la interrupción del embarazo.

En el ámbito de la investigación y estadísticas de género, en el año 2016 se suscribió un convenio con la División de Población de CEPAL-CELADE, el cual se materializó el año 2017 con la construcción de un **Sistema de Información de Indicadores de Violencia Contra las Mujeres (SIVCM)**; en el marco del **Plan Nacional de Acción Contra la Violencia hacia las Mujeres 2014-2018**.

El SIVCM es una aplicación web sobre una plataforma Redatam Webserver que contiene estadísticas sobre violencia contra las mujeres en Chile. En el SIVCM, participaron mediante la entrega de insumos

¹ Con excepción de las Seremis de Arica-Parinacota, Antofagasta y Maule.

el Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género, el Ministerio del Interior, el Ministerio Público, el INJUV y Carabineros de Chile.

En esta misma materia en el año 2017 se diseñó un **Plan de Capacitación en Herramientas Teóricas y Prácticas para el Diseño, Implementación y Evaluación de Políticas Públicas para la Igualdad y Equidad de Género, para funcionarias y funcionarios Públicos y otros Actores Relevantes**. A partir del análisis de 60 programas de capacitación en género en el período 2015-2016, y la información recopilada por medio de la encuesta diagnóstica a los participantes en los talleres de diseño del plan de capacitación, se identificaron brechas y aspectos críticos para la capacitación en género, material que permitirá orientar y modelar cursos de capacitación de los distintos Servicios públicos.

También hemos impulsado acciones y medidas para promover y contribuir a erradicar estereotipos que reproducen desigualdades e inequidades de género, así como la corresponsabilidad y el reconocimiento del aporte social y económico de las tareas de cuidado y la prevención de la violencia de género. Para ello, durante el año 2017 realizamos las campañas comunicacionales "Contra la violencia, te apoyamos. Apoyemos a las mujeres que viven violencia y construyamos un Chile sin femicidios", "Compartamos la pega", "Tu voto escribe la historia. No te restes, súmate", "Regala Igualdad" que convocó a las personas a regalar a niñas y niños juguetes sin estereotipos de género y "Postula por tus sueños" que convocó a las jóvenes a postular a la educación superior a carreras de las ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas.

En el ámbito de las iniciativas programáticas para las mujeres, función realizada por nuestro Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género (SERNAMEG), destacamos la atención que les hemos brindado frente al grave problema de la violencia de género, lo que ciertamente, es un desafío de la sociedad en su conjunto. Para ello, durante el año 2017 se inauguraron 2 nuevas Casas de Acogida, cuyo objetivo es dar protección temporal a mujeres mayores de 18 años que se encuentran en situación de riesgo vital a causa de violencia, con lo que llegamos a 20 de las 25 Casas de Acogida comprometidas por la Presidenta Bachelet en su Programa de Gobierno. El país cuenta ahora con 43 Casas de Acogida y 103 Centros de la Mujer. En el presupuesto de la nación, para el año 2018, se consideran los recursos para instalar las restantes 5 casas de acogidas.

En el año 2017 las Casas de Acogida ingresaron a 753 mujeres y a 991 niños/as, en el período 2014 – 2017 las Casas de Acogida ingresaron a atención 27.842 mujeres y 3.300 niños/as. Por su parte, los Centros de la Mujer atendieron a 19.171 mujeres el 2017, el total atendido entre los años 2014 y 2017 alcanzó 77.828². También, en el mismo período 2014-2017, ingresaron 4.946 hombres a los Centros para Hombres para una Vida Sin Violencia existentes a lo largo del país, sólo el 2017 ingresan 1.493 hombres. En cuanto a la atención de Atención y Reparación para Mujeres Víctimas/Sobrevivientes de Violencia Sexual se atendieron el 2017 a 689 mujeres, y el total del período de gobierno a 3.042 mujeres.

² Corresponde a ingresos rut único.

³ Corresponde a ingresos rut único.

En el año 2017 finalmente se tipificaron 44 Femicidios Consumados, de los cuales, se asumió la defensa judicial en 20 de ellos presentando la correspondiente querrela. En los restantes casos, las familias de las víctimas optaron por defensor particular o, no se registró acción judicial, debido a la muerte del agresor.

También nos hicimos cargo de la necesidad de promover la autonomía económica de las mujeres y avanzar en su inserción laboral. Para ello, la cobertura del Programa Mujeres Jefas de Hogar aumentó de 218 comunas en el año 2014 a 250 en el año 2016. El Programa benefició a 28.707 mujeres el año 2017. En tanto, 14.644 fueron mujeres de perfil dependiente y 14.063 mujeres de perfil independiente. Además, se logró incorporar al mercado del trabajo a 2.417 mujeres de perfil dependiente. En el periodo 2014 – 2017 participaron en el Programa Mujeres Jefas de Hogar más de 111.736 mujeres, logrando capacitar laboralmente a 24.960 e incorporar al mercado del trabajo 7.558 mujeres de perfil dependiente.

Por otra parte, con el fin de contribuir a resolver problemas de salud bucal y de auto estima de las mujeres, se otorgó atención odontológica a través del Programa "Más Sonrisas para Chile", prestación que se realiza en coordinación con el Ministerio de Salud. Durante el año 2017, se atendió a un total de 7.744 mujeres participantes en los programas de SERNAMEG, alcanzando en el periodo 2014 – 2017 a 40.918 mujeres.

Otro logro en el ámbito de la autonomía económica se materializó mediante la generación de oportunidades de formación y desarrollo personal para 8.328 mujeres del Programa de 4 a 7, en el que también fueron atendidos 11.227 niños y niñas después de su horario escolar el 2017. En el periodo 2014 – 2017 fueron beneficiadas 31.888 mujeres y 43.775 niños y niñas.

En materia de igualdad de oportunidades y difusión de derechos, durante el año 2017 participaron 8.744 mujeres en el programa Mujer, Ciudadanía y Participación, a través de Talleres Municipales, Escuelas de Liderazgo y Conversatorios Provinciales, con énfasis en la promoción de la ciudadanía activa, el liderazgo y la autonomía política de las mujeres. En específico, 7.104 mujeres participaron en Talleres, 632 en Escuelas y 875 en Conversatorios. Y, durante el periodo 2014 – 2017 en este programa participaron 18.038 mujeres ya sea en Talleres, Conversatorios Provinciales y Escuelas de Liderazgo.

En el mismo ámbito de igualdad de oportunidades y difusión de derechos, durante el año 2017 se realizaron un total de 540 talleres de promoción del Buen Vivir de la Sexualidad y la Reproducción desde un enfoque de género y derechos, de los cuales participaron un total de 7.673 personas. Los talleres se encuentran organizados según la etapa del ciclo vital de las personas, de modo que un total de 209 talleres de los realizados se dirigieron a personas jóvenes, de ambos sexos, entre los 14 y los 19 años, en los que participaron 3.398 jóvenes, 1.763 mujeres y 1.635 hombres. Por su parte, 4.275 mujeres participaron de los 331 talleres orientados a mujeres mayores de 19 años, en los tramos de 19 a 49 años y 50 años y más.

En materia de compromisos internacionales se realizó la elaboración final del Séptimo Informe Periódico del Estado de Chile frente al Comité de seguimiento de la Convención contra toda forma de discriminación hacia la Mujer (CEDAW).

Principales Desafíos 2018

En relación con los desafíos para el año 2018, se considera un aspecto relevante continuar con el desarrollo institucional y gestión interna del Ministerio, completar la dotación funcionaria mediante el concurso de planta interno/externo, que se encuentra para toma de razón en Contraloría General de la República, para aquellos cargos que se encuentran vacantes. En este mismo sentido, se debe lograr, que se consideren los recursos necesarios, para la instalación de la Secretaría Regional Ministerial en la nueva región del Ñuble, ya sea, en el transcurso del presente año o bien, se consideren en la ley de presupuesto para el año 2019.

También destacan como desafíos importantes para la continuidad del proceso de implementación de nuestra Institucionalidad, la **mantención del pleno funcionamiento del Comité Interministerial para la Igualdad de Derechos y la Equidad de Género**, establecido de acuerdo a la Ley N° 20.820. También, se debe considerar, la obtención de recursos para el funcionamiento del Fondo para la Equidad, en el marco de la próxima discusión presupuestaria de la nación.

Otro desafío de este Ministerio es continuar con la transversalización de la perspectiva de género y el trabajo intersectorial que permita que los Servicios y Ministerios aborden de conjunto las brechas de desigualdad de las mujeres. Este desafío implica mantener y fortalecer los instrumentos de transversalización que han permitido en estos años disminuir las diversas brechas de género: Compromisos Ministeriales de Género, los Indicadores de Género del Sistema de Monitoreo del PMG y el Cuarto Plan de Nacional de Igualdad entre mujeres y hombres 2018 – 2030, que constituye el instrumento rector para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos del desarrollo.

En materia legislativa, seguir conduciendo la tramitación legislativa del **proyecto de ley sobre el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia**, permitiendo así, que, el país avance en la comprensión de esta violencia como un fenómeno cultural complejo, que se manifiesta de distintas formas y tiene lugar en diversos ámbitos.

En el marco de nuestra misión y objetivos, para el año 2018 corresponderá difundir e implementar el Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres 2018-2030, elaborado el año 2017. Asimismo, fortalecer la interlocución con mujeres de la sociedad civil a través de mecanismos de seguimiento de este Plan y de la implementación de Planes de Trabajo con mujeres indígenas, rurales y migrantes y hacer seguimiento a los compromisos del Estado de Chile con los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2030.

En el marco del convenio con la División de Población de CEPAL-CELADE, deberá mantenerse en **funcionamiento y se difundirá el Sistema de Información de Indicadores de Violencias contra las Mujeres (SIVCM)**. El objetivo es que la ciudadanía tenga acceso a esta información de forma didáctica e interactiva y que le permitirá identificar las estadísticas de esta problemática en sus distintas manifestaciones.

Finalmente, seguir promoviendo transformaciones culturales con perspectiva de género y fomentar la erradicación de estereotipos de género que mantienen las desigualdades que viven las mujeres constituye un desafío permanente de esta institucionalidad. Para ello, realizar campañas de difusión de los planes y programas del Ministerio y Servicio, como también campañas comunicacionales en contra de la violencia hacia las mujeres, de la subrepresentación en los espacios de toma de decisión, por mayor autonomía económica y participación laboral, en contra de la reproducción de estereotipos que subordinan y discriminan a las mujeres, entre otras son temas prioritarios.



REPUBLICA DE CHILE
MINISTERIO DE
MINISTRA
EQUIDAD DE GÉNERO
CLAUDIA PASCUAL GRAU
MINISTRA DE LA MUJER Y LA EQUIDAD DE GÉNERO

2. Resumen Ejecutivo Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género

El Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género (SernamEG) es el organismo de Estado que implementa políticas, planes y programas que promueven la autonomía de las mujeres y la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres. Es un servicio público desconcentrado y nacional cuya misión es "Fortalecer las autonomías y derechos de las mujeres, reconociendo sus diversidades, a través de la implementación de Políticas, Planes y Programas de Igualdad y Equidad de Género, aportando a la transformación cultural del país".

Es tarea fundamental de SernamEG, la implementación de modelos programáticos que aborden con pertinencia territorial y cultural las barreras que dificultan la plena participación de las mujeres en los diversos ámbitos de la sociedad y, las brechas de desigualdad con los hombres. Esta tarea se desarrolla en conjunto con otros actores institucionales públicos y privados presentes en los territorios. A través de esta acción conjunta, se pretende aportar a la construcción de una cultura pro igualdad de género en el país.

Durante el año 2017, el Servicio genera una nueva estructura institucional coherente con su misión y función en tanto Servicio, creando dos nuevos departamentos, el de Áreas Programáticas y el de Gestión Territorial y Sistematización, los cuales permitirán la definición de lineamientos para una intervención más efectiva y pertinente, en el marco de la nueva institucionalidad de género en el país y en concordancia con los requerimientos de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, la cual insta a los estados miembros a avanzar en un "plan de acción a favor de las personas, el planeta y la prosperidad, que también tiene la intención de fortalecer la paz universal y el acceso a la justicia".

En este contexto la institución se incorpora, además, al sistema de la alta Dirección pública de Chile, formando parte de los 125 Servicios Públicos adscritos a este sistema, que es una de las reformas más relevantes y exitosas del proceso chileno de modernización del Estado, cuyo objetivo es dotar a las instituciones del gobierno central –a través de concursos públicos y transparentes- de directivos con probada capacidad de gestión y liderazgo para ejecutar de forma eficaz y eficiente las políticas públicas definidas por la autoridad.

Asimismo, con la finalidad de dar sostenibilidad al accionar de la nueva institucionalidad de género en el país, y de mejorar las condiciones laborales de sus funcionarias/os, se llevó a cabo en el marco del DFL 1, promulgado el 11 de marzo del año 2016, el proceso de encasillamiento y concurso de ingreso, que significó aumentar la dotación de planta de la institución. Lo anterior permitirá avanzar en la generación de una mirada de largo plazo, una lógica de Estado que contribuya a dar continuidad en la implementación de modelos programáticos e iniciativas que contribuyan a insumar políticas públicas con enfoque de igualdad de género, tan necesaria para abordar las brechas de género estructurales y avanzar hacia la transformación cultural.

Junto a estas importantes modificaciones que cambian la arquitectura institucional, se llevaron a cabo un conjunto de procesos y procedimientos para favorecer la generación de condiciones para avanzar

en una gestión institucional integrada, transparente, descentralizada y de calidad. Con este sentido se implementó la actualización del sistema de gestión de la calidad; el alineamiento de los diversos instrumentos institucionales a los nuevos roles del nivel central y regional; la modificación de la resolución de delegación de facultades para las Directoras Regionales que dota a las direcciones regionales de mayor autonomía para su gestión, la formación de agentes de igualdad en la unidad de desarrollo de las personas, la incorporación del Servicio al sistema de postulación en línea en la plataforma de empleos públicos y una experiencia piloto de teletrabajo que será sin lugar a dudas un avance en la conciliación de la vida personal, laboral y familiar con corresponsabilidad social de las/os funcionarias/os con pleno resguardo a sus derechos laborales.

Lo anterior implica incorporar en la gestión del Servicio cinco enfoques rectores de la gestión: igualdad de género; derechos humanos, interculturalidad, interseccionalidad y territorialidad, en el horizonte de una democracia representativa, paritaria y participativa y un desarrollo sostenible e inclusivo para la diversidad de las mujeres que habitan nuestro país.

Los modelos programáticos, medidas e iniciativas de SernamEG se ejecutan, a través de la coordinación y transferencia de recursos a distintas instituciones, en su mayoría municipios y están dirigidos mayoritariamente a las mujeres y sus organizaciones, pero también a los hombres y a las organizaciones laborales (sindicatos y empresas públicas y privadas). Asimismo, el Servicio desarrolla acciones de sensibilización y formación con funcionarios/as públicos, instituciones de la red del Estado y ciudadanía en general; y establece acuerdos público-privados a través de convenios y gestión de redes. Un actor fundamental en esta tarea es el Consejo de la Sociedad Civil (COSOC), que en el marco de la ley 20.500, constituye el canal para la participación Ciudadana en la Gestión Pública. Durante el año 2017 se elaboró participativamente el reglamento para regular su funcionamiento. Con ello se avanza en la necesidad de lograr una mayor participación sustantiva de la sociedad civil, clave para una gestión institucional transparente.

Para cumplir sus funciones, actualmente cuenta con una dotación de 404 funcionarios/as, 304 mujeres y 100 hombres, estructurado funcionalmente en una Dirección Nacional y 15 Direcciones Regionales orientadas al logro de los objetivos estratégicos de la Institución. Del total de la dotación señalada, 273 funcionarios/as trabajan a contrata y 131 lo hacen de planta. De la dotación de planta, 103 son mujeres y 28 son hombres. En tanto, de la dotación a contrata 201 son mujeres y 72 son hombres. También se cuenta con la primera dirección regional que es liderada por una directora elegida bajo el sistema de alta dirección pública, lo que constituye un hito en la historia de la institución.

Avances y Logros del año 2017

Los logros centrales de este año, dicen relación tanto con la realización de un conjunto de modificaciones estructurales orientadas a sentar las bases para la modernización de la gestión de la nueva institucionalidad, el Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género, como con resultados cuantitativos y cualitativos obtenidos a partir de la implementación de los Modelos Programáticos y estrategias institucionales.

Uno de los logros relevantes del período es la organización, en conjunto con el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo PNUD, la Organización

Internacional del Trabajo OIT y ONU Mujeres, del IV Foro Global de "Empresas por la Igualdad de Género: El Futuro del Trabajo en la Agenda 2030", que reúne a lideresas y líderes empresariales, gobiernos, academia, sindicatos y sociedad civil con el propósito de generar nuevos debates alrededor de los desafíos en torno a la reducción de las brechas de género en el lugar de trabajo, compartir prácticas innovadoras y destacar el rol del sector privado como un actor clave para el avance de la igualdad de género, el empoderamiento de las mujeres y el logro de ambientes de trabajo más inclusivos, que contribuyan a alcanzar los objetivos de la Agenda 2030. En relación a lo antes señalado, estamos ciertas de que este espacio de reflexión constituirá un hito para el país, que marcará un antes y un después respecto del rol de las organizaciones laborales en la autonomía económica de las mujeres y la igualdad y equidad de género.

Otro logro para la autonomía económica de las mujeres, dice relación con la potenciación del trabajo intersectorial con actores públicos y privados para avanzar hacia el desarrollo de trayectorias laborales y educativas ascendentes, el mejoramiento de condiciones laborales de las mujeres. En este marco, destaca el trabajo desarrollado con la institucionalidad de trabajo. A nivel de las organizaciones laborales en el marco de la estrategia Buenas prácticas Laborales y Trabajo Decente para la Igualdad de Género se ha avanzado en la constitución de plataformas Multiactor a escala regional que han permitido generar coordinaciones y avanzar en la incorporación de iniciativas en favor de las mujeres y la igualdad de género.

Asimismo, un logro relevante ha sido el proceso de reformulación de los Modelos Programáticos: Mujeres, Jefas de Hogar y Mujeres, Asociatividad y Emprendimiento, que se actualizan en atención a los desafíos de pertinencia frente a la diversidad de perfiles de las mujeres participantes y a los nuevos objetivos estratégicos institucionales. En el modelo programático 4 a 7, se ha fortalecido el componente de trabajo con las mujeres para su inserción, permanencia y desarrollo en el mercado del trabajo remunerado. De la misma forma el trabajo con las/os niñas/os, que se desarrolla en el marco del programa, se ha orientado de manera más nitida a la generación de un espacio educativo-recreativo libre de estereotipos de género.

En el ámbito de la autonomía física de las mujeres y el derecho a una vida libre de violencias, hay importantes logros este año, vinculados con el trabajo intersectorial y el desarrollo de capacidades necesarias para generar las condiciones para un cambio cultural en pro de la igualdad de género y el buen trato.

Destacan en este ámbito, entre otras acciones, la implementación del Programa Nacional de Capacitación (PNC), dirigido a funcionarios/as públicas/os, dentro del cual se realiza el Curso E-learning "Herramientas para el Abordaje de la Violencia contra las Mujeres" en el que se formaron durante el año 2017, más de 500 funcionarias/os de más de 30 Servicios Públicos. La Coordinación de la Pauta Unificada inicial de riesgo y su protocolo asociado, como una estrategia para prevenir los femicidios, evaluando casos de riesgo alto y articulando un protocolo de primeras acciones de protección entre SernamEG, fiscalías y policías; la incorporación de nuevos actores al Circuito Intersectorial de Femicidios a escala nacional y regional, a la participación de Carabineros de Chile, Ministerio del Interior, Servicio Nacional de Menores (Sename) y Servicio Nacional de la Mujer, se suma el Servicio Médico Legal, Policía de Investigaciones y el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género (MinmujeyEG).

Asimismo, se desarrolló un trabajo de cooperación internacional a través del dispositivo Hevpa con el Fondo de Población de las Naciones Unidas (Unfpa) Bolivia, y otras instituciones de la República de Argentina, tales como la Municipalidad de la Ciudad de Mendoza, Servicio de Penitenciaria, Patronato Liberado y Unidad de Fiscales (Ufi) de Género.

Un avance relevante relacionado con los derechos de las mujeres con discapacidad, dice relación con el trabajo intersectorial desarrollado por el equipo del Modelo Programático Buen Vivir de la Sexualidad y la Reproducción, en específico durante el año 2017, el programa forma parte de la Mesa Intersectorial de Derechos Sexuales y Reproductivos de las personas con discapacidad, en el marco de la cual realiza la distribución y lanzamiento en regiones de dípticos del BVSR en formato Braille. Lo que impulsó el surgimiento de iniciativas locales en torno a los derechos sexuales, derechos reproductivos y la discapacidad.

Para la promoción de los derechos sexuales y derechos reproductivos, el programa Buen Vivir de la Sexualidad y la Reproducción, implementó procesos de diálogo y reflexión que han permitido promover el buen vivir de la sexualidad y la reproducción, considerando la diversidad de las personas, las etapas de su ciclo vital y sus proyectos de vida, en el marco del respeto de los derechos humanos, a través metodologías participativas. En este tercer año de implementación, el programa BVSR ha logrado consolidar y posicionar su modelo de intervención en 32 comunas distribuidas en 15 regiones del país, desplegando sus 4 líneas de acción: Trabajo comunitario, acompañamientos en materia de sexualidad y reproducción, talleres de promoción del buen vivir de la sexualidad (dirigidos a adolescentes, jóvenes de ambos sexos y mujeres), y trabajo intersectorial. De este modo se ha contribuido al fortalecimiento de la autonomía de las personas en el marco del enfoque de derechos, a la vez que se ha informado, orientado, asesorado y dado seguimiento a las personas en el proceso de demanda de derechos en materia de sexualidad y reproducción. El año 2017, destaca la incorporación del enfoque de diversidad e inclusión al programa, desarrollándose material informativo en formato braille, participando de instancias intersectoriales de derechos sexuales y reproductivos de las personas con discapacidad.

Siendo la participación de las mujeres en todos los ámbitos de la vida en comunidad un objetivo de la máxima trascendencia acogió con entusiasmo las modificaciones legales y los sucesivos instructivos presidenciales que desde el año 2011, en que se publica la Ley 20.500, ordenan a los organismos gubernamentales a desarrollar políticas para incluir a la ciudadanía en la definición de sus respectivas políticas. La Unidad de Participación del SernamEG, en materias de igualdad de oportunidades y difusión de derechos, implementó el programa Mujer Ciudadanía y Participación, que promueve una ciudadanía activa y comprometida con el avance por la equidad de género y con la profundización de la democracia. Posee tres componentes (Talleres de Difusión de Derechos, Conversatorios y Escuelas de Liderazgo) en los que participaron **8.744** mujeres durante el año 2017. Del mismo modo, se estructuró el Consejo de la Sociedad Civil (COSOC), elegido en votación directa por parte de las organizaciones inscritas en el registro de instituciones vinculadas a los objetivos del Servicio.

Se ha fortalecido el trabajo coordinado entre los distintos modelos programáticos, a través del trabajo realizado en la definición de orientaciones técnicas con base común con el fin de avanzar hacia un modelo integral que permita el empoderamiento sustantivo de las mujeres, esto ha sido posible dado

la reestructuración institucional que crea el departamento de programas, que coordina el trabajo de las distintas áreas programáticas del servicio.

Finalmente, es importante mencionar que se ha avanzado en la entrega de mayor protagonismo a las regiones para realizar las adecuaciones necesarias a los modelos programáticos, a objeto de que recojan las particularidades de las mujeres y de los territorios, esto a través de instrumentos tales como las facultades delegadas, las orientaciones técnicas de los modelos programáticos, los compromisos de mejoramiento de gestión en materia de descentralización.

Desafíos al 2022

Uno de los principales retos que tiene el Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género, es continuar perfilándose como una institucionalidad líder en la implementación efectiva e innovadora de políticas, programas y medidas para la plena participación de las mujeres, la igualdad de género y la transformación cultural. Lo anterior implica avanzar en el desarrollo de condiciones institucionales y de capacidades innovadoras en las/os funcionarias/os, convocar a otros actores públicos y privados de manera que las problemáticas de las desigualdades de género sean comprendidas como problema de la sociedad y por tanto, puedan ser abordadas por las mejores soluciones.

Para el año 2022, requerimos no solo resolver la “ausencia” de las mujeres en el mundo público, sin cambiarlo. Resulta fundamental avanzar en la implementación de políticas, programas y estrategias para abordar la “presencia” de las mujeres, lo que supone necesariamente transformaciones culturales de mayor envergadura, en este sentido, resulta imprescindible implementar iniciativas que enfaticen los necesarios cambios en la división sexual del trabajo, en la dicotomía público-privado, que impliquen un avance en la redistribución y corresponsabilidad social en el trabajo doméstico y de cuidados. Es en este sentido, que el rediseño y mejora de Modelos Programáticos como el 4 a 7, resultan un factor clave, lo anterior, responde a que es una de las pocas iniciativas orientadas a favorecer la inserción, permanencia y desarrollo de las mujeres en el mundo del trabajo remunerado, que aborda los requerimientos de cuidado de niñas y niños entre 6 y 13 años en jornada alterna al colegio. Al respecto se cuenta con recomendaciones del proceso de evaluación de la Dirección de Presupuestos, las que deben ser incorporadas.

Otro desafío en este nivel dice relación con el Programa de Prevención Integral en Violencias Contra las Mujeres, de acuerdo a lo señalado por el panel de evaluadores, se hace necesario, entre otros aspectos, establecer de manera más nitida una estrategia de intervención para el cambio cultural que plantee metas asociadas a sectores, a grupos poblacionales, etc.

Avanzar en la consideración de los procesos de evaluación, como un aporte en la mejora de las políticas y programas resulta clave para un accionar sostenible y de calidad de la institucionalidad pública. Al respecto la evidencia internacional muestra que se requiere contar con políticas y programas sostenidos en el tiempo cuando se pretenden cambios relacionados con dimensiones culturales estructurales de la desigualdad.

En este sentido se hace necesario generar las condiciones internas que permitan producir estos saltos cualitativos, que permitan abordar este desafío, por ejemplo la capacitación interna, las transferencias metodológicas entre los equipos de la institución, generar condiciones para mejorar los procesos de descentralización y fortalecer el trabajo a nivel regional en el contexto de la nueva ley de gobiernos regionales, mejorar los procesos de construcción de presupuestos, avanzar en la calidad de registros administrativos y estadísticas institucionales, que entre otros permitirá el convenio de interoperatividad suscrito con el Servicio de Registro Civil e Identificación, así como también la necesaria inversión en tecnologías y sistemas de información, que resulten en mayor productividad, seguridad y calidad en la implementación de la gestión institucional.

Constituye un desafío para los Modelos Programáticos, construir estándares de calidad coherentes con la cadena de valor orientada a la transformación cultural; continuar desarrollando iniciativas, sistemas de seguimiento y monitoreo consistentes con los enfoques de interseccionalidad e interculturalidad. Avanzar en la pertinencia territorial de las intervenciones.

Otro desafío relevante dice relación con avanzar en la implementación de experiencias demostrativas, que permitan sentar las bases para la transferencia de los Modelos Programáticos a la institucionalidad pertinente. Hacer que los otros hagan para lograr las transformaciones que el país requiere en materia de igualdad de derechos y oportunidades.

Son muchos los desafíos para avanzar en la cultura de igualdad de género que tanto requiere nuestro país, estamos ciertas que los avances señalados en este Balance de Gestión, permitirán avanzar con mayor celeridad hacia el horizonte que traza la Agenda para el Desarrollo Sostenible al 2030, con el gran desafío de que nadie se quede atrás, en especial las mujeres en toda su diversidad.



LAURA ECHEVERRÍA CORREA
DIRECTORA NACIONAL (T Y P)
SERVICIO NACIONAL DE LA MUJER Y LA EQUIDAD DE GÉNERO

3. Resultados de la Gestión año 2017

3.1. Resultados asociados al Programa de Gobierno, mensajes presidenciales y otros aspectos relevantes para el jefe de servicio.

Trabajar por la igualdad de género ha sido una prioridad para la Presidenta Michelle Bachelet, lo que se manifiesta en diversos compromisos gubernamentales que se han implementado a partir del 2014, y en los cuales SernamEG ha tenido una participación preponderante. En ese marco, durante el periodo 2017, se destacan los siguientes logros:

En relación al trabajo territorial el compromiso presidencial fue "impulsaremos el fortalecimiento y ampliación de las Oficinas Municipales de la Mujer y la Equidad de Género, con el objetivo de promover la participación igualitaria en las políticas de desarrollo local".

Al respecto al 30 de diciembre del 2017 están comprometidos en este trabajo 21 Municipios, entre ellos Camarones, Calama, El Huasco, Mejillones, La Serena, Coquimbo, El Tabo, Llay Llay, San Felipe, Las Cabras, Palmilla, Requinoa, Vilcún, Pucón, Ancud, Calbuco, Coyhaique, Punta Arenas, El Bosque, Renca y Cerro Navia a través de Convenio de Colaboración con las respectivas direcciones regionales de SernamEG. Durante todo el año se realizaron diversas acciones en el marco del fortalecimiento e implementación de OMM y/o mecanismos de género en la Gestión Municipal en gran parte de las regiones. SernamEG diseñó y presentó al Ministerio de Desarrollo Social (MDS) el Programa ex ante 2018 "Mecanismos de Género en la Gestión Municipal" el cual fue técnicamente aprobado por MDS, sin embargo, no se contó con disponibilidad presupuestaria durante 2017 para su ejecución.

En la lucha por erradicar la violencia contra las mujeres, la Presidenta Bachelet, incluyó en su Programa de Gobierno, el establecimiento de un plan progresivo para instalar 25 Casas de Acogida (CDA) adicionales a las ya existentes al inicio de su mandato. Cumpliendo con este compromiso, al 31 de diciembre de 2017 se encuentran en funcionamiento 20 de las 25 CDA comprometidas en la medida presidencial, las que se adicionan a las 23 CDA del primer periodo de gobierno de Presidenta M. Bachelet, sumando 43 CDA en total. Para el año 2018 se obtuvo financiamiento para 5 nuevas CDA.

A fin de que las mujeres puedan optar a un apoyo y asistencia oportuna, es que la Presidenta Bachelet incluyó en su Programa Presidencial el aumentar de 96 a 120 los Centros de la Mujer en el país. A diciembre de 2017 hay **103 Centros** de la Mujer, lo que representa un aumento del 7,03% respecto de marzo de 2014.

En relación a los compromisos de "Generación de protocolos de entrevista que eviten la reiteración injustificada de los hechos de violencia" y "A partir de la segunda mitad de 2017 incorporar en las unidades policiales de todas las regiones del país el Protocolo Único de Declaración en casos de riesgo de violencia contra la mujer", se trabajó en un Protocolo de Protección inmediata para mujeres

víctimas de violencia intrafamiliar en contexto de pareja y su Pauta Unificada de Evaluación Inicial de riesgo en la denuncia. Estos instrumentos, desde el 21 de agosto del 2017, se aplican en todo el país por Carabineros, Policía de Investigaciones, Ministerio Público y SernamEG para lo cual previamente se han realizado capacitaciones en todo el territorio nacional, a más de 2.600 funcionarios/as de ambas policías para su correcta ejecución. Desde su inicio, se realiza seguimiento por parte de la Mesa Nacional de las instituciones integrantes del convenio (Ministerio del Interior, Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, SernamEG, Ministerio Público, Carabineros de Chile y la Policía de Investigaciones de Chile).

Con la necesidad de avanzar en la sensibilización de la problemática de la violencia de género en el funcionariado público para la prevención de la misma, y mejorar la eficiencia, eficacia en la acogida que se brinda a las mujeres, especialmente de Policías, Poder Judicial y sector Salud, se dicta un curso bajo la modalidad de b-learning **"Herramientas para el abordaje de la violencia contra las mujeres"**. La versión 2017 de este curso, contó con la participación de más de 520 profesionales y funcionarios/as públicos/as. Entre otros, Ministerio y Servicios de Salud (105), Carabineros de Chile (45), Policía de Investigaciones (22), Poder Judicial (42), Ministerio Público (30), Servicio Médico Legal (30), Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género y Municipalidades (100), Ministerio del Interior (13), Empresas Públicas, tales como Codelco (46) y BancoEstado (8); Servicio de Registro Civil (18), Defensoría Penal Pública (12), Ministerio de Educación (10), Ministerio de Desarrollo Social (6), Conaf (6), Consejo de la Cultura (6), Senda (5), Sename (5), Gendarmería de Chile (4), Corporación Asistencia Judicial (2), Senadis (2), Senama (2), Injuv (2), Segpres (1), Instituto de la Juventud (1), Junji (1), Conadi (1) Integra (1), Minvu (1), Agci (1), Ine (1), Sence (1) y Consejo Nacional de Televisión (1).

Durante el año 2017, y ante el compromiso de **"Desarrollar un programa nacional de formación de monitoras comunitarias –dirigentas sociales- en materias de violencia de género"**, el Programa Nacional de Formación de monitoras/es se implementó en **103 comunas** de las 15 regiones del país. Participaron del proceso de formación de Monitoras Comunitarias en Violencia de Género un total de **2.549 personas**, de ellas 2.256 son mujeres (88,5%) y 296 son hombres (11,5%). De este total de participantes, 2.244 personas se certificaron como Monitoras/es Comunitarias/os, porque cumplieron con los dos requisitos exigidos, haber terminado la parte teórica y haber realizado la práctica comunitaria. Con estas **prácticas comunitarias**, fue posible llegar a un total de **66.141** personas como beneficiario/as indirectos/as, a través de acciones de sensibilización.

Ante el desafío país de enfrentar la violencia se propuso "Un plan que nos dé toda la respuesta de acción que necesitamos para combatir la violencia en todas sus formas." En dicho Plan Nacional de Acción sobre Violencia contra la Mujer 2014-2018, en coordinación con el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, durante el año 2017, se da continuidad al trabajo a través de cuatro comisiones integradas por profesionales de sectores públicos, academia y sociedad civil:

Desde la Comisión Articulación de la Respuesta cuyo objetivo es Mejorar la pertinencia, oportunidad y acceso de las mujeres a los servicios y programas de atención en Violencias contra las Mujeres, se diseña y aplica el instrumento **"detección de necesidades y recopilar experiencias en el ámbito de los protocolos de atención y/o articulaciones interinstitucionales para la asistencia en Violencias contra las Mujeres"**. Respondieron esta encuesta a nivel nacional **656 funcionarios/as**

públicos/as, cuyos resultados fueron entregados y discutidos en Jornada de Intercambio de Buenas Prácticas Intersectoriales, con más de 90 participantes quienes además conocieron cinco experiencias intersectoriales locales y nacionales que involucran acciones de articulación en las primeras atenciones a mujeres por la violencia vivida y en violencia de carácter grave.

Desde la **Comisión Prevención**, se desarrolla la subcomisión de **Acoso Sexual en Educación** para la elaboración de un protocolo para la educación superior en esta materia y Subcomisión de medios de Comunicación para apoyo en el diseño de campaña comunicacional del 25 de noviembre y difusión de láminas conmemorativas elaboradas para el 8 de marzo.

A través de la Comisión de Acceso a la Justicia: se elabora y aplica el "Cuestionario sobre experiencia, buenas prácticas, prácticas prometedoras judiciales en los casos de violencia de género contra las mujeres (VCM)", que tuvo por objetivo, recoger por primera vez de una forma exploratoria y aleatoria, información sobre experiencias de buenas prácticas y prácticas prometedoras en los tribunales del país, entendiendo por tales, las que aportaban a mejorar el acceso a la justicia en los casos de violencias contra las mujeres por razones de género, en algunas dimensiones.

El Cuestionario fue distribuido a través de la Asociación de Magistradas Chilenas (Machi); y la Asociación de Consejeros Técnicos (Ancotec). Se recibieron 33 cuestionarios, entre ellos, 12 tribunales de familia, 8 penales, 5 mixtos, 1 civil, y 2 no informan a qué tribunales corresponde. Durante los meses de octubre a febrero se trabajó por la Subcomisión integrada por SernamEG, Ancotec, Centro de DDHH de la Facultad de Derecho de la Universidad de Chile y Gendarmería, el Documento de Sistematización de la Aplicación de los Cuestionarios, el que se presentará oficialmente en el mes de marzo.

Por otra parte, se recopila iniciativas y se diseña el Cuadro de Buenas prácticas judiciales en el sector de Justicia y la Primera Memoria de Mujeres en el Poder Judicial.

Finalmente, ante el compromiso presidencial de "**Avanzar en la especialización de fiscales y jueces en materia de violencia intrafamiliar (VIF)**", se realizan cuatro talleres presenciales "Aplicación de la perspectiva de género y derechos humanos en los actos de Juzgamiento, investigación y trabajo forense del sector justicia" a Fiscales/as de Violencia Intrafamiliar y Delitos Sexuales del Ministerio Público, Policías de la PDI, Forenses del Servicio Médico Legal y Defensores/as y profesionales de la Defensoría Penal Pública.

La Comisión Información y conocimiento da cuenta del compromiso "Crearemos un registro único de casos de violencia contra las mujeres y de Femicidio". En diciembre de 2016 se da curso al convenio de colaboración con Cepal, a través de su División de Población, Celade, para que brinde apoyo técnico que permita publicar los indicadores en una web de acceso público, por medio de un sistema interactivo (formato Redatam⁴). Las bases se entregaron depuradas desde el MinmujeryEG a Cepal, lo que consistió en asegurar la factibilidad en términos técnicos, es decir, que efectivamente se puedan

4 Sistema computacional amigable e interactivo que facilita el procesamiento, análisis y diseminación web de la información de censos, encuestas, registros administrativos, indicadores nacionales/regionales y otras fuentes de datos.

construir con los instrumentos de captura utilizados, y la calidad de estos indicadores en cuanto a su consistencia.

Las bases de datos incorporados fueron: Encuesta Nacional de Victimización por Violencia Intrafamiliar y delitos sexuales (Envif, 2008, 2012 y 2016); Encuesta Nacional de Juventud, en sus versiones sexta (2009), séptima (2012) y octava (2015), módulos específicos sobre los distintos tipos de violencia; Registro administrativo del Circuito Intersectorial de Femicidio; Registro administrativo de causas que ingresan a la Fiscalía de Chile últimos 10 años (2006 al 2016).

A partir de lo anterior se inició al poblamiento de indicadores VCM en el Sistema (Redatam), la que está en su última etapa de revisión y puesta en marcha. Para esta plataforma interactiva de uso público, el MinmujeryEG está generando un Manual de uso del Sistema, a lo que se suman manuales con explicación metodológica de cada base de datos y glosario de variables."

Por su parte, y con el objetivo de contribuir a resolver problemas de salud bucal y de auto estima de las mujeres jefas de hogar, aspectos que constituyen obstáculos para su vinculación al mercado laboral, durante el 2017 a través del Programa "Más Sonrisas para Chile" y en coordinación con el Ministerio de Salud, se ha otorgado atención odontológica a un total de 7.744 mujeres participantes de los distintos programas del SemamEG.

Respecto de la Medida Presidencial de Formación y Capacitación Laboral (a través del Programa Más Capaz) 1.739 mujeres accedieron a capacitación laboral para mejorar sus condiciones de empleabilidad. Es importante señalar también que el número de mujeres capacitadas a través del programa Mujeres jefas de Hogar, incluido el más capaz alcanzo un total de 5.206 mujeres.

Programa Mujeres Jefas de Hogar ejecutado en 250 comunas de las 15 regiones del país. Se alcanzan los siguientes resultados; Cobertura total de 28.707 participantes del programa; de éstas 20.357 mujeres egresadas, representando un 70.9 % del total cobertura. Las mujeres habilitadas alcanzaron un total 22.676. Del total de mujeres de la línea dependiente que son 14.644, un 16,5 % logra insertarse laboralmente siendo estas 2.417 mujeres.

Siendo la participación de las mujeres en todos los ámbitos de la vida en comunidad un objetivo de la máxima trascendencia acogió con entusiasmo las modificaciones legales y los sucesivos instructivos presidenciales que desde el año 2011, en que se publica la Ley 20.500, ordenan a los organismos gubernamentales a desarrollar políticas para incluir a la ciudadanía en la definición de sus respectivas políticas. La Unidad de Participación del SemamEG, en materias de igualdad de oportunidades y difusión de derechos, implementó el programa Mujer Ciudadanía y Participación, que promueve una ciudadanía activa y comprometida con el avance por la equidad de género y con la profundización de la democracia. Posee tres componentes (Talleres de Difusión de Derechos, Conversatorios y Escuelas de Liderazgo) en los que participaron **8.744** mujeres durante el año 2017. Del mismo modo, se estructuró el Consejo de la Sociedad Civil (COSOC), elegido en votación directa por parte de las organizaciones inscritas en el registro de instituciones vinculadas a los objetivos del Servicio. Su funcionamiento regular permitió que se avanzara en un perfeccionamiento del reglamento original, con el que se creó, el que compromete la entrega de información y la consulta sobre una serie de materias de gran importancia para la gestión del Servicio que, sin lugar a dudas se enriquecen con dicha

participación. Asimismo, se ha cumplido con las Cuentas Participativas a nivel de la autoridad Central como también en todas las Direcciones Regionales del Servicio. Las tareas futuras se proyectan en torno a consolidar el programa y las instancias de participación que se ha promovido a nivel Provincial y Regional así como constituir los COSOC Regionales en todo el país, a la vez que implementar otros mecanismos de participación y control ciudadano que inspiran la modernización de la gestión pública.

Para la promoción de los derechos sexuales y derechos reproductivos, el programa Buen Vivir de la Sexualidad y la Reproducción, implementó procesos de diálogo y reflexión que han permitido promover el buen vivir de la sexualidad y la reproducción, considerando la diversidad de las personas, las etapas de su ciclo vital y sus proyectos de vida, en el marco del respeto de los derechos humanos, a través metodologías participativas. En este tercer año de implementación, el programa BVSR ha logrado consolidar y posicionar su modelo de intervención en 32 comunas distribuidas en 15 regiones del país, desplegando sus 4 líneas de acción: Trabajo comunitario, acompañamientos en materia de sexualidad y reproducción, talleres de promoción del buen vivir de la sexualidad (dirigidos a adolescentes, jóvenes de ambos sexos y mujeres), y trabajo intersectorial.

De este modo se ha contribuido al fortalecimiento de la autonomía de las personas en el marco del enfoque de derechos, a la vez que se ha informado, orientado, asesorado y dado seguimiento a las personas en materia de sexualidad y reproducción. El año 2017, destaca la incorporación del enfoque de diversidad e inclusión al programa, desarrollándose material informativo en formato braille, participando de instancias intersectoriales de derechos sexuales y reproductivos de las personas con discapacidad.

3.2 Resultados de los Productos Estratégicos y aspectos relevantes para la Ciudadanía

3.2.1 Apoyo y fortalecimiento de la autonomía económica y física de las mujeres.

3.2.1.1 Autonomía Económica: Mujer y Trabajo

En el marco del objetivo estratégico de “fortalecer la autonomía económica de las mujeres mediante la implementación de iniciativas para promover su incorporación al mundo del trabajo remunerado y la generación de ingresos”, SemamEG ha implementado los Programas Mujeres Jefas de Hogar, 4 a 7, y Mujer, Asociatividad y Emprendimiento. Asimismo, ha desarrollado una línea de trabajo en Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género. Los principales logros de estos programas y línea de trabajo se detallan a continuación:

Programa Mujeres Jefas de Hogar.

El objetivo del Programa Mujeres Jefas de Hogar durante el periodo 2014-2018, fue contribuir a la inserción, permanencia y desarrollo en el mercado del trabajo, de las mujeres jefas de hogar de los quintiles I, II y III, para fortalecer su autonomía económica.

En el contexto de lo anterior, el Programa busca contribuir a mejorar las condiciones de empleabilidad de las mujeres jefas de hogar, que les permita superar las brechas que las separan de una inserción laboral en trabajos de calidad y del desarrollo de sus iniciativas de emprendimiento económico; contribuir al empoderamiento personal y autonomías de las participantes, para mejorar la calidad de vida de ellas y sus familias; llevar a cabo y promover procesos de intermediación laboral, que cuenten con amplia participación de actores a nivel territorial; articular con la red de fomento productivo con el fin de conectar a mujeres con la oferta existente de acuerdo a sus necesidades y perfiles de entrada, y coordinar con instituciones públicas y privadas planes, medidas y acciones tendientes a fortalecer las necesidades y demandas de las participantes.

Además, el programa combina el fortalecimiento y desarrollo de capacidades y habilidades laborales, con la articulación de la oferta de redes públicas de apoyo (atención odontológica, alfabetización digital, capacitación en oficio, nivelación de estudios) en forma coordinada, oportuna y pertinente.

En el año 2017, el programa se ejecutó en las 15 regiones del país, en 250 municipios de los 346 existentes, alcanzando una cobertura nacional de 72%; contribuyendo de esta manera a la inserción laboral de las mujeres trabajadoras con responsabilidades familiares y aportando a la disminución de las principales barreras de acceso al trabajo.

El Programa benefició a 28.707 mujeres, de las cuales 5.727 venían de años anteriores y 22.980 se inscribieron durante el 2017. En tanto, 14.644 fueron mujeres de perfil dependiente y 14.063 mujeres de perfil independiente.

A continuación, se presenta un cuadro resumen con el nivel de cobertura años 2014-2017:

COBERTURA GESTIÓN 2014-2015-2016-2017			
Año	Mujeres Arrastre	Mujeres Nuevas	Total Mujeres
2014	12.955	17.762	30.717
2015	9.854	15.397	25.251
2016	6.322	20.739	27.061
2017	5.727	22.980	28.707

Fuente: Elaboración en base a datos del programa, diciembre 2017.

Habilitación Laboral

La Habilitación Laboral es el punto de partida del Programa y constituye la fase previa para acceder a las demás prestaciones. Es de carácter obligatorio para todas las participantes y su objetivo es entregar formación en temáticas de género, en autonomía económica y nociones sobre el ejercicio de una ciudadanía activa en un enfoque de derechos, tanto para el trabajo dependiente como para proyectos laborales independientes. La Habilitación Laboral se entrega mediante talleres en los cuales las mujeres elaboran su trayectoria laboral, de acuerdo con el mercado laboral de su comuna, su experiencia y proyecto laboral. A partir de esta elaboración, las participantes definen cuáles serán los apoyos que requieren del Programa para mejorar su condición laboral y de empleabilidad.

Durante el año 2017, a nivel nacional, fueron habilitadas laboralmente el 99% de las mujeres ingresadas en el año al programa, es decir 22.676 de 22.980 mujeres.

A continuación, se presenta un cuadro resumen con el nivel de cobertura años 2014-2017:

NUEVAS PARTICIPANTES HABILITADAS LABORALMENTE			
PERÍODO 2014 – 2015 – 2016 – 2017			
Año	Mujeres Nuevas	Mujeres Nuevas Habilitadas	% logro
2014	17.762	17.415	98%
2015	15.397	15.346	99%
2016	20.739	20.508	99%
2017	22.980	22.676	99%

Fuente: Elaboración en base a datos del programa, diciembre 2017

Capacitación Laboral

El programa también provee cursos de capacitación que están orientados al trabajo dependiente e independiente. Se definen en función de las capacidades y experiencias previas de la mujer, y de acuerdo a las necesidades del mercado laboral. Para la provisión de estos cursos, se genera una estrategia de acciones permanentes de coordinación con SENCE (Programa Más Capaz) y otras instituciones públicas y privadas para asegurar el acceso de las trabajadoras y emprendedoras a becas de capacitación en los ámbitos del trabajo dependiente e independiente.

Durante el 2017, se capacitaron un total de 5.206 mujeres participantes del programa, de las cuales 3.757 accedieron a cursos otorgados por SENCE, de ellas 1.739 fueron a través del Programa Más Capaz. Por su parte, el trabajo intersectorial desarrollado permitió que un total de 1.449 mujeres participantes del programa accedieran a cursos impartidos por otros organismos públicos y privados, para mejorar sus condiciones de empleabilidad.

A continuación, se presenta un cuadro resumen con el nivel de cobertura años 2014-2017:

CAPACITACIÓN LABORAL			
PERÍODO 2014 - 2015 - 2016 - 2017			
Año	Número de Capacitadas por SENCE	Número de Capacitadas por otros Organismos	Total Capacitadas
2014	745	1.618	2.363
2015	5.965	1.648	7.613
2016	8.558	1.186	9.744
2017	3.757	1.449	5.206

Fuente: Elaboración en base a datos del programa, diciembre 2017

Apoyo al Emprendimiento

Con el fin de apoyar a las mujeres que optan por una línea de trabajo independiente, SemamEG mantiene vigente un convenio de Colaboración con FOSIS, mediante el cual se realiza una serie de coordinaciones a nivel nacional, regional y local para difundir, apoyar la postulación y en algunos casos reservar cupos exclusivos para las mujeres participantes del Programa Mujeres Jefas de Hogar.

En el cuadro a continuación se resume el acceso a nivel nacional de las mujeres del Programa Mujeres Jefas de Hogar a los diferentes programas de apoyo al fomento productivo de FOSIS:

A continuación, se presenta un cuadro resumen de participación de usuarias SemamEG, años 2014-2017:

PARTICIPACIÓN DE USUARIAS SERNAMEG EN PROGRAMAS FOSIS 2017				
Año	Yo Emprendo Semilla	Yo Emprendo	Acceso al Microcrédito	Total
2014	668	687	1.250	2.603
2015	791	483	1.582	2.856
2016	938	574	972	2.484
2017	936	648	1.862	3.446

Fuente: Elaboración en base a datos del programa, diciembre 2017

Otras Prestaciones: Nivelación de Estudios – Alfabetización Digital – Atención Odontológica

La nivelación de estudios es una prestación importante cuyo fin es ampliar las posibilidades laborales de las mujeres. Se implementa bajo la modalidad regular de nivelación de estudios del Ministerio de Educación, institución con la cual se coordinan las fechas y requisitos de postulación, así como las acciones de difusión, y contacto con ejecutores de MINEDUC, entre otras.

Durante el 2017, 619 mujeres participantes del Programa accedieron a nivelación de estudios. De éstas, 193 nivelaron estudios básicos y 426 estudios medios.

La Alfabetización Digital es una prestación que permite acercar a las mujeres al uso y manejo productivo de nuevas tecnologías de información y comunicación. En convenio con DIBAM, se hacen coordinaciones a nivel local entre el equipo de SernamEG y los/as encargados/as de las bibliotecas públicas de Biblioredes.

En este contexto, 3.624 mujeres participantes del Programa accedieron a Alfabetización Digital. Por su parte, la Atención Odontológica busca resolver problemas de salud bucal y de auto estima de las mujeres trabajadoras y jefas de hogar que constituyen obstáculos para su vinculación al mercado laboral. La prestación se hace en coordinación con el Ministerio de Salud, a través del Programa "Más Sonrisas para Chile". Gracias a él, un total de 7.744 mujeres participantes del Programa Mujeres Jefas de Hogar, accedieron a atención odontológica.

A continuación, se presenta un cuadro resumen con el número de mujeres que han accedido a Nivelación de Estudios, Alfabetización Digital y Atención Odontológica, años 2014-2017:

NÚMERO DE MUJERES QUE HAN ACCEDIDO A NIVELACIÓN DE ESTUDIOS, ALFABETIZACIÓN DIGITAL Y ATENCIÓN ODONTOLÓGICA 2014 – 2015 – 2016 - 2017				
Prestaciones	2014	2015	2016	2017
Nivelación de Estudios	765	474	562	619
Alfabetización Digital	3.003	2.190	2.870	3.624
Atención Odontológica	11.524	9.268	12.382	7.744

Fuente: Elaboración según datos del programa, diciembre 2017.

Egreso de las Participantes del Programa

Una mujer egresa del programa, cuando finaliza su habilitación laboral y concluye la trayectoria de la participante en el programa. El programa Mujeres Jefas de Hogar se enmarca en la construcción de una "Trayectoria Proyectada" en la cual, según el perfil que las mujeres construyen con asesoría del equipo comunal y de acuerdo a las oportunidades laborales del territorio (en base a los Mapas Laborales del proyecto comunal), se definen cuáles serán los apoyos específicos que las mujeres requieren del programa. Es por esto por lo que la trayectoria

es personalizada y varía de un perfil de mujer a otro. Es labor del equipo comunal poder identificar cuáles son los principales perfiles de las mujeres, de manera de clasificar los diferentes tipos de apoyos que las mujeres recibirán en su participación en el programa. Lo anterior brinda a la participación de las mujeres en el programa márgenes de flexibilidad, es decir, no todas las mujeres deberán pasar por todos los talleres o acceder a todos los componentes que se describen para egresar del Programa. Las mujeres egresadas durante el año 2017 fueron 20.357, tanto de perfil dependiente como independiente, equivalentes al 70,9% del total de participantes del Programa durante el periodo 2017, alcanzando la meta del 70% planificada por el Programa para el periodo.

A continuación, se presenta un cuadro resumen de Egresos del Programa, años 2014-2017:

EGRESO DE MUJERES 2014 - 2015 - 2016 - 2017				
2014	2015	2016	2017	TOTAL
12.820	13.919	19.538	20.357	66.634

Fuente: Elaboración en base a datos del programa, diciembre 2017

En la tabla se aprecia un importante incremento en los egresos respecto del período anterior, que implica que un número mayor de mujeres completó su trayectoria laboral, han accedido a los apoyos específicos que el Programa ofrece y, en consecuencia, se encuentran en mejores condiciones para acceder al mercado laboral.

Intermediación e Inserción Laboral

Una vez que las mujeres han egresado del programa, es decir, han concluido su trayectoria laboral constituida por prestaciones y aprestos, aquellas que optaron por orientar sus esfuerzos hacia la obtención de un empleo formal y dependiente, son intermediadas laboralmente. Este proceso se realiza mediante una estrecha relación con las OMIL, donde se les conecta con oportunidades de empleo en la comuna y se les entrega asesoría para la elaboración de un currículum y preparación de entrevistas, entre otros.

Las ofertas de trabajo locales se identifican mediante catastros de empresas, con datos del SENCE y con el mapa de oportunidades laborales en los talleres de habilitación Laboral.

La inserción laboral se refirió a aquellas mujeres que lograron un trabajo con contrato verificado. Durante el 2017, un total de 2.417 mujeres lograron su inserción laboral, de un universo de 14.644 mujeres participantes de la línea dependiente. El Programa planificó lograr la inserción de al menos 16% de las mujeres participantes de esta línea, alcanzando un logro efectivo de 16,5%. Este nivel de logro es equivalente al 103% respecto de la meta planificada.

A continuación, se presenta un cuadro resumen de Inserción Laboral de mujeres, años 2014-2017:

INSERCIÓN LABORAL DE MUJERES PARTICIPANTES DEL PMJH 2014 – 2015 – 2016 – 2017

2014	431
2015	2.148
2016	2.618
2017	2.417

Fuente: Elaboración en base a datos del programa, diciembre 2017.

Ejecución Presupuestaria

En el año 2017, SernamEG dispuso de un presupuesto vigente al 31 de diciembre de 2017 M\$3.645.390.- para la implementación del Programa Mujeres Jefas de Hogar, presentando una ejecución efectiva de 99,8% del presupuesto.

Programa 4 a 7

Este Programa tiene como objetivo contribuir al acceso, permanencia y mejoramiento de las condiciones laborales de las mujeres entre 18 y 65 años de edad, preferentemente jefas de hogar, y que pertenecen a los quintiles de ingreso autónomo I, II y III, a través de la generación de espacios de cuidado corresponsable para niños y niñas de 6 a 13 años.

Para cumplir con dicho objetivo, el programa está orientado al cuidado y protección (después de la jornada escolar) de niñas y niños, que estén a cargo de las mujeres del perfil señalado, para que estas puedan buscar trabajo, permanecer en ellos, capacitarse y/o nivelar estudios, para una pronta y mejor inserción laboral, ofreciendo talleres a las mujeres, orientados al desarrollo personal y laboral. Junto a lo anterior, entrega talleres de apoyo educativo y recreativo, al término de la jornada escolar, para estos niños y niñas.

Entre las temáticas que se desarrollaron en los talleres para las participantes está la habilitación laboral para mejorar técnicas, habilidades y/o conocimientos para incorporarse o permanecer en el mercado laboral; talleres de desarrollo personal que les permita a las mujeres mejorar niveles de auto conocimiento y valoración, auto cuidado, empoderamiento, conocimiento de derechos, información y orientación frente a situaciones de violencia contra la mujer, entre otros y de corresponsabilidad, que se orientan a la toma de conciencia respecto que mujeres y hombres asuman en forma equitativa las tareas del hogar y de la crianza de hijos e hijas.

Durante el 2017, el programa alcanzó una participación de 8.328 mujeres, y 11.227 niñas y niños, lo que corresponde a 102% y 98,3% de la cobertura proyectada respectivamente. En el ámbito territorial, el programa se implementó en 140 comunas a nivel nacional, y 216 establecimientos educacionales. A continuación, se presenta un cuadro resumen de implementación y cobertura del Programa 4 a 7, años 2014-2017:

IMPLEMENTACIÓN Y COBERTURA PROGRAMA 4 A 7.					
PERÍODO 2014-2015-2016-2017					
Año	Número de Regiones	Número de Comunas	Número de Establecimientos	Número de mujeres beneficiarias	Número de niño/as beneficiarios/as
2014	15	126	188	8.091	10.607
2015	15	131	198	7.807	11.396
2016	15	136	204	7.662	10.545
2017	15	140	216	8.328	11.227

Fuente: Elaboración en base a datos del programa, diciembre 2017.

En la ejecución del Programa, SernamEG entrega los lineamientos técnicos para la correcta ejecución de éste, coordina su implementación y financia la realización de las diversas actividades, tanto con las mujeres participantes del programa como los niños/as; así también los Monitores/as a cargo de las actividades. Al mismo tiempo, se encarga de administrar, supervisar técnica y financieramente a los municipios u otros ejecutores, y efectuar el proceso de revisión, control y rendición de cuentas.

El Programa, además, considera la participación del Ministerio de Educación y la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas.

Ejecución Presupuestaria

Durante 2017, el Programa tuvo un presupuesto vigente al 31 de diciembre 2017 de M\$ 2.937.559, presentando una ejecución efectiva de 99,7%.

Programa de Mujer, Asociatividad y Emprendimiento

Este Programa tiene como objetivo contribuir a la autonomía económica de las mujeres emprendedoras, de 18 años y más que desarrollan un emprendimiento o micro emprendimiento formal o informal, pertenecientes a los quintiles de ingreso autónomo I al IV.

Para el logro de lo anterior, a través del programa, las mujeres reciben diversos apoyos para potenciar sus emprendimientos, promoviendo la asociatividad y mejorando y diversificando sus canales de comercialización. Se busca vincularlas con la oferta pública y privada de apoyo al fomento productivo de los territorios, a través de talleres de formación para el trabajo, escuelas de emprendimiento y derivación con otros apoyos transversales que fomenten desarrollo de iniciativa de las participantes.

En el marco de las brechas de género que las mujeres enfrentan en este ámbito, durante el 2017 SernamEG desarrolló diferentes proyectos, actividades y acciones de carácter nacional, entre las que cabe mencionar, entre otras:

- Se realizaron 35 Escuelas Regionales de Emprendimiento en todo el país, en las que participaron 1.065 mujeres, de las cuales 1.005 mejoraron sus emprendimientos, equivalente al 94,4%. El emprendimiento económico de las mujeres corresponde al proceso a través del cual logran generar y fortalecer capacidades e ingresos autónomos de manera individual o colectiva. Para dar cuenta de la mejora en el emprendimiento se estableció como condición al menos cumplir con uno de los siguientes requisitos: aumentar el nivel de ventas mensual o anual, tener ventas o ganancias mensuales registradas, adjudicarse un fondo de emprendimiento (capital/Inversión), asociarse con otras mujeres con el objeto de potenciar su actividad económica y realizar encadenamientos productivos con otras mujeres y/o actores económicos.

A través de estas escuelas, SernamEG busca fomentar el reforzamiento de habilidades teórico/prácticas que aporten al proceso formativo de las emprendedoras, visualizando las brechas y barreras de género que se manifiestan al desarrollar una actividad productiva independiente en un contexto predeterminado por la división sexual del trabajo, permitiéndole generar estrategias para superar estos obstáculos y dar continuidad y desarrollo a sus emprendimientos.

- Con fecha 05, 06 y 07 de septiembre de 2017, se realizó la Sexta Versión de la "Expo-Feria Mujeres Emprendedoras Indígenas 2017". Esta actividad fue realizada en alianza con CONADI, institución que además aporta, cada año el 50% del presupuesto total de esta actividad, y en ella participaron 100 mujeres de pueblos originarios (Atacameño, Aymara, Mapuche, Pehuenche, Diaguita, Rapanui, Huilliche y Kawesqar) con asentamiento en Chile, provenientes de las 15 regiones del país. El objetivo de esta instancia es visibilizar emprendimientos con pertinencia cultural; facilitar nuevos mecanismos para la comercialización de sus productos; establecer una instancia para promover la asociatividad, y generar redes y contactos.
- Se generaron 75 espacios de comercialización en diversas regiones del país, que permitieron la rotación de mujeres emprendedoras, en los que éstas pudieron comercializar sus productos y servicios, con la posibilidad de ganancia inmediata, totalizando alrededor de 3.000 mujeres emprendedoras beneficiadas. Con estos espacios SernamEG contribuye a disminuir la brecha de género que se ha identificado como impedimento para desarrollar un emprendimiento en las mujeres, en cuanto a acceso e información sobre medios y falta de oportunidades de comercialización.

A continuación, se presenta un cuadro resumen de los espacios de comercialización generados por el Programa MAE, durante el período 2017:

ESPACIOS DE COMERCIALIZACIÓN GENERADOS POR EL PROGRAMA MAE PERÍODO 2017	
Región	Espacios de Comercialización
Tarapacá	Mall Plaza – Supermercado Jumbo – Feria Municipio Iquique
Antofagasta	Homecenter – Municipalidad de Antofagasta – ATI – Fosis
Coquimbo	Easy – Mall Plaza – Homecenter – Mall Vivo – Mall Puerta del Mar
Valparaíso	Feria en Puchuncavi – Expo Agrupación Somos Raíz – Municipios de Puchuncavi, Algarrobo, Valparaíso, Quillota y San Felipe
O'Higgins	Supermercado Cugat – Municipios de Coltauco y San Vicente – Centro Comercial Paseo Recreo – Mall Plaza América – Rincón de Emprendedoras
Maule	Corporación de Desarrollo Económico – Feria Universidad Autónoma
Bio Bío	Closet Julieta – Homecenter – Centro Comercial Vega Monumental – Feria Universidad del Bio Bío – Mall Plaza del Trébol – Feria Sodimac
Araucanía	Gore – Hotel Corralco – Supermercado Unimarc – Sodimac – Expo Ferias Comunes
Los Ríos	Espacio Carpa CECS – Espacio Hall Correos de Chile – Espacio Hall Intendencia – Feria agrupación Mujeres Emprendedoras Valdivia
Los Lagos	Feria Mujeres Emprendedoras Puerto Montt – Gore Llanquihue – Gore Los Lagos – Feria MAE Chiloé – Showroom "Asset Lagos y Volcanes" Hotel Enjoy Puerto Varas – Feria itinerante Encantos del Sur
Aysén	Feria Municipal Coyhaique – Expo Patagonia – Feria Fosis/SernamEG – Ferias en Coyhaique
Metropolitana	Feria BancoEstado Crece Mujer – Feria Entel

Fuente: Elaboración en base a datos del programa, diciembre 2017.

- Se apalancaron recursos por más de 2.000 millones de pesos a nivel nacional, para diversas acciones para las emprendedoras participantes del Programa. Destacan las regiones de:

Araucanía, ejecutó un FNDR con una inversión de M\$450.000 para 672 mujeres y 40 asociaciones productivas de mujeres, que comenzó durante el año 2016 y concluyó durante el año 2017.

Los Lagos, ejecutó un FNDR que concluyó durante el año 2017 y que buscaba la reinserción laboral de mujeres privadas de libertad a través de un emprendimiento. La inversión total fue

de 250 millones de pesos, sin embargo, durante el año 2017 se terminó de ejecutar el saldo que asciende a M\$200.000, para beneficiar en total a 100 mujeres.

Magallanes, ejecutó un FNDR con una inversión de M\$822.130 que benefició en total a 290 mujeres de pueblos originarios, VIF y rurales. El proyecto comenzó a ejecutarse el año 2016 (beneficiando a 124 mujeres ese año) y culminó en diciembre de 2017.

Ejecución Presupuestaria

El Programa tuvo un presupuesto vigente al 31 de diciembre 2017 de M\$ 311.350, presentando una ejecución efectiva del 100%.

Línea de trabajo en Buenas Prácticas Laborales y Trabajo Decente con Equidad de Género

El objetivo de esta línea de trabajo es contribuir a promover un cambio cultural al interior de organizaciones privadas y públicas para favorecer el ingreso, permanencia y desarrollo de las mujeres en espacios laborales de calidad, propiciando medidas para enfrentar inequidades, brechas y barreras de género en el empleo, a partir de la instalación de Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género.

En este marco, esta línea de trabajo aborda el desafío de incidir en las organizaciones públicas y privadas para que éstas proporcionen oportunidades de acceso, desarrollo y permanencia a las mujeres y condiciones laborales sustentadas en los principios del Trabajo Decente propuesto por la OIT, y propicien la incorporación y generación de acciones de conciliación de las responsabilidades laborales con obligaciones familiares y personales en una lógica de corresponsabilidad.

Durante el periodo 2017 esta línea de trabajo alcanzó una cobertura de 8.038 personas, destacando el Nivel Central con 1.550 personas, representando el 19,3% del total nacional. Le siguieron las regiones de Valparaíso, con 1.138 personas, con 14,2% y Los Lagos con 1.000 personas, equivalentes al 12,4%.

El año 2017, las actividades más destacadas de las líneas de acción desarrolladas fueron las siguientes:

- Un total de 12 organizaciones laborales (11 del sector público y 1 del sector privado) implementaron la Norma NCh3262:2012 de Sistema de Gestión para la Igualdad de Género y Conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Las organizaciones fueron las siguientes: Codelco Andina, Codelco Chuquicamata, Codelco El Teniente, Codelco Radomiro Tomic, ENAP Refinería Aconcagua, Puerto de Iquique, Dirección General de Relaciones Económicas Internacionales del Ministerio de Relaciones Exteriores, Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO), Servicio de Salud O'Higgins, Gobierno Regional de O'Higgins, Universidad del Bío Bío, Coca Cola Casa Matriz.
- A nivel regional, durante el periodo se realizaron un total de 60 acciones en el marco de la Promoción de la Norma Chilena NCh3262:2012 y de su certificación, dirigidas a

organizaciones laborales públicas y privadas. Esta norma que se traduce en una buena práctica laboral que impulsa transversalmente la eficiencia y competitividad del país y de sus organizaciones, mejora el acceso, permanencia y desarrollo de las mujeres en el mercado laboral remunerado, entre otros aspectos.

- Durante el 2017, un total de 5 organizaciones fueron certificadas en la Norma NCh3262:2012 (Codelco Ventanas, Casa de Moneda de Chile, Codelco Casa Matriz, Codelco Ministro Hales y Aguas Andinas Casa Matriz).
- Por su parte, un total de 8 organizaciones recibieron el Sello Iguala-Conciliación, otorgado por SemamEG como una distinción gubernamental para aquellas organizaciones que han obtenido la certificación en la Norma chilena de Igualdad de Género y Conciliación (NCh3262:2012), otorgada por un organismo certificador acreditado ante el Instituto Nacional de Normalización (INN). Las organizaciones certificadas fueron: Laboratorios Bagó Casa Matriz, Sodexo Casa Matriz, Aguas Andinas Casa Matriz, Codelco Gabriela Mistral, Codelco Ventanas, Casa de Moneda de Chile, Codelco Casa Matriz, Codelco Ministro Hales.
- Se participó en 14 Foros, 36 Seminarios, 54 Mesas de Trabajo y/o entrega de Asistencia técnica, y un total de 114 Charlas, Talleres de sensibilización y capacitación, dirigidos a instituciones del Sector Público, con el objetivo de colaborar en la instalación de Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género. Las regiones con más actividades de capacitación (incluyendo su participación en foros, seminarios, charlas, talleres, entre otros) fueron Tarapacá con 23, Valparaíso con 19 y Maule con 18.
- Durante 2017, se realizaron un total de 59 actividades con Sindicatos a nivel regional y 23 desde el Nivel Central. Estas actividades correspondieron a generación de capacitaciones, alianzas estratégicas y mesas de trabajo con los Sindicatos. Entre las actividades se pueden mencionar:

Arica y Parinacota: Se generó 1 Mesa Sindical de Mujeres, 1 Taller de Manual Sindical con los sindicatos donde participan liderazgos femeninos.

Tarapacá: Se generó 1 Charla sobre Manual de Buenas Prácticas Labores en la Acción Sindical en Programa escuela sindical 2017 destinado a 40 dirigentes sindicales con financiamiento del departamento de relaciones laborales Dirección del Trabajo región de Tarapacá.

Antofagasta: 1 Taller Ejecutado con Dirigentes sindicales CUT Antofagasta y 1 Taller Ejecutado con Dirigentes sindicales CUT Calama (Total 2).

Atacama: 1 Seminario "Sindicatos: Un Espacio de Participación para las Mujeres" ejecutado en conjunto con la Profesional de PBPLEG e integrantes de la Mesa Minera de Género.

Coquimbo: 1 Seminario "Sindicatos en la Industria Minera: Un Espacio de Participación para las Mujeres", 1 Mesa "Red de Sindicalistas por la Equidad de Género", 1 Capacitación

"Equidad e igualdad de género en la acción Sindical"; 1 taller con sindicalistas sobre Equidad de Género y 1 taller con sindicalistas sobre prevención de Violencia.

Valparaíso: 1 Foro "Sindicatos en la industria minera: Un espacio de participación para las mujeres".

O'Higgins: 1 charla de "Género y Empleo" en la Escuela de Formación Sindical de la Dirección del Trabajo

Maule: Se participó del Segundo Encuentro Sindical, Relaciones Laborales y Dialogo Social, iniciativa de 2 días de duración organizada por la Dirección del Trabajo regional. Además, se organizó un ciclo de capacitación de Género en la Acción Sindical, la cual se desarrolló en 7 jornadas de trabajo con un total de 40 horas de capacitación, cuyos dirigentes y dirigentes Sindicales, representaron a las Siguietes Empresas: Servicio Impuestos Internos (con sus 2 asociaciones), Oriencoop, Walmart sucursal la Florida, Coca-Cola, Corporación de Asistencia Judicial, Clínica del Maule, Clínica Lircay, Registro Civil e Identificación, Defensoría penal Pública, Aliservice, Hotel Casino de Talca y Casino de Juegos Talca, Gendarmeria Chile, COTRASAM, Sodexo, PF- alimentos. Por otra parte, se hicieron 4 reuniones con la Mesa de Mujeres Dirigentas Sindicales, con las cuales se lleva a cabo un proceso de acompañamiento y apoyo en su plan de Trabajo 2017, dentro del cual, entre otras iniciativas, está la participación y apoyo para llevar a cabo el Ciclo de capacitación de Género en la acción Sindical.

Bío Bío: Se realizó 1 actividad de capacitación Sindical Regional "Incorporación de la Equidad e Igualdad de Género en la Acción Sindical.

Araucanía: 1 Lanzamiento Regional de Manual Sindical; participación en 1 Mesa de dirigentes sindicales; charlas - talleres a distintas organizaciones: 1 a ANECAP (Asociación de Mujeres Trabajadoras de Casas Particulares), 1 a Mujeres Dirigentas Sindicales, 1 a Directivas de los Sindicatos de Punta Arenas, 1 a Directivas de los Sindicatos de las empresas de la Mesa Mujer y Minería (Enap, Mina Invierno, Deitan Solutions, Geopark, Red Hill, entre otros); 2 Diálogos participativos tripartitos Provinciales Promoviendo prácticas con equidad de género, Sindicatos, SSPP, Empleadores/as; 1 Escuela sindical Mixta (20 hrs. Cronológicas); 1 capacitación para el Sindicato de Manipuladoras/es de Alimentos; 1 capacitación en el sindicato interempresa Víctor Jara "Fortaleciendo el Trabajo en Equipo con equidad" (Total 11).

Los Ríos: Seminario de Buenas Prácticas Laborales a Sindicatos de la Región de los Ríos; 1 charla del Programa de BPLEG realizada por el encargado Regional. En dicho Seminario participaron representantes de Sindicatos Unimark, Mayorista 10, La Polar, Falabella, Manipuladoras de Alimentos, Corona y mujeres de un Sindicato Pesquero (Total 2).

Los Lagos: 1 Capacitación a dirigentes sindicales integrante de la red de dirigentes sindicales del programa, como monitoras por la no violencia para las provincias de Osorno, Llanquihue y Chiloé, entre otras capacitaciones no especificadas (Total 1).

Aysén: Participación en mesa BPL (ANEF y Gobierno) y 1 taller para la escuela de formación sindical (Total 2).

Magallanes: Charlas talleres a distintas organizaciones: 1 ANECAP (Asociación de Mujeres Trabajadoras de Casas Particulares), 1 Mujeres Dirigentas Sindicales, 1 Directivas de los Sindicatos de Punta Arenas, 1 a Directivas de los Sindicatos de las empresas de la Mesa Mujer y Minería (Enap, Mina Invierno, Deitan Solutions, Geopark, Red Hill) entre otras capacitaciones no especificadas (Total 4).

- Desde 2015 al 2017 se realizó un total de 8 Talleres de Formación para Agentes de Igualdad de Género", cada uno con 20 horas cronológicas de duración. A través de estos talleres, se han formado un total de 238 Agentes de Igualdad al 2017, los cuales están insertos en organizaciones públicas, privadas y sindicatos. Además, durante 2017, por primera vez se capacitaron 8 Agentes pertenecientes al propio SernamEG, con los cuales se quiere lograr la implementación de la Norma NCh3262:2012 en el Servicio. Específicamente durante 2017 se realizaron 3 Talleres, capacitando un total de 68 personas.
- Durante el período se trabajó en todas las coordinaciones y gestiones para la organización del "IV Foro Global de Empresas por la Igualdad de Género: El Futuro del Trabajo en la Agenda 2030", en conjunto con el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo PNUD, con la Organización Internacional del Trabajo OIT y ONU Mujeres. Desde el 27 al 28 de febrero de 2018, el foro reunirá lideresas y líderes empresariales, gobiernos, academia, sindicatos y sociedad civil con el propósito de generar nuevos debates alrededor de los desafíos en torno a la reducción de las brechas de género en el lugar de trabajo, compartir prácticas innovadoras y destacar el rol del sector privado como un actor clave para el avance de la igualdad de género, el empoderamiento de las mujeres y el logro de ambientes de trabajo más inclusivos, que contribuyan a alcanzar los objetivos de la Agenda 2030.

3.2.2 Autonomía Física: Buen Vivir de la Sexualidad y la Reproducción

Programa Buen Vivir de la Sexualidad y la Reproducción

El programa Buen Vivir de la Sexualidad y la Reproducción se ejecuta por tercer año consecutivo, buscando contribuir a la plena realización de las personas, en especial de las mujeres, adolescentes y jóvenes, impulsando iniciativas que cautelen derechos de mujeres y hombres, en los ámbitos de la sexualidad y la reproducción, y que promuevan el logro de la autonomía. Para ello implementa su modelo de intervención a través de cuatro líneas de acción: Trabajo comunitario, acompañamientos en materia de sexualidad y reproducción, talleres de promoción del buen vivir de la sexualidad (dirigidos a adolescentes, jóvenes de ambos sexos y mujeres), y trabajo intersectorial. El modelo del programa busca generar procesos de diálogo y reflexión que permitan promover el buen vivir de la sexualidad y la reproducción, considerando la diversidad de las personas, las etapas de su ciclo vital

y sus proyectos de vida, en el marco del respeto de los derechos humanos, a través metodologías participativas.

i. Trabajo comunitario

El trabajo comunitario tuvo como objetivo desarrollar en conjunto con la comunidad estrategias para la promoción y creación de espacios de diálogo, reflexión y discusión en torno a la sexualidad y la reproducción desde un enfoque de género y derechos. El trabajo comunitario permite el desarrollo de estrategias de promoción y sensibilización en relación al BVSr en el espacio territorial, que consideren la especificidad de cada comuna o localidad, reconociendo la diversidad de personas que componen la comunidad, así como las diversas comunidades que pueden coexistir en un mismo territorio.

Los principales procesos de trabajo comunitario que destacan son la revista Acción Femenina en Punta Arenas, la realización de murales en los cuales se plasmó artísticamente la noción del Buen Vivir de la Sexualidad y la Reproducción en la región de Tarapacá, Coquimbo y O'Higgins, conversatorios de variados temas relacionados con los derechos sexuales y los derechos reproductivos, sobre todo en las comunidades educativas, la realización de un video clip en la región de O'Higgins, un concurso de cortometraje sobre derechos sexuales y reproductivos en el Maule, y la formación de personas monitoras en la comuna de San Clemente, región del Maule, concepción en la región del Biobío y Frutillar en la región de Los Lagos. Así también, destaca el trabajo que se realizó durante el año en los centros penitenciarios en las regiones de Tarapacá, Atacama y Aysén.

ii. Acompañamientos

Los acompañamientos el año 2017 tuvieron como objetivo informar, orientar, asesorar y dar seguimiento a las personas en el proceso de demanda de derechos en materia de sexualidad y reproducción. Su propósito es el desarrollo de las capacidades de las personas para potenciar su autonomía y ejercicio de su ciudadanía en un contexto de género y derechos.

Durante el año 2017 se realizaron 3.846 acompañamientos a personas, de las cuales 2.716 (70,6%) fueron de género femenino, 1.100 (28,6%) de género masculino, 6 personas trans femeninas, 13 trans masculinos y 11 no declararon su género. Considerando la distribución por edad, un 48,4% tiene menos de 18 años de edad, un 38,2% entre 19 y 49 años y 13,3% más de 50 años. Los principales motivos de consulta son la solicitud de información sobre sexualidad, métodos anticonceptivos e infecciones de transmisión sexual y VIH/Sida. De total de las personas atendidas, 857 requirieron ser derivadas para dar respuesta a su requerimiento.

iii. Realización de talleres

Durante el año 2017 se realizaron un total de 540 talleres de promoción del Buen Vivir de la Sexualidad y la Reproducción desde un enfoque de género y derechos, de los cuales participaron un total de 7.673 personas. Los talleres se encuentran organizados según la etapa del ciclo vital de las personas, de modo que un total de 209 talleres de los realizados se dirigieron a personas jóvenes, de ambos sexos,

entre los 14 y los 19 años, en los que participaron 3.398 jóvenes, 1.763 mujeres y 1.635 hombres. Por su parte, 4.275 mujeres participaron de los 331 talleres orientados a mujeres mayores de 19 años, en los tramos de 19 a 49 años y 50 años y más.

Éstos se llevaron a cabo en las siguientes comunas del país: Arica, Putre, Alto Hospicio, Pozo Almonte, Antofagasta, Calama, Tal Tal, Vallenar, Diego de Almagro, La Serena, Combarbalá, Valparaíso, Cartagena, Renca, Talagante, Requinoa, Pichidegua, San Vicente, Longavi, San Clemente, Concepción, Nacimiento, Chillán Viejo, Carahue, Curacautín, Collipulli, Mariquina, Lago Ranco, Frutillar, Quellón, Coyhaique, Punta Arenas, estando presente en todas las regiones del país.

El principal objetivo de los talleres fue contribuir al fortalecimiento de la autonomía física de las mujeres y jóvenes y a la promoción del buen vivir de la sexualidad y la reproducción, mediante la generación de espacios de diálogo que faciliten el reconocimiento de su sexualidad y reproducción como ámbitos de realización y desarrollo.

iv. Trabajo intersectorial

El trabajo de coordinación intersectorial tuvo como objetivo la vinculación y la transversalización de la perspectiva de género y derechos en el ámbito de sexualidad y la reproducción con las distintas instituciones públicas y privadas y servicios presentes en el territorio que se vinculan a estos temas y otros afines.

En este marco y con la colaboración del intersector, el área presenta como uno de sus principales logros la incorporación de un lenguaje inclusivo no binario de la diversidad de personas en los diversos instrumentos y documentos del área y el programa. Así también se avanza significativamente en la consolidación del convenio de colaboración con SENADIS y la participación del BVSR en representación de SernamEG en la Mesa Intersectorial de Derechos Sexuales y Reproductivos de las personas con discapacidad, lo que se refleja en el desarrollo de seminarios en regiones y en las actividades de lanzamiento del cuadernillo braille de las cartillas del programa Buen Vivir de la Sexualidad y la Reproducción.

Durante el 2017 se logra establecer representación en la Mesa Nacional de VIH y derechos humanos, y talleres dirigidos a personal docente y paradocente del Instituto Nacional José Miguel Carrera. Asimismo, se ha profundizado el trabajo de las mesas territoriales vinculadas a sexualidad y reproducción.

A nivel regional y comunal se consolida y profundiza el trabajo intersectorial según la realidad y necesidades territoriales, incorporando a su vez el enfoque de diversidad e inclusión. En este contexto se desarrollan Seminarios y capacitaciones en torno a los derechos sexuales y reproductivos de las personas con discapacidad. Así también se realizan coordinaciones servicios e instituciones asociadas a temáticas de sexualidad y reproducción de los sectores de salud y educación, así como también se fortalece la relación con instituciones tales como Gendarmería de Chile. Con ésta última se han desarrollado iniciativas que han permitido la articulación, visibilización y gestión de demandas y necesidades de las personas privadas de libertad en torno al BVSR (derecho a venusterio en

condiciones de privacidad e higiene con disponibilidad de preservativos, acceso a servicios de salud sexual y reproductiva tales como PAP, mamografías, exámenes de ITS, entre otros)

Ejecución Presupuestaria

El Programa tuvo un presupuesto otorgado en Ley de Presupuesto de M\$830.982.- la ejecución al 31 de diciembre 2017 fue de M\$ 826.274.- siendo una ejecución efectiva de 99,43%.

3.2.3 Promoción y fortalecimiento de la participación e incidencia de las mujeres en espacios de decisión política, social, económica y cultural del país.

Programa Mujer, Ciudadanía y Participación

El programa Mujer, Ciudadanía y Participación implementado por SernamEG a partir del año 2015, se enmarca en la promoción de los derechos ciudadanos de las mujeres y en la contribución a su participación en los espacios públicos de toma de decisiones. El fin del programa es promover la autonomía política de las mujeres a nivel local, regional y nacional, aumentando la participación e incidencia de las mujeres en el territorio.

Durante el año 2017 el programa alcanzó una cobertura de 8.744 mujeres a nivel nacional, a través de tres componentes y/o intervenciones. El diseño del programa permite que una mujer participe en todos los componentes del programa (en dos o en uno), sin embargo, sólo se cuantifica una vez, identificándolas a través del número de Registro Único Tributario o RUT.

A continuación, se describen los componentes y coberturas alcanzadas para cada uno.

El primer componente está constituido por los Talleres Municipales de Formación en Ejercicio de Derechos Ciudadanos, los que sensibilizan en torno a la importancia de reconocerse como sujeta de derechos, organizarse y participar colectivamente para resolver asuntos que afectan a las comunidades y plantearse como contraparte del Estado; garantizando y promoviendo la existencia de gobiernos que profundicen la democracia y sean eficaces en su accionar, en la medida en que cuentan con diagnósticos pertinentes, participativos y con propuestas y evaluaciones formuladas desde la misma ciudadanía. Los talleres apuntan a que las mujeres adquieran o refuercen sus capacidades, estrategias y protagonismo, tanto en el plano individual como colectivo, para alcanzar una vida autónoma en la que puedan participar, en términos de igualdad, en el acceso a los recursos, al reconocimiento y a la toma de decisiones en todas las esferas de la vida personal y social. Esto se hace a través de un proceso de autoreconocimiento en cuanto sujetas de derechos. Los Talleres, por la transversalidad de sus objetivos, son concebidos como un componente de acceso universal, para mujeres a partir de los 16 años. El año 2017 se realizó un total de 632 Talleres de Formación en Ejercicio de Derechos, en 39 territorios comunales o municipales, con presencia en las 15 regiones, alcanzando un total de 7.104 mujeres participantes del componente.

El segundo componente se vincula directamente con el fomento de la asociatividad, que se realiza a través de Conversatorios Provinciales de mujeres representantes y/o participantes de diversas organizaciones fijan su propia agenda de género, plan de acción y construyen una instancia de control y participación ciudadana, en la que se interactúa con los sectores vinculados haciéndoles llegar propuestas y evaluaciones a fin de trabajar posibles acuerdos, así como el seguimiento a los mismos.

El trabajo de los Conversatorios se consolida y comparte a nivel regional en Un Encuentro, al cual asisten participantes de los conversatorios provinciales, otras representantes de organizaciones, autoridades de los servicios vinculados y de SernamEG. Esta intervención procura potenciar la incidencia de las organizaciones a través de la construcción de redes en temas vinculados a los derechos de las mujeres; por lo cual, además de la incidencia de las organizaciones de mujeres y las redes; por lo cual, además de la incidencia de las organizaciones de mujeres y las redes, se trabaja la importancia del ejercicio de una ciudadanía activa con identidad y sentido transformador del orden imperante. En otras palabras, esto significa que se busca transitar de una concepción de las mujeres como objeto de las políticas públicas a otra que las entiende como sujetas de derechos con un rol activo en todo el ciclo de las políticas públicas y con un claro rol de control social de la implementación y resultados de éstas. En estos conversatorios participaron un total de 875 mujeres, ejecutándose 51 conversatorios Provinciales a lo largo del país y 15 conversatorios regionales desarrollados en cada capital.

Por último, el tercer componente se encuentra estrechamente articulado con el objetivo de potenciar la autonomía en la toma de decisiones -es decir, promover una mayor presencia de mujeres en la diversidad de cargos de representación existentes en la sociedad-. El año 2017 se ejecutaron Escuelas de Liderazgo en todo el país, siendo su público objetivo dirigentas sociales y/o políticas (u otros tipos de liderazgos emergentes) que han planteado postularse a algún cargo de representación, ya sea social, política u otra. Las Escuelas Regionales de Liderazgo potencian el encuentro de mujeres de distintas realidades sociales, territoriales y de los distintos partidos políticos e independientes. En esta instancia de formación, reconocen sus objetivos y situaciones comunes, potenciando sororidad y complicidad entre aquellas que participan y se encuentran en el mundo del poder. Durante 2017 se implementaron escuelas de liderazgo en 37 comunas, en 15 regiones, con la asistencia de 765 mujeres.

i. Ley 20.500 Sobre Asociaciones y Participación Ciudadana en la Gestión Pública:

En cumplimiento con lo establecido por la ley 20.500 sobre Asociaciones y Participación Ciudadana en la Gestión Pública, el 6 de abril 2015, se aprobó la Norma general de Participación Ciudadana del Servicio Nacional de la Mujer, donde se establecieron los modalidades formales y específicas de participación ciudadana de la institución. En ese marco el Consejo de la Sociedad Civil o COSOC de la Institución ha funcionado regularmente con 13 Consejeras provenientes de Organizaciones de Género, Indígenas, Productivas, Corporaciones, Juntas de Vecinos, entre otras, las que fueron elegidas mediante una elección democrática el 14 de octubre de 2015.

Durante del año 2017 se realizaron 5 sesiones ordinarias y 1 extraordinaria abordando distintas temáticas, entre las más relevantes se dialogó sobre el Plan de Igualdad de Género 2018-2030; el

Balance de la Gestión Integral Institucional del año 2016; se discutieron asuntos como los diálogos en torno a las Cuentas Públicas, metodologías para recoger elementos evaluativos y aportes de la ciudadanía organizada y no organizada y finalmente se debate y acuerdan las modificaciones al Reglamento del COSOC vigente, siendo aprobado en noviembre del 2017.

Aprobado el nuevo Reglamento se comienza el proceso de renovación de las representantes de las organizaciones al Consejo de la Sociedad Civil 2018/2019, que se realizarán el primer semestre del año 2018, por lo que se definió la Comisión Electoral y el calendario de elecciones. El primer paso del proceso es la inscripción de Organizaciones de la Sociedad Civil cuyos objetivos integren asuntos de género. Para ello se habilitó en la Página Web del Servicio una ficha de inscripción en línea que complementa la entrega documental en las oficinas del SernamEG en todo el país.

Asimismo, en el marco del cumplimiento de la Ley 20.500 se ha participado en las Consultas Ciudadanas sobre el Plan de Igualdad de Género 2018-2030, colaborando en todo el país en la organización de Conversatorios Provinciales y temáticos sobre la materia, y en las Cuentas Públicas tanto a nivel Central como en las 15 Regiones del país.

Ejecución Presupuestaria

El Programa tuvo un presupuesto otorgado en Ley de Presupuesto de M\$639.450.- la ejecución al 31 de diciembre 2017 fue de M\$ 620.822 con una ejecución efectiva de 97%.

3.2.4 Sistema Nacional de Prevención, Atención, Protección y Reparación Integral de violencias contra las mujeres.

Programa de Atención, Protección y Reparación en Violencias contra las Mujeres

Entre los enfoques que utiliza SernamEG para la implementación de sus políticas y programas se encuentra el enfoque de derechos humanos y género, en tanto requiere que sus modelos de intervención consideren las normas culturales de género, las diferentes formas de discriminación, los desequilibrios de poder determinados por el sistema sexo-género y otras condiciones como son el lugar de vida, la pertenencia a pueblos indígenas, la edad y la orientación sexual.

Lo anterior, se refuerza con la puesta en marcha de la Agenda de Género 2014-2018, basada en los derechos, igualdad y autonomía de las mujeres, que instala un conjunto de desafíos para el diseño de políticas y programas, enfatizando respecto a la diversidad de mujeres así también en el hecho de que las situaciones de discriminación se entrecruzan. Para ello el Servicio debe generar condiciones para que las situaciones de inequidad que afectan a las mujeres y que vulneran sus derechos sean reconocidas como problema de Estado y se aborden tanto por las distintas políticas públicas como por el conjunto de la sociedad.

El reconocimiento de la Violencia contra las Mujeres como violación de Derechos Humanos ha situado el problema en la agenda pública mundial traspasando la esfera privada e instalándolo en el ámbito público. Esto último ha permitido diseñar estrategias para prevenirlo, atenderlo, sancionarlo y avanzar en su erradicación.

Desde SemamEG, a través de sus programas desplegados a nivel nacional, se ha contribuido a reconocer la violencia como un problema que afecta mayoritariamente a las mujeres. En esta línea, a lo largo de los años, se ha brindado atención y protección a mujeres a través de sus diferentes modelos de intervención y dispositivos, abarcando las dimensiones psicológica, social y jurídica.

La tendencia sostenida de este fenómeno en Chile impone desafíos mayores al Servicio, al conjunto del Estado y a la sociedad para avanzar en su prevención, atención, protección, reparación psicosocial, sanción y erradicación. En este contexto, SemamEG tiene el deber de formar parte de un proceso de transformación sociocultural hacia una sociedad más inclusiva.

El Programa de Atención, Protección y Reparación en Violencias contra las Mujeres (VCM) presenta sus datos a través de los siguientes dispositivos a nivel nacional:

Atención Presencial

i. Centros de la Mujer

Están destinados a la orientación, atención, protección y prevención de la violencia en contra de las mujeres en los distintos territorios del país. Su intervención incorpora las acciones del Programa de Prevención en VCM y del Programa de Atención, Protección y Reparación en VCM, enfatizando el sentido estratégico de promover las autonomías de las mujeres y propiciar una vida libre de violencias para todas las mujeres en su diversidad, contribuyendo a la igualdad de derechos entre hombres y mujeres en Chile.

Si bien en sus inicios, los Centros de la Mujer fueron concebidos originalmente para la prevención, a lo largo de su implementación y atendida la demanda de parte de la comunidad, han incorporado en sus intervenciones la orientación, atención psico-socio-educativa y jurídica de la violencia de pareja en el espacio doméstico. En este sentido, hoy en día, los Centros además de retomar un trabajo centrado en la prevención con recursos destinados exclusivamente para dicha tarea, se configuran como un modelo psico-socioeducativo y jurídico de atención, protección y prevención de la violencia en contra de las mujeres, sirviendo como soporte para ellas, facilitando la visualización e identificación de la violencia en función de la desnaturalización de la misma.

El fenómeno de la violencia es multicultural y sus manifestaciones pueden afectar a la diversidad de mujeres en todo el territorio nacional. En este contexto, durante el año 2017 atendieron 33.279 mujeres (19.171 ingresos efectivos y 14.108 que corresponden a atenciones de arrastre). Asimismo, es importante señalar respecto de los ingresos efectivos, que 883 corresponden a mujeres migrantes es decir un 4,61%.

A continuación, se presenta un cuadro resumen que contiene el total de ingresos efectivos de mujeres a los Centros de la Mujer, periodo 2014-2017.

Mujeres Ingresadas a los Centros de la Mujer 2014 -2017				
Categorías	Ingresos efectivos en Año 2014	Ingresos efectivos en Año 2015	Ingresos efectivos en Año 2016	Ingresos efectivos en Año 2017
Ingresos efectivos	20.393	19.285	18.979	19.171

Fuente: Informe Anual Centros de la Mujer. Datos al 31 diciembre 2017.

En el dato de mujeres ingresadas el año 2017 solo se cuantifica a las mujeres ingresadas al proceso de intervención de los Centros de la Mujer, excluyendo del dato a las mujeres que han sido atendidas en la fase de orientación e información.

En cuanto al rango etario, es posible observar que las mujeres que ingresan a los Centros de la Mujer se encuentran dentro de todos los rangos etarios, lo que refuerza la idea de que la violencia afecta a todas las mujeres, independiente de su ciclo vital. A nivel nacional el mayor porcentaje de mujeres atendidas corresponde al tramo de mujeres de entre 31 y 40 años, correspondiendo al 31,28% del total, luego aquellas de 41 a 50 años, con un 23,83% y en tercer lugar mujeres de entre 25 y 30 años que corresponden al 17,74%, siendo las mujeres con menor porcentaje de ingreso aquellas con edad mayor de 60 años que corresponden a un 5,11%.

Con respecto al nivel educacional de las mujeres ingresadas en este periodo, es posible afirmar que la mayor parte de ellas, un 51,91% ha cursado estudios hasta el nivel de Educación Media. Es posible observar que un 0,32% de las mujeres ingresadas ha cursado educación diferencial, mientras que el nivel de estudios de postgrados completo llega a un número limitado de mujeres ingresadas, esto es, 0,44%, y las mujeres sin educación formal llegan a un 0,74% del total. Lo anterior, da cuenta de la diversidad de mujeres que son atendidas en los Centros de la Mujer.

A continuación, se presenta un cuadro resumen que contiene el total de salidas de las mujeres según: egreso, deserción e interrupción del proceso de intervención en los Centros de la Mujer, periodo 2014-2017:

Salidas Centros de la Mujer 2014 -2017

Categorías	2014 ⁵	% Logro	2015 ⁶	% Logro	2016 ⁷	% Logro	2017 ⁸	% Logro
Egreso	12.904	57,05%	10.934	56,70%	10.180	53,60%	8.925	55,15%
Deserción	2.918	25,19%	3.174	29,15%	3.965	34,50%	4.666	41,08%
Interrupción	2.779		2.447		2.580		1.982	
Derivación	649	2,86%	352	1,83%	701	3,70%	598	3,70%

Fuente: Informe Anual Centros de la Mujer. Datos al 31 diciembre 2017.

Durante el año 2017 un total de 16.171⁹ salieron del proceso de intervención (egresos, deserciones, interrupciones y derivaciones) de los Centros de la Mujer a lo largo del país. De éstos los egresos efectivos (quienes terminan el proceso de intervención) son 8.925. Desde el año 2015 se mejora la rigurosidad de los criterios para el egreso; en tanto se realiza una vez que la mujer ya no está sufriendo violencia o no se encuentra en una situación de riesgo. Por la tanto, la mayor especialización de la intervención para un egreso exitoso ha devenido en que la permanencia en el dispositivo sea mayor, lo que genera más mujeres en atención proveniente del año anterior.

Estas últimas acciones han propendido a mejorar la calidad de las gestiones realizadas con cada una de las mujeres ingresadas, teniendo como resultados que el año 2017 un 90,11% de las mujeres luego de su egreso mantuvieron o mejoraron los logros alcanzados al momento del seguimiento. Constituye un hito importante la reformulación de la medición de la efectividad de la intervención de los Centros de la Mujer, donde a partir del 2015 se consideran en la medición tanto la violencia física, psicológica, sexual y económica. Avanzando así con respecto a años anteriores donde sólo se monitoreaba la violencia física.

ii. Casas de Acogida

Son consideradas una parte integrante del sistema de protección del Estado y han sido configuradas como un dispositivo que promueve el desarrollo de estrategias y capacidades en las mujeres, para la normalización de sus vidas y la habilitación de condiciones para su inclusión social. Es un espacio seguro, donde se generan intervenciones que potencian estrategias de protección y autoprotección.

Para la efectiva protección de las mujeres, se ha trabajado en coordinación con diferentes organismos estableciendo convenios y compromisos que han permitido entregar mayores herramientas para la intervención que se realiza. Entre los actores involucrados se cuenta el Ministerio Público, específicamente las URAVIT (Unidades Regionales de Atención a Víctimas y Testigos dependientes

5 Considerando un total de 22.618 mujeres atendidas durante el año 2014.

6 Considerando un total de 19.285 mujeres atendidas durante el año 2015.

7 Considerando un total de 17.426 mujeres atendidas durante el año 2016.

8 Considerando un total de 16.184 mujeres atendidas durante el año 2017.

9 En este total no se incluyen las mujeres que fallecieron durante el proceso (13).

de dicho organismo) y Carabineros de Chile con quienes se produce una amplia colaboración, tanto para la protección de las Casas de Acogida, como para las mujeres y sus hijos/as residentes.

Este dispositivo corresponde a un espacio de residencia temporal para mujeres mayores de 18 años, provenientes de cualquier zona del país, con o sin hijos e hijas hasta 14 años¹⁰, que se encuentran en situación de violencia y/o riesgo, ambos en su grado grave/vital producto de la violencia ejercida por parte de la pareja actual o anterior.

Los ejes de intervención son la protección, autoprotección y mejoramiento de las condiciones psicosociales de las mujeres y sus hijos/as, a través de intervenciones interdisciplinarias orientadas a facilitar la visualización e identificación de la violencia en función de la desnaturalización de la misma, el desarrollo de estrategias y capacidades para las autonomías de las mujeres y la habilitación de condiciones para la inclusión social. Para esto se trabaja en el establecimiento de diversas coordinaciones y gestión de redes de instituciones públicas y privadas que dirigen su oferta a mujeres que han vivido violencia, niños, niñas, de manera de dar respuesta a las necesidades de habilitación e inserción laboral, vivienda, salud, educación, justicia y establecimiento de redes primarias de apoyo.

El modelo de intervención en las Casas de Acogida se estructura en diferentes etapas, desde el pre ingreso¹¹ de la mujer hasta el seguimiento posterior a la salida del dispositivo. En el país se encuentran disponibles 43 Casas de Acogida, cuya capacidad de atención es variable según la necesidad de cada localidad donde se encuentren. No obstante, en todos los casos se debe respetar la distribución 2:1, es decir, por cada mujer habitan dos hijos o hijas en la Casa de Acogida; sin perjuicio que lo anterior puede ser reevaluado caso a caso.

Durante el año 2017 se atendió un total de 1.096 mujeres que se encontraban en situación de Riesgo Físico grave y/o Vital a causa de la violencia que ejercían sus parejas. De las cuales, 894 mujeres fueron atendidas en el modelo y 202 corresponden a pre ingresos. Asimismo, ingresaron un total de 991 niños y niñas, hijos e hijas de las mujeres que residen en las Casas de Acogida. La edad de los hijos/as es un factor importante a considerar debido a las necesidades específicas asociadas al desarrollo evolutivo esperado de niños y niñas. De acuerdo a las edades de los/as niños/as de las Casas de Acogida, el mayor porcentaje se ubica entre los 2 y 12 años, con un 78,81%.

10 En cada caso se evaluará la factibilidad de acoger a hijos/as mayores de 14 años, implementando medidas de resguardo de las condiciones de seguridad de los niños y las niñas.

11 Esta etapa ha sido creada con el fin que la mujer pueda conocer la oferta de la residencia, y ver si la intervención ofrecida cumple con sus expectativas y si está de acuerdo con la dinámica al interior de la Casa de Acogida (normas, reglas). Dentro de un plazo máximo de 5 días hábiles desde que se realizó la primera acogida y en caso de que la mujer cumpla el perfil requerido por el dispositivo, y desee continuar con la intervención, se procederá a realizar su ingreso. Este periodo de 5 días es el tiempo máximo para presentar la oferta de la Casa de Acogida a la mujer y que ella decida residir allí; este acto supone la aceptación del reglamento y el compromiso de la mujer a cumplirlo y participar de las actividades que se desarrollen en la Casa de Acogida.

A continuación, se presenta un cuadro resumen que contiene el total de mujeres atendidas en las Casas de Acogida, año 2017:

Mujeres Atendidas en Casas de Acogida 2017	
Mujeres de años anteriores año 2016	141
Pre ingresos 2017	202
Ingresos 2017	753
Total atenciones	1.096

Fuente: Informe Anual de Gestión de Casas de Acogida. Datos al 31 de diciembre de 2017.

El total de ingresos de mujeres en 2017 fue de 955, considerando los pre-ingresos realizados. La categoría de Pre-ingreso se refiere al tiempo en que se recibe a la mujer y se evalúa su situación de riesgo vital o condición de vulnerabilidad que amerite su ingreso a la Casa de Acogida para la protección inmediata. Luego de estas acciones, existe un tiempo de 5 días, que, al finalizar, siempre y cuando la mujer quiera seguir la intervención y cumpla con el perfil, se formalizará su ingreso al dispositivo como ingreso efectivo.

A continuación, se presenta un cuadro resumen que contiene el total de ingresos separados por pre ingreso e ingreso de mujeres, además de los ingresos de niñas y niños a las Casas de Acogida, periodo 2014-2017:

Casas de Acogida											
2014			2015			2016			2017		
Pre- Ingresos mujeres	Ingresos mujeres	Ingresos niñas/os									
229	699	909	268	710	694	222	622	706	202	753	991

Fuente: Informes Anuales de Gestión de Casas de Acogida. 2014 y 2017.

En términos de resultados, 281 mujeres egresaron a diciembre de 2017. En relación por año de ingreso (753), esto corresponde a 37,32%.

A continuación, se presenta un cuadro resumen que contiene el total de salidas de mujeres de las Casas de Acogida, según las categorías de: egresos, deserciones y retiros durante el periodo 2015-2017.

Salidas Casas de Acogida 2015-2017										
Categorías		Efectivo 2015 N°	Ingresos 2015		Efectivo 2016 N°	Ingresos 2016		Efectivo 2017 N°	Ingresos 2017	
			mujeres	% Logro		mujeres	% Logro		mujeres	% Logro
Mujeres Egresan	que	329		46,33%	288		43,30%	281		37,32%
Mujeres Desertan	que	280	710	39,43%	269	622	42,25%	325	753	43,16%
Mujeres Retiradas		19		2,68%	16		2,57%	5		0,66%

Fuente: Datos estadísticos Unidad Violencia contra las Mujeres, 2017.

Un 57,50% se ubica en el tramo de 25 a 40 años de edad, rango de edad donde la inserción laboral es más probable en comparación con mujeres sobre los 51 años, lo que plantea un desafío para la intervención respecto a las estrategias que permitan fortalecer la autonomía económica en las mujeres que reciben atención en este dispositivo de protección.

Un tercer factor importante, es el nivel educacional de las mujeres. Los resultados señalan que un 7,18% de las mujeres cuentan con estudios superiores, considerando nivel técnico y universitario, un 35,46% cuenta con educación básica, mientras que un 35,72% cuenta con educación media, científico humanista y técnico profesional.¹²

Si bien la mayoría de las mujeres que ingresan a las Casas de Acogida declaran tener nacionalidad chilena 81,81%, un 18,19% de las mujeres ingresadas durante el año corresponde a población migrante. Entre las nacionalidades las mujeres bolivianas representan un 4,38%, las peruanas un 3,85% quedando en este reporte en tercer lugar las mujeres de nacionalidad haitiana con un 3,05%.

En cuanto a la situación laboral de las mujeres que ingresan a Casas de Acogida, cabe destacar que un 36,52% de ellas se encuentra cesante o busca trabajo por primera vez, mientras que un 31,60% tiene un trabajo remunerado. De éstas un 19,12% corresponde a trabajo dependiente y un 12,48% como independiente. Por otra parte, 11,42% de las mujeres que ingresaron a las Casas de Acogida, tiene trabajo no remunerado, ya sea en labores domésticas y/o cuidados para un familiar.

Un 80,35% de las mujeres requieren una solución habitacional, lo que se traduce en un factor preponderante a la hora de poner término a la situación de violencia. Muchas de ellas evalúan independizarse, lo cual implica dejar la vivienda en común con la persona que ejerce violencia.

Respecto del vínculo entre la persona que ejerce violencia y los hijos e hijas de las mujeres ingresadas, el 78,67% de los casos se trata del padre del niño o niña y el 18,81% corresponde a la pareja de la

¹² Este dato es obtenido del consolidado de planillas de Casas de Acogida del año 2017 del Área en VCM de SemamEG.

madre. Ambas situaciones complejizan y agravan los efectos que dicha violencia tiene sobre el bienestar de niños y niñas. Por otra parte, solo el 2,53% de los casos, la persona que ejerce violencia mantiene otro tipo de relación o vínculo con el niño o niña.

Durante el año 2017 desertaron 284 mujeres correspondientes al 50,90% de los casos. Un 33,74% lo hizo antes de la segunda semana. Esto reafirma la importancia de la atención y del vínculo que se genera con el equipo técnico durante el primer mes que las mujeres permanecen las Casas de Acogida.

iii. Casa de Acogida para Mujeres Vulneradas por la Trata de Personas y Migrantes en Situación de Explotación (Casa de Trata)

Desde el año 2012, SernamEG cuenta con una Casa de acogida para mujeres vulneradas por la trata de personas y migrantes en situación de explotación, que se encuentra ubicada en la Región Metropolitana, aun cuando tiene cobertura nacional. Su objetivo es ofrecer un espacio de residencia temporal y seguro a las mujeres y sus hijos/as, que se encuentran en situación de riesgo, producto de haber sido vulneradas por la trata de personas.

Durante el año 2017, la Casa de Trata atendió a 11 mujeres, una de ellas ingresa con su hija de 7 años (4 ingresadas en 2017 y 7 mujeres con atención desde el año anterior). De estas 4 mujeres víctimas de trata con fines de explotación sexual: dos de nacionalidad colombiana, una argentina y una boliviana. La edad promedio de las mujeres es de 31,7 años, de las 11 mujeres atendidas 27,3% se encuentra entre los 25 y 30 años, otro 27,3% entre 31 y 35 años y un 18,1% entre 18 y 24 años. Del total de mujeres atendidas durante el año 2017, 6 de ellas fueron víctimas de trata con fines de explotación sexual y 3 de explotación laboral. Las dos mujeres restantes fueron víctimas de maltrato habitual, pero con características de matrimonio servil¹³, y una mujer migrante en condición de explotación.

Como parte de la línea de sensibilización y formación para la detección de personas vulneradas por la trata de personas de esta Casa, se ejecutaron talleres de prevención con organismos públicos y privados, así como acciones de formación con municipios y ONGs llegando a un total de 242 profesionales, siendo 204 de ellas mujeres y 38 hombres. Además, es relevante señalar que se realizó el "Curso de Formación en Monitoras en Prevención de Trata de Personas y Explotación de mujeres", de 48 horas de duración, que certificó a 9 mujeres migrantes como monitoras.

iv. Centros de Hombres que Ejercen Violencia de Pareja (Hevpa)

El Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género cuenta con 15 Centros Hevpa cuyo objetivo es contribuir a la disminución y prevención de la violencia contra las mujeres en el ámbito local, a través de una intervención psicosocial especializada a hombres que ejercen violencia contra la mujer en el contexto de las relaciones de pareja.

¹³ En Chile, el matrimonio servil no está considerado en dentro de las manifestaciones de la trata; pero que está considerado en Instrumentos Internacionales.

Durante 2017 ingresaron 1.121 hombres a estos dispositivos. De estos ingresaron 322 por demanda espontánea que corresponde al 28,72%, 748 que corresponden a derivación desde Justicia 66,72% (Tribunal de Familia 80,61%, Tribunal de Garantía 18,71, Fiscalía 0.66%). El restante 4.55% corresponde a derivaciones de otras instituciones (SemamEG, Sename, Salud, Carabineros).

A continuación, se presenta un cuadro resumen que contiene el total de ingresos efectivos de hombres a los Centros de Hevpa, periodo 2011-2017.

Ingresos Efectivos Centros Hevpa 2011-2017							
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Ingresos efectivos	773	1.075	1.177	1.168	1.133	1.152	1.121

Fuente: Informe de Gestión Anual Centros HEVPA. Datos al 31 de diciembre de 2017.

El año 2017 fueron egresados 84 hombres a nivel nacional, estos corresponden a hombres que iniciaron su proceso de reeducativo durante el 2016, debido a que el proceso de intervención en su totalidad se puede extender a más de 11 meses de acuerdo a las diferentes fases del mismo (diagnóstico-evaluación, primer nivel grupal, segundo nivel grupal y las respectivas entrevistas de devolución una vez concluidas las diferentes fases).

Asimismo, a través de este dispositivo se colaboró en instancias de capacitación y ponencias internacionales, relevando la experiencia de intervención del modelo Hevpa en el país, desarrollado por SemamEG, con diferentes objetivos, de capacitación e intercambio, desarrollando redes de conocimiento y de herramientas teórico-prácticas, que aporten en una mejor intervención con Hevpa.

Las actividades fueron las siguientes:

- **Capacitación en violencia de género y masculinidades**, al equipo de psicólogos que intervienen en el sistema penitenciario de la ciudad de La Paz, durante la semana del 7 al 10 de marzo de 2017, iniciativa coordinada con el Fondo de Población de las Naciones Unidas (Unfpa) Bolivia.
- **Capacitación** dirigida a un grupo de **profesionales** de la **Municipalidad** de la Ciudad de **Mendoza** y personal dependiente del **Ministerio Público Fiscal, Servicio de Penitenciaría, Patronato del Liberado y Unidad de Fiscales (Ufi)** de Género, que realizaron intervenciones con hombres que ejercen violencia en sus parejas. La cual se llevó a cabo durante la semana del 19 al 23 de junio de 2017.
- Participación en representación del Estado de Chile y SemamEG en el encuentro, **"Comunidad de Estados Latinoamericanos y Caribeños-Unión Europea-Taller**

CELAC¹⁴-UE¹⁵ sobre prevención de la violencia de género: Políticas de prevención y reeducación con varones", desarrollada los días 28 y 29 de Septiembre de 2017, con una ponencia en el módulo, "Estrategias y Políticas Públicas dirigidas a varones que ejercen violencia: prevención y reeducación con varones y jóvenes en general".

v. Centros de Atención y Reparación para Mujeres Víctimas/Sobrevivientes de Violencia Sexual (Cvs)

El Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género cuenta con tres Centros de Atención para Mujeres Víctimas de Violencia Sexual —en las regiones de Valparaíso, Metropolitana y del Biobío—, cuyo fin es otorgar atención especializada en reparación social, psicológica y jurídica, con perspectiva de género, a mujeres adultas que han sufrido de diversas manifestaciones de violencia sexual. Junto con ello, se realizan acciones de prevención en los territorios donde están localizados para así entregar información sobre esta manifestación de violencia a nivel territorial, tanto con la comunidad como con instituciones claves.

Estos dispositivos atendieron durante el año 2017 a 689 mujeres, de las cuales 383 mujeres ingresaron a proceso reparatorio (AR) y 306 mujeres recibieron orientación e información (OI).

A continuación, se presenta un cuadro resumen que contiene el total de atenciones a mujeres en los Centros de Violencia Sexual, año 2017:

Atenciones CVS 2017, según tipo de atención			
Región	CVS (OI)	CVS (AR)	CVS Total
Valparaíso	47	96	143
Bio Bio	75	96	171
Región Metropolitana	184	191	375
Total	306	383	689

Fuente: Datos estadísticos, Unidad Violencia contra la Mujer, 2017.

14 Comunidad de Estados Latinoamericanos y Caribeños. Mecanismo intergubernamental de diálogo y concertación política.
15 Unión Europea.

vi. Asistencia Remota: Servicio de Atención Telefónica y Telemática (Satt), (Fono Vcm 800)

Dada la magnitud del problema de la Violencia contra las mujeres (Vcm) se ha hecho necesario implementar una estrategia telemática de atención, que logre facilitar y llegar oportunamente a las mujeres. Esta modalidad de atención ha permitido tener una cobertura en todo el territorio nacional con disponibilidad las 24 horas del día, los 365 días del año. Durante el 2017, se recibieron 22.928 llamadas al fono ayuda; el cual brinda atención telefónica especializada y pone a disposición de las mujeres y terceros una escucha oportuna y cercana frente a situaciones de violencia, en especial situaciones de emergencia en las que este dispositivo de atención remota puede brindar una primera respuesta, siendo una herramienta efectiva al minuto de orientar, referenciar y proteger a las mujeres. De esta manera, es posible entregar atención referida a Fono Ayuda y Orientación de SernamEG, propiamente tal, Seguimiento de Partes Policiales, Botón de Emergencia y Seguimiento de Medidas Cautelares.

La asistencia remota durante el 2017 llegó a 78.680, que se dividen en 4.485 botones de emergencia, 51.267 seguimientos de partes policiales a casos y 22.928 consultas en el fono ayuda.

A continuación, se presenta un cuadro resumen que contiene el total de acceso a los botones de emergencia, por mujeres en riesgo, período 2013-2017:

Botones de Emergencia a Mujeres en Riesgo de Violencia				
2013	2014	2015	2016	2017
690	1.423	2.654	4.066	4.485

Fuente: Datos estadísticos, Unidad Violencia contra la Mujer, 2017.

La atención remota durante el año 2017, tuvo una ejecución efectiva de M\$ 1.487.012 del Subtitulo 22 del Programa VCM, lo que corresponde al 100% de lo planificado.

Ejecución Presupuestaria

El Programa de Atención, Protección y Reparación en Violencias contra las Mujeres (VCM), tuvo un presupuesto otorgado en Ley de Presupuesto de M\$ 11.522.889 la ejecución al 31 de diciembre 2017 fue de M\$ 11.493.781.- la ejecución efectiva 99,75%.

Programa de Prevención Integral de Violencia contra las Mujeres

El modelo de abordaje integral de la violencia contra las mujeres considera en su continuo como fundamental el desarrollo de acciones de Prevención Integral incluyendo la intervención primaria "antes de que la violencia ocurra" y la intervención secundaria "después de que esta ocurre", para

evitar la violencia extrema y los femicidios. Es de importancia que la prevención se dirija tanto a mujeres como a hombres.

Este Programa trabaja con 78 Encargados/as Territoriales de Prevención, 15 Encargados/as Regionales de Prevención. Tiene como objetivo cuestionar la naturalización de la VCM en la población, mediante acciones de difusión, sensibilización, capacitación y coordinación intersectorial.

En el año 2017 se trabajó en tres líneas: Difusión (que la comunidad conozca la realidad de la VCM), sensibilización (busca promover una transformación, cambio de actitudes y de comportamiento de la sociedad), capacitación (entrega de herramientas para cambiar o transformar la realidad de la VCM) y la coordinación intersectorial (generación de redes de trabajo, coordinación, organización y derivación).

En la línea de trabajo de difusión, durante el año 2017 se llegó a 2.493.877 personas, a través de 2.856 actividades realizadas a lo largo del país.

A continuación, se presenta un cuadro resumen que contiene el total de actividades de difusión, período 2016-2017:

Actividades de Difusión 2016 - 2017		
Actividades	2016	2017
Eventos Comunitarios	600	410
Material Gráfico distribuido	408.094	837.576
Aparición Medios de Comunicaciones	1.680	695

Fuente: Informe de Gestión Anual Programa Prevención. Datos al 31 de diciembre de 2017.

La línea de trabajo de sensibilización consiste en acciones que promueven el cambio de actitudes y comportamientos en la sociedad. No sólo busca informar, sino que las personas tomen un rol activo en lo individual y colectivo. Durante el año 2017, se llegó a 74.033 personas de las cuales 49.061 corresponden a mujeres y 24.972 a hombres.

A continuación, se presenta un cuadro resumen que contiene el total de actividades de sensibilización, período 2016-2017:

Línea de Sensibilización 2016 - 2017		
Actividades	2016	2017
Actividades:	3.349	2.870
Cobertura/Población	96.874	74.033

Fuente: Informe de Gestión Anual Programa Prevención. Datos al 31 de diciembre de 2017.

La línea de trabajo de **capacitación** se dirige a la adquisición de herramientas para la acción e incluye 3 modalidades.

i. Programa de Formación de Monitores/as Comunitarios/as en VCM para dirigentes/as sociales.

En cuanto al Programa Nacional de Formación de Monitoras/es Comunitarias en materias de violencia de género (Medida del Programa de Gobierno) se capacitó a 2244 personas en 88 comunas de las 15 regiones del país, con 20 horas teóricas y realizan una práctica de sensibilización comunitaria para la aprobación del curso que alcanzó a un total de 66.141 personas (cada monitor/a realiza en una práctica con un mínimo de 30 personas en su territorio). El programa contó con 85% de satisfacción por parte de las y los participantes, y las certificaciones de dichos cursos se realizaron en el marco del 25 de noviembre.

ii. Capacitaciones presenciales a sectores e instituciones estratégicos en la comunidad.

Respecto a las capacitaciones a sectores estratégicos (donde se priorizaron los de educación, salud, justicia y policías) se realizaron 458 acciones de capacitación, consistente en cursos de capacitación a funcionarios/as públicos/as y grupos priorizados de la comunidad, donde se capacitó 10.109 personas en las 15 regiones del país. Esta estrategia consiste en talleres presenciales de 8 horas y se enmarca en el Programa Nacional de Capacitación en VCM, como parte de planes de formación inicial y continua de funcionarias y funcionarios públicos (Producto transversal del Plan Nacional de Acción en VCM 2014-2018).

iii. Curso e-learning en VCM para funcionarios/as públicos.

En cuanto a la capacitación e-learning, del Programa Nacional de Capacitación en VCM consistió en un Curso básico de Capacitación e-learning de 42 horas cronológicas lectivas, denominado: "Herramientas para el abordaje de la Violencia contra las Mujeres", en los que se inscribieron 542 funcionarios/as públicos/as.

A continuación, se presenta un cuadro resumen que contiene información sobre el total de personas capacitadas y certificadas en esta línea durante el periodo 2016-2017.

Línea de Capacitación 2016 - 2017		
	2016	2017
Monitoras Comunitarias/os	2.206 personas	2.244 personas
Certificadas e-learning	362 personas	419 personas
Capacitaciones a funcionarios/as Públicos y grupos priorizados	15.779 personas	10.109 personas

Fuente: Informe de Gestión Anual Programa Prevención. Datos al 31 de diciembre de 2017.

Ejecución Presupuestaria

El Programa de Prevención Integral de Violencias contra la Mujer tuvo un presupuesto de M\$1.261.045 la, ejecución al 31 de diciembre 2017 fue de M\$1.178.475, ejecución efectiva 93,46%.

Línea de Acción contra la Violencia Extrema en femicidios y casos de violencia de género contra las mujeres (VCMG) de connotación pública

El trabajo en la línea se viene desarrollando desde el año 2009 en que se crea el Circuito Intersectorial de Femicidio Nacional; en el año 2011 se contrata en la Unidad Nacional una abogada exclusiva con el apoyo de la asesora jurídica para seguimiento de este tipo de causas en la Región Metropolitana y asesoría de las causas a nivel nacional a los/as abogados/as de las Direcciones Regionales; el año 2015 se contrata específicamente a los/as Encargadas/os de Femicidios y Casos de VCMG de Connotación Pública (CP) en cada una de las Direcciones Regionales de SemamEG y en marzo del 2017, se crea un Equipo Nacional y se conforma formalmente la Línea de Violencia Extrema (VE), conformada por 3 abogadas asesoras del nivel nacional quienes diseñan, realizan seguimiento y asesoran a las regiones en su trabajo en forma presencia en las visitas y de manera virtual a los/as 15 Encargados/as Regionales de la Línea de Violencia Extrema.

Esta Línea cuenta con tres componentes:

i. Respuesta especializada en los casos de femicidios y VCMG de Connotación Pública (CP)

En este componente la Línea a través de cada uno/a de sus Encargados Regionales realizan la activación de los casos de femicidios y VCMG de CP, y entregan a con la representación jurídica, protección judicial y articulación psicosocial tanto para las víctimas directas como indirectas de estos hechos de violencia.

El equipo nacional tiene un rol de asesoría y acompañamiento en los casos, y en ocasiones realiza intervención y consolidar información sobre los casos.

Esto incluye los casos de las mujeres sobrevivientes de femicidios frustrados y con las víctimas colaterales adulta y niños/as igualmente afectadas tanto en casos de femicidios consumados (FC) como también en los femicidios frustrados (FF). En el año 2017, se presentaron 78 querrelas por parte del SernamEG en los casos de femicidios, y realizaron acciones en los casos de VCMG de sus regiones (lo que se comienzan a registrar sistemáticamente a partir del año 2018).

ii. Integración y articulación del Circuito Intersectorial de Femicidios Nacional y Regionales

La Línea Violencia Extrema (VE) a nivel nacional integra y articula el Circuito Intersectorial de Femicidios (CIF) Nacional, y asesora a los/as Encargados/as Regionales, que a su vez integran y articulan los CIF Regionales, creados éstos últimos el año 2016.

El CIF Nacional y CIF Regionales es una articulación intersectorial de respuesta y registro de los casos de femicidios. Funciona por medio de un convenio de colaboración desde el año 2009, integrado inicialmente por Carabineros de Chile, Ministerio del Interior, Servicio Nacional de Menores (Sename) y Servicio Nacional de la Mujer. En agosto del año 2017, se incorpora la PDI y Servicio Médico Legal, la que se concretó con la respectiva modificación de convenio y definición de aportes a esta respuesta.

En este espacio se califica los casos de femicidios consumados y frustrados para su registro oficial posterior, tarea que recae en equipo nacional de LVE. Elabora orientaciones a los CIF Regionales, asesora, y acompaña; Elabora los Informes Anuales de femicidios. Actualiza el/la Guía- Protocolo de Acción y alcances del CIF. Para lo anterior, alimenta el Sistema informático (SRAV) de Femicidios, llenado por todos los integrantes del CIF en un soporte informático de la Subsecretaría de Prevención del Delito, y el que insuma el reporte de datos de caracterización de víctimas directas e indirectas, circunstancias de los femicidios, caracterización, y entrega datos de prestaciones entregadas por el CIF.

Además, el CIF Nacional participa en instancias de sensibilización o que se requiere compartir esta experiencia intersectorial por su novedad, o para su conocimiento y coordinación con otros sistemas multilaterales, como el Protocolo de Pauta Unificada de riesgo en Casos VIF contra Mujeres, u otras instituciones.

Durante el año 2017 el CIF Nacional realiza 15 Vídeos Conferencia con cada uno de CIF Regionales de todo el país, para potenciar la acción conjunta se activó en 159 oportunidades al entregar atención a las mujeres y sus familias, víctimas directas de los femicidios consumados y frustrados, así como a las víctimas colaterales afectadas/os por el Femicidio.

A continuación, se presenta un cuadro resumen con el **total de femicidios consumados y frustrados** durante el año 2017:

Femicidios Consumados y Frustrados 2017			
	Femicidios Consumados	Femicidios Frustrados	
Total	44	115	159

Fuente: Registros de casos de Violencia contra las Mujeres 2017 y SRAV 2017.

iii. Promoción y articulación de acciones para mejorar el Acceso a la Justicia de las Mujeres en los Casos de Violencia de Género.

Coordinación de Pauta Unificada inicial de riesgo y su protocolo asociado para medidas de protección iniciales, como una estrategia para prevenir los femicidios, evaluando casos de riesgo alto y articulando un Protocolo de primeras acciones de protección entre SernamEG, fiscalías y policías. Desde agosto 2016 se implementa la fase piloto de esta iniciativa en la región metropolitana y se capacita en doce meses a más de 2.600 funcionarios de ambas policías de todo el país en el uso de la Pauta unificada. Opera en las unidades policiales (Carabineros y PDI) de recepción de denuncias en todo el país desde el 21 de agosto del año 2017. Desde su inicio, se realiza seguimiento por la Mesa Nacional de las instituciones en convenio (Ministerio del interior, Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, SernamEG, Ministerio Público, Carabineros de Chile y la Policía de Investigaciones de Chile).

Coordinación de la Comisión Acceso a la Justicia del Plan Nacional de Acción en contra de la Violencia hacia las Mujeres.

Realización de 6 Talleres Presenciales "Aplicación de la perspectiva de género y derechos humanos en los actos de Juzgamiento, investigación y trabajo forense del sector justicia" a: Fiscales/as de VIF y Sexuales del Ministerio Público; Policías de la PDI; Forenses del Servicio Médico Legal; y Defensores/as y profesionales de la Defensoría Penal Pública; Jueces/zas y Consejeras Técnicas del Poder Judicial (Tribunales penales y tribunales de familia), (Comisión de acceso a la justicia, Plan Nacional en VCM/ Línea de Violencia Extrema y Centro de DDHH de la Facultad de Derecho de la Universidad de Chile).

Acciones de capacitaciones específicas para el Sector Justicia.

Como parte de la articulación con policías se apoyó la Medida de Gobierno "Salas de Familia" para la atención de las denuncias de los casos de violencia desde una perspectiva de género, en contra de mujeres, niños, niñas y personas mayores: Durante noviembre 2017 se capacitó a 55 funcionarias/os de Carabineros de 20 nuevas salas de familia en unidades policiales, las que se suman a las 20 Salas existentes desde el año 2016.

Durante el año 2017 las acciones de articulación, coordinación y capacitación de la LVE el año 2017 llegaron a 3.900 personas y funcionarios/as públicos.

3.2.5 Fundación “Programa de Promoción y Desarrollo de la Mujer” (PRODEMU)

El año 2017, el modelo de intervención de PRODEMU se articula en una propuesta que considera dos áreas de trabajo, a saber, a) **Promoción y Desarrollo de la Mujer**; b) **Autonomía Económica de la Mujer**. La propuesta se enmarca en las políticas de equidad de género y corresponde a un modelo que tiene por finalidad el desarrollo de las autonomías física, económica y política de las mujeres. El logro de este objetivo se alcanza de manera autónoma y centralizada, a través de la articulación de proyectos territoriales. Es así, que el desarrollo de cada uno de estos programas se orienta al logro de la igualdad y al empoderamiento de las mujeres, entendido como el proceso de toma de conciencia individual y colectiva que les permite aumentar su participación en la toma de decisiones y de acceso al ejercicio de poder, en otras palabras, promover en las mujeres potencialidades y fortalezas aumentando su autonomía para decidir y controlar el propio destino.

El empoderamiento constituye el eje central de la estrategia de intervención para el trabajo que se realiza con las mujeres que participan en las líneas programáticas.

Coberturas:

- a) **Promoción y Desarrollo de la Mujer:** Meta: 21.692 mujeres y 40.191 participantes.
- b) **Autonomía Económica de la Mujer:** Meta: 8.740 mujeres y 10.870 participantes

Los principales resultados durante el año 2017 fueron los siguientes:

Al finalizar la gestión 2017, se observa un importante logro en la implementación de la oferta programática, llegando a más de 50.000 mujeres a lo largo del país.

En el Área de Promoción y Desarrollo a un total de 40.191 mujeres participantes, lo que representa el 185% de la meta de 21.692 mujeres. De igual forma se realizaron un total de 40.948 atenciones, que corresponde al 129.2% de lo esperado (31.692).

Por su parte, el Área de Autonomía Económica alcanzó a 10.870 mujeres que corresponden al 124.4% de progreso respecto de la meta de 8.740. Del mismo modo, se realizaron un total de 11.029 atenciones, que corresponde al 100.7% de lo esperado (10.348).

A continuación, se presenta cuadro resumen con la cobertura lograda, año 2017:

Líneas de Acción	Meta RUN únicos	Nº mujeres RUN único	% avance	Meta atenciones 2016	Nº mujeres atendidas	% avance
Área Promoción y Desarrollo:	21.692	40.191	185.3%	31.692	40.948	129.2%
Área Autonomía Económica	8.740	10.870	124.4%	10.348	11.029	106.6%

Fuente: Sistema de Información de la Fundación.

Destacar que el 2017 la Fundación realizó un esfuerzo de gestión importante para alcanzar mayor cobertura territorial, aumentando sus desafíos en relación a la participación de mujeres y el total de atenciones, metas que fueron logradas y superadas. Este producto se debe principalmente a dos condiciones:

- Los mayores grados de autonomía entregadas a regiones y provincias favorecen a una gestión más eficiente de los recursos económicos y humanos, que se ponen al servicio de las temáticas de género en los territorios.
- Las alianzas con otros organismos, permite realizar acciones formativas de manera complementaria, donde PRODEMU aborda los contenidos con su equipo de planta y los aliados aportan con los aspectos logísticos.

Ejecución Presupuestaria

PRODEMU ejecutó la cantidad de M\$8.930.113.000, correspondiente al 100% del presupuesto vigente al 31 de diciembre de 2017.

3.2.6 Fundación de las Familias (FUNFAS)

La Fundación de las Familias desarrolla su trabajo a través de 13 Centros Familiares, cinco de los cuales se encuentran ubicados en comunas de la Región Metropolitana (Recoleta, Peñalolén, La Florida, La Pintana y San Bernardo) y los ocho restantes en las comunas de Antofagasta, Copiapó, Coquimbo, Curicó, Talca, Talcahuano, Temuco y Puerto Montt. Los Centros Familiares, emplazados en poblaciones de alta vulnerabilidad, son espacios comunitarios de participación, encuentro, recreación y educación de los distintos miembros de las familias.

En el transcurso del año 2017 la Fundación implementa el Programa "Desarrollo Familiar" con un objetivo que apunta a "Promover factores protectores de las familias en contexto de vulnerabilidad social mediante ciclos de trabajo orientados al desarrollo socio-familiar". Mediante este objetivo se

busca focalizar las oportunidades de desarrollo del programa y posicionar el rol que le compete al/la ciudadano/a y su familia desde el trabajo sistémico propuesto. Además, alinear las acciones respecto a la nueva mirada institucional plasmada en la misión y visión, y garantizar su ejecución en función a los indicadores de resultado.

El dispositivo metodológico propone organizar el quehacer en 3 áreas de desarrollo, desde una mirada sistémica sustentada del modelo ecológico; el área de desarrollo ciudadano apunta a favorecer el desarrollo de las competencias individuales y familiares que permiten fortalecer la inclusión y participación ciudadana (contiene talleres, el acompañamiento, orientación individual y acciones de capacitación), la segunda área de desarrollo socio-familiar busca contribuir al fortalecimiento de las relaciones familiares mediante elementos formativos aplicable a la vida cotidiana (comprende los encuentros familiares, acompañamiento familiar, módulos de orientación y educación familiar).

Finalmente, el área de desarrollo comunitario se orienta a fortalecer, ampliar y potenciar el trabajo territorial en favor de las necesidades de las familias (cuenta con encuentros culturales, recuperación de espacios, campeonatos, encuentros deportivos, muestras culturales y trabajo con las redes comunales).

Los principales resultados durante el año 2017 fueron los siguientes:

El Programa atendió durante el 2017 a 20.566 personas, de las cuales el 67% fueron mujeres y el 33% hombres. Estas personas pertenecen a 2.389 familias registradas, la configuración predominante sigue siendo la de familias nucleares con o sin hijos (58%), mientras se mantienen las familias extendidas (15%) y se reconoce el sostenido crecimiento de las familias monoparentales con jefatura femenina (17%). Llama la atención el significativo porcentaje de hogares monoparentales que participan (6%). Otro aspecto relevante, está referido a un dato nuevo y que no fue señalado en reportes anteriores, que es el que da cuenta de la cantidad de participantes "nuevos/as" que aparecen año a año en los registros, un 69% durante el 2016 y un 72% durante el 2017. Este dato habla acerca del dinamismo de las acciones de los centros en los territorios y de la capacidad de respuesta de los equipos frente a la aparición de nuevos grupos y temas emergentes.

A continuación, se presenta cuadro resumen con el detalle por cada componente del Programa Desarrollo Familiar para el año 2017:

Componente	Meta	Nº acciones logradas	% de logro
Desarrollo Ciudadano	323	387	129%
Desarrollo Socio Familiar	360	372	103.3%
Desarrollo Comunitario	998	928	92.9%*

Fuente: Sistema de registro FUNFAS

*El déficit de estas acciones obedece a la dificultad de los equipos para instalar estos espacios en forma regular y hacer coincidir los tiempos de los diversos agentes convocados.

Ejecución Presupuestaria

FUNFAS ejecutó la cantidad de M\$1.728.316.000, correspondiente al 100% del presupuesto vigente al 31 de diciembre de 2017.

4. Desafíos para el período de Gobierno 2018 - 2022

4.1. Apoyo y fortalecimiento de la autonomía económica y física de las mujeres.

Programa Mujeres Jefas de Hogar

- Consolidar el ajuste al diseño del programa, apropiando a los equipos comunales y regionales de las nuevas metodologías de ejecución y evaluación, y potenciando el valor público de la intervención del Programa, en el empoderamiento de las mujeres y de su autonomía económica.
- Proyectar y ampliar el alcance territorial del convenio PMJH-OMIL y fortalecer la articulación territorial, apuntando a mejorar procesos y resultados en inserción laboral, considerando las barreras de género que enfrentan las mujeres en el mercado laboral. Se proyecta, asimismo, conocer y dominar la política de Fomento a las OMIL y los nuevos Centros de Empleo que se están creando.
- Consolidar el trabajo intersectorial con instituciones públicas y privadas: convenios con Registro Civil y MDS para la validación y análisis de información; nuevo convenio con MINEDUC (Nivelación de estudios, trayectoria a Ed técnica); DIBAM para alfabetización digital. Proyectos con OTIC para capacitación y estudios.
- Concretar acuerdos a través de Convenio de Colaboración con Chile Valora, en el marco de: conocer los perfiles laborales actualmente vigentes, las rutas formativas de los perfiles, los mecanismos de financiamiento de la certificación con que opera Chile Valora y las metodologías para la certificación de competencias laborales con que opera Chile Valora.
- Incrementar el alcance del **e-learning** en enfoque de género y autonomía económica a nuestros actores principales (empresas, equipos regionales, comunales, servicios públicos OTICs-OTECs, etc.)
- Continuar fortaleciendo la alianza con SENCE a través de firmas de convenio 2018-2019 que permitan implementar mecanismos de coordinación en los diferentes niveles territoriales de ambas instituciones, para la capacitación, certificación de competencias laborales e inserción ocupacional de las mujeres participantes de los modelos programáticos que implementa el SernamEG, a través de las herramientas del SENCE.

Programa 4 a 7

- Continuar avanzando en la implementación de recomendaciones del proceso de evaluación del programa, realizada por la Dirección de Presupuestos.

- Avanzar en la articulación con MINEDUC a través del desarrollo de experiencias demostrativas con Programa Escuela Abierta y con proyectos del Fondo de Apoyo a la Educación Pública (FAEP) Genere nuevas experiencias de capacitación de los equipos comunales (enfoque de género)
- En el marco de una futura reformulación del programa incorporar la figura del/a Encargado/a Comunal cuya función será de articulación para generar respuesta a las necesidades de nivelación de estudios, capacitación, inserción laboral, entre otras, de las mujeres participantes.
- Instalar el tema de cuidados de niña/os en el marco del Sistema Nacional de Apoyos y Cuidados (SNAC).
- Avanzar en la incorporación de nuevos estándares de calidad del Programa en el contexto del proceso de mejora continua del programa, a través del trabajo con las mujeres participantes del programa.
- Fortalecer el trabajo de articulación de la oferta laboral y de capacitación, a través de la difusión a los equipos comunales, de los convenios que actualmente tiene el Semameg con las distintas entidades públicas y privadas (SENCE, Ministerio de Salud, JUNJI, INTEGRA, FOSIS, DIBAM), con la finalidad de poder llegar de forma efectiva a aquellas mujeres que enfrentan distintas barreras de ingreso y/o permanencia al mercado del trabajo (dependiente e independiente).
- Generar un proceso de formación continua para los equipos de monitores y monitoras sobre los temas Enfoque de Género y Autonomía Económica y sobre cómo aplicar éste al trabajo de los componentes del Programa.

Programa Mujeres, Asociatividad y Emprendimiento

- Consolidar a partir de 2018 el nuevo diseño del programa de Mujeres, Asociatividad y Emprendimiento, aprobado por el Ministerio de Desarrollo Social durante el proceso de evaluación de programas (ex - ante) 2017.
- En función del rediseño del programa, a partir de 2018 se focalizará en las diferencias y necesidades propias de cada perfil de emprendedoras y sus emprendimientos. Para lo anterior, el rediseño incorpora una segmentación de las emprendedoras en 1, 2 o 3 segmentos de acuerdo a su desarrollo tanto personal como del negocio.
- Implementar un sistema informático que permita contar base de datos que recoja toda la información de las mujeres participantes del Programa, (trayectoria), potenciando el sistema de registro del programa.

- Fortalecer el trabajo con Instituciones de Fomento Productivo que permitan, comprometer acciones y medidas para fortalecer y mejorar los emprendimientos de las mujeres participantes de los Programas de SemamEG (mujeres trabajadoras independientes). De esta manera las participantes podrán contar con herramientas para fortalecer y mejorar sus emprendimientos y accesos a redes productivas.

Línea de Trabajo Buenas Prácticas Laborales y Trabajo Decente para la Equidad de Género

- Realización del IV Foro Global de Empresas por la Igualdad de Género el 27 y 28 de febrero de 2018. Los principales objetivos que se han planteado para el Foro son:
 - i. Potenciar el conocimiento colectivo a favor del cambio y la innovación hacia el logro de la igualdad de género en el lugar de trabajo.
 - ii. Compartir experiencias y lecciones para superar las desigualdades de género en las organizaciones que conduzcan al desarrollo sostenible.
 - iii. Iniciar nuevas conversaciones alrededor de la igualdad de género en el mundo del trabajo, en temáticas clave como el futuro del trabajo, la economía del comportamiento y el cambio cultural, la integración de la mirada de género en cadenas de valor, las nuevas masculinidades, la gestión de la diversidad, y muchas otras.
 - iv. Visibilizar y fortalecer políticas públicas que contribuyen a la construcción de nuevas alianzas y a abrir nuevos canales de diálogo entre el sector público, el privado, la academia, la sociedad civil y los sindicatos, para el logro de la igualdad de género en el mundo del trabajo.

Inmediatamente concluido el Foro, día 1 de marzo, SemamEG realizará una jornada de trabajo, dirigida a miembros de la "Red de Sindicatos por la Igualdad de Género de América Latina y el Caribe" y dirigentes y dirigentes que han participado activamente en actividades del Servicio. En esta jornada se compartirán experiencias y desafíos para el año 2018, enfatizando en el rol que juegan las organizaciones sindicales en la promoción de la igualdad de género y el mejoramiento de las condiciones laborales y de trato en un marco del trabajo decente, para elaborar un plan de trabajo que permita avanzar en la igualdad de género.

- Realizar un estudio de revisión para introducir mejoras a la Norma NCh 3262:2012 Sistemas de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- Promocionar la Norma chilena Nch3262 y el Sello Igualdad Conciliación, en organizaciones públicas y privadas, como una herramienta para incorporar género en su Modelo de Gestión y Política de Desarrollo de Personas.
- Continuar avanzando en la instalación de Plataformas Multiactor en las Direcciones Regionales, instancia que se constituye como una oportunidad para promover la

implementación de buenas prácticas laborales con equidad de género al interior de las organizaciones y mejorar las condiciones de acceso, desarrollo y permanencia de las mujeres en el trabajo remunerado.

- Avanzar en la formación de Red de "Agentes de Igualdad", que permitan facilitar la implementación de Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género en las organizaciones laborales.
- Diseñar e implementar comunidades de Prácticas de actores en BPLEG en conjunto con la Facultad de Economía y Negocios de la Universidad de Chile.
- Fortalecer alianzas con CORFO. Modificación al FOCAL de CORFO para impulsar certificación a nivel de pequeñas y microempresas.

4.2. Autonomía Física: Buen Vivir de la Sexualidad y la Reproducción

Programa Buen Vivir de la Sexualidad y la Reproducción

- Implementar la formación de personas monitoras comunitarias en derechos sexuales y derechos reproductivos. Esta línea de acción tiene el propósito de instalar competencias entre pares a nivel comunitario para mejorar la internalización de los aprendizajes en DSDR, potenciando la promoción y ejercicio de derechos. Con esta propuesta, se enriquece el modelo de intervención, incorporando a la comunidad no solo en los talleres y acompañamientos, sino entregándole herramientas para que ésta pueda replicarlo a nivel comunitario. Este cuarto componente contribuirá a multiplicar el esfuerzo de lograr cambios culturales necesarios para resolver el problema de la falta de autonomía física de mujeres y jóvenes en materia de sexualidad y reproducción, a través de una acción conjunta entre el Estado y la comunidad. La implementación de esta línea de acción se propuso para ser implementada durante 2017, pero no se pudo llevar a cabo por falta de presupuesto. En 2018, se proyecta implementarla por 1 ejecutor en 2 comunas y ampliar la cobertura a un mayor número de comunas y regiones en 2019-2022.
- Desarrollar material de apoyo para el trabajo de formación de monitoras y capacitar a los equipos ejecutores que implementaran esta línea de acción. La implementación de la línea de acción de formación de monitoras, requiere el desarrollo de guías, con el objetivo que estas apoyen, faciliten y estandaricen el proceso de formación de personas monitoras dentro de un enfoque de género y derechos. Para las otras líneas de acción (talleres, acompañamientos, trabajo comunitario y trabajo intersectorial), el programa desarrolló guías de trabajo, las cuales han sido una herramienta de apoyo para la implementación de éstas en el marco propuesto por SernamEG y el programa BVSR. Las guías han sido actualizadas con los aportes de los equipos ejecutores, las encargadas regionales y las personas que representan las diversidades (discapacidad, pueblos indígenas y diversidad sexual). Este proceso de trabajo

colaborativo y participativo ha permitido disponer de guías más inclusivas en su lenguaje, enfoque, contenidos y metodología. Se cuenta con experiencia de la importancia de contar con guías de trabajo que apoyen el buen desarrollo del modelo de intervención.

- Aumentar el número de comunas donde se implementa el programa y la cobertura de las personas que participan en los talleres del BVSR. Desde el inicio del programa en 2015, el programa se ha implementado en 32 comunas y 15 regiones del país. Las direcciones regionales han solicitado reiteradamente aumentar el número de comunas en las cuales se implemente el programa, por sus realidades y necesidades territoriales, por la demanda de otros municipios por tener el programa y la positiva evaluación que hacen las personas que participan en talleres y acompañamientos. El programa fue evaluado externamente durante su primer año de implementación en 2015. La evaluación mostró que un 75% de las personas participantes se declararon satisfechas, 74% repetiría la experiencia y 76,7% lo recomendaría a otras personas. La evaluación concluyó que el programa aporta a mejorar la calidad de vida de jóvenes y mujeres en general, y da un paso para disminuir la brecha en incorporación de derechos en materia de sexualidad y reproducción (Pragma Consulting 2015). El programa, además ha realizado evaluaciones intermedias participativas en 2015, 2016 y 2017. La evaluación intermedia es una instancia de participación ciudadana que tiene por objeto reunir a personas participantes del programa, red de servicios públicos, asociaciones civiles afines a la temática y autoridades para colaborar en la co-construcción del programa BVSR. El objetivo es reflexionar acerca de problemáticas que se han podido detectar a lo largo de la ejecución del programa, y proponer acciones que involucren la participación de las y los diferentes actores desde el espacio y rol que tienen en la sociedad para instalar el enfoque del BVSR en los diferentes territorios. La comunidad ha expresado en estas instancias la importancia que ha tenido el programa BVSR en el mejoramiento en su calidad de vida y la necesidad que llegue a más personas y lugares (Sistematizaciones de Evaluaciones Intermedias 2015, 2016 y 2017). Desde el inicio del programa se ha proyectado aumentar el número de comunas donde se implementa y la cobertura de personas que participan en los talleres, pero no se ha obtenido financiamiento para ello.
- Abordar la diversidad de mujeres con sus especificidades, como pueblos indígenas, migrantes, diversidad sexual, discapacidad. El programa se ha propuesto abordar desde un enfoque de género y derechos, la diversidad de personas, mujeres y jóvenes presentes en los territorios. Es así como en 2017, participaron en los talleres, mujeres privadas de libertad, afrodescendientes, migrantes, de la diversidad sexual, de pueblos originarios y con discapacidad. Las líneas de acción del programa deben promover una mayor participación de toda la diversidad de personas, acogiendo sus diferentes proyectos de vida, vivencias, saberes, valores y actitudes. Para ello se deben desarrollar estrategias que amplíen la participación.

4.3. Promoción y fortalecimiento de la participación e incidencia de las mujeres en espacios de decisión política, social, económica y cultural del país.

Programa Mujer, Ciudadanía y Participación

- El Programa Mujer, Ciudadanía y Participación que tiene como propósito fomentar la participación de las mujeres en todos los ámbitos e incluir las demandas de las mujeres en las organizaciones sociales, culturales y/o políticas en todas las regiones del país, requiere modificaciones en el diseño, instrumentos e indicadores como también profundizar estrategias y asesoría técnica para desarrollar competencias de equipos profesionales del Programa para abordar brechas detectadas en la implementación.
- Se hace necesario también, fortalecer el trabajo en materia de transversalización de la perspectiva de género en los territorios en que está interviniendo el programa a través de las Encargadas Comunes.
- Además, se potenciará y reforzará la Coordinación Intersectorial con instituciones afines al propósito del Programa, a objeto de ofrecer mayores posibilidades de desarrollo y autonomía a las mujeres.
- Del mismo modo, el desafío que representa la territorialización del trabajo programático obliga a incrementar la coordinación entre Áreas programáticas del SernamEG, por ende, ajustar los mecanismos de intervención.
- Se reimpulsará la difusión del Programa, para ampliar el conocimiento que tienen la comunidad en general del trabajo que se realiza con las mujeres y las organizaciones. Para ello, junto con el Departamento de Comunicaciones – nivel central y regional – se deberá desarrollar un Plan Estratégico Comunicacional del Programa que será difundido por distintos medios de comunicación masivos.
- Se ampliará la incidencia de la Unidad en la aplicación e implementación de los enfoques e instrumentos definidos por la Ley 20.500, contribuyendo además en la identificación y validación de experiencias exitosas que contribuyan a profundizar la participación de las mujeres y a la implementación de otros mecanismos de control ciudadano que inspiran la modernización de la gestión pública.
- Finalmente, se requiere redoblar los esfuerzos por mantener un sistema de capacitación y asesoría permanente a nuestros equipos y al conjunto de las funcionarias y funcionarios del Servicio.

4.4. Sistema Nacional de Prevención, Atención y Reparación de toda forma de violencia contra la mujer.

- Plan Nacional de Acción contra la Violencias hacia las Mujeres (VCM), se espera a partir de los resultados logrados 2014-2018, incorporar nuevas instituciones públicas y privadas para un nuevo período del Plan, que aúne nuevamente voluntades políticas y técnicas para prevenir, atender, sancionar y avanzar en la erradicación de la VCM en el país.
- En la Formación de Monitoras/es Comunitarias/os, se espera formar cada año al menos a 2.000 personas Dirigentas/es Sociales y de organizaciones territoriales, que repliquen los conocimientos adquiridos en su organización o comunidad y que detecten temprana y oportunamente situaciones de violencia.
- Respecto a la Capacitación en su modalidad B-learning se espera llegar a 1.200 funcionarios/as públicos/as. En su modalidad presencial capacitar a 35.000 agentes estratégicos públicos y de la sociedad civil a lo largo del país.
- Como parte de la Prevención de la Violencia Extrema, se dará continuidad al Circuito Nacional y a los 15 Circuitos Regionales Intersectoriales de Femicidio (CIF), y se proyecta incorporar otras instituciones, entre ellas, el Ministerio Público. Se hará seguimiento, evaluación y apoyo al proceso de funcionamiento de los CIF Regionales. Se perfeccionará el Sistema Informático SRAV, descentralizando el poblamiento de los casos de femicidios en los CIF Regionales.
- Seguimiento a la aplicación en los territorios del Protocolo de Protección Inmediata y la Pauta Unificada de Evaluación de Riesgo Inicial en Mujeres, Víctimas de Violencia Intrafamiliar en Contexto de Pareja, mejora la articulación para las medidas de protección, especialmente en los casos que esta arroje riesgo alto y continuar con la capacitación a Carabineros de Chile y Policía de Investigaciones de Chile para la correcta aplicación de estos instrumentos.
- Promover acciones de mejora en el acceso de la justicia de las mujeres, especialmente en el área investigativa y forense, y control judicial y seguimiento de las medidas de protección.
- Estrategia de capacitación dirigida a los equipos técnicos de los dispositivos VCM que les permita fortalecer las capacidades para la intervención directa de las mujeres.
- Fortalecer el Sistema de Respuesta Institucional de la VCM y ampliar la oferta de atención a mujeres con la instalación de nuevos Centros de la Mujer y Centros de Atención a Mujeres víctimas/sobrevivientes de la Violencia Sexual, según indicadores de violencia en los territorios. Instalar las Casas de Acogida previstas para el 2018, con la búsqueda y definición de ejecutores y organización del proceso de puesta en marcha.

- Evaluar el impacto de los dispositivos, especialmente Centros de la Mujer y Centros de Reeducción de Hombres que ejercen violencia (Hevpa) e instalar nuevos Centros en regiones más densamente pobladas del país.
- Mejorar el sistema de registro informático de los dispositivos VCM que permitan a la política pública una retroalimentación más oportuna para la toma de decisiones.

5. Anexos

- Anexo 1: Identificación de la Institución.
- Anexo 2: Recursos Humanos.
- Anexo 3: Recursos Financieros.
- Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2014-2017.
- Anexo 5: Compromisos de Gobierno 2014 - 2017.
- Anexo 6: Informe Preliminar de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas / Instituciones Evaluadas. Pendiente
- Anexo 7: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2017
- Anexo 8: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2014-2017
- Anexo 9. Resultados en materia de Implementación de medidas de Género y de descentralización / desconcentración 2014-2017
- Anexo 10: Oferta Programática identificadas del Servicio en su ejecución 2017.
- Anexo 11: Proyectos de Ley en Trámite en el Congreso Nacional y Leyes Promulgadas durante 2014-2018
- Anexo 12: Premios y Reconocimientos Institucionales 2014-2017

Anexo 1: Identificación de la Institución

a) Definiciones Estratégicas 2014-2018

Leyes y Normativas que rigen el funcionamiento de la Institución

- Ley N°19.023, publicada en el Diario Oficial con fecha 03 de enero de 1991, que creó el Servicio Nacional de la Mujer, que establece su naturaleza, objeto, funciones, sede, organización de su Dirección Nacional y Direcciones Regionales, patrimonio y planta del personal.
- Ley 20.820, publicada el 20 de marzo de 2015, que crea el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género y modifica normas legales que indica.
- DFL1 Ministerio de Desarrollo Social, publicada el 05 de abril de 2016, que fija planta de personal de la Subsecretaría de la Mujer y la Equidad de Género; Modifica la planta del Servicio Nacional de la Mujer, que pasa a llamarse Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género; determina iniciación de actividades del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género y regula otras materias a que se refiere el artículo primero transitorio de la Ley 20.820. Es así que a partir del 1 de junio del 2016 el Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género, pasa a ser un servicio dependiente del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género.

Misión Institucional

Ejecutar Políticas, Planes y Programas de igualdad y equidad de género a través del fortalecimiento de las autonomías y derechos de las mujeres, reconociendo sus diversidades, incorporando intervenciones específicas con hombres que aportan a la transformación cultural del país.

Aspectos Relevantes contenidos en la Ley de Presupuestos año 2017

Número	Descripción
1	<p>Programa 01 Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género contó con un total de M\$24.113.097</p> <p>Contempla acciones e iniciativas dirigidas a las mujeres y sus familias, tales como ayudas, y asistencias y aportes para el desarrollo e integración de las mujeres en sus distintos ámbitos de acción.</p> <p>Destaca la continuidad de recursos dirigidos a la:</p> <p>Fundación PRODEMU M\$8.803.073 y Fundación de las Familias M\$1.780.165</p> <p>Programa Mujer Ciudadanía y Participación M\$639.450; estos recursos se destinan principalmente a convenios de Escuelas de Liderazgo, talleres de formación y conversatorios.</p>

Programa Buen Vivir de la Sexualidad y la Reproducción **M\$ 830.982**: recursos destinados a Convenios con ejecutores del Programa Buen Vivir, en cada dirección regional y además para la realización de capacitación a Ejecutores del Programa.

Programa 02 Mujer y Trabajo **M\$7.477.082**, compuestos por:

- Programa Apoyo a Mujeres Jefas de Hogar **M\$3.645.390**.
- Programa 4 a 7 **M\$2.937.559**.
- Programa Mujer, Asociatividad y Emprendimiento **M\$311.750**.

Programa 03 Prevención y Atención de Violencia contra las Mujeres **M\$14.074.681**, el cual está compuesto por:

Programa Atención, Protección y Reparación integral de Violencia contra las Mujeres **M\$11.522.889**

Programa Prevención Integral de Violencia contra las Mujeres **M\$1.261.045**.

2 SOPORTE A LA GESTIÓN

Incluye recursos por M\$ **12.964.417** de los subtítulos **21, 22 y 29**, que corresponden al soporte administrativo de la Institución. Contemplan los gastos en personal Subtítulo 21, el cual está compuesto por el personal vinculado a las políticas públicas, como también por personal vinculado a las áreas de gestión administrativa del Servicio por **M\$9.925.055**; subtítulo 22 Gastos en Bienes y Servicios en los que incurren los tres Programas; **M\$ 2.961.309** y subtítulo 29, con un total de **M\$78.053** de presupuesto, para vehículos, máquinas y equipos y sistemas informáticos.

Objetivos Estratégicos

Número	Descripción
1	Fortalecer la autonomía económica de las mujeres mediante la implementación de iniciativas para promover su incorporación al mundo del trabajo remunerado y la generación de ingresos.
2	Fortalecer la autonomía física de las mujeres mediante la promoción de sus derechos sexuales y derechos reproductivos.
3	Fortalecer las autonomías de las mujeres a través de la promoción de una vida sin violencia.
4	Incrementar la autonomía política y social de las mujeres mediante la implementación de planes y programas que promuevan sus derechos ciudadanos, el fomento del liderazgo y la participación incidente.
5	Implementar modelos y acciones programáticas de igualdad y equidad de género mediante la coordinación intersectorial en el territorio.

Productos Estratégicos vinculados a Objetivos Estratégicos

Número	Nombre - Descripción	Objetivos Estratégicos a los cuales se vincula
1	Programas e iniciativas para el fortalecimiento de la empleabilidad, el emprendimiento y la asociatividad.	1
2	Programas e iniciativas de sensibilización e información sobre sexualidad y reproducción desde un enfoque de género y derechos.	2
3	Programas e iniciativas destinadas a fortalecer la autonomía física de las mujeres y una vida sin violencia.	3
4	Iniciativas para la promoción de derechos, liderazgo y participación incidente de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad.	4
5	Modelos programáticos e iniciativas para la atención de los problemas asociados a las desigualdades e inequidades de género en el territorio.	1.2.3.4.5

Clientes / Beneficiarios / Usuarios

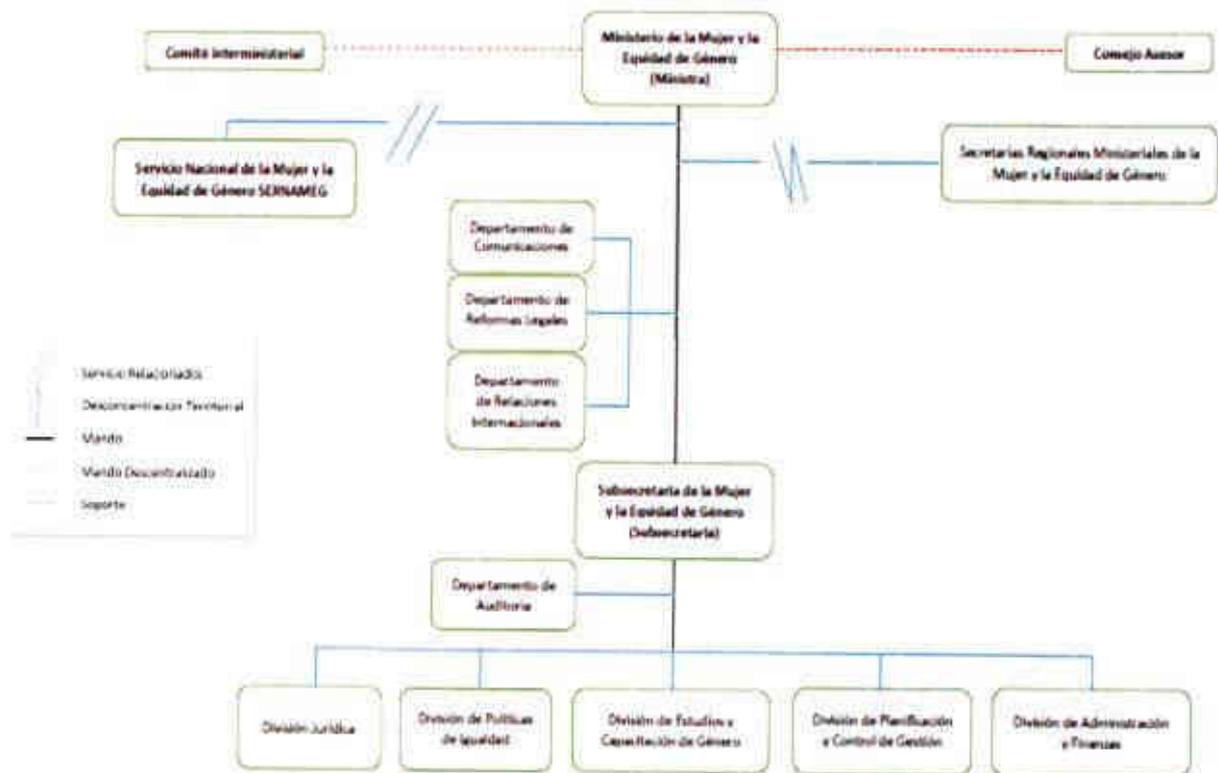
Número	Nombre
1	Mujeres económicamente activas (ocupadas, desocupadas, o que buscan trabajo por primera vez), jefas de hogar, mayores de 18 años y preferentemente menores de 45 años, de los quintiles de ingreso I, II y III.
2	Municipios.
3	Mujeres de 18 años o más que desarrollan un emprendimiento o microemprendimiento formal o informal, pertenecientes a los quintiles I, II y III.
4	Centros laborales y organizaciones privadas del país, dispuestas a impulsar iniciativas de Igualdad de Género (con empresas pequeñas, medianas y grandes, asociaciones gremiales, organizaciones sindicales y agrupaciones de mujeres trabajadoras).
5	Madres y/o Mujeres entre 18 y 65 años, responsables de niños-as de 6 a 13 años que trabajan, se encuentran buscando trabajo o capacitándose.
6	Menores dependientes de Madres y/o Mujeres entre 18 y 65 años, responsables de niños-as de 6 a 13 años que trabajan, se encuentran buscando trabajo o capacitándose.
7	Actores clave en el tema de autonomía económica de las mujeres.
8	Jóvenes mujeres y hombres de 14 a 19 años, mujeres jóvenes, adultas y de la tercera edad, de 20 y más años.

Número	Nombre
9	Monitoras y monitores formados/as en promoción de derechos sexuales y reproductivos.
10	Actores claves en materia de sexualidad y reproducción (Salud, Educación, Injuv, Senadis, Conadi, Senama, Prodemu y Funfas).
11	Actores claves en el tema Violencia contra la Mujer.
12	Profesionales de atención directa en intervención con mujeres víctimas de violencia contra la mujer.
13	Mujeres de 18 años y más que han sido víctimas de violencia por parte de su pareja o ex pareja; violencia sexual por conocidos o desconocidos, mujeres vulneradas por el delito de trata de personas y hombres que ejercen violencias a sus parejas o ex parejas mujeres.
14	Menores dependientes de Mujeres de 18 años y más que han sido víctimas de violencia por parte de su pareja u ex pareja; violencia sexual por conocidos o desconocidos, mujeres vulneradas por el delito de trata de personas y hombres que ejercen violencias a sus parejas o ex parejas mujeres.
15	Funcionarias/os de la red de atención directa de mujeres víctimas de violencia sexual.
16	Mujeres y hombres de 14 y más años de edad beneficiarias/os de las acciones de prevención integral de violencias contra las mujeres.
17	Mujeres mayores de 18 años y hasta 80 años de edad; organizadas a nivel local (comunas) y mujeres no organizadas participantes o egresadas de los programas del SemamEG.

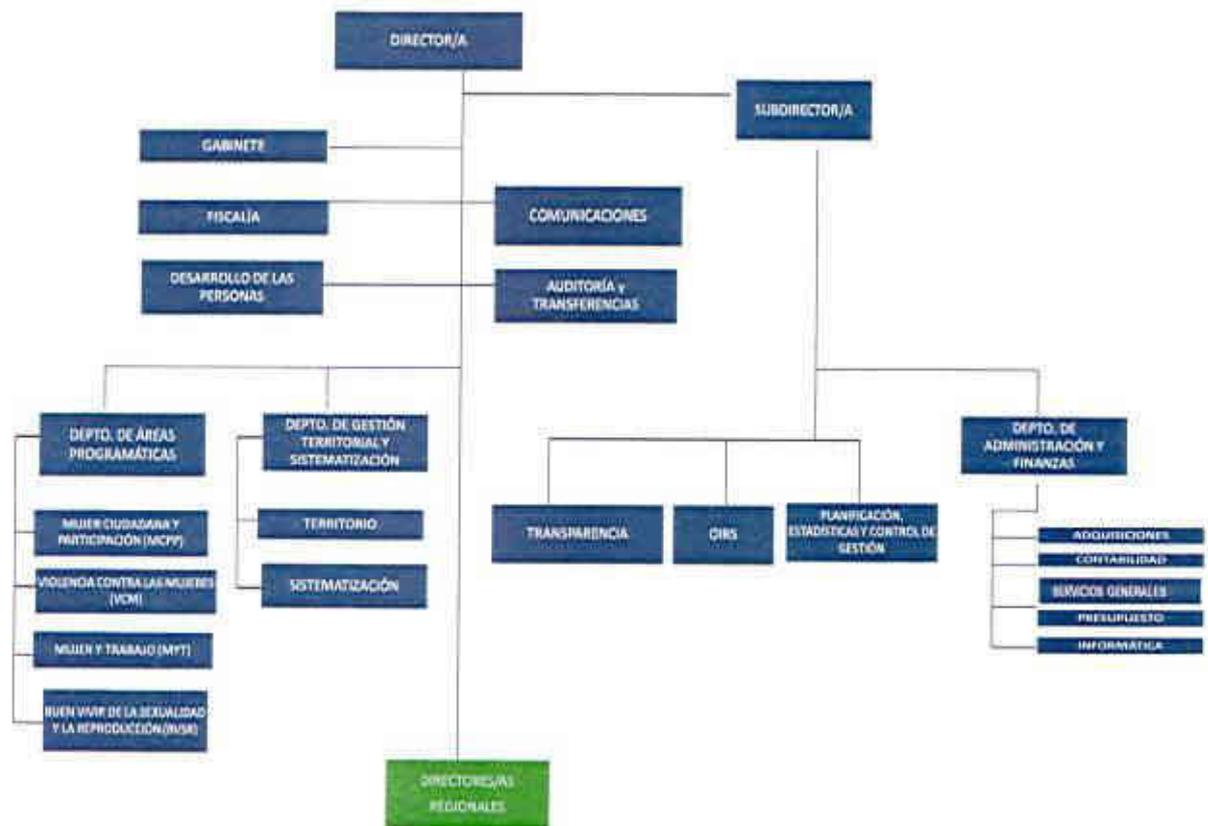
b) Organigrama y ubicación en la Estructura del Ministerio



Estructura Organizacional
Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género
DFL N° 1 - 2016



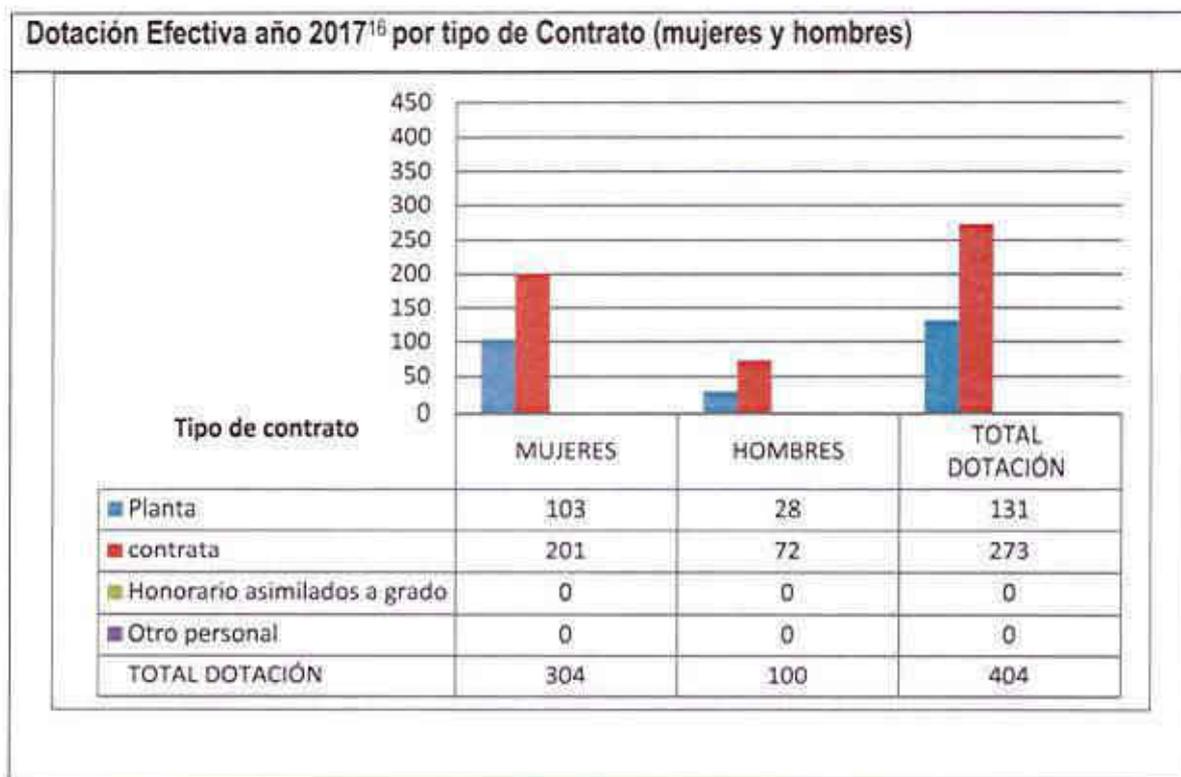
c) Organigrama SernamEG



d) Principales Autoridades

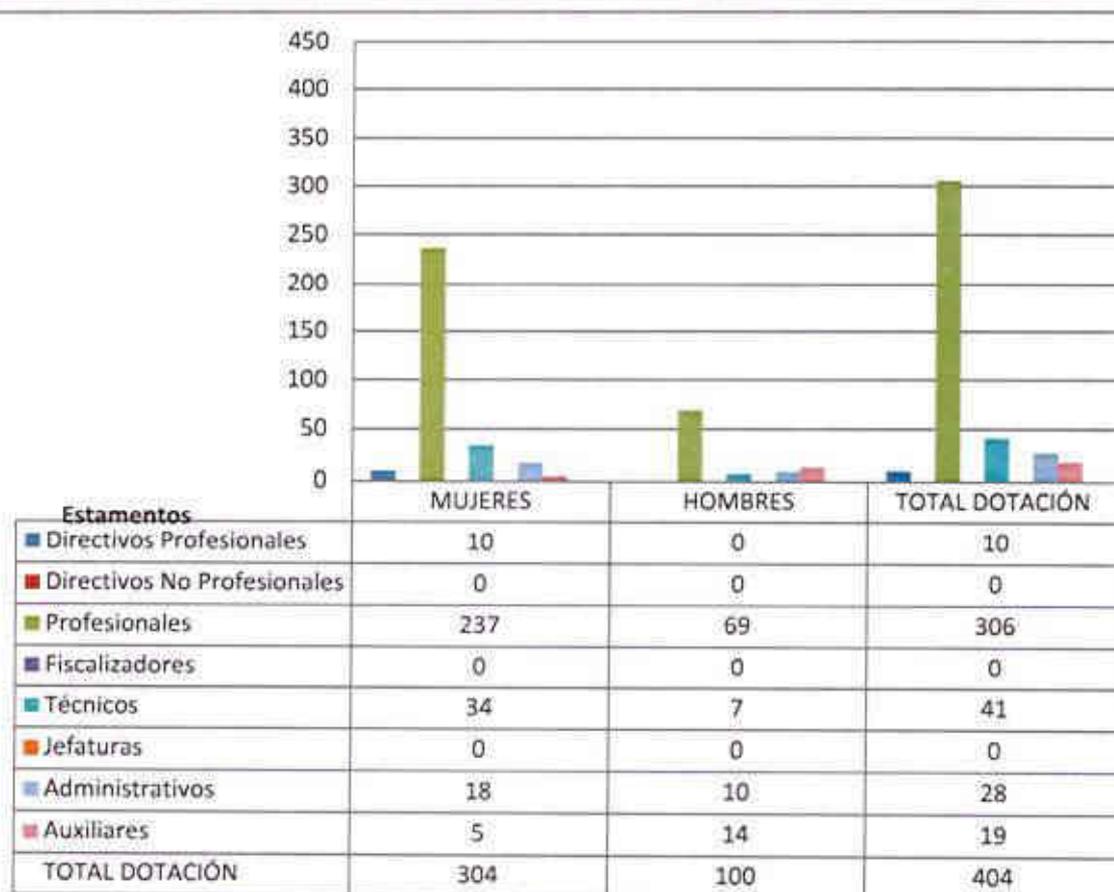
Cargo	Nombre
Directora Nacional TyP	Laura Elena Echeverría Correa
Subdirectora Nacional (s)	Monica Solis Cortes
Directora Regional Región de Arica-Parinacota (TyP)	Jacqueline Castillo Roblero
Directora Regional Región de Tarapacá (ADP)	Pamela Hernández Leiva
Directora Regional Región de Antofagasta (TyP)	Viviana Ramírez Páez
Directora Regional Región de Atacama (s)	Patricia Paredes Díaz
Directora Regional Región de Coquimbo (s)	Nidia Aspe Zambra
Directora Regional Región de Valparaíso (TyP)	Waleska Castillo López
Directora Regional Región Metropolitana (TyP)	Claudia Opazo Ossandón
Directora Regional Región del Libertador General Bernardo O'Higgins (S)	Loreto Calderón Fernández
Directora Regional Región del Maule (s)	Pilar Melo Saa
Directora Regional Región del Biobío (s)	Maria Elena Buckle Ibáñez
Directora Regional Región de la Araucanía (TyP)	Bárbara Eytel Pastor
Directora Regional Región de Los Ríos(s)	Ursula Parra Solís
Director Regional Región de Los Lagos (s)	Angélica Palma Cerda
Directora Regional Región Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo TyP)	María Francisca Rojas Covarrubias
Directora Regional Región de Magallanes y la Antártica Chilena (s)	Esther Lillian Ruiloba Fuentes

Anexo 2: Recursos Humanos

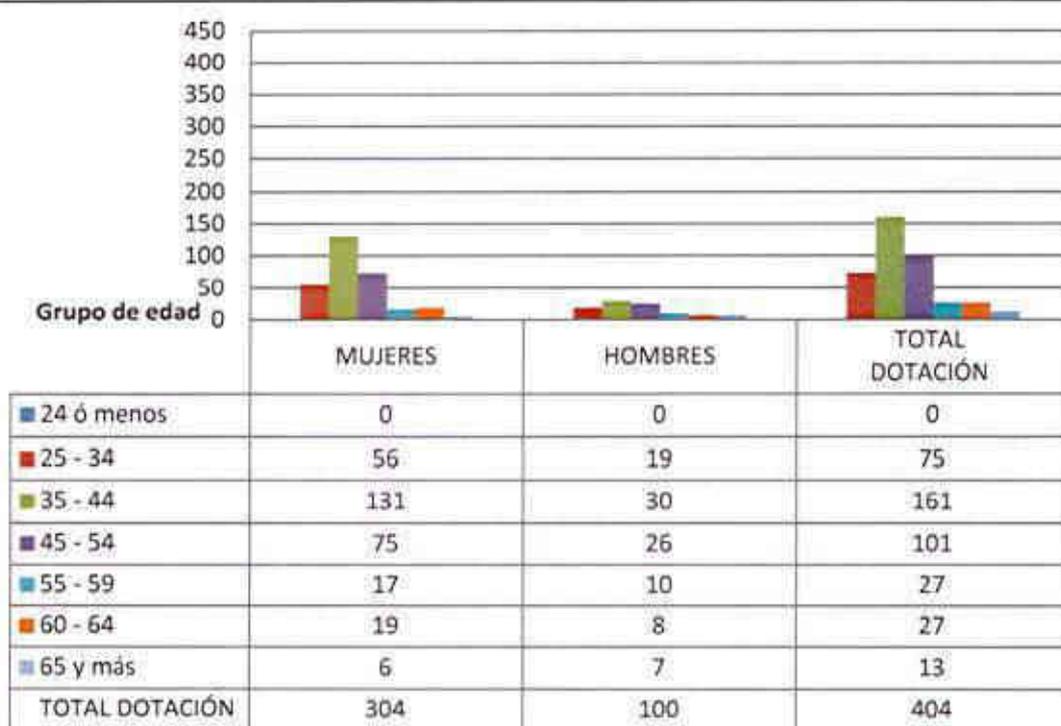


16 Corresponde al personal permanente del servicio o institución, es decir: personal de planta, contrata, honorarios asimilado a grado, profesionales de las leyes N°15.076 y N°19.664, jornales permanentes y otro personal permanente afecto al código del trabajo, que se encontraba ejerciendo funciones en la Institución al 31 de diciembre de 2017. Cabe hacer presente que el personal contratado a honorarios a suma alzada no se contabiliza como personal permanente de la institución.

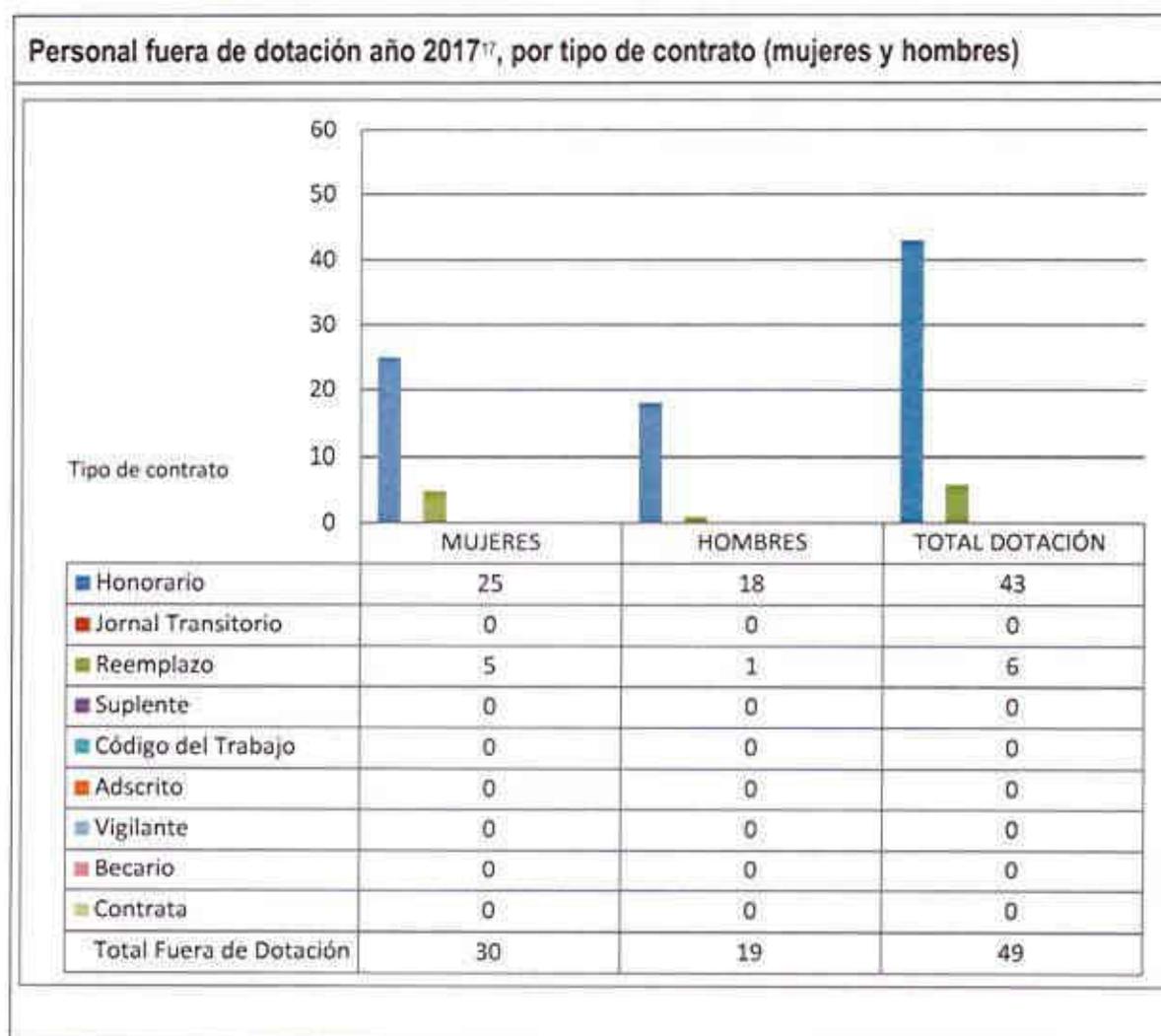
Dotación Efectiva año 2017 por Estamento (mujeres y hombres)



Dotación Efectiva año 2017 por Grupos de Edad (mujeres y hombres)

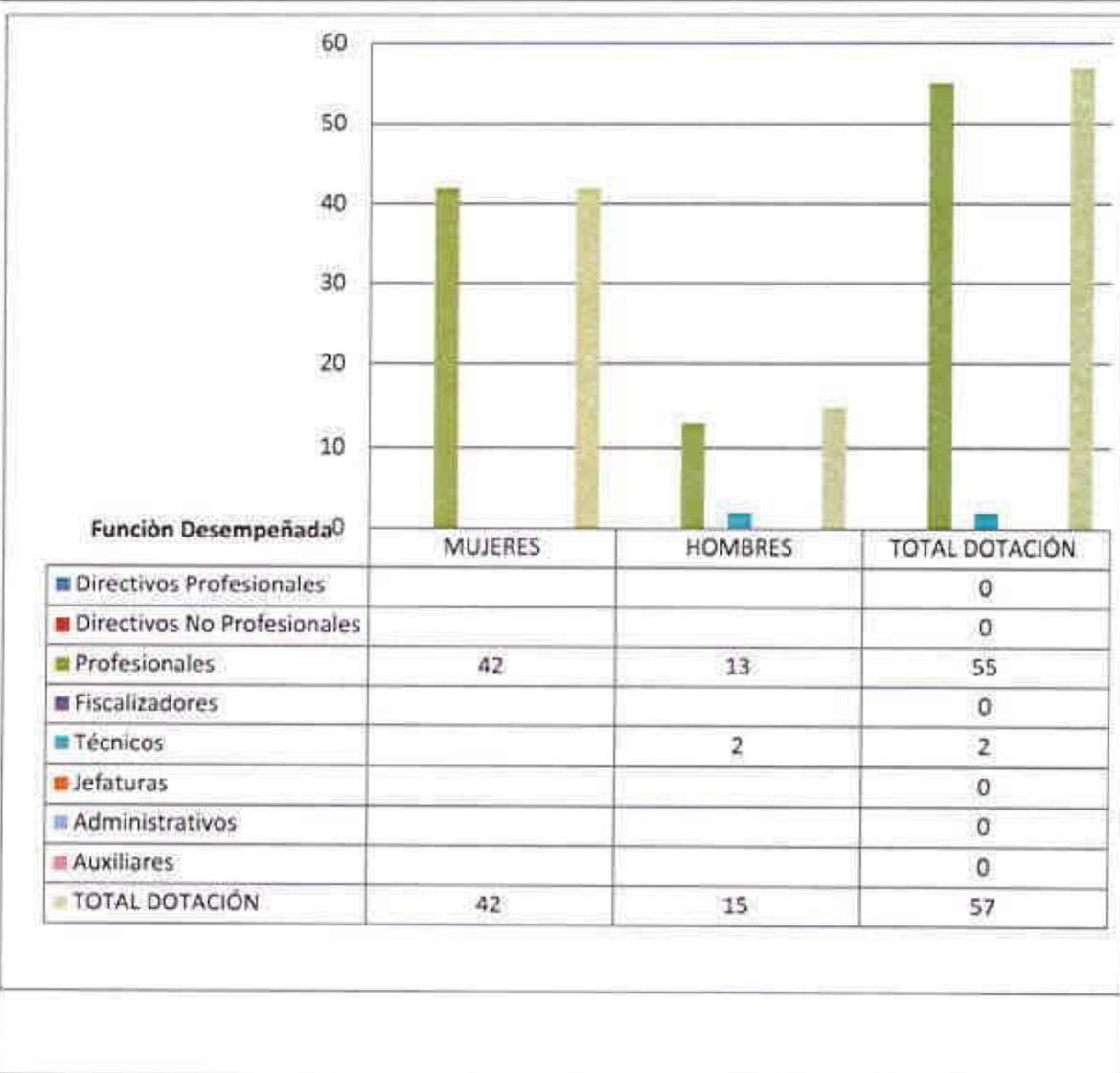


a) Personal fuera de dotación

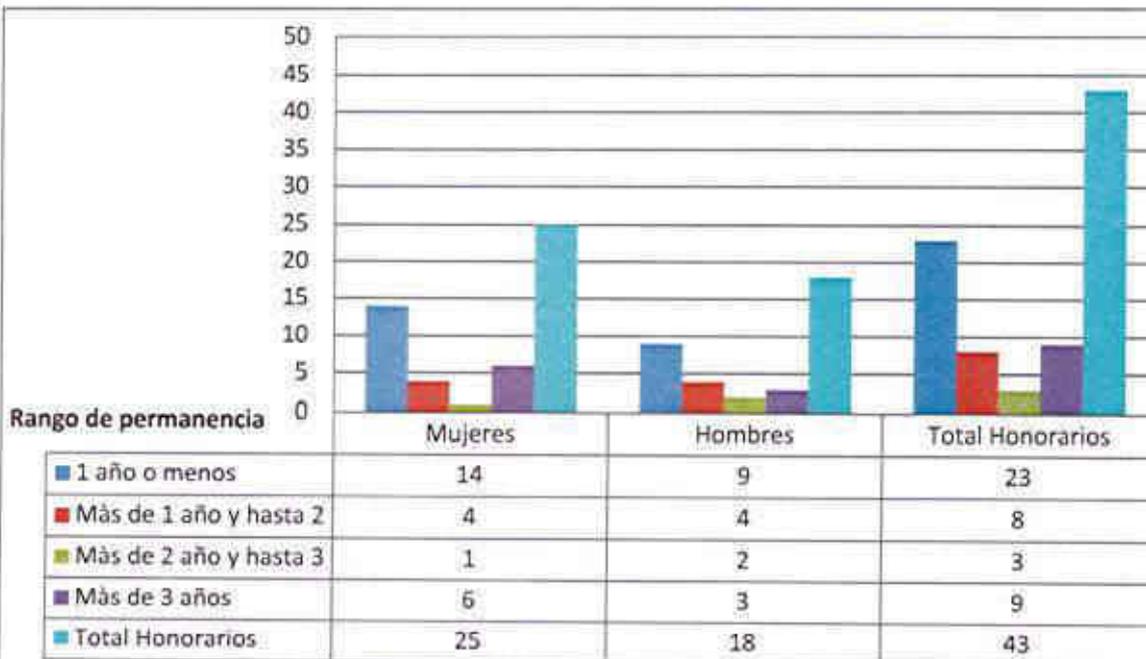


¹⁷ Corresponde a toda persona excluida del cálculo de la dotación efectiva, por desempeñar funciones transitorias en la institución, tales como cargos adscritos, honorarios a suma alzada o con cargo a algún proyecto o programa, vigilantes privado, becarios de los servicios de salud, personal suplente y de reemplazo, entre otros, que se encontraba ejerciendo funciones en la Institución al 31 de diciembre de 2017.

Personal a honorarios año 2017 según función desempeñada (mujeres y hombres)



Personal a honorarios año 2017 según permanencia en el Servicio (mujeres y hombres)



b) Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

Cuadro 1
Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados ¹⁸				Avance ¹⁹ desde		Notas
		2014	2015	2016	2017	2013	2013-2016	
1. Reclutamiento y Selección								
1.1 Porcentaje de ingresos a la contrata ²⁰ cubiertos por procesos de reclutamiento y selección ²¹	(N° de ingresos a la contrata año t via proceso de reclutamiento y selección/ Total de ingresos a la contrata año t) *100.	0,0	73,17	41,89	91,21	0	41,89	
1.2 Efectividad de la selección	(N° ingresos a la contrata via proceso de reclutamiento y selección en año t, con renovación de contrato para año t+1/N° de ingresos a la contrata año t via proceso de reclutamiento y selección) *100.	0,0	96,67	96,77	99,60	0	96,77	
2. Rotación de Personal								
2.1 Porcentaje de egresos del servicio respecto de la dotación efectiva.	(N° de funcionarios que han cesado en sus funciones o se han retirado del servicio por cualquier causal año t/ Dotación Efectiva año t) *100.	21,24	11,22	39,95	8,66	13,65	292,67	
2.2 Porcentaje de egresos de la dotación efectiva por causal de cesación:								
- Funcionarios jubilados	(N° de funcionarios Jubilados año t/ Dotación Efectiva año t) *100.	0,0	0,0	0,0	0,5	0	0	
- Funcionarios fallecidos	(N° de funcionarios fallecidos año t/ Dotación Efectiva año t) *100.	0,0	0,0	0,0	0,0	0	0	
- Retiros voluntarios:								
con incentivo al retiro	(N° de retiros voluntarios que acceden a incentivos al retiro año t/ Dotación efectiva año t)*100.	0,77	0,26	0,0	0,5	0	0	
otros retiros voluntarios	(N° de retiros otros retiros voluntarios año t/ Dotación efectiva año t) *100.	20,47	10,96	39,95	7,66	13,65	292,67	

18 La información corresponde a los periodos que van de enero a diciembre de cada año, según corresponda.

19 El avance corresponde a un índice con una base 100, de tal forma que un valor mayor a 100 indica mejoramiento, un valor menor a 100 corresponde a un deterioro de la gestión y un valor igual a 100 muestra que la situación se mantiene.

20 Ingreso a la contrata: No considera el personal a contrata por reemplazo, contratado conforme al artículo 12 de la ley de presupuesto de 2014, artículo 10 de la ley de presupuestos de 2015, artículo 9 de la ley de presupuestos 2016 y artículo 10 de la ley de presupuestos de 2017.

21 Proceso de reclutamiento y selección: Conjunto de procedimientos establecidos, tanto para atraer candidatos/as potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización, como también para escoger al candidato más cercano al perfil del cargo que se quiere proveer.

Cuadro 1
Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados ¹¹				Avance ¹² desde		Notas
		2014	2015	2016	2017	2013	2013-2016	
- Otros	(N° de funcionarios retirados por otras causales año t / Dotación efectiva año t) *100.	0,77	0,0	0,0	0,0	0	0	
2.3 Índice de recuperación de funcionarios	(N° de funcionarios ingresados año t / N° de funcionarios en egreso año t) *100.	87,80	115,91	49,66	105,71	103,77	47,85	
3. Grado de Movilidad en el servicio								
3.1 Porcentaje de funcionarios de planta ascendidos y promovidos respecto de la Planta Efectiva de Personal.	(N° de Funcionarios Ascendidos o Promovidos) / (N° de funcionarios de la Planta Efectiva) *100.	16,66	0,0	16,67	0,0	0	16,67	
3.2 Porcentaje de funcionarios recontratados en grado superior respecto del N° efectivo de funcionarios contratados.	(N° de funcionarios recontratados en grado superior, año t) / (Total contratos efectivos año t) *100.	9,72	3,92	5,27	9,16	41,81	12,60	
4. Capacitación y Perfeccionamiento del Personal								
4.1 Porcentaje de Funcionarios Capacitados en el año respecto de la Dotación efectiva.	(N° funcionarios Capacitados año t / Dotación efectiva año t) *100.	93,52	93,87	66,49	52,72	92,76	71,66	
4.2 Promedio anual de horas contratadas para capacitación por funcionario.	\sum (N° de horas contratadas en act. de capacitación año t * N° participantes en act. de capacitación año t) / N° de participantes capacitados año t).	13,58	29,91	201,61	11,87	28,53	706,65	
4.3 Porcentaje de actividades de capacitación con evaluación de transferencia. ²²	(N° de actividades de capacitación con evaluación de transferencia en el puesto de trabajo año t / N° de actividades de capacitación en año t) *100.	83,33	27,27	13,33	11,76	57,14	23,32	
4.4 Porcentaje de becas ²³ otorgadas respecto a la Dotación Efectiva.	N° de becas otorgadas año t / Dotación efectiva año t) *100.	0,0	0,0	0,0	0,0	0	0	
5. Días No Trabajados								
5.1 Promedio mensual de días no trabajados por funcionario, por concepto de licencias médicas, según tipo.								
- Licencias médicas por enfermedad o accidente común (tipo 1).	(N° de días de licencias médicas tipo 1, año t / 12) / Dotación Efectiva año t	1,38	1,48	1,91	1,85	2,11	90,52	

22 Evaluación de transferencia: Procedimiento técnico que mide el grado en que los conocimientos, las habilidades y actitudes aprendidos en la capacitación han sido transferidos a un mejor desempeño en el trabajo. Esta metodología puede incluir evidencia conductual en el puesto de trabajo, evaluación de clientes internos o externos, evaluación de expertos, entre otras.

No se considera evaluación de transferencia a la mera aplicación de una encuesta a la jefatura del capacitado, o al mismo capacitado, sobre su percepción de la medida en que un contenido ha sido aplicado al puesto de trabajo.

23 Considera las becas para estudios de pregrado, postgrado y/u otras especialidades.

Cuadro 1
Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados ²⁴				Avance ²⁵ desde		Notas
		2014	2015	2016	2017	2013	2013-2016	
Licencias médicas de otro tipo ²⁴	(N° de días de licencias médicas de tipo diferente al 1, año t/12) /Dotación Efectiva año t.	0,64	0,80	0,27	0,25	0,36	75	
5.2 Promedio Mensual de días no trabajados por funcionario, por concepto de permisos sin goce de remuneraciones.	(N° de días de permisos sin sueldo año t/12) /Dotación Efectiva año t.	0,16	0,21	1,46	29,17	0,05	2920	
6. Grado de Extensión de la Jornada								
Promedio mensual de horas extraordinarias realizadas por funcionario.	(N° de horas extraordinarias diurnas y nocturnas año t/12) / Dotación efectiva año t.	6,16	3,09	6,83	2,61	4,89	139,67	
7. Evaluación del Desempeño²⁵								
7.1 Distribución del personal de acuerdo a los resultados de sus calificaciones.	N° de funcionarios en lista 1 año t / Total funcionarios evaluados en el proceso año t.	95,93	98,43	98,13	99,04	77,31	126,93	
	N° de funcionarios en lista 2 año t / Total funcionarios evaluados en el proceso año t.	6,3	1,56	1,49	0,96	4,38	34,01	
	N° de funcionarios en lista 3 año t / Total funcionarios evaluados en el proceso año t.	0,0	0,0	0,37	0,0	0	0	
	N° de funcionarios en lista 4 año t / Total funcionarios evaluados en el proceso año t.	0,0	0,0	0,0	0,0	0	0	

24 No considerar como licencia médica el permiso postnatal parental.

25 Esta información se obtiene de los resultados de los procesos de evaluación de los años correspondientes.

Cuadro 1
Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados ¹⁸				Avance ¹⁹ desde		Notas
		2014	2015	2016	2017	2013	2013-2016	
7.2 Sistema formal de retroalimentación del desempeño ²⁶ implementado.	<p>SI: Se ha implementado un sistema formal de retroalimentación del desempeño.</p> <p>NO: Aún no se ha implementado un sistema formal de retroalimentación del desempeño.</p>	SI	NO	NO	NO			

8. Política de Gestión de Personas

Política de Gestión de Personas ²⁷ formalizada via Resolución Exenta.	<p>SI: Existe una Política de Gestión de Personas formalizada via Resolución Exenta.</p> <p>NO: Aún no existe una Política de Gestión de Personas formalizada via Resolución Exenta.</p>	NO	NO	NO	SI		
--	--	----	----	----	----	--	--

9. Regularización de Honorarios

9.1 Representación en el ingreso a la contrata.	(N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t/ Total de ingresos a la contrata año t)*100.	8,3	1,12	16,21	7,18	-	N/a
9.2 Efectividad proceso regularización.	(N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t/ N° de personas a honorarios regularizables año t-1)*100.	0,0	0,0	0,0	0,0	-	N/a
9.3 Índice honorarios regularizables.	(N° de personas a honorarios regularizables año t/ N° de personas a honorarios regularizables año t-1)*100.	0,0	0,0	0,0	0,0	-	N/a

26 Sistema de Retroalimentación: Se considera como un espacio permanente de diálogo entre jefatura y colaborador/a para definir metas, monitorear el proceso, y revisar los resultados obtenidos en un periodo específico. Su propósito es generar aprendizajes que permitan la mejora del rendimiento individual y entreguen elementos relevantes para el rendimiento colectivo.

27 Política de Gestión de Personas: Consiste en la declaración formal, documentada y difundida al interior de la organización, de los principios, criterios y principales herramientas y procedimientos que orientan y guían la gestión de personas en la institución.

Anexo 3: Recursos Financieros

a) Resultados de la Gestión Financiera

Cuadro 2
INGRESOS Y GASTOS AÑOS 2016 - 2017
(Programas 01 – SernamEG)

Denominación	Monto Año 2016 (M\$) ²⁸	Monto Año 2017 (M\$)
INGRESOS	16.133.754	22.139.216
TRANSFERENCIAS CORRIENTES	2.158.206	895.566
OTROS INGRESOS CORRIENTES	333.800	979.379
APORTE FISCAL	13.634.725	20.249.518
VENTA DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	7.023	14.753
GASTOS	13.363.925	24.025.617
GASTOS EN PERSONAL	5.390.120	9.607.014
BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	1.546.663	2.229.787
PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL		72.022
TRANSFERENCIAS CORRIENTES	6.203.792	12.030.193
ADQUISICIÓN DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	202.026	77.232
SERVICIO DE LA DEUDA	21.324	9.369
RESULTADO	2.769.829	-1.886.401

²⁸ Las cifras están indicadas en M\$ del año 2017.

Cuadro 2
INGRESOS Y GASTOS AÑOS 2016 – 2017
(Programas 02 – SernamEG)

Denominación	Monto Año 2016 (M\$) ²⁹	Monto Año 2017 (M\$)
INGRESOS	1.287.421	7.407.056
TRANSFERENCIAS CORRIENTES	11.837	
APORTE FISCAL	1.275.584	7.407.056
GASTOS	1.235.281	7.443.069
GASTOS EN PERSONAL	189.838	246.762
BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	299.204	283.720
TRANSFERENCIAS CORRIENTES	740.094	6.879.879
SERVICIO DE LA DEUDA	6.145	32.708
RESULTADO	52.140	-36.013

²⁹ Las cifras están indicadas en M\$ del año 2017.

Cuadro 2
INGRESOS Y GASTOS AÑOS 2016 – 2017
(Programas 03 – SernamEG)

Denominación	Monto Año 2016 (M\$) ³⁰	Monto Año 2017 (M\$)
INGRESOS	6.365.050	13.496.641
TRANSFERENCIAS CORRIENTES	519.789	
APORTE FISCAL	5.845.261	13.496.641
GASTOS	5.803.675	13.960.939
GASTOS EN PERSONAL	38.617	35.595
BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	167.400	287.378
TRANSFERENCIAS CORRIENTES	5.536.348	13.638.390
SERVICIO DE LA DEUDA	61.310	19.576
RESULTADO	561.375	-464.298

³⁰ Las cifras están indicadas en M\$ del año 2017.

b) Comportamiento Presupuestario año 2017

Cuadro 3
ANÁLISIS DEL COMPORTAMIENTO PRESUPUESTARIO AÑO 2017
(Programas 01 – SernamEG)

Sub.	Item	Asig.	Denominación	Presupuesto Inicial (M\$) ³¹	Presupuesto Final (M\$) ³²	Ingresos y gastos Devengados (M\$)	Diferencia (M\$) ³³
INGRESOS				24.112.097	24.700.845	22.139.216	2.561.629
05	01		TRANSFERENCIAS CORRIENTES	885.150	895.572	895.566	6
			Del Sector Privado		10.422	10.422	
		003	Administradora del Fondo para Bonificación por Retiro		10.422	10.422	
	02		Del Gobierno Central	885.150	885.150	885.144	6
		002	Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género - Programa 03	885.150	885.150	885.144	6
08			OTROS INGRESOS CORRIENTES	307.888	807.888	979.379	-171.491
	01		Recuperaciones y Reembolsos por Licencias Médicas	298.972	298.972	355.896	-56.924
	99		Otros	8.916	508.916	623.483	-114.567
09			APORTE FISCAL	22.912.467	22.990.793	20.249.518	2.741.275
	01		Libre	22.912.467	22.990.793	20.249.518	2.741.275
10			VENTA DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	6.592	6.592	14.753	-8.161
	03		Vehículos	6.592	6.592	14.753	-8.161
GASTOS				24.113.097	24.836.745	24.025.617	811.128
21			GASTOS EN PERSONAL	9.592.392	9.723.648	9.607.014	116.634
22			BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	2.387.982	2.399.982	2.229.787	170.195
23			PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL		72.022	72.022	
24			TRANSFERENCIAS CORRIENTES	12.053.670	12.053.670	12.030.193	23.477
	01		Al Sector Privado	12.053.670	12.053.670	12.030.193	23.477
		001	PRODEMU	8.803.073	8.803.073	8.803.073	
		002	Fundación de las Familias	1.780.165	1.780.165	1.780.164	1
		003	Programa Buen Vivir de la Sexualidad y la Reproducción	830.982	830.982	826.274	4.708
		004	Programa Mujer, Ciudadanía y Participación	639.450	639.450	620.682	18.768
25			INTEGROS AL FISCO		500.000		500.000
29			ADQUISICIÓN DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	78.053	78.053	77.232	821
	03		Vehículos	15.450	15.450	15.235	214
	05		Máquinas y Equipos	1.545	1.545	1.465	80
	07		Programas Informáticos	61.058	61.058	60.531	527
34			SERVICIO DE LA DEUDA	1.000	9.370	9.369	1
	07		Deuda Flotante	1.000	9.370	9.369	1
RESULTADO				-1.000	-135.900	-1.886.401	1.750.501

31 Presupuesto Inicial: corresponde al aprobado en el Congreso.

32 Presupuesto Final: es el vigente al 31.12.2017.

33 Corresponde a la diferencia entre el Presupuesto Final y los Ingresos y Gastos Devengados.

Cuadro 3
ANÁLISIS DEL COMPORTAMIENTO PRESUPUESTARIO AÑO 2017
(Programas 02 – SernamEG)

Sub.	Item	Asig.	Denominación	Presupuesto Inicial (M\$) ³⁴	Presupuesto Final (M\$) ³⁵	Ingresos y gastos Devengados (M\$)	Diferencia (M\$) ³⁶
			INGRESOS	7.476.582	7.448.302	7.407.056	41.246
09	01		APORTE FISCAL Libre	7.476.582 7.476.582	7.448.302 7.448.302	7.407.056 7.407.056	41.246 41.246
			GASTOS	7.477.082	7.481.564	7.443.069	38.495
21			GASTOS EN PERSONAL	276.286	260.559	246.762	13.797
22			BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	305.597	293.597	283.720	9.877
24	01		TRANSFERENCIAS CORRIENTES Al Sector Privado	6.894.699 3.249.309	6.894.699 3.249.309	6.879.879 3.240.896	14.820 8.413
		005	Programa "4 a 7"	2.937.559	2.937.559	2.929.546	8.013
		006	Mujer, Asociatividad y Emprendimiento	311.750	311.750	311.350	400
	03		A Otras Entidades Públicas	3.645.390	3.645.390	3.638.983	6.407
		001	Apoyo a Mujeres Jefas de Hogar	3.645.390	3.645.390	3.638.983	6.407
34			SERVICIO DE LA DEUDA	500	32.709	32.708	1
	07		Deuda Flotante	500	32.709	32.708	1
			RESULTADO	-500	-33.262	-36.013	2.751

34 Presupuesto Inicial: corresponde al aprobado en el Congreso.

35 Presupuesto Final: es el vigente al 31.12.2017.

36 Corresponde a la diferencia entre el Presupuesto Final y los Ingresos y Gastos Devengados.

Cuadro 3
ANALISIS DEL COMPORTAMIENTO PRESUPUESTARIO AÑO 2017
(Programas 03 – SernamEG)

Sub.	Item	Asig.	Denominación	Presupuesto Inicial (M\$) ³⁷	Presupuesto Final M\$ ³⁸	Ingresos y gastos Devengados (M\$)	Diferencia (M\$) ³⁹
			INGRESOS	14.074.181	14.064.160	13.496.641	567.519
09	01		APORTE FISCAL Libre	14.074.181 14.074.181	14.064.160 14.064.160	13.496.641 13.496.641	567.519 567.519
			GASTOS	14.074.681	14.083.849	13.960.939	122.910
21			GASTOS EN PERSONAL	56.377	51.690	35.595	16.095
22			BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	267.730	267.730	267.378	352
24	01		TRANSFERENCIAS CORRIENTES	13.750.074	13.744.853	13.638.390	106.463
			Al Sector Privado	12.783.934	12.778.713	12.672.256	106.457
		007	Atención, Protección y Reparación Integral de Violencias contra las Mujeres	11.522.889	11.562.514	11.493.781	68.733
		008	Prevención Integral de Violencias contra las Mujeres	1.261.045	1.216.199	1.178.475	37.724
	02		Al Gobierno Central	966.140	966.140	966.134	6
		001	Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género - Programa 01	885.150	885.150	885.144	6
		002	Policía de Investigaciones de Chile	80.990	80.990	80.990	
34	07		SERVICIO DE LA DEUDA	500	19.576	19.576	
			Deuda Flotante	500	19.576	19.576	
			RESULTADO	-500	-19.689	-464.298	444.609

37 Presupuesto Inicial: corresponde al aprobado en el Congreso.

38 Presupuesto Final: es el vigente al 31.12.2017

39 Corresponde a la diferencia entre el Presupuesto Final y los Ingresos y Gastos Devengados.

c) Indicadores Financieros

Cuadro 4							
Indicadores de Gestión Financiera							
Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo ⁴⁰			Avance ⁴¹ 2017/2016	Notas
			2015	2016	2017		
Comportamiento del Aporte Fiscal (AF)	AF Ley inicial / (AF Ley vigente - Políticas Presidenciales ⁴²)		103,7	100	100	1	
Comportamiento de los Ingresos Propios (IP)	[IP Ley inicial / IP devengados]		0	0	0	0	
	[IP percibidos / IP devengados]				0	0	
	[IP percibidos / Ley inicial]		1,5	3,0	1,01	0,05	
Comportamiento de la Deuda Flotante (DF)	[DF/ Saldo final de caja]				0,02	0,006	
	(DF + compromisos cierto no devengados) / (Saldo final de caja + ingresos devengados no percibidos)		0,7	3,0	0,02	0,006	

40 Las cifras están expresadas en M\$ del año 2017.

41 El avance corresponde a un índice con una base 100, de tal forma que un valor mayor a 100 indica mejoramiento; un valor menor a 100 corresponde a un deterioro de la gestión y un valor igual a 100 muestra que la situación se mantiene.

42 Corresponde a Plan Fiscal, leyes especiales, y otras acciones instruidas por decisión presidencial.

d) Fuente y Uso de Fondos

Cuadro 5				
Análisis del Resultado Presupuestario 2017⁴³				
Código	Descripción	Saldo Inicial	Flujo Neto	Saldo Final
	FUENTES Y USOS	3.372.712	-2.386.705	986.007
	Carteras Netas		-16.214	-16.214
115	Deudores Presupuestarios			
215	Acreedores Presupuestarios		-16.214	-16.214
	Disponibilidad Neta	3.393.717	-2.110.223	1.283.494
111	Disponibilidades en Moneda Nacional	3.393.717	-2.110.223	1.283.494
	Extrapresupuestario neto	-21.005	-260.268	-281.273
114	Anticipos y Aplicación de Fondos	1.932.032	-750.181	1.181.851
116	Ajustes a Disponibilidades	15.814		15.814
119	Trasposos Interdependencias		24.066.448	24.066.448
214	Depósitos a Terceros	-1.942.659	490.300	-1.452.359
216	Ajustes a Disponibilidades	-26.192	-387	-26.579
219	Trasposos Interdependencias		-24.066.448	-24.066.448

43 Corresponde a ingresos devengados – gastos devengados.

e) Cumplimiento Compromisos Programáticos

Cuadro 6				
Ejecución de Aspectos Relevantes Contenidos en el Presupuesto 2017				
Denominación	Ley Inicial	Presupuesto Final	Devengado	Observaciones
PRODEMU	8.803.073	8.803.073	8.803.073	
Fundación de la Familia	1.780.165	1.780.165	1.780.165	
Programa MCP	639.450	639.450	620.683	
Programa BVSR	830.982	830.982	826.273	
Programa Atención VCM	11.522.889	11.562.514	11.493.782	Decreto 1837 Incrementó M\$ 39.625 pero se ejecutaron por la fecha en que C.G.R. tomó razón.
Programa Prevención VCM	1.261.045	1.216.199	1.178.475	
Programa 4 a 7	2.937.559	2.937.559	2.929.545	
Apoyo a Mujeres Jefas de Hogar	3.645.390	3.645.390	3.638.983	
Programa MAE	311.750	311.750	311.350	

f) Transferencias⁴⁴

Cuadro 7					
Transferencias Corrientes					
Descripción	Presupuesto Inicial 2017 ⁴⁵ (M\$)	Presupuesto Final 2017 ⁴⁶ (M\$)	Gasto Devengado (M\$)	Diferencia ⁴⁷	Notas
TRANSFERENCIAS AL SECTOR PRIVADO	2.686.631	3.186.249	2.625.431	560.818	
Gastos en Personal	448.563	403.717	384.830	18.867	
Bienes y Servicios de Consumo	68.518	95.901	92.900	3.001	
Inversión Real	-	-	-	-	
Otros	2.169.550	2.686.631	2.147.701	538.930	
TRANSFERENCIAS A OTRAS ENTIDADES PÚBLICAS					
Gastos en Personal					
Bienes y Servicios de Consumo					
Inversión Real					
Otros ⁴⁸					
TOTAL TRANSFERENCIAS	2.686.631	3.186.249	2.625.431	560.818	

44 Incluye solo las transferencias a las que se les aplica el artículo 7^o de la Ley de Presupuestos.

45 Corresponde al aprobado en el Congreso.

46 Corresponde al vigente al 31.12.2017

47 Corresponde al Presupuesto Final menos el Gasto Devengado.

48 Corresponde a Aplicación de la Transferencia.

g) Inversiones⁴⁹

Cuadro 8							
Comportamiento Presupuestario de las Iniciativas de Inversión año 2017							
Iniciativas de Inversión	Costo Total Estimado ⁵⁰	Ejecución Acumulada al año 2017 ⁵¹	% Avance al Año 2016	Presupuesto Final Año 2017 ⁵²	Ejecución Año 2017 ⁵³	Saldo por Ejecutar	Notas
	(1)	(2)	(3) = (2) / (1)	(4)	(5)	(7) = (4) - (5)	

El SernamEG 2017 no cuenta con Fondos de Inversión para el periodo informado.

49 Se refiere a proyectos, estudios y/o programas imputados en el subtítulo 31 del presupuesto.

50 Corresponde al valor actualizado de la recomendación del Ministerio de Desarrollo Social (último RS) o al valor contratado.

51 Corresponde a la ejecución de todos los años de inversión, incluyendo el año 2017.

52 Corresponde al presupuesto máximo autorizado para el año 2017.

53 Corresponde al valor que se obtiene del informe de ejecución presupuestaria devengada del año 2017.

Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2014 -2017

Resultado Indicadores de Desempeño presentados en la Ley de Presupuestos año 2017

MINISTERIO	MINISTERIO DE LA MUJER Y LA EQUIDAD DE GÉNERO	PARTIDA	27
SERVICIO	SERVICIO NACIONAL DE LA MUJER	CAPITULO	02

Producto Estratégico	Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de Medida	Valores		Efectivo		Meta	Porcentaje de Logro ⁵⁴ 2017
				2014	2015	2016	2017	2017	
Programas e iniciativas de sensibilización e información sobre sexualidad y reproducción desde un enfoque de género y derechos.	Porcentaje de mujeres que participan en talleres de promoción de derechos sexuales y reproductivos en el año t; respecto del total de mujeres programadas a participar en talleres de derechos sexuales y reproductivos en el año t.	(Número de mujeres que participan en talleres de promoción de derechos sexuales y reproductivos en el año t/Número total de mujeres programadas a participar en talleres de derechos sexuales y reproductivos en el año t)*100	%	NM	124 (2377/1920) *100	213 (4087/1920) *100	107 (4275/3980) *100	100 (3980/3980) *100	100,0%
Iniciativas para la promoción de derechos, liderazgo y participación en el ámbito de la sociedad.	Porcentaje de mujeres participantes del Programa Ciudadanía y Participación en el total de mujeres planificadas a participar en el Programa de Ciudadanía y Participación	(Número de mujeres participantes del Programa Ciudadanía y Participación en el año t/Número total de mujeres planificadas a participar en el Programa de Ciudadanía y Participación	%	NM	100 (8484/8500) *100	99 (8432/8500) *100	103 (8744/8500) *100	100 (8500/8500) *100	100,0%

⁵⁴ El porcentaje de logro mide cuánto cumple el indicador en relación a su meta; y es el resultado del valor efectivo dividido por la meta comprometida. Si el indicador es ascendente, se divide el valor efectivo con respecto a su meta. Si éste es descendente se divide la meta respecto al valor efectivo. El cociente obtenido se denomina "Porcentaje de logro efectivo". Este porcentaje toma valores en el rango entre 0% y 100%. El "Resultado Global año 2017" corresponde al promedio simple del logro de cada uno de los indicadores comprometidos y evaluados por el Servicio, en el rango de 0% a 100%.

Ciudadanía y en el año t)*100
Participación
en el año t.
Enfoque de
Género: No

Programas e iniciativas para el fortalecimiento de la empleabilidad, el emprendimiento y la asociatividad.	Porcentaje de mujeres egresadas del programa Mujeres Jefas de Hogar en el año t, respecto del total de participantes del programa en el año t. Enfoque de Género: No	(Número de mujeres egresadas del programa Mujeres Jefas de Hogar en el año t./Número total de mujeres participantes del programa Mujeres Jefas de Hogar en el año t.) *100	%	57	67	72	71	70	100.0%
				(17512/30718)	(8940/13277)	(19538/27061)	(20357/28707)	(19817/28310)	
				*100	*100	*100	*100	*100	

Programas e iniciativas para el fortalecimiento de la empleabilidad, el emprendimiento y la asociatividad.	Porcentaje de mujeres participantes del programa Mujer Jefa de Hogar, con trayectoria dependiente, que logran insertarse laboralmente en el año t, respecto del total de mujeres participantes del programa, con trayectoria dependiente, en el año t.	(Número de mujeres participantes del programa Mujer Jefa de Hogar, con trayectoria dependiente, que logran insertarse laboralmente en el año t/N* total de mujeres participantes del programa, con trayectoria dependiente, en el año t)*100	%	10	16	19	17	16	100.0%
				(538/5604)	(2148/13277)	(2618/13823)	(2417/14644)	(2401/15004)	
				*100	*100	*100	*100	*100	

Enfoque de
Género: No

Programas e iniciativas destinadas a fortalecer la autonomía física de mujeres y una vida sin violencia.	Porcentaje de mujeres que posterior al egreso de las Casas de Acogida, mantienen o mejoran las condiciones que presentaron al momento del egreso de las Casas de Acogida. Enfoque de Género: No	(Número de mujeres que posterior al egreso de las Casas de Acogida, mantienen o mejoran las condiciones que presentaron al momento del egreso de las Casas de Acogida. /Número total de mujeres con seguimiento posterior al egreso de las Casas de Acogida.) *100	%	93	86	92	89	87	100.0%
				(315/339)	(239/277)	(243/264)	(185/186)	(332/381)	
				*100	*100	*100	*100	*100	

Programas e iniciativas destinadas a fortalecer la autonomía física de las mujeres y una vida sin violencia.	Porcentaje de mujeres que posterior al egreso de los Centros de la Mujer, mantienen o mejoran las condiciones que presentaron al momento del egreso.	(Número de mujeres que posterior al egreso de los Centros de la Mujer, mantienen o mejoran las condiciones que presentaron al momento del egreso. / Número total de mujeres que egresan de los Centros de la Mujer.) *100						
	Enfoque de Género: No		89 (7796 /8755) *100	86 (8020/9274) *100	92 (7484 /8174) *100	90 (5929 /6580) *100	86 (7983 /9282) *100	100,0%

Modelos programáticos e iniciativas para la atención de los problemas asociados a las desigualdades e inequidades de género en el territorio.	Porcentaje de oficinas de la mujer existentes al año t-1, que implementan el modelo de gestión integral de oficinas municipales de Semam.	(Número de oficinas de las mujeres que implementan el modelo de gestión integral en el año t / Número de Oficinas de las Mujeres Municipales existentes en año t-1) *100						
	Enfoque de Género: No		NM	0 (0 /0) *100	9 (6 /64) *100	0 (0 /0) *100	23 (15 /64) *100	0,0%

Resultado Global Año 2017: 85,7%

Anexo 5: Compromisos de Gobierno 2014 - 2017

Subsecretaría de la Mujer y la Equidad de Género

Compromisos Cumplidos

Gestión

- 1) Abrir 25 nuevas Casas de Acogida 2014. Se inaugurarán en las comunas de Tocopilla, Quillota, San Bernardo y Puerto Montt.
- 2) Ampliar el concepto de acoso sexual al ámbito educacional.
- 3) Apoyar la capacitación de funcionarios judiciales y de la policía en derechos humanos de la mujer.
- 4) Aumentar los centros de la mujer en las comunas con mayores índices de violencia.
- 5) Avanzar en la especialización de fiscales y jueces.
- 6) Capacitar a policías, Poder Judicial y al sector salud en la sensibilización de la problemática de la violencia de género para mejorar la eficiencia, eficacia y acogida de las familias.
- 7) Desarrollar programas de difusión de derechos.
- 8) Desarrollar un programa nacional de formación de monitoras comunitarias –dirigentas sociales- en materias de violencia de género.
- 9) Detallar dónde se implementarán estas 24 nuevas Casas de Acogida.
- 10) Generar protocolos de entrevista que eviten la reiteración injustificada de los hechos de violencia.
- 11) Habilitar en total 8 casas de acogida en: Vallenar, Ovalle, Rancagua, Los Angeles, Victoria, Río Bueno, Puerto Natales y Peñaflores, durante 2015.
- 12) Impulsar el fortalecimiento y ampliación de las Oficinas Municipales de la Mujer y la Equidad de Género.
- 13) Incorporar el enfoque de género en el diseño de las reformas educacional, el sistema electoral, las políticas laborales y la Nueva Constitución Política.
- 14) Crear un registro único de casos de violencia contra las mujeres y de femicidio.

SernamEG

- 15) A partir de la segunda mitad de 2017 incorporar en las unidades policiales de todas las regiones del país el Protocolo Único de Declaración en casos de riesgo de violencia contra la mujer.

Proyecto de Ley

- 16) Modificaremos la actual legislación de violencia intrafamiliar, para actualizar su contenido, aumentar las penas, y ampliar la concepción de violencia contra las mujeres. Sabemos que hay un número muy importante de mociones parlamentarias a este respecto, así que lo que haremos es patrocinar las mociones que contribuyan a la necesaria agilidad que deben tener las tramitaciones judiciales.
- 17) Crear un Fondo Nacional para apoyar iniciativas que fortalezcan la asociatividad y liderazgo de las mujeres.
- 18) Enviar al Congreso el Proyecto de Ley que crea el Ministerio de la Mujer.
- 19) Envío del Proyecto de Ley que despenaliza la interrupción voluntaria del embarazo en casos de riesgo de la vida de la madre, violación e inviabilidad del feto.
- 20) Promover la ley de reforma a la sociedad conyugal.
- 21) Reinstalar el Consejo de Ministros para la Igualdad de Oportunidades y fortalecer su funcionamiento.

Compromisos En Proceso

Proyecto de Ley

- 1) Modificar la actual Ley de Violencia Intrafamiliar incorporando todo tipo de violencia de género.

Anexo 6A: Informe Programas / Instituciones Evaluadas (2014-2017)

Cuadro 9 Programas e Instituciones Evaluadas (2014-2017)					
Evaluación	Programa/Institución	Año	Estado	Monto	Evaluación Dípres (SI/NO)
EPG	Programa 4 a 7, Servicio Nacional de la Mujer. Ministerio de la Mujer y Equidad de Género.	2015	Publicada	\$21.500.000	SI
EPG	Prevención Integral de Violencias contra las Mujeres y Atención, Protección y Reparación Integral de Violencias contra las Mujeres. Servicio Nacional de la Mujer. Ministerio de la Mujer y Equidad de Género.	2017	Publicada	\$21.800.000	SI

Anexo 6B: Informe Preliminar⁵⁵ de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas / Instituciones Evaluadas⁵⁶ (01 DE JULIO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2017)

Programa / Institución: Programa 4 a 7, Mujer Trabaja Tranquila

Año Evaluación: 2015

Fecha del Informe: 31 de Diciembre de 2017

Cuadro 10	
Cumplimiento de Compromisos de Programas / Instituciones Evaluadas	
Compromiso	Cumplimiento
Definir la población objetivo del programa, cuantificándola y caracterizándola en términos socioeconómicos y de su situación respecto del mercado del trabajo.	Cumplido
Definir e implementar nueva estructura y orgánica del programa a nivel central, describiendo perfiles de cargos para cada función.	Cumplido
Definir estándares de calidad para los servicios prestados por el programa e incorporarlos en las orientaciones técnicas del programa, verificando su aplicación a nivel local.	Parcialmente cumplido
Identificar las necesidades de la población objetivo (catastro de demandas) orientadas a su autonomía económica, considerando su especificidad dentro del área Mujer y Trabajo, y en virtud de lo anterior, vincular a la población atendida con la oferta programática existente.	Parcialmente cumplido
Diseñar e implementar un sistema de seguimiento y evaluación continua de los resultados del programa.	Cumplido
Diseñar e implementar un sistema de registro de la información presupuestaria, a nivel central y local, que permita identificar todos los recursos asociados al programa y su ejecución.	Parcialmente cumplido

⁵⁵ Se denomina preliminar porque el informe no incorpora la revisión ni calificación de los compromisos por DIPRES.

⁵⁶ Se refiere a programas/instituciones evaluadas en el marco del Programa de Evaluación que dirige DIPRES.

Anexo 7: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2017

INFORME DE CUMPLIMIENTO DEL PROGRAMA DE MEJORAMIENTO DE LA GESTIÓN

AÑO 2017

IDENTIFICACIÓN

MINISTERIO	MINISTERIO DE LA MUJER Y LA EQUIDAD DE GÉNERO	PARTIDA PRESUPUESTARIA	27
SERVICIO	SERVICIO NACIONAL DE LA MUJER	CAPÍTULO PRESUPUESTARIO	02

FORMULACIÓN PMG

Marco	Área de Mejoramiento	Sistemas	Objetivos de Etapas de Desarrollo o Estados	Prioridad	Ponderación Comprometida	Ponderación Obtenida
Marco Básico	Planificación y Control de Gestión	Sistema de Monitoreo del Desempeño Institucional	0	Alta	100%	95.00%
Porcentaje Total de Cumplimiento:						95.00%

SISTEMAS EXIMIDOS/MODIFICACIÓN DE CONTENIDO DE ETAPA

Marco	Área de Mejoramiento	Sistemas	Tipo	Etapa	Justificación
Marco Básico	Planificación y Control de Gestión	Sistema de Monitoreo del Desempeño Institucional Eficiencia Energética	Modificar	1	El servicio compromete los inmuebles que dispongan de las boletas de electricidad y/o gas natural, asociadas a medidores que consideren consumos de cargo del Servicio. La información se conocerá a más tardar en abril del 2017, como está señalado en el Decreto N° 290 que aprueba el Programa Marco PMG 2017.

DETALLE EVALUACIÓN SISTEMA DE MONITOREO DEL DESEMPEÑO INSTITUCIONAL

RESUMEN RESULTADOS POR OBJETIVO DE GESTIÓN

N°	Objetivos de Gestión	Compromiso		Resultado Evaluación		N°
		Ponderación	N° Indicadores / Mecanismos Comprometidos	Ponderación	N° Indicadores Cumplidos	Indicadores Descuento por error
1	Cumplir Meta de Indicadores de Productos Estratégicos	50%	5	49.00%	5	1
2	Medir e informar correctamente los Indicadores Transversales	40%	10	36.00%	9	No aplica
3	Cumplir Meta de Indicadores Transversales	0%	0	0.00%	0	No aplica
4	Públicar Mecanismos de Incentivo	10%	4	10.00%	No aplica	No aplica
	Total	100%	19	95.00%	14	1

OBJETIVO DE GESTIÓN N°1 - INDICADORES DE DESEMPEÑO ASOCIADOS A PRODUCTOS ESTRATÉGICOS (Cumplimiento Metas)

N°	Indicador	Meta 2017	Efectivo 2017 (resultado evaluación final)	% Cumplimiento meta (resultado evaluación final)	Descuento por error	% Ponderación Comprometida	% Ponderación obtenida (resultado evaluación final)
1	Porcentaje de mujeres que participan en talleres de promoción de derechos sexuales y reproductivos en el año t; respecto del total de mujeres programadas a participar en talleres de derechos sexuales y reproductivos en el año t.	100	107	107,00	No	10,00	10,00
2	Porcentaje de mujeres egresadas del programa Mujeres Jefas de Hogar en el año t; respecto del total de mujeres participantes del programa en el año t.	70	71	101,43	Si	10,00	9,00
3	Porcentaje de mujeres participantes del Programa Mujer, Ciudadanía y Participación en el año t; respecto del total de mujeres planificadas a participar en el Programa de Mujer, Ciudadanía y Participación en el año t.	100	103	103,00	No	10,00	10,00
4	Porcentaje de mujeres que posterior al egreso de las Casas de Acogida, mantienen o mejoran las condiciones que presentaron al momento del egreso de las Casas de Acogida.	87	89	102,30	No	10,00	10,00
5	Porcentaje de mujeres que posterior al egreso de los Centros de la Mujer, mantienen o mejoran las condiciones que presentaron al momento del egreso.	86	90	104,65	No	10,00	10,00
Total:						50,00	49,00

OBJETIVO DE GESTIÓN N°2 - INDICADORES TRANSVERSALES (Medir, informar a las respectivas redes de expertos y publicar sus resultados)

N°	Indicador	Efectivo 2017 (resultado evaluación final)	Cumplimiento Medir e Informar correctamente
1	Porcentaje de compromisos de Auditorías implementados en el año t.	64	No
2	Porcentaje de controles de seguridad de la información implementados respecto del total definido en la Norma NCh-ISO 27001, al año t.	48	Si
3	Porcentaje de iniciativas de descentralización y desconcentración implementadas en el año t.	88	Si
4	Porcentaje de licitaciones sin oferente en el año t.	1,67	Si
5	Porcentaje de actividades de capacitación con compromiso de evaluación de transferencia en el puesto de trabajo realizadas en el año t.	100,00	Si
6	Tasa de accidentabilidad por accidentes del trabajo en el año t.	1,53	Si
7	Porcentaje de trámites digitalizados al año t respecto del total de trámites identificados en el catastro de trámites del año t-1.	20,00	Si
8	Porcentaje de medidas para la igualdad de género del Programa de Trabajo implementadas en el año t.	100	Si
9	Porcentaje de solicitudes de acceso a la información pública respondidas en un plazo menor o igual a 15 días hábiles en el año t.	80	Si
10	Índice de eficiencia energética.	74,81	Si

Anexo 8: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2014-2017

Cuadro 11				
Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo años 2014				
Equipos de Trabajo	Número de personas por Equipo de Trabajo ⁵⁷	N° de metas de gestión comprometidas por Equipo de Trabajo	Porcentaje de Cumplimiento de Metas ⁵⁸	Incremento por Desempeño Colectivo ⁵⁹
Comunicaciones, Reformas Legales y Relaciones Internacionales	21	7	100%	8%
Fiscalía, Auditoría Interna, Planificación y Control de Gestión e Informática	23	9	100%	8%
Programa Mujer y Trabajo	17	7	98%	8%
Prevención y Atención de Violencias contra las Mujeres	12	8	100%	8%
Buen Vivir de la Sexualidad, OIRS-Mujer, Ciudadanía y Participación	13	9	99%	8%
Depto. De Coordinación Intersectorial y Desarrollo Regional y Local y Depto. De Estudios y Capacitación	12	6	100%	8%
Unidad de Presupuesto, Unidad de Contabilidad y Unidad de Desarrollo de las Personas	27	9	95%	8%
Administración Interna	17	7	97%	8%
Dirección Regional Tarapacá	14	9	100%	8%
Dirección Regional Antofagasta	13	10	100%	8%
Dirección Regional Atacama	13	10	95%	8%
Dirección Regional Coquimbo	16	9	100%	8%
Dirección Regional Valparaíso	22	10	100%	8%
Dirección Regional O'Higgins	16	10	100%	8%
Dirección Regional Maule	15	9	97%	8%
Dirección Regional Bio Bio	20	9	100%	8%
Dirección Regional Araucanía	16	10	98%	8%
Dirección Regional Los Lagos	15	10	100%	8%
Dirección Regional Aysén	13	9	100%	8%
Dirección Regional Magallanes	13	9	100%	8%
Dirección Regional Metropolitana	31	9	100%	8%
Dirección Regional Los Ríos	13	10	100%	8%
Dirección Regional Arica y Pannacota	14	9	100%	8%

57 Corresponde al número de personas que integran los equipos de trabajo al 31 de diciembre de 2014.

58 Corresponde al porcentaje que define el grado de cumplimiento del Convenio de Desempeño Colectivo, por equipo de trabajo.

59 Incluye porcentaje de incremento ganado más porcentaje de excedente, si corresponde.

El año 2015 el SernamEG, pagó la suma de \$ 449.559.962.- correspondiente a Metas de Convenio de Desempeño Colectivo. El total de funcionarios y funcionarias de la Institución que percibirá este incentivo es de **386 personas**; el promedio aproximado por persona corresponde a \$1.164.663. Estos recursos equivalen a los 4,56%, correspondientes al **Presupuesto del Subtítulo 21 \$9.853.841.853.-**

Cuadro 11
Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo años 2015

Equipos de Trabajo	Número de personas por Equipo de Trabajo ⁶⁰	N° de metas de gestión comprometidas por Equipo de Trabajo	Porcentaje de Cumplimiento de Metas ⁶¹	Incremento por Desempeño Colectivo ⁶²
Comunicaciones, Reformas Legales y Relaciones Internacionales	21	5	100%	8%
Fiscalía, Auditoría Interna, Planificación y Control de Gestión e Informática	26	5	100%	8%
Programa Mujer y Trabajo	16	4	97%	8%
Prevención y Atención de Violencias contra las Mujeres	13	3	99%	8%
Buen Vivir de la Sexualidad, OIRS-Mujer, Ciudadanía y Participación	12	3	100%	8%
Depto. De Coordinación Intersectorial y Desarrollo Regional y Local y Depto. De Estudios y Capacitación	12	4	100%	8%
Unidad de Presupuesto, Unidad de Contabilidad y Unidad de Desarrollo de las Personas	22	6	100%	8%
Administración Interna	18	4	100%	8%
Dirección Regional Tarapacá	13	4	94%	8%
Dirección Regional Antofagasta	13	4	100%	8%
Dirección Regional Atacama	13	4	100%	8%
Dirección Regional Coquimbo	15	6	96%	8%
Dirección Regional Valparaíso	22	5	100%	8%
Dirección Regional O'Higgins	17	4	100%	8%
Dirección Regional Maule	16	5	100%	8%
Dirección Regional Bio Bio	20	5	100%	8%
Dirección Regional Araucanía	16	5	93%	8%
Dirección Regional Los Lagos	17	5	100%	8%
Dirección Regional Aysén	13	4	100%	8%

60 Corresponde al número de personas que integran los equipos de trabajo al 31 de diciembre de 2015.

61 Corresponde al porcentaje que define el grado de cumplimiento del Convenio de Desempeño Colectivo, por equipo de trabajo.

62 Incluye porcentaje de incremento ganado más porcentaje de excedente, si corresponde.

Dirección Regional Magallanes	13	3	98%	8%
Dirección Regional Metropolitana	32	5	94%	8%
Dirección Regional Los Ríos	12	4	100%	8%
Dirección Regional Arica y Parinacota	14	3	100%	8%

El año 2016 el SernamEG, pagó la suma de \$475.239.218.- correspondiente a Metas de Convenio de Desempeño Colectivo. El total de funcionarios y funcionarias de la Institución que percibirá este incentivo es de **386 personas**; el promedio aproximado por persona corresponde a \$1.231.190.- Estos recursos equivalen a los 5,08%, correspondientes al **Presupuesto del Subtítulo 21 \$ 9.353.968.132.-**

Equipos de Trabajo	Número de personas por Equipo de Trabajo ⁶³	N° de metas de gestión comprometidas por Equipo de Trabajo	Porcentaje de Cumplimiento de Metas ⁶⁴	Incremento por Desempeño Colectivo ⁶⁵
Administración Interna	15	4	98%	8%
Buen Vivir de la Sexualidad, OIRS-Mujer Ciudadanía y Participación-Dirección	21	3	100%	8%
Fiscalía, Auditoría Interna, Planificación y Control de Gestión e Informática y Comunicaciones	24	6	100%	8%
Programa Mujer y Trabajo	17	5	100%	8%
Unidad de Presupuesto, Unidad de Contabilidad y Unidad de Desarrollo de las Personas, Subdirección	30	7	100%	8%
Prevención y Atención de Violencia contra las Mujeres	10	4	100%	8%
Dirección Regional Tarapacá	12	6	96%	8%
Dirección Regional Antofagasta	12	5	100%	8%
Dirección Regional Atacama	13	5	100%	8%
Dirección Regional Coquimbo	16	7	100%	8%
Dirección Regional Valparaíso	19	6	99%	8%
Dirección Regional O'Higgins	16	5	98%	8%
Dirección Regional Maule	15	6	100%	8%
Dirección Regional Bio Bio	19	5	99%	8%
Dirección Regional Araucanía	14	6	99%	8%

63 Corresponde al número de personas que integran los equipos de trabajo al 31 de diciembre de 2016.

64 Corresponde al porcentaje que define el grado de cumplimiento del Convenio de Desempeño Colectivo, por equipo de trabajo.

65 Incluye porcentaje de incremento ganado más porcentaje de excedente, si corresponde.

Dirección Regional Los Lagos	16	6	81%	4%
Dirección Regional Aysén	12	5	100%	8%
Dirección Regional Magallanes	12	4	99%	8%
Dirección Regional Metropolitana	29	6	97%	8%
Dirección Regional Los Ríos	10	5	100%	8%
Dirección Regional Arica y Parinacota	13	4	95%	8%

El año 2017 el SemamEG, pagó la suma de \$404.792.846.- correspondiente a Metas de Convenio de Desempeño Colectivo. El total de funcionarios y funcionarias de la Institución que percibirá este incentivo es de **345 personas**; el promedio aproximado por persona corresponde a \$1.173.313.- Estos recursos equivalen a los 4,09%, correspondientes al **Presupuesto del Subtítulo 21 \$ 9.889.369.553**

Cuadro 11 Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo años 2017				
Equipos de Trabajo	Número de personas por Equipo de Trabajo ⁶⁶	N° de metas de gestión comprometidas por Equipo de Trabajo	Porcentaje de Cumplimiento de Metas ⁶⁷	Incremento por Desempeño Colectivo ⁶⁸
Buen Vivir de la Sexualidad y la Reproducción y Dirección	13	3	100%	8%
Área Mujer y Trabajo	15	6	100%	8%
Unidad de Violencia contra la Mujer	10	3	100%	8%
Área Mujer, Ciudadanía y Participación, OIRS, Transparencia, Comunicaciones y Relaciones Públicas	11	5	100%	8%
DAF, Administración Interna, Presupuesto, Contabilidad, Informática y Subdirección	36	8	100%	8%
Auditoría Interna, Fiscalía y Planificación Estadísticas y Control de Gestión	16	6	100%	8%
Unidad de Desarrollo de las Personas	15	6	86%	4%
Dirección Regional Tarapacá	12	7	99%	8%
Dirección Regional Antofagasta	12	7	100%	8%
Dirección Regional Atacama	13	7	100%	8%
Dirección Regional Coquimbo	16	7	99%	8%
Dirección Regional Valparaíso	19	7	99%	8%
Dirección Regional O'Higgins	16	6	100%	8%

⁶⁶ Corresponde al número de personas que integran los equipos de trabajo al 31 de diciembre de 2017.

⁶⁷ Corresponde al porcentaje que define el grado de cumplimiento del Convenio de Desempeño Colectivo, por equipo de trabajo.

⁶⁸ Incluye porcentaje de incremento ganado más porcentaje de excedente, si corresponde.

Dirección Regional Maule	15	6	100%	8%
Dirección Regional Bio Bio	19	7	100%	8%
Dirección Regional Araucanía	14	7	100%	8%
Dirección Regional Los Lagos	16	6	100%	8%
Dirección Regional Aysén	12	6	100%	8%
Dirección Regional Magallanes	12	6	100%	8%
Dirección Regional Metropolitana	29	7	99%	8%
Dirección Regional Los Ríos	10	6	100%	8%
Dirección Regional Arica y Parinacota	13	6	100%	8%

El año 2017 el SemamEG, pagará la suma estimada de \$438.657.025.- correspondiente a Metas de Convenio de Desempeño Colectivo. El total de funcionarios y funcionarias de la Institución que percibirá este incentivo es de **378 personas**; el promedio aproximado y estimado por persona corresponde a \$1.160.468.- Estos recursos equivalen a los 4,22%, correspondientes al **Presupuesto del Subtítulo 21 \$ 10.399.963.000.-**

Anexo 9: Resultados en la Implementación de medidas de Género y descentralización / desconcentración 2014 - 2017.

- Género

Compromiso 1: Diseño y/o actualización de indicadores de desempeño

Subcompromiso 1: Elaboración de indicadores de desempeño programático específico(s) para mujeres afrodescendientes asociados a productos estratégicos institucionales.

Resultado: Se elaboró el indicador de mujeres afrodescendientes para que sea medido durante el año 2018 y así poder levantar una línea base que oriente la gestión programática, siempre desde sus orientaciones técnicas. La importancia de su elaboración está en avanzar en el logro de que la oferta de Programas del SernamEG responda en mayor medida a la situación y condición de las mujeres en toda su diversidad.

Compromiso 2: Medir indicador(es) diseñados en 2016

Subcompromiso 1: Porcentaje de mujeres en situación de discapacidad participantes del programa Mujeres Jefas de Hogar en el año t con respecto al total de participantes en el programa en el año t.

Resultado: De un universo de 28.726 mujeres participantes del programa, 615 declararon tener alguna discapacidad, es decir, el 2,14 %. Y de éstas 615 mujeres, 23 se insertaron laboralmente. Ello da cuenta del trabajo que resta por hacer para incluir en el programa a las mujeres con discapacidad, las que sin duda necesitan de él.

Subcompromiso 2: Porcentaje de mujeres de pueblos originarios que participan de programas del SernamEG (Mujeres Jefas de Hogar, Buen Vivir de la Sexualidad y la Reproducción, Mujer Ciudadanía y Participación, Casas de Acogida) en el año t con respecto al total de mujeres participantes en dichos programas en el año t.

Resultado: De un universo de 42.967 mujeres participantes de los programas del SernamEG (Mujeres Jefas de Hogar, Casa de Acogida, Buen Vivir de la Sexualidad y la Reproducción y Mujer, Ciudadanía y Participación), 6.350 declararon pertenecer a algún pueblo originario, lo que representa un 14,78%. Ello da cuenta de la necesidad del Servicio de adaptar su oferta programática a las distintas culturas y cosmovisiones que habitan nuestro país para contribuir a la inclusión de las mujeres en toda su diversidad a la oferta programática del servicio.

Subcompromiso 3: Porcentaje de mujeres migrantes que participan de programas del SernamEG (Mujeres Jefas de Hogar, Buen Vivir de la Sexualidad y la Reproducción, Mujer Ciudadanía y Participación, Casas de Acogida) en el año t con respecto al total de mujeres participantes en dichos programas en el año t.

Resultado: De un universo de 42.967 mujeres participantes de los programas del SemamEG (Mujeres Jefas de Hogar, Casas de Acogida, Buen Vivir de la Sexualidad y la Reproducción y Mujer, Ciudadanía y Participación), 1.578 declararon ser extranjeras, lo que equivale a un 3,67%.

Compromiso 3: Capacitación a funcionarias/os

Subcompromiso 1: porcentaje nuevas funcionarias/os del SemamEG capacitadas/os en género en el año t.

Resultado: Para el año 2017 el Servicio comprometió la meta de un 80% de personas funcionarias ingresadas en el año t, con capacitación en género en el año t. El logro fue de un 90,625% (29 personas ingresadas en 2017 con capacitación de género respecto de 32 personas ingresadas en 2017. Ello contribuye a que todas las personas funcionarias que trabajan en el servicio, dispongan de contenidos mínimos de género para poder efectuar sus labores según la misión y objetivos estratégicos de la institución.

Compromiso 4: Indicadores de desempeño y actividades estratégicas que midan IBB

Subcompromiso 1: Porcentaje de mujeres participantes del Programa MJH con trayectoria dependiente que logran insertarse laboralmente en el año t respecto del total de mujeres participantes del programa con trayectoria dependiente en el año t.

Resultado: del total de 14.648 mujeres participantes del programa, un total de 2.414 mujeres participantes con trayectoria dependiente fueron insertadas laboralmente en el año t, equivalente a un 16,5%, lo que contribuye al aumento de cifras de participación laboral de mujeres, contribuyendo a la disminución de la brecha de participación laboral entre hombres y mujeres.

Subcompromiso 2: Porcentaje de mujeres que participan de talleres de promoción de derechos sexuales y reproductivos en el año t respecto del total de mujeres programadas a participar en talleres de derechos sexuales y reproductivos del año t.

Resultado: Para el año 2017 se proyectó una participación de 3.980 mujeres desde los 19 años. Hubo 4.275 mujeres participantes, teniendo un cumplimiento del 107,4%. Durante el año 2017 se trabajó el Buen Vivir de la Sexualidad y la Reproducción a través de talleres, entre otros componentes, buscando el fortalecimiento de la autonomía física de las personas. Para ello los objetivos específicos de los talleres fueron: a) contribuir al fortalecimiento de la autonomía de las y los jóvenes y promover el buen vivir de la sexualidad y la reproducción mediante el fortalecimiento de la autoestima y el autocuidado; b) compartir la diversidad de experiencias de mujeres en torno a la sexualidad y reproducción, poniendo en debate los modelos de género desde la perspectiva del buen vivir; c) compartir la diversidad de experiencias de las mujeres en torno a la sexualidad, relevando que está presente a lo largo de toda la vida, para promover su buen vivir.

Subcompromiso 3: Porcentaje de mujeres que posterior al egreso de los Centros de la Mujer mantienen o mejoran las condiciones que presentaron al momento del egreso.

Resultado: de 6.580 mujeres que egresan de los Centros de la Mujer en el año 2017, 5.929 mantienen o mejoran las condiciones que presentaron al momento del egreso, lo que constituye un 88,71 % de logro. A fin de medir la mejora o mantención de las condiciones de las mujeres cuando terminan sus procesos de intervención, los equipos de los dispositivos realizan un seguimiento entre los 2 y 4 meses de egresadas las mujeres con el fin de determinar si los resultados alcanzados en la etapa de Egreso mejoran, se mantiene o disminuyen. Considerando el porcentaje de cumplimiento de indicador antes señalado, se visualiza que los cambios obtenidos de las condiciones de las mujeres respecto de la evaluación de egreso, es decir, los factores de violencia que la acompañaban en su egreso y que permitieron definir a los equipos profesionales que existía una mejora en su situación, se mantuvieron o incluso disminuyeron en el momento en el que se le hace seguimiento, por tanto podemos evaluar que la intervención y acompañamiento realizado con la mujer tuvo en ella efectos favorables. En este sentido, es esperable que, en un futuro próximo, su situación de violencia no varíe respecto de los resultados ya mencionados. Es posible considerar que, durante el proceso de acompañamiento del centro, la mujer incorporó diversas herramientas para el ejercicio de sus derechos y fortalecimiento de las autonomías.

Subcompromiso 4: Porcentaje de mujeres participantes del Programa Mujer Ciudadanía y Participación en el año t, respecto del total de mujeres planificadas a participar en el programa de mujer ciudadanía y participación en el año t.

Resultado: en el año 2017, **8.744** mujeres del territorio nacional participaron en el Programa indicado sobre un universo programado de 8.500 mujeres, lo que corresponde a un 103 % de cumplimiento. Los contenidos de los tres componentes del programa tienen como base el enfoque de derechos humanos y derechos humanos de mujeres. Teóricamente se incorporan como eje del análisis el concepto de discriminación determinado en la Convención Sobre Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las mujeres, CEDAW, el concepto amplio de lo político y la política, entre otros. Por "discriminación contra la mujer" se entenderá toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o cualquier otra esfera (CEDAW, 1979). El material de trabajo utilizado entrega herramientas para el fortalecimiento de la participación ya existente y la generación de espacios para potenciar la incidencia de las mujeres. Como el objetivo es potenciar la autonomía política de las mujeres, cada uno de los componentes es pensado como dispositivo en la medida en que en sí mismo constituye una instancia de ejercicio de derechos, de encuentro de mujeres en un espacio en el cual se potencia la asociatividad y, se despliegan habilidades necesarias para el avance en la autonomía de las mujeres. La metodología empleada es participativa y experiencial, se busca fortalecer las habilidades y desarrollar capacidades de las participantes de manera colectiva, se reconoce las vivencias y experiencias de las personas a la vez que permite profundizar las temáticas que van adquiriendo sentido cuando se produce un aprendizaje significativo.

- Descentralización / Desconcentración

Compromiso 1: elaborar Propuesta de modificación que amplíe la delegación de facultades de las Directoras Regionales y les entregue mayor autonomía local, de acuerdo a las necesidades planteadas.

Resultado: En el primer semestre de 2017 se realizó jornada nacional con abogados/as regionales y se analizó la resolución de delegación de facultades con el objeto de poner en discusión la necesidad de ampliar o mejorar alguna de las delegaciones en función de fortalecer la descentralización y la perspectiva territorial de la gestión institucional. La Propuesta de resolución de modificación se finalizó en octubre con participación de las regiones.

Compromiso 2: Incorporar en los convenios con ejecutores una cláusula que permita la renovación automática de los convenios de los ejecutores que cumplan con los requisitos de ejecución y rendición, en atención a la aprobación del presupuesto. Este proceso desconcentrará acciones y actividades y permitirá continuidad en las labores regionales. **Supuesto:** Que los ejecutores acepten esta propuesta de renovación.

Resultado: En los convenios se incorporó un párrafo acerca de la renovación automática de los convenios, que fue trabajado entre Fiscalía los DAF regionales.

Compromiso 3: Delegación de facultades a las Direcciones Regionales para definir el Convenio de Desempeño Colectivo CDC en el año t-1 para el año t.

Resultado: Los indicadores –especialmente regionales- deben en lo posible incluir transversalmente criterios de participación, promoción de derechos, así como reflejar la diversidad de las mujeres u otros aspectos relevantes de la gestión estratégica de la región y del servicio. Las Direcciones Regionales podrán proponer indicadores y metas que estén asociados a los procesos necesarios que contribuyan al logro de los indicadores de desempeño institucional. Asimismo, sería recomendable que todas las Direcciones Regionales cuenten con un mapa de actores de la Región, considerando las autonomías (económica, física y de participación), a fin de avanzar en la implementación de un modelo de intervención de tipo territorial. En caso de que una región ya cuente con este instrumento, debiera contemplar un compromiso destinado a la actualización de éste.

Con el objetivo de avanzar en el proceso descentralizador del Servicio y asociado al PMG de Descentralización, las regiones de La Araucanía, Maule y Metropolitana deberán considerar en la formulación de su CDC una o varias metas que implique incorporar aspectos propios de la región en algún aspecto de las áreas de intervención del Servicio. Dichas metas deberán tener, en conjunto, una ponderación de al menos el 30%.

La región de La Araucanía incorpora como meta, con una ponderación del 30% de su CDC, que el 50% de territorios definidos en la región realizan Encuentro Territorial con la participación de actores relevantes de cada territorio en el año t. Esta medición dice relación con realizar un encuentro territorial

para cada territorio definido con la participación de actores estratégicos del territorio, esta actividad debe considerar los intereses del territorio desde una perspectiva territorial, intercultural y de género y considerar algún ámbito vinculado al desarrollo y o fortalecimiento de las autonomías de las mujeres. Se entenderá para efectos de esta medición como "territorio" la agrupación de las 32 comunas de la región, redefinidas como 8 grandes territorios, que comparten características específicas. Y se asocia este indicador con el Producto Estratégico de modelos programáticos e iniciativas para la atención de los problemas asociados a las desigualdades e inequidades de género en el territorio. El medio de verificación asociado es un Informe de implementación de Encuentros territoriales emitido por la Dirección Regional.

La Región del Maule incorpora dos metas, ambas asociadas al Mejoramiento y/o fortalecimiento de la gestión del Servicio con un peso en el CDC del 15% cada una. Una meta dice relación con que un se ejecute un 90% de las actividades del Plan de Capacitación del Equipo técnico y profesional de la dirección regional del Maule, en el año t. Este indicador tiene como objetivo medir el porcentaje de acciones de capacitación realizadas al equipo técnico y profesional de la dirección regional del Maule en el año t, según el plan de capacitación de intervención con enfoque territorial, elaborado y aprobado por nivel regional. La otra meta dice relación con que un 80% de las comunas de la región cuenten con diagnósticos territoriales comunales, realizados por el equipo de la Dirección Regional del Maule en el año t a fin de implementar la oferta programática del Servicio con pertinencia territorial. La medición de este indicador considerará la elaboración por parte del equipo de la dirección regional del Maule de diagnósticos territoriales en 24 de las 30 comunas de la región, territorios en los cuales existe oferta programática del servicio en los ámbitos de la autonomía física, económica y en la toma de decisiones de las mujeres.

Finalmente, la Región Metropolitana de Santiago compromete una meta que dice relación con el producto estratégico Mejoramiento y/o fortalecimiento de la gestión del Servicio con un valor del 30% del CDC, en que un 70% de comunas de la región con modelos programáticos del SemamEG reciben asesoría en gestión territorial con enfoque de género en el año t, respecto del total de comunas con modelos programáticos SemamEG. Se entenderá asesoría en gestión territorial con enfoque de género, como la realización de dos mesas de trabajo con los equipos comunales de la región, con el propósito de: articular y coordinar un trabajo en conjunto; compartir diagnósticos y construir diagnósticos integrales de brechas locales de género; generar acciones en conjunto; diseñar un plan de trabajo anual; establecer alianzas con actores locales y organizaciones de mujeres.

Compromiso 4: Desarrollar un proceso participativo con las Direcciones Regionales en la discusión de las Definiciones Estratégicas de la Institución.

Resultado: El proceso de actualización de las definiciones estratégicas del Servicio se considera parte de la formulación del Proyecto de Presupuesto Institucional para el año siguiente.

A partir de la visión de la Autoridad del Servicio, este año 2017 se procedió a modificar la redacción de la Misión Institucional y ajustar los objetivos estratégicos, en razón de la nueva institucionalidad que implica nuevos desafíos y así, con fecha 12 de mayo, se procedió a una primera ronda de consultas a los CR's Regionales a fin de que éstos realizaran aportes, en especial relativos a los aspectos de las realidades regionales que debieran ser incorporados, considerando un modelo territorial.

Durante el primer semestre se envió a los CR's Regionales las propuestas de definiciones estratégicas del Servicio (A1) y éstos realizaron aportes, en especial relativos a los aspectos de las realidades regionales que debieran ser incorporados, considerando un modelo territorial. Se informa que se decidió asumir como regiones para dar cuenta de este compromiso las que están trabajando como pilotos tanto el área Mujer y Trabajo como la Unidad de Violencia contra las Mujeres.

Se recibió retroalimentación de los siguientes CR regionales: Arica y Parinacota, Antofagasta, Coquimbo, Araucanía y Región Metropolitana de Santiago.

Compromiso 5: Delegación de facultades a dos Direcciones Regionales en materia de VCM

Resultado: No fue posible implementar este compromiso, debido a que durante 2017 el área nacional de Violencia contra las Mujeres estuvo en proceso de evaluación DIPRES con expertos externos, de sus dos programas Prevención y Atención de violencia contra las mujeres. En este contexto se evaluó como oportunidad conocer primero el resultado de la evaluación de expertos y con ese análisis abordar la delegación de facultades.

Compromiso 6: Fomento al uso de recursos regionales que ingresan a los GORE vía multas por Violencia Intrafamiliar VIF

Resultado: Se ha avanzado en un catastro nacional que da cuenta del uso de los fondos de las multas VIF del GORE, teniendo casi la totalidad de las regiones un uso adecuado de los fondos. En las regiones que faltan se sugirió dar orientaciones más concretas en base a experiencias de otras regiones para dar curso a esos fondos.

Compromiso 7: Desarrollar un modelo de proyecto específico orientado a mujeres de los pueblos originarios, para ser implementado en una comuna de la región de la Araucanía, por definir. Dicho proyecto incorporará acciones particulares para las mujeres mapuches participantes del programa Mujeres Jefas de Hogar.

Resultado: En el marco del PMG de descentralización el Servicio de la Mujer y la Equidad de Género (SernamEG) ha elaborado un Plan bianual 2017-2018.

Para ello, desde el Área Mujer y Trabajo, ha planteado como iniciativa descentralizadora: "Desarrollar un Modelo de proyecto específico, orientado a mujeres de pueblos originarios, para ser implementado en una comuna de la Región de La Araucanía (Lumaco, comuna definida por la región). Dicho proyecto incorporará acciones particulares para las mujeres mapuches participantes en el PMJH."

Durante el año se trabajó y elaboró un modelo de proyecto específico, que recogieron acciones particulares de las mujeres Mapuches de la comuna de Lumaco, se suscribió convenio con el municipio aludido y se está en fase de implementación.

Compromiso 8: Transferir el 100% de los recursos asignados a modelos programáticos del área Mujer y Trabajo, a las Direcciones Regionales con la facultad de implementar de acuerdo a las realidades territoriales.

Resultado: Durante el primer semestre 2017 se transfirió los recursos de acuerdo a la proyección de coberturas entregadas por la Regiones., de cada línea programática. Cumpliendo con las facultades que cuentan las Directoras Regionales, dichos recursos fueron asignados y redistribuidos considerando la particularidad de cada territorio y comuna.

Anexo 10: Oferta Programática identificadas del Servicio en su ejecución 2017.

La Oferta Programática de un servicio debe ser entendida como el "conjunto de bienes y servicios que genera y provee dicha institución en el marco de su misión y mandato legal, y que pueden ser consistentemente agregados en un formato de Programa Público o de Iniciativa Programática".

De esta manera, en el marco de una estrategia de presupuestación basada en resultados y a partir de la información provista por el Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género, se han identificado los siguientes Programas Públicos en su ejecución 2017.

Ministerio de la Mujer y Equidad de Género Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género⁶⁹

N	Nombre	Tipo
1	Atención, Protección y Reparación Integral de Violencias contra las Mujeres	Programa
2	Buen Vivir de la Sexualidad y la Reproducción	Programa
3	Mujer Asociatividad y Emprendimiento	Programa
4	Mujer Ciudadanía y Participación	Programa
5	Prevención Integral de Violencias contra las Mujeres	Programa
6	Programa 4 a 7	Programa
7	Programa Mujeres Jefas de Hogar	Programa

⁶⁹ Oferta Programática identificada en el Banco Integrado de Programas Sociales (BIPS) del Ministerio de Desarrollo Social y ejecutada el año 2017.

Anexo 11a: Proyectos de Ley en tramitación en el Congreso Nacional 2014-2018

El Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género (SernamEG), no presenta Proyectos de Ley, dicha función corresponde al Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género.

Anexo 11b: Leyes Promulgadas durante 2014- 2018

El Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género (SemamEG), no tramita Proyectos de Ley, dicha función corresponde al Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género.

Anexo 12: Premios o Reconocimientos Institucionales 2014 - 2017

El Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género (SemamEG), no tiene premios y/o reconocimientos en el periodo informado.