



Balance de Gestión Integral

AÑO 2023

Ministerio de la Mujer y la
Equidad de Género

**Subsecretaría de la Mujer y la
Equidad de Género**





Índice

.1. Presentación Cuenta Pública del Ministro del Ramo	3
.2. Resumen Ejecutivo Servicio	8
.3. Resultados de la Gestión año 2023	16
.4. Desafíos para el período de Gobierno 2024	46
.5. Anexos	54
.Anexo 1: Recursos Humanos	55
.Anexo 2: Compromisos de Gobierno 2023	64
.Anexo 3: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo	65
.Anexo 4: Resultados en la Implementación de medidas de Género 2023	66
.Anexo 5: Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución	68
.Anexo 6: Estructura Organizacional y autoridades	70

1. Presentación Cuenta Pública del Ministro del Ramo

Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género

El Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género es la Secretaría de Estado encargada de promover la igualdad formal y sustantiva de derechos y procurar la eliminación de toda forma de violencia y discriminación arbitraria debido a género. Nuestro horizonte es que todas las mujeres, en su diversidad, puedan acceder a todos los derechos en forma libre, oportuna y justa.

El trabajo de esta Secretaría se enfoca en cinco grandes ámbitos de acción:

1. Violencia de género
2. Autonomía y empoderamiento económico
3. Derechos sexuales y reproductivos
4. Economía del cuidado y corresponsabilidad
5. Participación social y política

Estos ámbitos atraviesan la gestión de la Subsecretaría de la Mujer y la Equidad de Género, a través del diseño y la entrega de orientaciones estratégicas para la formulación y evaluación de políticas, planes, programas y otras iniciativas públicas; y del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género, a través de la implementación y ejecución de programas de igualdad formal y sustantiva de derechos, desde un enfoque territorial e intersectorial.

Para cumplir con su misión, nuestro Ministerio cuenta con una dotación efectiva de 581 funcionarios/as de planta y contrata, de los cuales 159 corresponden a la Subsecretaría y la Equidad de Género y 422 al Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género. Del total de funcionarios, 76,2% son mujeres y 23,8% hombres. El presupuesto total del Ministerio asignado para el año 2023 fue de M\$81.701.188, un 14,9% del cual corresponde a la Subsecretaría de la Mujer y la Equidad de Género y un 85,1% al Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género.

Durante el año 2023, hemos mantenido nuestro énfasis en las acciones para prevenir, atender y reparar la violencia contra las mujeres, que no solo afecta a quienes la viven, sino que también perjudica a sus familias y comunidades. Esta violencia cruza los diferentes ámbitos de acción del Ministerio, pasando por la violencia económica expresada en el abandono

parental y el no pago de las pensiones de alimentos; violencia sexual; violencia física; y violencia psicológica.

En este sentido, destacamos la aprobación de la Ley que estatuye medidas para prevenir sancionar y erradicar la violencia en contra de las mujeres en razón de su género, conocida como ley de Violencia Integral, con apoyo transversal del Parlamento tras siete años de tramitación y el ingreso de las indicaciones que propusimos durante el año 2022. Este compromiso del gobierno del Presidente Gabriel Boric permitirá avanzar en una respuesta coordinada del Estado en materia de violencia de género, abordándolo como un problema de seguridad pública, contando tanto con una comisión interinstitucional orientada a la articulación de las acciones, como con un sistema integrado de información que permita reducir la victimización secundaria y tomar decisiones basadas en la evidencia.

La ley realza el rol preventivo del Estado y fortalece su obligación de velar por el debido acceso a la justicia de las víctimas (garantizándoles asistencia y representación judicial) y a la protección durante el proceso (mejorando la vigilancia de las medidas cautelares). Esta ley protege también a niñas, niños y adolescentes, reconociéndoles como víctimas directas de la violencia que reciben sus madres y/o cuidadoras, posibilitando el desarrollo de una oferta programática de atención y reparación para ellas y ellos y repercutiendo en las decisiones que puedan tomar los Tribunales respecto a su custodia.

También destacamos el cumplimiento del compromiso presidencial de contar con un Centro de Atención Especializada en Violencias de Género por región, que atienda las necesidades más urgentes de las mujeres que viven violencia a lo largo de todo Chile. Este año inauguraremos 11 nuevos centros (Tarapacá, Coquimbo, O'Higgins, dos en Maule, Biobío, Araucanía, Magallanes, Arica, Ñuble y Aysén) que se suman a los 12 ya existentes para cubrir todas las regiones del país.

Los Centros de Atención Especializada en Violencias de Género atenderán las necesidades de las mujeres que vivan actos de violencia de género grave o extrema, incluida la sexual, brindándoles asistencia oportuna, adecuada y especializada para su reparación psicosocial y restitución de derechos a través de atención psicológica y psiquiátrica y asesoría de un o una abogada y trabajador/a social. Cada centro tendrá capacidad para atender a más de cien mujeres por región al año, y se habilitarán en las 16 regiones del país.

Otro logro fundamental es el rediseño de la oferta programática de nuestro Servicio en materia de Violencia. El nuevo modelo refuerza el trabajo de prevención en conjunto con las organizaciones, pero también fortalece una mirada más integrada en la atención, considerando por una parte un programa de atención inicial, que incluye tanto las atenciones presenciales como las telemáticas, y un programa de recuperación de las autonomías, en aquellos casos donde se requiera de una atención psicosociojurídica más especializada.

La actualización del Plan Nacional por el derecho a vidas libres de Violencia de Género también contribuye en una mirada más integrada en el actuar del Estado para afrontar las violencias de género, incorporando la promoción y formación entre sus ejes.

En materia de autonomía económica, uno de los grandes avances tiene que ver con la implementación de la institucionalidad para el pago de pensiones de alimentos. Durante los primeros seis meses de vigencia de la Ley de corresponsabilidad y pago efectivo, se saldaron deudas con cerca de 18 mil familias, por un monto que supera los 52 mil millones de pesos, gracias al uso de recursos de los fondos previsionales de los deudores. Para este año, se inyectaron más de 11 mil millones de pesos para agilizar los pagos y disponer de más funcionarios en los Tribunales de Familia.

Se reactivó y avanzó en la tramitación del proyecto de modificaciones al régimen de sociedad conyugal para, entre otras modificaciones, otorgar la administración de los bienes a ambos cónyuges, y ya no solo a los hombres, terminando con la histórica discriminación hacia las mujeres casadas bajo ese régimen. El proyecto se encuentra en segundo trámite legislativo en el Senado (20/12/23). La aprobación de este proyecto permitirá a Chile cumplir con el Acuerdo de Solución Amistosa contraído hace 16 años con la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH).

En cuanto a los derechos sexuales y reproductivos, en el primer año de vigencia de la integración de las agresiones sexuales agudas al sistema de Garantías Explícitas de Salud (GES) 1.720 personas accedieron a la entrega de atención integral de salud ante violencia sexual aguda, de las cuales 670 eran menores de 18 años (39%). De las víctimas menores de 18 años 576 eran mujeres (86%). En el caso de las víctimas mayores de 18 años 963 eran mujeres (91,7%).

Asimismo, se redujo el precio de seis anticonceptivos de uso frecuente entre las mujeres, por medio del Ministerio de Salud y con la colaboración de la Central de Abastecimiento CENABAST. El plan es ir sumando progresivamente nuevos anticonceptivos a la política de precio justo, hasta llegar a los 27 que nos hemos propuesto como meta (60% de la demanda). La reducción de precios alcanza en algunos casos hasta el 80% de su valor actual. Además, junto al Ministerio de Salud, se logró que el Instituto de Salud Pública, ISP, estableciera que, en caso de fallas en su efectividad, los

medicamentos anticonceptivos serán clasificados en la categoría de mayor riesgo potencial, dado que su finalidad de uso es evitar el embarazo, y no cumplir con este fin por desvíos o fallas de calidad, podría tener consecuencias permanentes. Esto permitirá que en caso de fallas en su efectividad, los medicamentos anticonceptivos sean retirados en cinco días y se emita una advertencia a las consumidoras.

En diciembre del 2023 se invitó a las organizaciones integrantes de la Mesa Gubernamental de Trabajo por los derechos LGBTIQ+; para lanzar la campaña comunicacional “En Lugar de Violencia: Respeto” desarrollada por la Secretaría General de Gobierno, que es parte de los compromisos del Segundo Plan Nacional de Derechos Humanos 2022-2025 (PNDH) y se presentaron los resultados de las preguntas sobre identidad de género y orientación sexual en la encuesta CASEN.

Se presentaron las bases del Sistema Nacional de Cuidados, Chile Cuida: en el último trimestre de 2023 presentamos junto al Ministerio de Desarrollo Social y Familia la red nacional de apoyo a los cuidados Chile Cuida, que reúne esfuerzos e iniciativas de diferentes instituciones públicas y crea nuevos espacios para el cuidado de las personas: los Centros de Cuidados Comunitarios. Además de acercar servicios públicos y ofrecer atención directa en los hogares, estos centros promueven la creación de grupos de apoyo y la participación de las personas cuidadoras, poniendo foco en el cuidado de quienes cuidan.

Como parte de la estrategia de transversalización del género en el Estado, durante el segundo semestre del 2023 lanzamos la versión actualizada del Plan Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2018-2030, con la participación de más de 1.400 mujeres de todo Chile y colectivos específicos de mujeres migrantes, de la diversidad sexual, rurales, entre otros.

A través del Fondo de Transversalización de Género, en el marco del Plan “Chile para todas”, se financiaron cerca de 40 iniciativas de distintos servicios y ministerios por un monto total superior a 2 mil millones de pesos. Algunos ejemplos de otras iniciativas que buscan mejorar la vida de las mujeres:

- Se dispusieron equipos de atención y orientación legal y psicosocial en los consulados, para mujeres que vivan violencia en el extranjero (a través del Ministerio de Relaciones Exteriores)
- 500 mujeres de la región del Biobío iniciaron los trámites para regularizar su propiedad raíz (a través del Ministerio de Bienes Nacionales).
- 130 mujeres de La Pintana y Alto Hospicio accedieron al programa de alfabetización digital de la Subsecretaría de Telecomunicaciones.

- Cerca de 34 mil funcionarias/os públicos de todo el país se han capacitado en temáticas de género a través del Plan Prevenir (A través del Servicio Civil).

Durante el año 2024, los esfuerzos de la cartera se están concentrando en la implementación de la Ley Integral, considerando tanto la preparación de sus reglamentos en conjunto con las instituciones que son parte de la Comisión Interinstitucional, como de los desafíos en torno a la capacitación a funcionarias y funcionarios, preparación de sistemas informáticos, entre otros. También, desde el Servicio se está trabajando en la implementación de su nueva oferta, contemplando la apertura de nuevos centros a nivel nacional, adaptación de fichas y protocolos, capacitaciones a funcionarias y funcionarios y mecanismos más robustos para el seguimiento y monitoreo.

Asimismo, considerando como horizonte la Estrategia Intersectorial para el ejercicio de la autonomía económica de las mujeres y su participación paritaria, con perspectiva interseccional y pertinencia territorial; rediseñaremos la oferta programática del Servicio, fortaleciendo la respuesta coordinada con el resto del Estado en la materia y haciéndonos cargo tanto de las evaluaciones realizadas por la Dirección de Presupuestos como de los nuevos desafíos.

Seguiremos trabajando para alcanzar la aprobación del proyecto de modificaciones al régimen de sociedad conyugal, cumpliendo con el Acuerdo de Solución Amistosa contraído hace 16 años con la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH).

Mantendremos, junto con el Ministerio de Desarrollo Social y Familia, los avances para la implementación del Sistema Nacional de Apoyos y Cuidados, Chile Cuida, incluyendo su política, plan y proyecto de ley.

A través de Chile Para Todas y nuestra estrategia de transversalización, acompañaremos la implementación de los compromisos adquiridos por los servicios y ministerios en los diferentes instrumentos con que el Ministerio cuenta. Entre ellos, a través del Fondo Para la Igualdad, se financiarán 25 iniciativas provenientes de 19 servicios públicos diferentes, que van en directo apoyo a mejorar la vida de las mujeres en su diversidad.

Antonia Orellana Guarello

2. Resumen Ejecutivo Servicio

La Subsecretaría de la Mujer y la Equidad de Género tiene como misión Promover la igualdad formal y sustantiva de derechos y procurar la eliminación de toda forma de violencia y discriminación arbitraria debido a género hacia mujeres y diversidades, a través del diseño y la entrega orientaciones estratégicas para la formulación y evaluación de políticas, planes, programas y otras iniciativas públicas. Sus objetivos son los siguientes:

- a.- Incidir en el actuar del Estado, para que las políticas públicas y el marco normativo no produzcan ni reproduzcan violencia y/o discriminación basada en género, con enfoque de género, perspectiva interseccional y pertinencia territorial.
- b.- Diseñar y acompañar la implementación de una estrategia intersectorial para el ejercicio de la autonomía económica de las mujeres y su participación paritaria, con perspectiva interseccional y pertinencia territorial.
- c.- Fortalecer el ejercicio efectivo de la autonomía sexual y reproductiva de las mujeres y niñas en su diversidad.
- d.- Reconocer, socializar y desfeminizar los cuidados y el trabajo doméstico.
- e.- Fortalecer la participación social y política en los productos estratégicos de la Subsecretaría, con perspectiva interseccional y pertinencia territorial.
- f.- Fortalecer las capacidades institucionales y la gestión interna para el cumplimiento de los objetivos de la Subsecretaría.

La estructura organizacional de la Subsecretaría está compuesta por 5 divisiones: División Jurídica, División de Políticas de Igualdad, División de Estudios y Capacitación de Género, División de Planificación y Control de Gestión, y División de Administración y Finanzas y 4 Departamentos: Departamento de Auditoría, Departamento de Comunicaciones, Departamento de Reformas Legales y Departamento de Relaciones Internacionales. Además, se contemplan 16 Secretarías Regionales Ministeriales, que han permitido desplegar las políticas públicas de género en el territorio.

Para su funcionamiento, el año 2023 dispuso de una dotación total de 159 funcionarios/as, siendo 37 hombres y 122 mujeres, representando un 23,27% y 76,73%, respectivamente. En términos de calidad jurídica, 47 funcionarios/as trabajan en calidad de planta y 112 lo hacen en contrata.

Respecto a la distribución por estamento, del total de la dotación (planta y contrata), 2 funcionarias corresponden a autoridades de gobierno, 20 funcionarios/as corresponden al estamento directivo, 94 corresponden al estamento profesional, 11 al estamento técnico, 20 al estamento administrativo y 12 al estamento auxiliar.

La dotación total de la Subsecretaría representa 27,36% (159 funcionario/as de planta y contrata) respecto de la dotación efectiva total del Ministerio (581 funcionarios/as de planta y contrata).

El presupuesto vigente al 31 de diciembre de 2023 de la Subsecretaría fue \$ 12.151.654, el cual correspondió a un 14,9% del total de presupuesto vigente al 31 de diciembre de 2023 del Ministerio.

Principales Resultados 2023

Durante el segundo año de gobierno del Presidente Boric, el quehacer de la Subsecretaría de la Mujer y la Equidad de Género se concentró en el ámbito de Violencia Contra la Mujer y basada en Género; en el fortalecimiento de las condicionantes que afectan la autonomía económica de las mujeres, en el avance de la corresponsabilidad y cuidados y en derechos sexuales y reproductivos. Así mismo, se enfocó en el fortalecimiento institucional y de las estrategias e iniciativas para la transversalización del enfoque de género en las políticas públicas, como pilares fundamentales para la gestión del Ministerio y su incidencia en las políticas públicas.

Los principales logros y resultados fueron los siguientes:

En el ámbito de la violencia de género se aprobó la Ley que estatuye medidas para prevenir sancionar y erradicar la violencia en contra de las mujeres en razón de su género, conocida como **ley de Violencia Integral** (Boletín 11077-07) con apoyo transversal del Parlamento. Actualmente, el proyecto aprobado se encuentra en control preventivo de los preceptos legales que revisten el carácter de materia de ley orgánica constitucional, para su posterior promulgación y publicación. Asimismo, se promulgó la Ley de protección y reparación en favor de las víctimas de femicidio y sus familias, iniciando los primeros pagos hacia fines del 2023.

En esta materia, también logramos actualizar y rediseñar el **Plan Nacional por el Derecho a vidas libres de violencia de género para mujeres**,

niñas y diversidades 2022-2030, considerando miradas más integrales sobre la violencia de género, que afecta a las mujeres en diferentes contextos y dinámicas relacionales; y contemplando nuevas líneas de acción estratégicas en las que el Estado debe actuar. El nuevo Plan fue lanzado el día 25 de noviembre del 2023 y contempló aportes de autoridades de Gobierno, representantes de diversos servicios públicos, las Policías, Poder Judicial, Ministerio Público, organismos internacionales, instituciones de educación superior, entre otras. El Plan es por ley el principal instrumento del Estado en materia de políticas públicas en lo que respecta al abordaje de la violencia de género hacia las mujeres, niñas y diversidades, en todos los sectores.

En materia de autonomía económica, al 28 de diciembre de 2023 se encontraban inscritos en el Registro Nacional de Deudores de Pensiones de Alimentos 182.203 deudores de pensiones de alimentos, de los cuales el 3% corresponde a mujeres y 97% son hombres. Se realizaron acciones de coordinación interinstitucional lideradas por este ministerio. De este modo, gracias a la Ley de Responsabilidad Parental y Pago Efectivo de Pensiones de Alimentos, hemos podido avanzar en la visibilización del fenómeno de no pago de pensiones, pero también en ir concretando la cancelación de las deudas, en beneficio directo de las niñas y niños y sus familias.

También avanzamos en materia de derechos sexuales, a través del trabajo desarrollado en la **Mesa Gubernamental de Trabajo por los derechos LGBTIQ+**; que es una instancia de trabajo colaborativo entre las diferentes carteras de gobierno, representantes del Poder Legislativo y más de 40 organizaciones de la sociedad civil de todo el país. Tiene como objetivo identificar y priorizar las necesidades en torno al ejercicio de derechos de las diversidades y disidencias sexuales y de género en el país; junto con dar cuenta hacia la sociedad civil de los avances en la materia.

En ese contexto, en diciembre del 2023 se invitó a las organizaciones integrantes de la mesa para lanzar la campaña comunicacional “En Lugar de Violencia: Respeto” desarrollada por la Secretaría General de Gobierno, que es parte de los compromisos del Segundo Plan Nacional de Derechos Humanos 2022-2025 (PNDH) y se presentaron los resultados de las preguntas sobre identidad de género y orientación sexual en la encuesta CASEN. Junto con lo anterior, se presentaron los avances de gobierno en la materia, una sistematización de 53 medidas, que desarrollan 16 ministerios distintos, y que fueron agrupadas en siete áreas temáticas^[1].

En el ámbito de corresponsabilidad y cuidados, y respondiendo al compromiso del programa de gobierno del Presidente Boric, desde la creación del Consejo Asesor Presidencial Interministerial (CAPI) en enero del 2023, el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género ha ejercido la Vicepresidencia de esta instancia, aportando para la construcción del **Sistema Nacional de Apoyos y Cuidados, Chile Cuida**. En el último año se sentaron las bases para este sistema que busca otorgar más y mejores servicios a las personas que requieren cuidados y que cuidan, quienes en su mayoría son mujeres.

En el 2023 el Consejo sesionó con la participación de los diez ministerios convocados. El resultado de este proceso se tradujo en la formulación de una Política Nacional de Apoyos y Cuidados. Esta política que constituye una hoja de ruta al 2030 para contar con una nueva organización social de los cuidados.

Como parte de la estrategia de transversalización del género en el Estado, durante el segundo semestre del 2023 lanzamos la versión actualizada del **Plan Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2018-2030**, atendiendo a la nueva realidad post crisis de los cuidados, de salud y laboral, producidas por la pandemia y crisis climática. Esta actualización contó con la participación de más de 1.400 mujeres de todo Chile y colectivos específicos de mujeres migrantes, de la diversidad sexual, rurales, entre otros.

Además, profundizamos la estrategia de transversalización, mediante la implementación del **Fondo de Transversalización de Género**. Para su ejecución, se convocó a los servicios públicos a presentar iniciativas con impacto directo en las mujeres, o desarrollar iniciativas nuevas o pilotos destinados a abordar y/o hacerse cargo de nudos de injusticia de género, que consideren acciones concretas para darle solución y cambiar la vida de las mujeres, en el ámbito de su autonomía física, económica y/o socio política. En el año 2023 se presentaron 99 iniciativas al Fondo; de las cuales 42 fueron financiadas correspondiente a 36 servicios públicos.

Del mismo modo, y como parte de esta estrategia, los distintos ministerios formularon **Compromisos Ministeriales de Género 2022-2026**; que es un instrumento de transversalización cuyo objetivo es proyectar políticas públicas basadas en el programa de gobierno. A diferencia de períodos anteriores, en esta administración se elaboró un instrumento metodológico que permitió a cada ministerio formular acciones dirigidas a grupos o colectivos de mujeres específicos, atendiendo a demandas históricas no resueltas. Se trata de compromisos transversales y sectoriales que transversalizan la perspectiva de género sectorialmente a través de acciones y metas.

Una de las funciones que establece la ley de creación del Ministerio es brindar **capacitación a los/as funcionarios/as públicos en materia de**

género a fin de instalar capacidades y conocimientos en su quehacer diario. En tal sentido, durante el año 2023, logramos capacitar a un total de 6.175 funcionarios y funcionarias de 131 instituciones públicas, mostrando un avance con respecto al año 2022 en que se capacitó a 4.260 funcionarias y funcionarios del nivel central de la administración de Estado de 91 instituciones públicas.

En materia internacional, Chile asumió la presidencia de la **Conferencia de Estados Parte** en septiembre 2023 por un periodo de dos años. Es la primera vez en la historia de la creación del Mecanismo de Seguimiento de la Convención (MESECVI) que se ocupa este rol de liderazgo de todo el hemisferio. La directiva la integran las vicepresidencias de Brasil y Perú. Cada dos años se realiza la CEP donde se invita a los 32 Estados signatarios de la convención. La presidencia tiene el rol de liderar las definiciones programáticas regionales. Por ejemplo, durante el 2023 se definieron las prioridades que orientarán el plan estratégico del **Mecanismo de Seguimiento de la Convención Belem Do Pará**.

Sin lugar a dudas, en el quehacer de la subsecretaría el rol de las personas; los funcionarios y funcionarias, es fundamental, puesto que es su trabajo, desde las distintas áreas de gestión, el que también permite que las políticas de género en el Estado avancen. En consecuencia, y como parte, de las iniciativas de fortalecimiento institucional y en miras a la eficiencia del gasto público, es que hemos iniciados los trabajos para el **cambio de dependencias del Ministerio**, desde la ubicación actual bajo modalidad de arriendo, a un edificio entregado por la Subsecretaría de Bienes Nacionales. Así, a fines de 2023 se formaliza la destinación al ministerio el edificio del ex Diario la Nación, incluyendo el primer piso y subterráneo de dichas dependencias. Con ello, se da inicio al proyecto arquitectónico de habilitación de las dependencias, preparando el cambio a dichas instalaciones con plazo a 2025.

También hemos abordado las condiciones laborales de los funcionarios/as, mediante la mantención y desarrollo de un **Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la vida laboral, familiar y personal (SGIGC), basado en la norma chilena 3262**. Este modelo nos ha permitido tener una visión integral sobre los procesos de gestión de personas a fin de promover la conciliación y la corresponsabilidad, generando así, un cambio cultural dentro de la institución. Hemos apostado a cambios que nos permitan prevenir y actuar frente a situaciones de Maltrato y Acoso Laboral y Sexual (MALS), estableciendo mecanismos, responsabilidades y acciones para tal caso. En el año 2023 continuamos con la mantención y revisión de este Sistema de Gestión, mediante la realización de auditorías internas y distintas mediciones evaluativas con el fin de actualizar la política y objetivos del sistema. Además, producto de los análisis realizados durante el año, se identificó la necesidad de fortalecer los instrumentos de diagnósticos, los cuales serán abordados durante el año 2024.

Principales Desafíos 2024

Los principales desafíos de la Subsecretaría para el año 2024 son:

a. La futura **ley de violencia integral** (próxima a ser promulgada una vez que el tribunal Constitucional termine su control preventivo) para prevenir, sancionar y erradicar la violencia en contra de las mujeres, en razón de su género; contempla la elaboración de un total de cinco reglamentos para su implementación. Durante 2024, estaremos trabajando junto con las instituciones que conforman la Comisión interinstitucional en su elaboración, los cuales son condición sine qua non para que este texto pueda proteger, de manera efectiva, a las mujeres que sufren violencia de género.

b. En el marco de la **ley N° 21.565 que establece un régimen de protección y reparación integral en favor de las víctimas de femicidio y suicidio femicida y sus familias**; el desafío es aumentar el número de niños, niñas y adolescentes que perciban la pensión correspondiente, mediante la modificación del reglamento con el trabajo coordinado de los ministerios involucrados para resolver los problemas que se han detectado con el paso del tiempo.

c. Desarrollaremos las acciones programadas para la **implementación del Plan Nacional por el Derecho a Vidas Libres de Violencia de Género para mujeres, niñas y diversidades 2022-2030**. Así mismo, implementaremos las acciones contempladas **para el abordaje de la violencia de género en contexto de emergencia y desastres 2024-2025**.

d. En el ámbito internacional, las prioridades de Chile serán implementar el plan estratégico del mecanismo, el cual será definido por procesos participativos con sociedad civil, Estados y expertas reunidos en el marco de la **Conferencia de los Estados Parte** a realizarse en junio 2024. Las prioridades de la presidencia están alineadas con la Política Exterior Feminista que permitirá fortalecer ejes de claves para el país como la atención y prevención de la violencia basada en el género, así como fortalecer mecanismos de seguimiento de la respuesta del Estado frente a la violencia. Además, se promoverá generar estrategias y sinergias entre los Estados partes con el propósito de acelerar la implementación de las recomendaciones emanadas del mecanismo de seguimiento de la **Convención Belem Do Pará**.

e. Continuar con el trabajo del **proyecto de ley que modifica el Código Civil en materia de sociedad conyugal**; que es una iniciativa que se encuentra en el Congreso desde el 2008, y que busca establecer la plena igualdad entre los cónyuges en la administración de los bienes

sociales, como también reconocer, en forma efectiva, la total capacidad de la mujer para la administración de sus bienes. Actualmente, se encuentra en su segundo trámite legislativo. Con su aprobación, Chile no solo terminaría con esta discriminación arbitraria, sino también cumpliría el Acuerdo de Solución Amistosa Caso N°12.433 de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos.

f. Continuaremos con el desarrollo de los compromisos establecidos en la **Mesa Gubernamental de Trabajo por los derechos LGBTIQ+**. En el segundo semestre del 2024 y el primer semestre del 2025 se realizarán sesiones de seguimiento de esta instancia de trabajo. En la sesión del 2024 se entregará un nuevo informe de avance de las distintas medidas desarrolladas por el gobierno. En la sesión del 2025 se espera realizar una instancia participativa de incidencia sobre una política pública específica.

g. Durante el segundo semestre del 2024 se continuará implementando instancias de difusión del **Protocolo de actuación y coordinación víctimas de delitos por su identidad de género u orientación sexual**; desarrollando material comunicacional con ese objetivo. Además, durante dicho período las instituciones integrantes del convenio de colaboración emanado de la Mesa Gubernamental de Trabajo por los derechos LGBTIQ+ emanarán un informe del protocolo, con la sistematización de los casos abordados por el mismo.

h. En el segundo semestre del año 2024, iniciaremos el diseño del **Plan de Apoyos y Cuidados** junto al Ministerio de Desarrollo Social y Familia. El plan contendrá las acciones de los ministerios incumbentes, para un período de dos años, orientadas por la **Política Nacional de Apoyos y Cuidados**. De esta forma, durante el 2025 comenzará la implementación del plan a fin de garantizar de manera progresiva el derecho al cuidado.

i. También en este año, implementaremos los **Buses del Cuidado** en colaboración con los Gobiernos Regionales y a través de la Fundación Prodemu. Los primeros dos buses se desplegarán en las regiones de Aysén y Ñuble. Estos buses buscan ser un centro de cuidado móvil para quienes no puedan acceder por motivo de ruralidad u otros motivos a los servicios de cuidado existentes en sus territorios.

j. En octubre de 2024 se elaborará el primer reporte de implementación del **Plan Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2018-2023**, que servirá como insumo para la elaboración del informe de avance 2024. Además, durante el año, realizaremos diferentes acciones de difusión y encuentros del plan.

k. Continuando el trabajo iniciado el año 2023, este año financiaremos 25 proyectos de 13 ministerios y 19 servicios, con un monto total de M\$ 3.193.870 del **Fondo para la Igualdad 2024**. Las iniciativas buscan responder al desafío de contribuir a mejorar la vida de mujeres, niñas y diversidades de mujeres en todo el territorio, urbanas y rurales, con y sin pertenencia indígena, migrantes regulares o irregulares, entre otras identidades-contextos-situaciones-, y con ello aportar en fortalecer los derechos que viabilicen sus proyectos de vida, en sintonía con los principales instrumentos de transversalización de género con que cuenta el Estado.

l. Durante el año 2024, se realizará el diseño de plataforma web en que operará el **Observatorio de Mujeres, Género y Diversidad**. Posteriormente, se realizará el pilotaje de la plataforma, incluyendo la retroalimentación, ajustes y coordinación intersectorial para su posterior puesta en marcha.

m. En el contexto de las medidas de género, comprometidas en el Programa de Mejoramiento de la Gestión, en el año 2024 elaboraremos una **Guía ilustrada virtual de comunicaciones sin estereotipos de género**. La guía será dirigida a todos los departamentos y unidades de comunicaciones de los Ministerios.

Claudia Donaire Gaete.

Subsecretaria (s) de la Mujer y la Equidad de Género.

[1] Estas áreas son: (1) Conocer cuál es la población LGBTIQ+ en Chile mediante una caracterización estadística; (2) Facilitar capacitaciones constantes y la adquisición de herramientas para el desempeño laboral.; (3) Desarrollar prestaciones y condiciones de acceso a la salud para la comunidad LGBTIQ+; (4) Avanzar hacia un cambio sociocultural de inclusión y no discriminación de la diversidad sexo-genérica; (5) Visibilizar y erradicar violencias institucionales del sector público hacia la comunidad LGBTIQ+; (6) Generar mayores instancias de participación de organizaciones de la sociedad civil que trabajan en temáticas LGBTIQ+; (7) Avanzar en una educación no sexista para que la sociedad tienda hacia la inclusión.

3. Resultados de la Gestión año 2023

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

En el contexto de los compromisos de género del Programa de Gobierno del Presidente Gabriel Boric Font; el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género implementó durante el año 2023 diversas acciones, medidas y compromisos que permitieron avanzar en procurar la eliminación de toda forma de violencia y discriminación arbitraria debido a género hacia mujeres; en materia de derechos sexuales y reproductivos, corresponsabilidad y cuidados y autonomía económica.

Los logros y avances son los siguientes:

En el ámbito de la violencia de género se aprobó la **ley de Violencia Integral**, con apoyo transversal del Congreso. Actualmente el proyecto aprobado, se encuentra en control preventivo de los preceptos legales que revisten el carácter de materia de ley orgánica constitucional, para su posterior promulgación y publicación.

También, en el marco de la conmemoración del Día Nacional contra el Femicidio, se entregaron las primeras pensiones para hijos e hijas menores de 18 años víctimas del femicidio de sus madres, concretando de esta forma **la implementación de la Ley N°21.565**, publicada en mayo de 2023, que establece un régimen de protección y reparación integral en favor de las víctimas de femicidio y suicidio femicida y sus familias.

Así mismo, nuestro Ministerio trabajó en la revisión de **la Ley N°21.643 que modifica el código del Trabajo en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo (Ley Karin)**; a fin de incorporar la perspectiva de género durante su discusión, con miras a reforzar el enfoque preventivo del acoso laboral y/o sexual y la violencia en el trabajo, que estaba ausente en la regulación.

En el ámbito de la autonomía económica de las mujeres, hemos avanzado en la implementación **Ley N° 21.484 de Responsabilidad Parental y Pago Efectivo de Deudas de Pensiones de Alimentos**. Al 28 de diciembre de 2023 se encontraban inscritos en el Registro Nacional de Deudores de Pensiones de Alimentos, 182.203 deudores de pensiones de alimentos, de los cuales el 3% corresponde a mujeres y 97% son hombres. En este contexto, se realizaron acciones de coordinación interinstitucional lideradas por este ministerio. Por ejemplo, en conjunto con el Ministerio de Justicia se envió un oficio a todo el Estado y municipalidades señalando la entrada en vigencia de la norma.

También avanzamos en la **Estrategia Nacional para el Ejercicio de la Autonomía Económica de las Mujeres**; cuyo fin es articular la oferta pública existente en la materia e implementar políticas públicas, que faciliten el acceso de las mujeres a la fuerza de trabajo, de manera dependiente, independiente o mixta, en condiciones de trabajo decente para avanzar hacia la igualdad sustantiva. En ese contexto, durante 2023 se analizaron alrededor de 700 programas sociales y económicos a través de una metodología diseñada entre el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género y Dipres, poniendo especial énfasis a la oferta programática del área de Mujer y Trabajo de Sernameg y Fundación Prodemu, con el fin de reorientar los programas bajo la definición de esta estrategia. En ese contexto, en enero del 2024, se ingresó la síntesis de rediseño de los programas reformulados de Sernameg y Prodemu al sistema de evaluación de programas del Ministerio de Desarrollo Social y la Familia.

Se ha avanzado en materia de derechos sexuales y reproductivos, mediante la implementación y funcionamiento de la **Mesa Gubernamental de Trabajo por los derechos LGBTIQ+**; que es una instancia de trabajo colaborativo entre las diferentes carteras de gobierno, representantes del Poder Legislativo y más de 40 organizaciones de la sociedad civil de todo el país. Tiene como objetivo identificar y priorizar las necesidades en torno al ejercicio de derechos de las diversidades y disidencias sexuales y de género en el país; junto con dar cuenta hacia la sociedad civil de los avances en la materia.

Dentro de las actividades desarrolladas por esta instancia, en diciembre del 2023 se invitó a las organizaciones integrantes de la misma para lanzar una campaña comunicacional **“En Lugar de Violencia: Respeto”** desarrollada por la Secretaría General de Gobierno, que es parte de los compromisos del Segundo Plan Nacional de Derechos Humanos 2022-2025 (PNDH) y se presentaron los resultados de las preguntas sobre identidad de género y orientación sexual en la encuesta CASEN. Junto con lo anterior, se presentaron los avances de gobierno en la materia que corresponde a una sistematización de 53 medidas, que desarrollan 16 ministerios distintos, y que fueron agrupadas en siete áreas temáticas. De estos avances se destaca particularmente: la implementación del programa de apoyo a la identidad de género “crece con orgullo”; indicaciones para fortalecer la ley antidiscriminación y la Circular N° 15 del Ministerio de Salud (que instruye a equipos de salud a adoptar todas las medidas necesarias para asegurar el interés superior de niños, niñas y adolescentes con variaciones de las características sexuales), entre otras.

También destaca un convenio de colaboración firmado en enero del 2023 suscrito entre la Subsecretaría de la Mujer y la Equidad de Género, la Subsecretaría de Prevención del Delito y el Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género con el objetivo **mejorar las vías de derivación y atención de casos de violencia hacia la comunidad LGBTIQ+**.

En materia de corresponsabilidad y cuidados, desde la creación del Consejo Asesor Presidencial Interministerial (CAPI) en enero del 2023, el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género ha ejercido la Vicepresidencia de esta instancia, aportando para la construcción del **Sistema Nacional de Apoyos**

y Cuidados, Chile Cuida. En el último año se sentaron las bases para el sistema que busca otorgar más y mejores servicios a las personas que requieren cuidados y que cuidan, quienes en su mayoría son mujeres. El resultado del trabajo de este Consejo se tradujo en la **Política Nacional de Apoyos y Cuidados**; la cual fue entregada al Presidente Boric en mayo 2024, y que constituye una hoja de ruta al 2030 para contar con una nueva organización social de los cuidados.

Las necesidades que comparten mujeres y niñas en Chile son diversas e involucran distintos ámbitos de la vida, desde aspectos de la educación hasta la inserción laboral en industrias históricamente masculinizadas. Las brechas de género, persistentes en nuestro país son la principal barrera para el desarrollo pleno de niñas y mujeres, y es por eso por lo que el Ejecutivo decidió transversalizar sus necesidades entre los diferentes ministerios y servicios, fortaleciendo la estrategia de Transversalización.

De esta forma nace Chile para Todas, una iniciativa que reúne acciones y medidas de distintos ministerios y servicios que tienen por objetivo mejorar la calidad de vida de mujeres y niñas en nuestro país, dándole respuestas concretas a sus principales necesidades en diversos ámbitos; acciones destinadas a alivianarles la carga diaria a trabajadoras y cuidadoras, mejorar las condiciones de trabajo a pescadoras y campesinas, promover la empleabilidad de mujeres en diferentes industrias y brindarles oportunidades de desarrollo a niñas y jóvenes, entre otras.

Muchas de las iniciativas de la estrategia son parte de los instrumentos de transversalización de algunos servicios y ministerios. Otras han sido diseñadas frente a la urgencia de avanzar hacia un Chile más inclusivo para todas las mujeres.

Entre las iniciativas incluidas en la estrategia, se contempla el proyecto de ley por el derecho a una vida libre de violencia; el proyecto de ley sala cuna para Chile; el aumento de cirugías de incontinencia urinaria y la iniciativa Anticonceptivos a bajo costo. Respecto a esta última, de los 27 comprometidos (que se irán incluyendo progresivamente), ya son 6 los que se encuentran en convenio con CENABAST. Los 27 anticonceptivos representan el 60% de la demanda actual, y la reducción de precios, en algunos casos, alcanzará el 80% del valor vigente, generando un ahorro de hasta \$200.000 al año por beneficiaria.

Continuamos avanzando en la estrategia de transversalización de género en el estado, mediante la implementación del **Fondo de Transversalización de Género**. Para su ejecución, se convocó a los servicios a presentar iniciativas con impacto directo en las mujeres, o desarrollar iniciativas nuevas o pilotos destinados a abordar y/o hacerse cargo de nudos de injusticia de género, que consideren acciones concretas para darle solución y cambiar la vida de las mujeres, en el ámbito de su autonomía física, económica y/o socio política. En el año 2023 se presentaron 99 iniciativas al Fondo; de las cuales 42 fueron financiadas, correspondientes a 36 servicios públicos.

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

3.2.1 Políticas, planes y estrategias en el ámbito de violencia de género.

Este producto estratégico tiene como fin abordar, desde diversas estrategias y medidas, la violencia de género en el país. Estas estrategias dan cuenta del quehacer institucional en materia de reformas legales, de planes de acción específicos, de los mecanismos internacionales y la promoción de una cultura contra la violencia hacia las mujeres.

En este ámbito, se presentan los siguientes logros:

- a. Ley que estatuye medidas para prevenir sancionar y erradicar la violencia en contra de las mujeres en razón de su género (Boletín 11077-07)

Tras la aprobación del Proyecto de ley con apoyo transversal del Parlamento, el 02 de abril del 2024 el Tribunal Constitucional, rechazó el requerimiento para declarar inconstitucional la educación “no sexista”, considerándola como una herramienta fundamental en la prevención de la violencia de género ejercida en contra de mujeres y niñas. Actualmente el proyecto aprobado, se encuentra en control preventivo de los preceptos legales que revisten el carácter de materia de ley orgánica constitucional, para su posterior promulgación y publicación.

La ley busca establecer un marco integral para garantizar por parte del Estado el derecho de las mujeres, niñas y adolescentes a una vida libre de violencia, estableciendo obligaciones para la promoción y prevención.

Como ejecutivo, en 2022 ingresamos indicaciones para, entre otros focos, precisar, de acuerdo con los estándares internacionales, algunas de las definiciones sobre los tipos de violencia y su expresión; incorporar a niñas, niños y adolescentes como víctimas directas de la violencia de género que viven sus madres o cuidadoras; y realzar el rol preventivo de los órganos del Estado para erradicar la violencia contra las mujeres de manera efectiva.

Entre los elementos de protección, destaca el fortalecimiento de las medidas cautelares y el establecimiento de un mecanismo de supervisión judicial para garantizar su cumplimiento y pertinencia (aprobadas en discusión parlamentaria).

Además, la ley amplía las medidas cautelares a delitos de violencia de género y agresiones que ocurran fuera de relaciones filiales, afectivas o de convivencia. Hasta hoy solo en los casos de violencia

intrafamiliar se pueden decretar medidas cautelares inmediatas (solamente con el mérito de la denuncia y previo a la formalización) por el “riesgo inminente”. Con esta ley, el riesgo inminente y la medida cautelar correspondiente operará también en caso de denuncias por violencia de género.

Una vez promulgada la ley, se comenzará a trabajar en los cinco reglamentos que esta misma señalaba para hacerla operativa.

b. Sistema Integrado de Información sobre Violencia de Género.

El artículo 26 de la ley de violencia integral también establece la creación de un Sistema Integrado de Información sobre Violencia de Género, dándole continuidad a los esfuerzos que el Ministerio ha desarrollado para un mejor abordaje de la ruta crítica institucional que deben afrontar las mujeres que viven violencia.

Entre dichas iniciativas, se consideró la cooperación técnica del Banco Mundial, financiada a través de la GovTech Global Partnership, que concluyó en diciembre de 2023 con la entrega de una maqueta tecnológica para el Sistema Integrado de Información sobre Violencia de Género. El sistema, que es parte de las propuestas del proyecto de ley sobre el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia, permitirá vincular datos provenientes de diferentes instituciones del Estado, reduciendo así la necesidad de preguntar una y otra vez a las mujeres acerca de las situaciones de violencia que han vivido.

La propuesta del sistema contempla, por una parte, un módulo de seguimiento de casos, cuya información permitirá en el mediano plazo elaborar alertas preventivas, sin pasar a llevar la confidencialidad de los datos personales de las mujeres. Por otra, generará información valiosa para diseñar mejores políticas públicas para atender, prevenir, proteger y erradicar la violencia hacia las mujeres.

Cabe destacar que este trabajo sienta las bases del sistema integrado que exige la Ley Integral.

c. Implementación de la Ley N° 21.565 que establece un régimen de protección y reparación integral en favor de las víctimas de femicidio y suicidio femicida y sus familias.

El 19 de diciembre de 2023, en el marco de la conmemoración del Día Nacional contra el Femicidio, se entregaron las primeras pensiones para hijos e hijas menores de 18 años víctimas del femicidio de sus madres, concretando de esta forma la implementación de la Ley N°21.565, publicada en mayo de 2023, que establece un régimen de protección y reparación integral en

favor de las víctimas de femicidio y suicidio femicida y sus familias, que tiene por objeto crear y fortalecer las acciones efectivas y necesarias por parte del Estado para las víctimas de los delitos mencionados, entre ellas una pensión económica de carácter reparatorio para los hijos de dichas víctimas.

La pensión establecida en el artículo N°5 de la ley corresponde a todo hijo o hija de víctimas de femicidio consumado o suicidio femicida que a la fecha de los hechos sean menores de edad. Se contempla la misma pensión para aquellos casos ocurridos con anterioridad a la ley, siempre y cuando los hijos e hijas sigan siendo menores de edad a la fecha de publicación de la ley.

Durante el año 2023, y dentro del plazo establecido por la ley, se dictaron los dos reglamentos necesarios para su ejecución, correspondiendo al Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género determinar la calificación administrativa de víctima, es decir, cuando estamos frente a un caso de los que señale la ley para efectos de proceder al pago de la pensión y la dictación de la resolución que ordena su concesión.

Destacamos el quehacer coordinado y permanente de la mesa de trabajo de implementación interministerial constituida por la Superintendencia de Pensiones, el Instituto de Previsión Social, el Ministerio del Trabajo, el Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género, el Servicio Nacional de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia, y el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género. Al mes de abril 2024, 62 niños, niñas y adolescentes han recibido la correspondiente pensión de reparación y seguimos trabajando para llegar al total de ellas y ellos.

d. Plan Nacional por el Derecho a Vidas Libres de Violencia de Género para mujeres, niñas y diversidades 2022-2030.

El Plan Nacional por el Derecho a Vidas Libres de Violencia de Género para mujeres, niñas y diversidades 2022-2030 es por ley el principal instrumento del Estado en materia de políticas públicas en lo que respecta al abordaje de la violencia de género hacia las mujeres, niñas y diversidades, en todos los sectores, para el fortalecimiento de capacidades y el mejoramiento de la arquitectura institucional que permita trabajar centralizada y descentralizadamente esta problemática.

En dicho contexto, la administración del gobierno del Presidente Boric tomó la decisión de actualizar y rediseñar este Plan, hacia miradas más integrales sobre la violencia de género que afecta a las mujeres en diferentes contextos y dinámicas relacionales y contemplando nuevas líneas de acción estratégicas en las que el Estado debe actuar.

El 25 de noviembre del 2023 se lanzó el nuevo “Plan Nacional por el Derecho a Vidas Libres de Violencia de Género hacia Mujeres, Niñas y Diversidades 2022-2030”; el cual comenzó su rediseño y actualización a partir del año 2022. En su desarrollo, contempló aportes de autoridades de Gobierno, representantes de diversos servicios públicos, las Policías, Poder Judicial, Ministerio Público, organismos internacionales, instituciones de educación superior, entre otras.

Asimismo, el rediseño contó con la activa participación social y de la sociedad organizada de mujeres, contemplando 17 diálogos ciudadanos en las 16 regiones del país, donde 718 personas que representan organizaciones de mujeres, sindicales, barriales, juntas de vecinas, etc. pudieron levantar acciones que hoy son parte de este Plan. La sociedad civil también fue incorporada a las cinco Comisiones de Trabajo del Plan, las que continuarán sesionado durante toda su implementación. También contempla un mecanismo de seguimiento y evaluación con las diferentes actorías de la sociedad civil e interinstituciones.

El abordaje contra la violencia hacia las mujeres, dada la multiplicidad de instituciones intervinientes, constituye un reto mayor de articulación y es por eso que, este rediseño ha realizado esfuerzos por una articulación interinstitucional, intersectorial, transectorial, interseccional e intercultural dirigido a lograr la igualdad sustantiva.

El Plan aborda las diferentes formas de violencia de género y los distintos contextos en que ocurre. Por ejemplo, el cómo las tecnologías de información y conocimiento abren paso a nuevas formas de violencia, o cómo el Estado debe actuar para prevenir la violencia contra las mujeres, niñas y diversidades en contexto de emergencia en crisis migratorias, crisis ambientales, conflictos sociopolíticos, entre otras; a través de metas y acciones concretas comprometidas por diferentes actores del Estado.

Este Plan, a diferencia de sus antecesores, ha profundizado lo realizado previamente en esta materia, incorporando importantes avances para enfrentar este problema, por ejemplo, fortaleciendo la interpretación de la violencia basada en el género, ampliando la mirada respecto de los ámbitos donde se ejerce la violencia e integrando un enfoque interseccional e intercultural.

El plan considera cinco líneas estratégicas de acción:

- Promoción del Derecho a vidas libres de violencia de género:

Promover vidas libres de violencia de género desde los cuidados y la sociabilización del buen trato; la no discriminación, el buen vivir y el bienestar en todo el ciclo vital de las personas y las comunidades con agencia en el

tejido social y con sensibilización y articulación por el derecho a vidas libres de violencia de género.

- Prevención de la violencia de género.

Fortalecer acciones de prevención interinstitucional e intersectorial que comprendan compromisos articulados y estrategias conjuntas de comunicación, sensibilización, capacitación y formación en violencia de género de manera descentralizada, con pertenencia territorial y participación de la sociedad civil.

- Articulación y fortalecimiento de la respuesta a la violencia de género.

Ejecutar acciones interinstitucionales coordinadas, articuladas y pertinentes que dispongan de una respuesta integral y de todos los servicios del Estado, en atención, protección y reparación; incluida el acceso a la justicia, acorde a las necesidades de las mujeres, niñas y diversidades de manera oportuna, eficiente y eficaz con enfoque de género y de trato digno hacia las personas víctimas/supervivientes de violencia de género.

- Acceso a la justicia.

Promover y fortalecer la debida diligencia del Estado que garantice derechos fundamentales en el acceso a la justicia, con enfoque de género, como parte de la respuesta articulada y especializada de las instituciones responsables de velar por la protección y sanción de la violencia de género hacia las mujeres, niñas y diversidades.

- Información y conocimiento.

Interoperar, registrar, analizar, producir y publicar de manera diligente, eficaz y accesible la información, datos y estudios para el diseño, ejecución y evaluación de políticas, planes, programas e iniciativas referentes a la violencia de género hacia las mujeres, niñas y diversidades.

Entre las acciones del Plan que ya se están implementando, se consideran:

- Facilitar atención y asesoría psicosocial de manera remota a las embajadas y/o consulados para el abordaje de mujeres connacionales víctimas/sobrevivientes de la violencia de género y contra las mujeres.
- Ampliación y mejoramiento del convenio y protocolo del "Subsidio para mujeres víctimas de violencia con urgente necesidad habitacional" firmado entre Minvu - Sernameg - Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, generando

acceso a toda la oferta programática del Minvu, considerando enfoque interseccional y territorial.

- Elaboración de estudios para generar conocimiento e información para las campañas en violencia de género hacia las mujeres, niñas y diversidades, con foco en mujeres rurales e indígenas, desde un enfoque interseccional.
- Rediseño de la oferta estatal en materia de atención en violencia contra las mujeres y violencia de género a nivel país.

e. Campañas de prevención de la violencia de género contra las mujeres.

Entre otras acciones, el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género difunde en noviembre de cada año la campaña nacional de prevención de la violencia contra las mujeres, que el año 2022 acuñó el lema **“Sí es mi problema”**, para sensibilizar acerca de la responsabilidad que tenemos las personas respecto a identificar e intervenir en situaciones de violencia. Durante 2023, la campaña se centró en el lema **“Llegemos a cero”**, con el propósito de llamar a la acción a la ciudadanía para apoyar, intervenir, interpelar y denunciar actos de violencia; porque para disminuir las cifras, todas y todos contamos.

Cabe señalar que tanto el 2022 como el 2023, de manera inédita, se realizaron conversaciones guiadas en todas las regiones del país con 181 organizaciones sociales vinculadas al trabajo de prevención y atención de mujeres que han vivido violencia, y con funcionarias y funcionarios del Ministerio y del Sernameg. El año 2023, además, se invitó a funcionarias de Prodemu. El objetivo de las 23 instancias de diálogo realizadas a nivel nacional fue encontrar el mejor enfoque para la campaña 2023, evitando los riesgos de revictimizar a mujeres que hayan vivido violencia o a sus familias.

Para la campaña 2024 se realizó un nuevo proceso de diálogo con jóvenes con el ánimo de reforzar las medidas de prevención y tener nuevos insumos para la elaboración y diseño de la campaña nacional de sensibilización 2024. Se realizarán conversaciones guiadas con estudiantes de enseñanza media y así sumar sus opiniones y puntos de vista a las conclusiones ya obtenidas durante los últimos dos años.

f. Circuito Intersectorial de Femicidio (CIF).

A través del **Circuito Intersectorial de Femicidio**, el Estado coordina la respuesta de las instituciones asociadas ante los casos

de femicidios consumados, frustrados y tentados, y se alerta en casos con sospecha de femicidio o suicidio femicida. El Circuito se encuentra conformado por el Ministerio y Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género, Carabineros, Subsecretaría de Prevención del Delito del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, Policía de Investigaciones, Servicio Médico Legal y Ministerio Público.

En 2023 se produjeron y calificaron como tales 41 femicidios consumados, en 35 casos las familias aceptaron otorgar el patrocinio poder a Sernameg, de ellos 33 casos contaban con querrelas presentadas por Sernameg al 31 de diciembre del 2023.

g. Presidencia Conferencia Estados Parte (CEP).

Chile asumió la presidencia de esta instancia internacional en septiembre 2023 por un periodo de dos años. Es la primera vez en la historia de la creación del Mecanismo de Seguimiento de la Convención (MESECVI) que se ocupa este rol de liderazgo de todo el hemisferio. La directiva la integran las vicepresidencias de Brasil y Perú. Cada dos años se realiza la CEP donde se invitan a los 32 Estados signatarios de la convención. La presidencia tiene el rol de liderar las definiciones programáticas regionales. Por ejemplo, durante el 2023 se definieron las prioridades que orientarán el plan estratégico del Mecanismo de Seguimiento de la Convención Belém Do Pará. Entre ellos, se hará énfasis en el fortalecimiento de las capacidades técnicas de los Estados Parte para la implementación de la Convención Belém do Pará desde un enfoque de interseccionalidad y derechos humanos de las mujeres durante todo su ciclo de vida, con énfasis en la prevención y reparación. También se definió como prioridad de la CEP avanzar en consensos de estrategias aceleradoras de la implementación de la Convención.

Esta presidencia es importante porque es un mecanismo para articular la agenda país con la agenda multilateral, permite posicionar a Chile como referente en materia de violencia y cómo país líder en la promoción del derecho a las mujeres a una vida libre de violencia.

Durante el 11 y 12 de junio de 2024 se realizará en CEPAL, la IX Conferencia de Estados Parte. Será la primera vez que esta CEP se realiza articuladamente con CEPAL y ONU-Mujeres, ya que busca articular la agenda regional de género con el cumplimiento de las recomendaciones emanadas de la Convención.

h. Intercambio de experiencias

Durante el período, se realizaron 10 actividades formativas asociadas a intercambios de experiencias internacionales en materia de violencia de género. Las actividades fueron realizadas en El Salvador, Argentina, Colombia, Costa Rica, Perú, México, Canadá, EEUU, UK y Japón.

3.2.2 Políticas, planes y estrategias en el ámbito de autonomía económica.

Este producto estratégico tiene como fin fortalecer y promover la autonomía económica de las mujeres; mediante el diseño e implementación de planes y estrategias tendientes a la incorporación o mantención de las mujeres en el mercado laboral.

Los avances y logros en este ámbito son los siguientes:

a. Implementación Ley Responsabilidad Parental y Pago Efectivo de Deudas de Pensiones de Alimentos.

La Ley N° 21.484 promulgada el 31 de agosto de 2022, tiene como objetivo establecer un mecanismo de pago permanente de la deuda de pensión de alimentos que mantiene la persona deudora con uno o más de sus hijos y/o hijas. Mejora el acceso a la información financiera de las personas deudoras, siendo el Estado el encargado de investigar las cuentas bancarias u otros instrumentos de inversión o financieros que éstas tengan y vela porque el proceso se realice con criterios de justicia y dignidad.

El no pago de las pensiones de alimentos no sólo representa una violación a los derechos del niño, niña y adolescente que impacta negativamente en su mayor realización posible; sino que, además, constituye una forma de violencia contra las mujeres -una violencia económica o patrimonial- que impide el debido ejercicio de otros derechos.

Al 28 de diciembre de 2023 se encontraban inscritos en el Registro Nacional de Deudores de Pensiones de Alimentos 182.203 deudores de pensiones de alimentos, de los cuales el 3% corresponde a mujeres y 97% son hombres. Se realizaron acciones de coordinación interinstitucional lideradas por este ministerio.

b. Estrategia Nacional para el Ejercicio de la Autonomía Económica de las Mujeres.

La estrategia surge como respuesta a un compromiso institucional de nuestro ministerio, frente a la Evaluación social sobre apresto laboral para mujeres, realizado por la Dipres en el periodo 2016-2019.

Su objetivo es articular la oferta pública existente a fin de incidir en la disminución del impacto del conjunto de restricciones y condicionantes para la autonomía económica de las mujeres (división sexual del trabajo, mercado, leyes laborales, marcos legales y culturales, entre otras), así como también implementar políticas públicas, que faciliten el acceso de las mujeres a la fuerza de trabajo, de manera dependiente, independiente o mixta, en condiciones de trabajo decente para avanzar hacia la igualdad sustantiva.

Para visualizar la oferta programática del Estado, durante 2023 se analizaron alrededor de 700 programas sociales y económicos a través de una metodología diseñada entre el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género y Dipres, poniendo especial énfasis a la oferta programática del área de Mujer y Trabajo de Sernameg y Fundación Prodemu, con el fin de reorientar los programas bajo la definición de esta estrategia.

En enero del 2024 se ingresó la síntesis de rediseño de los programas de Sernameg y Prodemu reformulados al sistema de evaluación de programas del Ministerio de Desarrollo Social y la Familia. Se espera presentar el rediseño completo en el tiempo correspondiente, así como también orientar a los otros servicios y ministerios en sus procesos de rediseño programático para que puedan reorientar propósitos, estrategias, componentes, entre otros, que permita mejorar la Estrategia.

c. Caletas aptas para mujeres y actividades conexas.

Este es un compromiso de gobierno que apunta a una mejora de la infraestructura portuaria, generando condiciones especiales, higiénicas y sanitarias adecuadas para potenciar el desarrollo y visibilización de las actividades económicas de las mujeres del rubro, favoreciendo las condiciones para el empoderamiento y autonomía económica de 784 mujeres de 2.500 beneficiarios/as directos, además de 300 personas en actividades conexas, que son principalmente mujeres.

La incorporación de perspectiva de género en la dotación de infraestructura para la pesca artesanal, considera las siguientes obras al interior de las caletas:

- Sala multiuso/multipropósito para mujeres de las pescas (primarias y conexas).
- Sala de Lactancia (Ley 21.155/2019).
- Baños con duchas y camarines con locker.
- Espacios físicos protegidos de las condiciones climáticas, para desarrollar las actividades conexas, señaladas anteriormente, como por ejemplo galpones, sombreaderos.

En principio, el proyecto contempla la habilitación de 12 caletas pesqueras a nivel nacional, que serán ejecutadas por la Dirección de Obras Portuarias de la región correspondiente. La ejecución de las obras se realizará en los años 2025 y 2026. Las caletas a implementar son las siguientes: Caleta Hornitos (Región de Antofagasta); Caleta Obispito (Región de Atacama); Caleta Totoral Bajo (Región de Atacama); Caleta Angosta (Región de Atacama); Caleta Chañaral de Aceituno (Región de Atacama); Caleta Las Conchas (Región de Coquimbo); Caleta Bahía Mansa (Región de Los Lagos); Caleta Pupelde (Región de Los Lagos); Caleta Quetalmahue (Región de Los Lagos); Caleta Huiro (Región de Los Ríos); Caleta Niebla (Región de Los Ríos) y Caleta San Carlos (Región de Los Ríos)

Según reporte del Ministerio de Obras Públicas (MOP) de marzo 2024, una caleta comenzará ejecución de obras en el año 2024 (Caleta Hornitos).

d. Ley N°21.643 que modifica el código del Trabajo en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo (Ley Karin).

Nuestro Ministerio trabajó en la revisión de esta ley para incorporar la perspectiva de género durante su discusión, con miras a reforzar el enfoque preventivo del acoso laboral y/o sexual y la violencia en el trabajo, que estaba ausente en la regulación. Además, de mejorar los procesos de investigación del acoso sexual y laboral, incorporando la perspectiva de género en los mismos, poniendo especial atención a la situación y protección de las víctimas de estos hechos. Por ejemplo, se trabajó en el mejoramiento de los protocolos de denuncia y respecto de casos concretos se estableció la posibilidad de cesación en el cargo del alcalde o alcaldesa por acoso sexual o laboral, verificado a través de sumario.

e. Madres jóvenes.

En el año 2023, el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género trabajó en el diseño e implementación de la Mesa público-privada para Madres Jóvenes, iniciativa diseñada por las crecientes necesidades de las mujeres madres de quince a 29 años. Según el último sondeo realizado por el Injuv a juventudes cuidadoras, una de cada cuatro personas jóvenes dice tener un cuidado directo hacia otra persona sin remuneración, quienes en un 64% son mujeres.

3.2.3 Políticas, planes y estrategias en el ámbito de derechos sexuales y reproductivos.

Este producto estratégico tiene como fin abordar los derechos sexuales y reproductivos de género y derechos humanos; mediante el diseño e implementación de planes y medidas en el ámbito público.

A través de los diferentes instrumentos de transversalización, se incluyen diferentes acciones y compromisos en materia de derechos sexuales y reproductivos, a ser implementados por la red de servicios públicos.

Entre dichas acciones, se contempla la realización de campañas comunicacionales y estrategias de difusión, realización de exámenes preventivos, entre otras.

Entre las iniciativas, cabe destacar las vinculadas a las prestaciones de salud para los casos de violencia sexual, conocido como GES 86, y el control de productos farmacéuticos para hormonoterapia.

a. Mesa Gubernamental de Trabajo por los derechos LGBTIQ+.

La mesa es una instancia de trabajo colaborativo entre las diferentes carteras de gobierno, representantes del Poder Legislativo y más de 40 organizaciones de la sociedad civil de todo el país. Tiene como objetivo identificar y priorizar las necesidades en torno al ejercicio de derechos de las diversidades y disidencias sexuales y de género en el país; junto con dar cuenta hacia la sociedad civil de los avances en la materia.

El 2022 la mesa, abordó las temáticas de trabajo; salud, violencias y discriminación; identidades trans e identidad de género; educación, familias y niñeces; y migración. Estos fueron sistematizados y se emanó un informe de prioridades que ha servido de hoja de ruta para el avance de gobierno. El seguimiento de las demandas emanadas de la mesa y los compromisos que cada ministerio tomó se realizó a través de la División de Políticas de Igualdad (DPI) del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género. En ese contexto, se realizó una sesión semestral con el fin de monitorear, junto con las organizaciones de la sociedad civil, el avance en la política pública con perspectiva LGBTIQ+.

En diciembre del 2023 se realizó la respectiva sesión de seguimiento. En diciembre del 2023 se invitó a las organizaciones integrantes de la mesa para lanzar la campaña comunicacional **“En Lugar de Violencia: Respeto”** desarrollada por la Secretaría General de Gobierno, que es parte de los compromisos del Segundo Plan Nacional de Derechos Humanos 2022-2025 (PNDH) y se presentaron los resultados de las preguntas sobre identidad de género y orientación sexual en la encuesta CASEN. Junto con lo anterior, se presentaron los avances de gobierno en la materia, una sistematización de 53 medidas, que desarrollan 16 ministerios distintos[1], y que fueron agrupadas en siete áreas temáticas[2].

De estos avances se destaca particularmente:

- Implementación del programa de apoyo a la identidad de género “Crece con Orgullo”.

Durante el año 2023 se implementó en la red pública de salud, el Programa de Acompañamiento a la Identidad de Género (PAIG) “Crece con Orgullo” dirigido a niños, niñas y adolescentes Trans entre los 3 y 17 años, en consonancia con el reglamento de la Ley N° 21.120.

El PAIG actualmente se encuentra en funcionamiento en 37 establecimientos ambulatorios de especialidades (hospitales de la red asistencial). Cuenta con 29 referentes de la materia (1 por cada Servicio de Salud del país).

A noviembre del 2023, el 100% de las duplas sicosociales se encontraban contratadas. El mismo año se elaboró la “Orientación Técnica para la Implementación del Acompañamiento Psicosocial a la Identidad de Género en la Red de Salud Pública”, aprobada por Resolución Exenta N° 1732 de 07 de diciembre del 2023, documento que entrega indicaciones para el trabajo de las duplas del Programa.

- Reforma a la ley antidiscriminación.

El Ministerio de Justicia y Derechos Humanos presentó a la cámara de diputados [indicaciones para el fortalecimiento de la ley N°20.609](#). Estas incluyen la creación de una institucionalidad antidiscriminación en la Subsecretaría de Derechos Humanos, y un Consejo de Igualdad y No Discriminación como un espacio de diálogo entre representantes de la sociedad civil y el Estado.

Esta reforma fue aprobada en la Comisión de Derechos Humanos de la cámara en febrero del 2024 y actualmente se encuentra en la comisión de Hacienda.

- Campaña comunicacional [“En lugar de violencia, respeto”](#).

El Ministerio Secretaría General de Gobierno en el Segundo Plan Nacional de Derechos Humanos 2022-2025 asumió un compromiso institucional en materia de lacuidadoras, el tener responsabilidades de cuidado limita y condiciona su acceso al mercado laboral, teniendo que, frecuentemente, aceptar trabajos más precarios a cambio de cierta flexibilidad de horario que les permitan conciliar la vida laboral y el cuidado.

Desde la creación del Consejo Asesor Presidencial Interministerial (CAPI) en enero del 2023, el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género ha ejercido la Vicepresidencia de esta instancia, aportando para la construcción del Sistema Nacional de Apoyos y Cuidados, Chile Cuida. En el último año se sentaron las bases para el sistema que busca otorgar más y mejores servicios a las personas que requieren cuidados y que cuidan, quienes en su mayoría son mujeres.

En el 2023 se realizaron cuatro sesiones del Consejo Asesor Presidencial Interministerial (CAPI) con la participación de los diez ministerios convocados, y cinco sesiones de la Secretaría Técnica Ejecutiva, dando por finalizado el trabajo de las cuatro comisiones técnicas. El resultado de este proceso se traduce en la **Política Nacional de Apoyos y Cuidados**; que constituirá una hoja de ruta al 2030 para contar con una nueva organización social de los cuidados.

Este compromiso, producto del programa de gobierno del presidente Gabriel Boric, responde a la demanda de las más de 600 mil personas que cuidan en Chile, las cuales en un 95% corresponde a mujeres. Durante el último periodo, se ha buscado fortalecer la Credencial de Personas Cuidadoras, que pretende ser la puerta de entrada al sistema. A inicios del 2024, se entregó el primer Sello Chile Cuida a Correos de Chile, articulando una red de instituciones que conforman el Sistema y que entregan atención preferente y beneficios económicos a las cuidadoras.

Disminución de la discriminación hacia las personas pertenecientes a la comunidad LGBTIQ+ en nuestro el país. El compromiso consiste en la creación de una Campaña comunicacional de difusión anual sobre la prevención, no discriminación y la eliminación de la violencia hacia las personas LGBTIQ+, dirigida a la población general y difundida a nivel nacional.

Como resultado de un proceso participativo, la campaña se dirige a la población en general, con énfasis en las personas adultas, llevando un mensaje central que llama a erradicar la violencia en sus distintas manifestaciones. El objetivo de la campaña es generar impacto y empatía, desnaturalizando la burla y la discriminación, comprendiéndolas como parte de las manifestaciones que tiene la violencia hacia este grupo en específico.

- Circular N° 15 del Ministerio de Salud.

El Ministerio de Salud, construyó en un proceso participativo con organizaciones de personas intersexuales la circular N°15, que entró en vigor el 07 noviembre 2023 esta “Instruye a equipos de salud a adoptar todas las medidas necesarias para asegurar el interés superior de niños, niñas y adolescentes con variaciones de las características sexuales”. Asegurando el derecho a la identidad de niños, niñas y adolescentes y cumpliendo con los estándares internacionales en la materia.

- Participación deportiva.

El Ministerio del Deporte, permitió a través de la revisión y actualización de las Orientaciones Técnico-Methodológicas, la inclusión y aseguramiento de la participación de niñeces trans acorde a su identidad de género en los Juegos Deportivos Escolares y Sudamericanos Escolares del 2023.

b. Protocolo de actuación y coordinación víctimas de delitos por su identidad de género u orientación sexual.

Uno de los compromisos intersectoriales suscrito en la Mesa Gubernamental de Trabajo por los derechos LGBTIQ+, fue un convenio de colaboración firmado en enero del 2023 suscrito entre la Subsecretaría de la Mujer y la Equidad de Género, la Subsecretaría de Prevención del Delito y el Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género con el objetivo mejorar las vías de derivación y atención de casos de violencia hacia la comunidad LGBTIQ+.

El primer fruto de este convenio de colaboración fue la construcción del “Protocolo de actuación y coordinación víctimas de delitos por su identidad de género u orientación sexual” en el año 2023, que tiene como objetivo activar y articular una adecuada coordinación de las tres instituciones para que las personas que forman parte de la comunidad LGBTIQ+ y que sean víctimas de delitos, accedan a servicios interdisciplinarios, oportunos y contingentes que les permita superar las consecuencias negativas de la victimización. Para la construcción de este protocolo se realizaron reuniones mensuales de los

equipos técnicos y dos focus group con organizaciones de la sociedad civil y municipios para la adaptación de los instrumentos de atención que incluye el protocolo, siendo estos una ficha de derivación y una guía de primera acogida.

Durante el primer semestre del 2024, las instituciones adscritas al convenio realizaron instancias de difusión a nivel central y regional, para que quienes son parte de los programas de atención del Programa de Atención a Víctimas del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género y de las Seremis del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, conozcan el protocolo y sus herramientas. En abril se realizó una instancia virtual de difusión y capacitación del protocolo hacia la sociedad civil organizada, para la derivación efectiva de casos a los programas del Estado.

La puesta en marcha de este protocolo ha permitido la rápida gestión interinstitucional de casos en distintas regiones del país como lo es la región de Magallanes y de Los Ríos.

3.2.4 Políticas, planes y estrategias en el ámbito de economía del cuidado y corresponsabilidad.

Este producto estratégico tiene como fin abordar el derecho al cuidado y la corresponsabilidad desde una perspectiva de género y derechos humanos; mediante el diseño e implementación de planes y medidas en el ámbito público.

a. Sistema Nacional de Apoyos y Cuidados, Chile Cuida.

Para las mujeres, que son las principales cuidadoras, el tener responsabilidades de cuidado limita y condiciona su acceso al mercado laboral, teniendo que, frecuentemente, aceptar trabajos más precarios a cambio de cierta flexibilidad de horario que les permitan conciliar la vida laboral y el cuidado.

Desde la creación del Consejo Asesor Presidencial Interministerial (CAPI) en enero del 2023, el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género ha ejercido la Vicepresidencia de esta instancia, aportando para la construcción del Sistema Nacional de Apoyos y Cuidados, Chile Cuida. En el último año se sentaron las bases para el sistema que busca otorgar más y mejores servicios a las personas que requieren cuidados y que cuidan, quienes en su mayoría son mujeres.

En el 2023 se realizaron cuatro sesiones del Consejo Asesor Presidencial Interministerial (CAPI) con la participación de los diez ministerios convocados, y cinco sesiones de la Secretaría Técnica Ejecutiva, dando por finalizado el trabajo de las cuatro comisiones técnicas. El resultado de este proceso se traduce en la **Política Nacional de Apoyos y Cuidados**; que constituirá una hoja de ruta al 2030 para contar con una nueva organización social de los cuidados.

Este compromiso, producto del programa de gobierno del presidente Gabriel Boric, responde a la demanda de las más de 600 mil personas que cuidan en Chile, las cuales en un 95% corresponde a mujeres. Durante el último periodo, se ha buscado fortalecer la Credencial de Personas Cuidadoras, que pretende ser la puerta de entrada al sistema. A inicios del 2024, se entregó el primer Sello Chile Cuida a Correos de Chile, articulando una red de instituciones que conforman el Sistema y que entregan atención preferente y beneficios económicos a las cuidadoras.

Desde la implementación del Registro Nacional de Personas Cuidadoras hasta el año 2023 se han registrado más de 85.000 personas, de las cuales un 87% corresponde a mujeres. Se espera que este catastro aumente en los próximos años y logremos llegar al total de personas que estimamos actualmente son más de 700.000 en todo el país.

b. Conciliación de la vida personal y laboral.

Desde el Ministerio del Trabajo y Previsión Social y el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, junto a la asesoría técnica de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se levantó una Mesa Técnica de conciliación, trabajo, familia y vida personal cuyo objetivo fue escuchar a las y los actores del mundo del trabajo para abordar medidas laborales que contemplen condiciones para una redistribución equitativa de los cuidados en la sociedad. Después de meses de trabajo de la mesa, y recogiendo a su vez diversas mociones parlamentarias, el Ejecutivo presentó el proyecto de ley que fue refundido con dichas mociones, que finalmente se publica como ley de la República el 23 de diciembre de 2023. La ley N°21.645 establece diversas medidas que fortalecen la conciliación de la vida personal y laboral, como la posibilidad de pactar la modalidad de trabajo a distancia para las personas que ejercen labores de cuidado no remunerados. Con el objeto de extender la medida de teletrabajo para el sector público se prorroga el mismo hasta el 31 de diciembre de 2024, mediante la ley N°21.652 publicada el 16 de enero de 2024.

3.2.5 Estrategia de transversalización del enfoque de género con perspectiva interseccional e intercultural en el quehacer del Estado.

Corresponde a un producto estratégico cuyo fin es incorporar, mediante una estrategia de transversalización, el enfoque de género en el diseño de políticas y planes de los ministerios y servicios públicos. Para lograrlo, se consideran diferentes mecanismos que refuerzan la participación política y social de las mujeres.

En este ámbito se realizaron las siguientes acciones:

a. Plan Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2018-2030.

Durante el segundo semestre del 2023 se lanzó la versión actualizada del Plan Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2018-2030, atendiendo a la nueva realidad post crisis de los cuidados, de salud y laboral y producidas por la pandemia y crisis climática. Esta actualización contó con la participación de más de 1.400 mujeres de todo Chile y colectivos específicos de mujeres migrantes, de la diversidad sexual, rurales, entre otros.

La actualización reforzó sus contenidos en materia de derechos, acogiendo cambios ocurridos en la sociedad en estos años y visibilizando las demandas actuales de grupos específicos de mujeres en su diversidad. Asimismo, amplió el número de iniciativas y medidas que mejorarán la vida de las mujeres de nuestro país. Durante el 2023, se desarrolló el sistema de seguimiento online que permitirá a los ministerios informar de los avances en las metas comprometidas al 2030, así como también que las mujeres estén informadas del cumplimiento de estas.

Tabla 1. Resumen de metas y total de indicadores del Plan por derechos, colectivos de mujeres e institucionalidad.

DERECHOS / COLECTIVOS DE MUJERES / INSTITUCIONALIDAD	PLAN ORIGINAL 2018		PLAN ACTUALIZADO 2023	
	METAS	INDICADORES	METAS	INDICADORES
	(2018)	(2018)	(2023)	(2023)
Derechos civiles y políticos	9	11	15	28
Derechos económicos	34	40	74	122
Derechos sexuales y reproductivos, y a la salud integral	13	14	50	71

Derecho a una vida libre de violencia y discriminación	16	22	23	60
Derechos sociales y culturales	10	11	18	39
Derechos colectivos y ambientales	7	9	20	32
Mujeres migrantes	-	-	13	24
Mujeres rurales	-	-	16	24
Mujeres de pueblos originarios	-	-	10	15
Mujeres de la diversidad sexo genérica	-	-	16	23
Institucionalidad de género y articulación de iniciativas del estado	16	17	33	40
TOTAL	105	124	288	478

b. Compromisos ministeriales de género.

Los Compromisos Ministeriales de Género 2022-2026 son un instrumento de transversalización de la perspectiva de género y tienen como objetivo proyectar políticas públicas basadas en el programa de gobierno. A diferencia de períodos anteriores, en esta administración se elaboró un instrumento metodológico que permitió a cada ministerio formular acciones dirigidas a grupos o colectivos de mujeres específicos, atendiendo a demandas históricas no resueltas. Se trata de compromisos transversales y sectoriales que transversalizan la perspectiva de género sectorialmente a través de acciones y metas.

Los compromisos se articulan en función del mejoramiento de la vida de las mujeres, considerando los siguientes aspectos:

- Autonomía Económica.
- Derechos sexuales y reproductivos
- LGTBIQA+
- Liderazgo.

- Mujeres Migrantes.
- Mujeres Rurales.
- Paridad.
- Pueblos originarios.
- Sistema Nacional de Cuidados.
- Violencia Contra las Mujeres.

La División de Políticas de Igualdad coordinó el diseño 2022 y reportes 2023, con las asesoras ministeriales de género de los 23 ministerios, realizando dos talleres para responder dudas sobre la elaboración del reporte. Cada sectorialista de la División realizó asistencia técnica para la elaboración de los reportes a través de reuniones bilaterales, vía mail o telefónica.

En total, se realizaron 494 compromisos y se definieron 1.554 metas.

Tabla 2. Resumen total de compromisos transversales y sectoriales.

Tipo de Compromiso	Total compromisos	Total metas
Transversales	339	1028
Sectoriales	155	526
Total	494	1554

Los compromisos sectoriales pueden distinguirse en intersectoriales, interseccionales, territoriales y generales, como se presenta en la siguiente tabla:

Tabla 3. Tipos de compromisos y metas sectoriales.

Tipos de compromisos sectoriales	Total compromisos	Total metas
Intersectoriales	42	150
Interseccionales	49	172
Territoriales	35	106
Generales	29	98
Total compromisos sectoriales	155	526

En el primer reporte de avance, se informaron 141 de los 494 compromisos, 13 de los cuales ya han sido iniciados. El segundo reporte de avance fue entregado al 15 de febrero de 2024 a través de la plataforma informática diseñada para esos efectos.

c. Programas de Género e Indicador de Género en el Programa de Mejoramiento de la Gestión.

Durante el 2023, un total de 178 servicios comprometieron Programa de Género, incluyendo medidas del indicador de género en el Programa de Mejoramiento a la Gestión (PMG) y medidas voluntarias. En el indicador de género, esos servicios comprometieron 606 medidas, de las cuales se cumplieron 598. Para avanzar en eficiencia y eficacia, se diseñó e implementó una Plataforma web de Transversalización de Género, del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, para el reporte de las medidas. Con el fin de ir consolidando la transversalización, se determinó que los servicios comprometieran un mínimo de 3 y un máximo de 6 medidas de igualdad de género a implementar. Además, 2 de las medidas debían ser estratégicas. Algunos ejemplos de medidas importantes son:

- Gobierno Regional Región Aysén del Gral. Carlos Ibañez del Campo: Elaboración de un programa regional de cuidados domiciliarios para pacientes con dependencia, con perspectiva de género, con el objetivo de visibilizar el trabajo de las mujeres en labores de cuidados e incentivar la co-responsabilidad, con finalidad de disminuir brechas que actualmente se presentan y que limitan la participación social y laboral de las mujeres.
- Comisión Nacional de Riego: Dos cursos e-learning para agricultoras con capacidad para 70 mujeres cada uno en temáticas de eficiencia en el riego.
- Oficina de estudios y políticas agrarias: Seis instancias o encuentros, tales como: presentaciones, talleres, visitas, exposiciones, seminarios, etc., realizados en forma presencial o mediante medios virtuales (videoconferencias, teleconferencias, etc.). Esta medida contribuye a disminuir brechas de información de las mujeres del sector silvoagropecuario y/o el mundo rural y generar una mayor interacción con ellas, disminuyendo así las brechas de acceso a la información en diversas temáticas, tales como: sustentabilidad, cambio climático, seguridad alimentaria y otras que sean de su interés.

d. Transversalización de género en el territorio.

La estrategia de transversalización en las regiones tiene como objetivo, incorporar la Igualdad de género en las políticas y programas del sector público, a través de la coordinación intersectorial, la intervención de instrumentos de gestión (de planificación y presupuestarios) y la asesoría técnica a los distintos sectores del Estado.

Los instrumentos y mecanismos para realizar esta tarea tienen una mirada conjunta y complementaria, entendiendo que el marco es el **Plan Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2018-2030** que es un instrumento y una política de Estado, que permite que las acciones y planificaciones trasciendan los gobiernos y les den continuidad a políticas públicas.

En dicho contexto, las **Comisiones Regionales para la Igualdad de Derechos y la Equidad de Género**, que están constituidas por la SEREMI de la Mujer y la Equidad de Género, el/ Gobernador/a Regional, el/la delegado/a Presidencial y representantes de todos los sectores y servicios públicos de la región, representan una instancia transversal y de decisión política cuyo propósito principal es contribuir a erradicar las desigualdades de género que persisten en los territorios de la región, por medio de la propuesta, coordinación y complementariedad de políticas, planes, programas, proyectos e iniciativas de inversión regionales. Esta instancia resulta relevante y estratégica para que los actores estatales en los niveles regionales y provinciales puedan desarrollar análisis de la realidad considerando el enfoque de género, enfoque interseccional y territorial, y adopten y apliquen decisiones integrales para la erradicación de las desigualdades de género. La promoción y fomento de espacios participativos de mujeres han fortalecido el trabajo de estas instancias regionales.

Estas Comisiones durante el año 2023 elaboraron e implementaron sus planes de trabajo e hicieron seguimiento a los compromisos regionales de los sectores asumidos en el marco de la **Agenda Regional de Género**. Esta agenda es un instrumento de política pública que consiste en que a través de la realización de un diagnóstico de inequidades, brechas y barreras de género se pueda determinar cómo las instituciones públicas pueden disminuir esas inequidades de género.

En el año 2023 el trabajo de la Comisión estuvo centrado en la elaboración del primer borrador y versión final de **la Agenda Regional de Género**, considerando los Compromisos Ministeriales adquiridos por los sectores.

e. Fondo de Transversalización de Género.

El Fondo de Transversalización de Género se crea en la Ley N° 21.516, de Presupuesto del Sector Público 2023, como un programa presupuestario de la Subsecretaría de la Mujer y la Equidad de Género del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género.

Para su ejecución, se convocó a los servicios a presentar iniciativas con impacto directo en las mujeres, o desarrollar iniciativas nuevas o pilotos destinados a abordar y/o hacerse cargo de nudos de injusticia de género, que consideren acciones concretas para darle solución y cambiar la vida de las mujeres, en el ámbito de su autonomía física, económica y/o socio política.

En el año 2023 se presentaron 99 iniciativas al Fondo; de las cuales 42 fueron financiadas correspondiente a 36 servicios públicos.

Entre las iniciativas destacadas del Fondo están aquellas que impactan fuertemente en el ejercicio de la autonomía económica de las mujeres. Por ejemplo, el proyecto para **Apoyar a las Mujeres del Archipiélago de Chiloé en su Rol de Guardianas de las Semillas Tradicionales de su Territorio**. El proyecto fue liderado por la Oficina de Estudios y Políticas Agrarias y permitió conformar una Red de 57 mujeres Guardadoras de Semillas de Chiloé, que incluyó a todas las comunas del Archipiélago. El proyecto contempló, la instalación de 4 bancos comunitarios de semillas en los predios de las mujeres guardadoras. Las mujeres acordaron, además, instalar y habilitar 2 huertos semilleros, uno en la comuna de Ancud y el otro en la comuna de Quellón.

Otra iniciativa liderada por la Comisión Nacional de Riego, fueron los **Talleres de Asistencia técnico-legal para postular a la Ley de Riego N°18.450**, dirigidos a mujeres rurales, donde 80 mujeres agricultoras de las regiones de Coquimbo y Valparaíso tuvieron asesoría y asistencia técnica que les permitió tener más información de cómo postular a concursos que contribuyan a mejorar su actividad agrícola, entre otros temas abordados.

También, la Subsecretaría de Agricultura lideró la iniciativa **transferencia de modelos de aptitud productiva a comunidades de mujeres de la región de Valparaíso**. El proyecto permitió que 150 mujeres productoras agrícolas de Valparaíso accedieran a conocimientos que le permitieran desarrollar una planificación predial. Además, el espacio permitió el encuentro entre mujeres y las posibilidades de compartir experiencias e historias de vida y trabajo. El proyecto incluyó la entrega de un árbol cítrico y un kit de semillas de tomate y lechugas que podrían ser comercializadas por las agricultoras.

Otra iniciativa importante, que permite fortalecer las capacidades para hacer políticas públicas justas para las mujeres en Chile, es

la liderada por el Servicio Civil, el **Plan Nacional de Formación en Género y Diversidad: Prevenir**. La iniciativa se implementó a través de la plataforma Campus, ofreciendo una malla de 7 cursos asincrónicos en temáticas de género y diversidad, dictados en 7 versiones. A lo anterior, se sumó 3 charlas presenciales, así como articulación con instituciones clave, pues no solo consideró la Administración Central del Estado sino también instancias regionales y comunales. El plan Prevenir se inició en junio 2023, obteniendo como resultado 33.228 personas capacitadas, de las cuales 23.030 son mujeres, 10.142 son hombres y 56 personas no binarias.

También se destaca la iniciativa liderada por Sernapesca, **Fortalecimiento del liderazgo y asociatividad de mujeres que realizan actividades conexas**, donde se realizaron 3 talleres con la participación de alrededor de 80 mujeres de las regiones de Atacama, Valparaíso y Los Lagos. En estos espacios fue posible conversar directamente con ellas sobre sus realidades, dificultades, necesidades, el trabajo que realizan, las características territoriales, las condiciones ambientales y climáticas y de conectividad que enfrentan. También fue posible recoger una serie de experiencias, vivencias, anhelos y expectativas. Si bien muchas de ellas están organizadas o forman parte de las mesas regionales, no todas lo hacen y se vislumbra en esto que entre ellas no se conocen (sobre todo las que son de localidades más alejadas) y no todas manejan el mismo nivel de información. Esto permitió levantar una agenda de trabajo.

Finalmente, también destacamos la iniciativa del Servicio Registro Civil e Identificación, **Plan de transversalización del enfoque de género del Servicio Registro Civil e identificación - Piloto de Cuidados**, que pudo implementar avances significativos en el marco de los cuidados, considerando las necesidades de la ciudadanía en el diseño de la atención usuaria incorporando la variable de género, mediante la participación activa de funcionarios y funcionarias que han postulado diversas iniciativas en la materia a largo de todo el territorio nacional. El proyecto permitió al Registro Civil incorporar, en 200 de sus 475 oficinas, el enfoque de género a través de la implementación de: 3 oficinas con salas de lactancia, 1 oficina con after school para hijos e hijas de funcionarios en la Región de los Ríos, 1 oficina con baño familiar, 1 oficina con acceso universal en la región de Magallanes, 7 oficinas con mudadores, 60 oficinas con alzadores, 100 oficinas con audífonos para personas con hipersensibilidad auditiva, 200 oficinas con kits de juegos didácticos para niños y niñas, además de 15 oficinas con espacios de espera infantil:

- 2 en la Región de Atacama (Oficina de Copiapó, Oficina de Chañaral)
- 1 en la Región de Coquimbo (Oficina de la Serena)
- 2 en la Región Metropolitana (Oficina Bicentenario, oficina San Bernardo)

- 1 en la Región de O'Higgins (Oficina Rancagua)
- 1 en la Región de Ñuble (Oficina de Chillán)
- 3 en la Región de Los Lagos (Oficina Puerto Montt, Oficina Frutillar, Oficina Río Negro)
- 5 en la Región de Aysén (Oficina Balmaceda, Oficina La Junta, Oficina Tortel, Oficina Cochrane, Oficina La Tapera).

f. Observatorio Mujeres, Género y Diversidad.

El Observatorio Mujeres, Género y Diversidad del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género es un proyecto iniciado en 2023, como un espacio de información y conocimiento para políticas públicas libres de sesgos y discriminación de género, que permitirá disponer evidencia a la ciudadanía y fortalecer su incidencia en el avance de la igualdad de género.

En su primera etapa de implementación se elaboró un diagnóstico que permitió recopilar importantes indicadores de género y estadísticas existentes en Chile a nivel nacional y regional mediante un catastro, recopilación secundaria y levantamiento de información de organizaciones, actrices y actores clave. Durante 2024 se levantarán las dimensiones que expresen los nudos de la desigualdad para dar lugar al poblamiento de la información recopilada y establecer las necesidades a futuro para lograr contar con un mecanismo efectivo de seguimiento a las políticas públicas desde un enfoque de género.

g. Capacitación en género.

Para avanzar en los compromisos de género asumidos, resulta fundamental brindar capacitación al personal del sector público en esta área. Durante este período, se proporcionó formación a un total de seis mil 175 funcionarios y funcionarias de 131 instituciones públicas, mostrando un avance con respecto a 2022 en que se capacitó a cuatro mil 260 funcionarias y funcionarios del nivel central de la administración de Estado de 91 instituciones públicas. De acuerdo a la estrategia de capacitación impulsada por el Ministerio se ha hecho hincapié en el fortalecimiento del trabajo con grupos prioritarios, como la Policía de Investigaciones (PDI) y Carabineros, con un total de 647 y mil 672 funcionarios y funcionarias capacitados en el año 2023, respectivamente. Además, por primera vez se ha extendido esta iniciativa a los gobiernos locales, alcanzando a un total de 34 municipios en todo el país.

h. Participación del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género en el Programa de género del Plan Buen Vivir.

El Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género en el marco de su mandato ministerial tiene el compromiso de poner en sintonía los instrumentos de transversalización de género en todos los servicios del Estado. El Programa de género e interculturalidad del Plan Buen Vivir, no es la excepción. A través de la línea de género de esta iniciativa establece una alianza para el acompañamiento, asesoría técnica y colaboración del Ministerio, permitiendo orientar la política pública hacia las mujeres de pueblos originarios y mujeres no indígenas rurales de las regiones de Biobío, La Araucanía, Los Lagos y Los Ríos, desde una mirada intercultural e interseccional.

El trabajo conjunto ha quedado reflejado en el levantamiento de diálogos territoriales, desde diciembre de 2022 hasta diciembre de 2023, oportunidad que en un total de nueve trawün (encuentros) reunió a 676 mujeres lideresas de los territorios donde está presente el Plan Buen Vivir. Estos encuentros permiten al Estado, a través del Programa de género e interculturalidad del Plan y la acción del Ministerio, levantar las demandas y prioridades de las mujeres convocadas, con el objetivo de relevar la participación política de las mujeres en los territorios y avanzar en respuestas a dichas demandas.

3.2.6 Fortalecimiento institucional.

a. Cambio de dependencias ministeriales.

Como parte de las iniciativas de fortalecimiento institucional y en miras a la eficiencia del gasto público, se iniciaron los trabajos para el cambio de dependencias del Ministerio, desde la ubicación actual bajo modalidad de arriendo, a un edificio entregado por la Subsecretaría de Bienes Nacionales.

Así, a fines de 2023 se formaliza la destinación al ministerio el edificio del ex Diario la Nación, incluyendo el primer piso y subterráneo de dichas dependencias. Con ello, se da inicio al proyecto arquitectónico de habilitación de las dependencias, preparando el cambio a dichas instalaciones con plazo a 2025.

En lo que va del año 2024 se han elaborado los términos de referencia de las obras a licitar y se han preparado los anexos técnicos de la licitación y los planos de construcción de las obras a ejecutar. También, se obtuvo la aprobación general del proyecto por parte del Consejo de Monumentos Nacionales, con observaciones respecto de la fachada, las cuales ya fueron subsanada y remitidas al Consejo.

b. Desarrollo de Sistemas de Gestión Interna.

En el año 2021 la Subsecretaría de la Mujer y la Equidad de Género implementó y certificó un **Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la vida laboral, familiar y personal (SGIGC), basado en la norma chilena 3262**, con el objetivo de identificar y visibilizar las brechas, barreras e inequidades de género que estaban presentes en los procesos internos de la organización. El SGIGC entrega una visión integral de los procesos, especialmente en lo relativo a gestión de personas, para promover la conciliación y la corresponsabilidad, generando así, un cambio cultural dentro de la institución. Entre las acciones que buscan generar cambios culturales se instalan procesos fundamentales como lo es el procedimiento de prevención, detección y denuncia de Maltrato y Acoso Laboral y Sexual (MALS), que establece el mecanismo, las responsabilidades y las acciones necesarias para prevenir, denunciar, detectar y sancionar conductas y acciones sistemáticas que menoscaben la dignidad de las personas que desempeñan labores en la Subsecretaría. En el año 2022 se realizó la mantención de la certificación en la norma que contempló la revisión de todos los procesos a fin de verificar el grado de cumplimiento de los requisitos normativos del Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la vida laboral, familiar y personal respecto a la versión 2021 de la NCh3262.

En el año 2023, se continuó con la mantención y revisión de este Sistema de Gestión, mediante la realización de auditorías internas. En este proceso se recibieron recomendaciones para la mejora; a fin de incorporar adecuaciones según las necesidades actuales de la organización. También se realizaron distintas mediciones evaluativas con el fin de actualizar la política y objetivos del sistema. Además, producto de los análisis realizados durante el año, se identificó la necesidad de fortalecer los instrumentos de diagnósticos, los cuales serán abordados durante el año 2024.

Complementariamente, en el año 2023 se inició el proceso de levantamiento de procesos institucionales (estratégicos y de soporte) en el marco de la implementación de la **Norma ISO 9001:2015**. Este desafío tiene como propósito implementar un **Sistema de Gestión de la Calidad** basado en los principios de calidad de la norma señalada que permita entregar a la ciudadanía, mujeres y sus organizaciones, productos y servicios con estándares de calidad importantes; teniendo como principio fundamental la mejora continua de la institución. Para el año 2024 está contemplado continuar el proceso de implementación de la norma, cumplir con los requisitos de la misma con miras a certificar el servicio.

[1] Los ministerios que fueron parte del reporte son: Ministerio del Interior y Seguridad Pública; Ministerio de Hacienda; Ministerio de Salud; Ministerio de Relaciones Exteriores; Ministerio de Justicia y Derechos Humanos; Ministerio Secretaría General de Gobierno; Ministerio de Economía; Ministerio de Educación; Ministerio del Trabajo y Previsión Social; Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género; Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación; Ministerio de Minería; Ministerio de Desarrollo Social y Familia; Ministerio de Bienes Nacionales; Ministerio de Obras Públicas; Ministerio de Deportes.

[2] Estas áreas son: (1) Conocer cuál es la población LGBTIQ+ en Chile mediante una caracterización estadística; (2) Facilitar capacitaciones constantes y la adquisición de herramientas para el desempeño laboral.; (3) Desarrollar prestaciones y condiciones de acceso a la salud para la comunidad LGBTIQ+; (4) Avanzar hacia un cambio sociocultural de inclusión y no discriminación de la diversidad sexo-genérica; (5) Visibilizar y erradicar violencias institucionales del sector público hacia la comunidad LGBTIQ+; (6) Generar mayores instancias de participación de organizaciones de la sociedad civil que trabajan en temáticas LGBTIQ+; (7) Avanzar en una educación no sexista para que la sociedad tienda hacia la inclusión.

4. Desafíos para el período de Gobierno 2024

4.1 Políticas, planes y estrategias en el ámbito de violencia de Género.

a. La ley violencia integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia en contra de las mujeres, en razón de su género; contempla la elaboración de un total de cinco reglamentos para su implementación. Durante el año 2024, estaremos trabajando junto con las instituciones que conforman la Comisión interinstitucional en su elaboración, los cuales son condición sine qua non para que este texto pueda proteger, de manera efectiva, a las mujeres que sufren violencia de genero.

b. En el contexto de la señala ley se creará un **Sistema Integrado de Información sobre Violencia de Género**, el cual mejorará la respuesta estatal, pues mandata a actuar de forma integral e intersectorial para tener un sistema seguro, interoperable, de fácil acceso y que esté siempre actualizado. Durante el año 2024, trabajaremos en la implementación de este sistema en su primera fase, contemplando en primera instancia la integración entre Sernameg y la Subsecretaría, acompañado por la asesoría del Banco Mundial que facilitará los procesos de capacitación a equipos de siete comunas diferentes.

De forma paralela, se desarrollará el módulo de gestión programática, a través de la cooperación internacional del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), así como la integración de un nuevo módulo vinculado al **Servicio de Atención Telefónica y Telemática (SATT)**. Esto permitirá reducir los costos asociados a las licitaciones de dicho servicio, que contemplaban habitualmente el desarrollo de software externos al Sernameg.

Cabe señalar que se fortalecerá el trabajo con las instituciones que compondrán la comisión interinstitucional establecida por la ley en la elaboración del reglamento específico al sistema, favoreciendo la preparación de los sistemas propios de dichos servicios para su posterior integración al Sistema.

c. En el marco de la **ley N° 21.565 que establece un régimen de protección y reparación integral en favor de las víctimas de femicidio y suicidio femicida y sus familias**; el desafío es aumentar el número de niños, niñas y adolescentes que perciban la pensión correspondiente, mediante la modificación del reglamento con el trabajo coordinado de los ministerios involucrados para resolver los problemas que se han detectado con el paso del tiempo. Además de implementar las medidas de protección al trabajo para aquellas víctimas que hayan sobrevivido a los delitos de femicidio y suicidio femicida, como la de gozar con fuero laboral por un año desde la perpetración del hecho o la adecuación temporal de sus funciones

durante el mismo plazo, a fin de resguardar su debida reparación y protección.

d. En el marco de la **implementación del Plan Nacional por el Derecho a Vidas Libres de Violencia de Género para mujeres, niñas y diversidades 2022-2030**, durante el año 2024 se desarrollarán las siguientes acciones:

- Diseño e implementación de acciones culturales permanentes, con participación de la sociedad civil, a través de formatos diversos (como cuentos, fotografías, vidas libres de violencia de género en 100 palabras), que promuevan vidas libres de violencia de género con enfoque territorial.
- Sensibilización en localidades fronterizas y con producción extractivista, acerca del delito de trata de mujeres con fines de explotación sexual, con la colaboración de la Mesa Intersectorial sobre Trata de Personas.
- Diseño e implementación en todos los programas del Servicio Nacional del Adulto Mayor de protocolos de atención y derivación en situaciones de violencia basada en género.
- Fortalecimiento de la formación en la aplicación continua, actualizada y accesible para personas con discapacidad de pauta única de evaluaciones de riesgo a las instituciones que la utilizan (Fiscalía, PDI, Carabineros y Poder Judicial).
- Producción de información y conocimiento de las campañas en violencia de género hacia las mujeres, niñas y diversidades, en cuanto a sus resultados, efectos y opiniones en tono evaluativo de la sociedad civil.

e. Asimismo, se desarrollarán las siguientes **acciones para el abordaje de la violencia de género en contexto de emergencia y desastres 2024-2025**:

- Modificaciones a la Guía de detección y derivación de víctimas de trata de personas conforme a las actuales manifestaciones del delito vislumbradas en investigaciones penales y en la experiencia de trabajo que intervienen con víctimas del delito, para ampliar el conocimiento y mirada para detectar el delito en otros contextos, contemplando indicadores en situaciones de emergencias y desastres, explotación sexual comercial de niños, niñas y adolescentes y trabajo infantil.
- Diseñar, difundir y disponer en los servicios de salud, material visible sobre la prestación GES 86.
- Determinación de un protocolo de albergues que promueva la protección de mujeres, diversidades sexuales y niños, niñas y adolescentes ante la violencia de género durante una situación de desastre.
- Entrega de kits de Dignidad a mujeres, diversidades sexuales y niños, niñas y adolescentes para la protección ante la violencia de género, que contengan silbatos, artículos de higiene y ropa interior, que sea entregado a todas las mujeres, diversidades

sexuales y niños, niñas y adolescentes damnificados ante desastres. (Instituciones que son parte de la Política Nacional de Reducción del Riesgo del Desastre 2020-2031).

- Con el apoyo de la Agencia Japonesa de Cooperación Internacional se avanzará en capacitar a funcionarios en gestión de riesgo y desastres con enfoque de género.

f. **El Circuito Intersectorial de Femicidio (CIF)** continuará afianzando y ampliando las coordinaciones, incorporando a Gendarmería de Chile, quienes cumplen una función relevante en la dimensión de seguridad, y a la Subsecretaría de la Niñez dada la relevancia en la atención especializada para víctimas indirectas de los femicidios (específicamente a las niñas).

g. En el ámbito internacional, las prioridades de Chile serán implementar el plan estratégico del mecanismo, el cual será definido por procesos participativos con sociedad civil, Estados y expertas reunidos en el marco de la **Conferencia de los Estado Parte** a realizarse en junio 2024. Las prioridades de la presidencia están alineadas con la Política Exterior Feminista que permitirá fortalecer ejes de claves para el país como la atención y prevención de la violencia basada en el género, así como fortalecer mecanismos de seguimiento de la respuesta del Estado frente a la violencia. Además, se promoverá generar estrategias y sinergias entre los Estado partes con el propósito de acelerar la implementación de las recomendaciones emanadas del mecanismo de seguimiento de la **Convención Belem Do Pará**.

4.2 Políticas, planes y estrategias en el ámbito de autonomía económica.

a. En el marco de la implementación de la **Ley N° 21.484 de Responsabilidad parental y pago efectivo de deudas de pensiones de alimentos**, se realizarán adecuaciones pertinentes en los reglamentos que establece la ley para perfeccionar el sistema, pues esta ley constituye una manera de asegurar los derechos económicos y la autonomía financiera de las mujeres, en especial, de las jefas de hogares monoparentales en Chile.

b. El proyecto de ley que modifica el Código Civil en materia de **sociedad conyugal** es una iniciativa que se encuentra en el Congreso desde el 2008, y que busca establecer la plena igualdad entre los cónyuges en la administración de los bienes sociales, como también reconocer, en forma efectiva, la total capacidad de la mujer para la administración de sus bienes. Actualmente, se encuentra en su segundo trámite legislativo. Con su aprobación, Chile no solo terminaría con esta discriminación arbitraria, sino también cumpliría el Acuerdo de Solución Amistosa Caso N°12.433 de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos.

c. En el día de la madre 2024 lanzaremos el espacio de colaboración público-privada denominada **Madres Jóvenes**. En ese contexto, implementaremos las iniciativas emanadas el año 2023 en esta instancia.

Esta estrategia tiene como propósito fortalecer y aumentar las oportunidades para madres jóvenes vinculándolas al mundo laboral.

4.3 Políticas, planes y estrategias en el ámbito de derechos sexuales y reproductivos.

a. Continuaremos con el desarrollo de los compromisos establecidos en la **Mesa Gubernamental de Trabajo por los derechos LGBTIQ+**. El segundo semestre del 2024 y el primer semestre del 2025 se realizarán sesiones de seguimiento de esta instancia de trabajo. En la sesión del 2024 se entregará un nuevo informe de avance de las distintas medidas desarrolladas por el gobierno. En la sesión del 2025 se espera realizar una instancia participativa de incidencia sobre una política pública específica.

El informe de seguimiento emanado por el Ministerio en el año 2024 pretende contar con las mismas áreas^[1] del informe emanado en el año 2023 y aumentar el número de medidas y ministerios que reporten sus avances. Se espera poder dar seguimiento a proyectos como:

- La finalización del estudio “Desarrollo del turismo LGBTIQ+ en Chile” para favorecer la inclusión en el turismo, por parte de la Subsecretaría de Turismo.
- El Fondo de Igualdad llamado “Memorias diversas” llevado a cabo por el Servicio Nacional del Patrimonio Cultural.
- La construcción de un módulo formativo para los y las funcionarias del servicio público en torno a derechos humanos y diversidades sexo genéricas creado por la División de Estudios y Capacitación del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género.
- El estudio realizado a través de fondos del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) para la mejora del acceso y la atención de la diversidad de mujeres en los programas de violencia de género del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género.

b. Durante el segundo semestre del 2024 continuarán las instancias de difusión del **Protocolo de actuación y coordinación víctimas de delitos por su identidad de género u orientación sexual**; desarrollando material comunicacional con ese objetivo. Además, durante dicho período las instituciones integrantes del convenio de colaboración emanado de la Mesa Gubernamental de Trabajo por los derechos LGBTIQ+ emanarán un informe del protocolo, con la sistematización de los casos abordados por el mismo.

4.4 Políticas, planes y estrategias en el ámbito de economía del cuidado y corresponsabilidad.

a. En el segundo semestre del año 2024, iniciaremos el diseño del **Plan de Apoyos y Cuidados** junto al Ministerio de Desarrollo Social y Familia. El plan contendrá las acciones de los ministerios incumbentes, para un período de dos años, orientadas por la **Política Nacional de Apoyos y Cuidados**. De esta forma, durante el 2025 comenzará la implementación del plan a fin de garantizar de manera progresiva el derecho al cuidado.

b. También en este año, implementaremos en el año 2024 los **Buses del Cuidado** en colaboración con los Gobiernos Regionales y a través de la Fundación Prodemu. Los primeros dos buses se desplegarán en las regiones de Aysén y Ñuble. Estos buses buscan ser un centro de cuidado móvil para quienes no puedan acceder por motivo de ruralidad u otros motivos a los servicios de cuidado existentes en sus territorios.

Los buses brindarán atención psicológica, asesoría jurídica, talleres de formación para personas cuidadoras y espacios de cuidados para niñeces. Para el año 2025 esperamos ampliar el número a ocho buses, llegando a un total de diez regiones y así contar con al menos un bus en cada región del país al finalizar el gobierno.

Para el año 2025 esperamos implementar ocho buses más, llegando a un total de diez. De esta manera, tendremos presencia con este tipo de atención en diez regiones del país. Al finalizar el gobierno; esperamos contar con al menos un bus en cada región del país.

4.5 Estrategia de transversalización del enfoque de género con perspectiva interseccional e intercultural en el quehacer del Estado.

a. Durante 2024, un total de 185 servicios implementarán su **Programa de Género**, que incluye medidas del indicador de género en el **Programa de Mejoramiento a la Gestión (PMG)** y medidas voluntarias. Para este proceso, la División de Políticas de Igualdad junto con la red de profesionales de las Seremías prestarán asistencia continua a los servicios públicos en la implementación de dichos programas.

b. Continuando el trabajo iniciado el año 2023, este año financiaremos 25 proyectos de 13 ministerios y 19 servicios, con un monto total de M\$ 3.193.870 del **Fondo para la Igualdad 2024**. Las iniciativas buscan responder al desafío de contribuir a mejorar la vida de mujeres, niñas y diversidades de mujeres en todo el territorio, urbanas y rurales, con y sin pertenencia indígena, migrantes regulares o irregulares, entre otras identidades-contextos-situaciones-, y con ello aportar en fortalecer los derechos que viabilicen sus proyectos de vida, en sintonía con los

principales instrumentos de transversalización de género con que cuenta el Estado.

Entre las iniciativas se consideran proyectos orientados al fortalecimiento de la autonomía económica de las mujeres, la formación a funcionarias y funcionarios públicos, y al acompañamiento a la población afectada por el incendio de febrero en la región de Valparaíso. A continuación, se detalla iniciativas destacables a implementar en el 2024:

- **Subvención a la Regularización de Pequeña Propiedad Raíz a mujeres en las regiones del Biobío, Araucanía y Metropolitana.** Iniciativa que implementará el Ministerio de Bienes Nacionales, donde se realizarán acciones de regularización de la propiedad raíz particular para 597 casos correspondientes a mujeres de las regiones correspondientes, a través de la aplicación del D.L. N° 2.695/79, para así superar la situación de poseedora irregular del inmueble que habitan, respecto del cual no cuentan con título de dominio o lo tienen imperfecto. Aquello implicará contar con menos restricciones y condicionantes para el ejercicio de su autonomía.
- **Actualización de instrumento de Pauta Unificada Inicial de Riesgo (PUIR) para la medición de riesgo en violencias de género con enfoque de derechos humanos e interseccional.** Iniciativa que implementará el Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género, donde se busca mejorar un instrumento fundamental para la protección de la vida de las mujeres en Chile, incorporando distintas manifestaciones de violencia de género y diversidad de mujeres que la viven, así como también medir el nivel de riesgo de la diversidad de mujeres. Implica generar manuales en otras lenguas como mapudungun, creolé, y de señas chilena. Finalmente, la idea es instalar competencias en los equipos de atención de Sernameg para que puedan aplicar la nueva pauta de riesgo.
- **Entre Bosques y Mujeres.** Iniciativa integral para promover el desarrollo laboral de las mujeres mediante la recolección de Productos Forestales No Madereros (PFNM), en la comuna de Curanilahue, Región del Biobío, iniciativa que implementará la Subsecretaría de Agricultura, que busca fortalecer la participación laboral de las mujeres en la cadena productiva de los Productos Forestales No Madereros (PFNM), promoviendo la igualdad de género, el trabajo decente y el crecimiento económico sostenido e inclusivo de alrededor de 200 recolectoras de la comuna de Curanilahue, Región de Biobío.

c. En octubre de 2024 se elaborará el primer reporte de implementación del **Plan Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2018-2023**, que servirá como insumo para la elaboración del informe de avance 2024. Además, durante el año, se realizarán diferentes acciones de difusión y encuentros del plan.

d. Durante el año 2024, se realizará el diseño de plataforma web en que operará el **Observatorio de Mujeres, Género y Diversidad**. Posteriormente, se realizará el pilotaje de la plataforma, incluyendo la retroalimentación, ajustes y coordinación intersectorial para su posterior puesta en marcha.

c. Junto con el observatorio, durante el año 2024 se realizará un estudio sobre violencia política, cuidados, formación de formadores en materia de masculinidades, entre otros. Por otra parte, se continuará con los procesos de capacitación básica y avanzada iniciados en 2023.

e. A través del Fondo triangular Chile-España el ministerio obtuvo un fondo de 90 mil euros para realizar un fortalecimiento a los conocimientos del funcionariado de gobiernos locales sobre género y diversidad.

f. A través de un **programa de asistencia técnica no reembolsable del Banco Interamericano de Desarrollo**, se profundizará en las competencias institucionales del Ministerio para optimizar e institucionalizar las prácticas de transversalización de género. En lo específico se realizará un diagnóstico de las diversas dimensiones de la estrategia de transversalización de la perspectiva de género considerando: instrumentos, estrategias, y mecanismos actuales de transversalización de la perspectiva de género y el modelo de funcionamiento del equipo encargado de estas tareas y de los departamentos y divisiones del Ministerio que tienen injerencia en materias del intersector.

Además, se investigarán y analizarán las experiencias internacionales de transversalización llevadas a cabo por gobiernos miembros de la OCDE (y otras regiones si es pertinente) que puedan ser relevantes para el contexto chileno. Se elaborará un plan de acción que refuerce competencias institucionales del Ministerio al 2030, considerando instrumentos, estrategia y mecanismos para la transversalización de la perspectiva de género. Este plan incluirá la mejora de la arquitectura institucional con la que opera la estrategia de transversalización de género en el Estado, estandarizando las funciones de la Red de Género en Estado, las unidades de género en los sectores, entre otras acciones. Por último, se fortalecerá las capacidades de la Red de Género en aquellas dimensiones que la consultoría reportó más débiles para agenciar la igualdad de género en sus sectores.

g. En el contexto de las medidas de género, comprometidas en el Programa de Mejoramiento de la Gestión, en el año 2024 elaboraremos una **Guía ilustrada virtual de comunicaciones sin estereotipos de género**. La guía será dirigida a todos los departamentos y unidades de comunicaciones de los Ministerios.

4.6 Fortalecimiento institucional.

En relación al cambio de dependencias institucionales, durante el año 2024 realizaremos la licitación de las obras y su adjudicación. Además, entre mayo y noviembre 2024 se ejecutarán las obras de la primera etapa del proyecto.

A lo largo del año, se establecerá el Comité de Calidad y la documentación de los procesos vigentes en la institución, con miras a la certificación ISO 9001:2015.

[1] Estas áreas son: (1) Conocer cuál es la población LGBTIQ+ en Chile mediante una caracterización estadística; (2) Facilitar capacitaciones constantes y la adquisición de herramientas para el desempeño laboral.; (3) Desarrollar prestaciones y condiciones de acceso a la salud para la comunidad LGBTIQ+; (4) Avanzar hacia un cambio sociocultural de inclusión y no discriminación de la diversidad sexo-genérica; (5) Visibilizar y erradicar violencias institucionales del sector público hacia la comunidad LGBTIQ+; (6) Generar mayores instancias de participación de organizaciones de la sociedad civil que trabajan en temáticas LGBTIQ+; (7) Avanzar en una educación no sexista para que la sociedad tienda hacia la inclusión.

5. Anexos

Índice

.Anexo 1: Recursos Humanos	55
.Anexo 2: Compromisos de Gobierno 2023	64
.Anexo 3: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo	65
.Anexo 4: Resultados en la Implementación de medidas de Género 2023	66
.Anexo 5: Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución	68
.Anexo 6: Estructura Organizacional y autoridades	70

Anexo 1: Recursos Humanos

Dotación efectiva año 2023, por Tipo de Contrato (mujeres y hombres)

Tipo de Contrato	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	N°	%	N°	%	N°
Contrata	77	65.25%	32	86.49%	109
Planta	41	34.75%	5	13.51%	46
Total	118	100.00%	37	100.00%	155

Dotación efectiva año 2023, por Estamento (mujeres y hombres)

Estamentos	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	N°	%	N°	%	N°
Técnicos	9	7.63%	0	0%	9
Directivos	22	18.64%	0	0%	22
Auxiliares	0	0%	12	32.43%	12
Profesionales	71	60.17%	19	51.35%	90
Administrativos	16	13.56%	6	16.22%	22
Total	118	100.00%	37	100.00%	155

Dotación Efectiva año 2023 por Grupos de Edad (mujeres y hombres)

Grupo de edad	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	N°	%	N°	%	N°
24 AÑOS O MENOS	1	0.85%	0	0%	1
ENTRE 25 y 34 AÑOS	25	21.19%	5	13.51%	30
ENTRE 35 y 44 AÑOS	44	37.29%	14	37.84%	58
ENTRE 45 y 54 AÑOS	29	24.58%	10	27.03%	39
ENTRE 55 y 59 AÑOS	15	12.71%	3	8.11%	18
ENTRE 60 y 64 AÑOS	3	2.54%	5	13.51%	8
65 Y MÁS AÑOS	1	0.85%	0	0%	1
Total	118	100.00%	37	100.00%	155

Personal fuera de dotación año 2023 , por tipo de contrato (mujeres y hombres)

Tipo de Contrato	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	N°	%	N°	%	N°
Honorarios	14	73.68%	1	50.00%	15
Reemplazo	5	26.32%	1	50.00%	6
Total	19	100.00%	2	100.00%	21

Personal a honorarios año 2023 según función desempeñada (mujeres y hombres)

Función desempeñada	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	Nº	%	Nº	%	Nº
Técnicos	1	5.26%	0	0%	1
Profesionales	16	84.21%	2	100.00%	18
Administrativos	2	10.53%	0	0%	2
Total	19	100.00%	2	100.00%	21

Personal a honorarios año 2023 según permanencia en el Servicio (mujeres y hombres)

Rango de Permanencia	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	Nº	%	Nº	%	Nº
Más de 3 años	2	100.00%	0	0%	2
Total	2	100.00%	0	100.00%	2

b) Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

1 Reclutamiento y Selección

1.1 Porcentaje de ingresos a la contrata cubiertos por procesos de reclutamiento y selección

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección.	2	9	15
(b) Total de ingresos a la contrata año t	20	22	18
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	10,00%	40,91%	83,33%

1.2 Efectividad de la selección

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de ingresos a la contrata vía proceso de reclutamiento y selección año t, con renovación de contrato para año t+1	2	8	13
(b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	2	9	15
Porcentaje de ingresos con proceso de reclutamiento y selección, con renovación (a/b)	100,00%	88,89%	86,67%

2 Rotación de Personal

2.1 Porcentaje de egresos del Servicio respecto de la dotación efectiva

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	21	40	21
(b) Total dotación efectiva año t	149	153	155
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	14,09%	26,14%	13,55%

2.2 Causales de cese o retiro

Causales	2021	2022	2023
Funcionarios jubilados año t	0	0	0
Funcionarios fallecidos año t	0	0	0
Retiros voluntarios con incentivo al retiro año t	0	0	2
Otros retiros voluntarios año t	19	38	16
Funcionarios retirados por otras causales año t	2	2	3
Total de ceses o retiros	21%	40%	21%

2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t	23	41	29
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	21	40	21
Porcentaje de recuperación (a/b)	109,52%	102,50%	138,10%

3 Grado de Movilidad en el Servicio

3.1 Porcentaje de funcionarios de planta ascendidos o promovidos, respecto de la Planta Efectiva de Personal

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de funcionarios de Planta ascendidos o promovidos año t	0	0	0
(b) Total Planta efectiva año t	51	49	46
Porcentaje de funcionarios ascendidos o promovidos (a/b)	0,00%	0,00%	0,00%

3.2 Porcentaje de funcionarios recontratados en grado superior, respecto del total de funcionarios contratados

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de funcionarios recontratados en grado superior año t	13	13	3
(b) Total Contratos efectivos año t	98	104	109
Porcentaje de recontratados en grado superior (a/b)	13,27%	12,50%	2,75%

4 Capacitación y Perfeccionamiento del Personal

4.1 Porcentaje de funcionarios capacitados, respecto de la Dotación Efectiva

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de funcionarios capacitados año t	140	118	145
(b) Total Dotación Efectiva año t	149	153	155
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	93,96%	77,12%	93,55%

4.2 Promedio anual de horas contratadas para Capacitación por funcionario

Variables	2021	2022	2023
(a) \sum (N° horas contratadas en act. de capacitación año t * N° participantes capacitados en act. de capacitación año t)	5267	3988	5104
(b) Total de participantes capacitados año t	140	118	145
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)	37,62	33,80	35,20

4.3 Porcentaje de actividades de capacitación con evaluación de transferencia

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de actividades de capacitación con evaluación de transferencia en el puesto de trabajo año t	1	4	9
(b) N° de actividades de capacitación año t	84	58	117
Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)	1,19%	6,90%	7,69%

4.4 Porcentaje de becas otorgadas respecto a la Dotación Efectiva

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de becas otorgadas año t	0	0	0
(b) Total Dotación Efectiva año t	149	153	155
Porcentaje de becados (a/b)	0,00%	0,00%	0,00%

5 Días no Trabajados

5.1 Promedio mensual de días no trabajados por funcionario, por concepto de licencias médicas Tipo 1

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de días de licencia médica Tipo 1, año t, / 12	274	307	309
(b) Total Dotación Efectiva año t	149	153	155
Promedio mensual días no trabajados por funcionario por licencias médicas Tipo 1 (a/b)	1,84	2,01	1,99

5.2 Promedio mensual de días no trabajados por funcionario, por concepto de licencias médicas otro tipo

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de días de licencia médica de otro tipo , año t, / 12	47	78	46
(b) Total Dotación Efectiva año t	149	153	155
Promedio mensual días no trabajados por funcionario por licencias de otro tipo (a/b)	0,32	0,51	0,30

5.3 Promedio mensual de días no trabajados por funcionario, por concepto de permisos sin goce de remuneraciones

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de días de permisos sin goce de remuneraciones, año t, / 12	9	21	23
(b) Total Dotación Efectiva año t	149	153	155
Promedio mensual días no trabajados por permisos sin goce de remuneraciones (a/b)	0,06	0,14	0,15

6 Grado de Extensión de la Jornada

6 Promedio mensual de horas extraordinarias realizadas por funcionarios

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de horas extraordinarias año t, / 12	241	481	720
(b) Total Dotación Efectiva año t	149	153	155
Promedio mensual horas extraordinarias por funcionario (a/b)	1,62	3,14	4,65

7 Evaluación del Desempeño

7.1 Distribución del Personal según los resultados de las Calificaciones

Listas	2021	2022	2023
Lista 1	105	88	102
Lista 2	1	1	1
Lista 3	0	0	0
Lista 4	0	0	0
(a) Total de funcionarios evaluados	106%	89%	103%
(b) Total Dotación Efectiva año t	149	153	155
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)	71.14%	58.17%	66.45%

7.2 Sistema formal de retroalimentación del desempeño implementado

Variables	2021	2022	2023
Tiene sistema de retroalimentación implementado (Sí / No)			Sí

8 Política de Gestión de Personas

8 Política de Gestión de Personas formalizada

Variables	2021	2022	2023
Tiene Política de Gestión de Personas formalizada vía Resolución (Sí / No)			Sí

9 Regularización de Honorarios

9.1 Representación en el ingreso a la Contrata

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	0	2	0
(b) Total de ingresos a la contrata año t	20	22	18
Porcentaje de honorarios traspasados a la contrata(a/b)	0,00%	9,09%	0,00%

9.2 Efectividad proceso regularización

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	0	2	0
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	0	0	5
Porcentaje de honorarios regularizados (a/b)	0,0%	0,0%	0,00%

9.3 Índice honorarios regularizables

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de personas a honorarios regularizables año t	0	2	2
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	0	0	5
Porcentaje (a/b)	0,0%	0,0%	40,00%

Anexo 2: Compromisos de Gobierno 2023

Iniciativa	Estado de Avance
Asistencia para la erradicación de casos de violencia intrafamiliar para la mujer rural a través de un fortalecimiento institucional	Terminado
Avanzar en la protección de los derechos LGBTIQ+ con foco en la no discriminación y erradicación de la violencia en base a la identidad de género y orientación sexual	En implementación
Generar una comisión especial contra la violencia político-sexual, con los estándares del Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belem do Pará y la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)	Terminado
Implementación de un Sistema Nacional de Cuidados	En implementación
Impulsar la Ley Integral de Violencia de Género	En tramitación
Incorporar una perspectiva feminista transversal en el Gobierno	En implementación
Estrategia intersectorial de ciudadanía sexual promoveremos la igualdad en el ejercicio de derechos, el reconocimiento de los derechos sexuales y reproductivos como fundamentales para un Estado democrático y el ejercicio de la ciudadanía	En implementación
Proponer un plan de expansión progresiva en toda la red de servicios para las víctimas de violencia intrafamiliar, la cual contará con dotación suficiente para la atención integral.	En implementación
Reconocer la violencia contra las mujeres como un problema estructural que debe ser abordado interseccional, intersectorial e integralmente.	En implementación
Estrategia de Autonomía Económica	En diseño
Fondo de Transversalización	Terminado

Anexo 3: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo

Cuadro 11

Equipos de Trabajo	Número de personas por Equipo de Trabajo	N° de metas de gestión comprometidas por Equipo de Trabajo	Porcentaje de Cumplimiento de Metas	Incremento por Desempeño Colectivo
13	12,92	5,46	100%	210,229

Anexo 4: Resultados en la Implementación de medidas de Género 2023

Medidas

Medidas	Resultados
<p>Capacitación avanzada en materia de género aplicado al quehacer del Servicio a funcionarias/os y equipos directivos del Servicio y, capacitación básica en materia de género sólo para Servicios nuevos y funcionarios/as que no han sido capacitados/as.</p>	<p>Durante el año 2023, se realizó capacitación a los funcionarios/as de la Subsecretaría en materias de género según el siguiente detalle: 1.- Capacitación básica al 80% de funcionarias y funcionarios a contrata y planta que se incorporaron a la Subsecretaría en el año. 2.- Capacitación avanzada a un 80% de Seremis y jefaturas de divisiones y departamentos, en materias relativas a dirección de equipos con enfoque de género y, 3.- Capacitación avanzada a un 50% de profesionales de apoyo de Seremías y profesionales de la División de Políticas de Igualdad, en materias relativas a su rol como red de expertas de género en el Estado. Respecto del primer compromiso se logró capacitar al 89% de los funcionarios/as ingresados a la institución en el año 2023 (esto es, 24 capacitados/as sobre un universo de 27 ingresados/as en el período informado). La actividad se realizó mediante una plataforma e-learning de capacitación interna. Respecto del segundo compromiso, se logró capacitar al 88% de las Seremis, jefaturas de divisiones y departamento (esto es, 22 capacitadas/os sobre un universo de 25 funcionarias/os a capacitar) en las materias ya indicadas. La actividad fue realizada por una consultora externa mediante una plataforma on-line. En relación al tercer compromiso, se logró capacitar, en las materias indicadas, al 50% de las profesionales de apoyo de las Seremías y profesionales de la División de Políticas de Igualdad (esto es, 15 funcionarias de un universo de 30). La actividad fue desarrollada por una consultora externa, mediante una plataforma de capacitación on-line.</p>
<p>Acciones de Comunicaciones y difusión interna y externa con perspectiva de género.</p>	<p>Para dar cumplimiento a la medida se diseñó una estrategia de comunicaciones internas cuyo objetivo central fue establecer los medios y tipo de acciones para sensibilizar a los funcionarios/as del servicio sobre las ventajas de trabajar en un ambiente laboral libre de cualquier conducta constitutiva de maltrato, acoso laboral y/o sexual, discriminación o violencia contra la mujer. Así mismo, para promover medidas de conciliación personal, laboral y familiar entre los /as funcionarios/as, que permiten el cumplimiento de los objetivos establecidos en la Política de Igualdad de Género y Conciliación del Servicio. La estrategia se expresó en un Plan de Comunicaciones internas que contempló objetivos y la implementación de acciones para: 1.- Difundir las acciones comunicacionales de los procedimientos del Sistema de Gestión de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal (NCh 3262). 2.- Comunicar acciones de sensibilización y concientización para el aseguramiento de una gestión organizacional y una cultura no discriminatoria y con enfoque de género. 3.- Reforzar el uso de lenguaje inclusivo en la organización, incluidos los contenidos difundidos a través de los medios y soportes informativos en circulación. 4.- Promover el uso de medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal en la lógica de la corresponsabilidad. 5.- Abordar la prevención del maltrato, acoso laboral y/o acoso sexual, violencia intrafamiliar y/o violencia contra la mujer en contexto íntimo y relaciones sexo afectivas sin convivencia y 6.- Asegurar la difusión de la política de género y conciliación y comunicar el estado de la NCh3262, informando el proceso de mantención para continuidad de la certificación, como estructura, procedimientos, hitos, actividades de formación, presentación de informes. El Plan contempló 36 acciones para dar cuenta del cumplimiento de los objetivos y ámbitos de acción trazados. De dicho total, se implementaron 35 acciones; lo que corresponde a un 97% de cumplimiento de Plan de Comunicaciones internas.</p>
<p>Estudios, datos y estadísticas con información desagregada por sexo/género y análisis de género.</p>	<p>La medida contempló la elaboración de un diagnóstico y diseño de un Observatorio de Género. La etapas programadas e implementadas para dar cuenta del compromiso fueron: 1.- Plan de Trabajo y Cronograma del proceso de elaboración del Observatorio de Género. 2.- Informes de avance en la elaboración de Catastro de Plataformas e indicadores de género existentes y elaboración del diagnóstico. 4.- Informe final (de Consultora contratada) sobre la elaboración de Catastro de Plataformas e indicadores de género existentes y elaboración de diagnóstico considerando mesas de trabajo con actores institucionales y sociales. Además, se incluyó una base de datos de catastro de indicadores de género. Para el año 2024 están contempladas las etapas de diseño y puesta en marcha del Observatorio.</p>

Iniciativas

Iniciativa	Resultado
Mantenimiento y revisión del Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la vida laboral, familiar y personal (Nch 3262)	<p>En el año 2021 la Subsecretaría de la Mujer y la Equidad de Género implementó y certificó un Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la vida laboral, familiar y personal (SGIGC), basado en la norma chilena 3262, con el objetivo de identificar y visibilizar las brechas, barreras e inequidades de género que estaban presentes en los procesos internos de la organización. El SGIGC entrega una visión integral de los procesos, especialmente en lo relativo a gestión de personas, para promover la conciliación y la corresponsabilidad, generando así, un cambio cultural dentro de la institución. Entre las acciones que buscan generar cambios culturales se instalan procesos fundamentales como lo es el Procedimiento de prevención, detección y denuncia de Maltrato y Acoso Laboral y Sexual (MALS), que establece el mecanismo, las responsabilidades y las acciones necesarias para prevenir, denunciar, detectar y sancionar conductas y acciones sistemáticas que menoscaben la dignidad de las personas que desempeñan labores en la Subsecretaría. En el año 2022 se realizó la mantención de la certificación en la norma que contempló la revisión de todos los procesos a fin de verificar el grado de cumplimiento de los requisitos normativos del Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la vida laboral, familiar y personal respecto a la versión 2021 de la NCh3262. En el año 2023, se continuó con la mantención y revisión de este Sistema de Gestión, mediante la realización de auditorías internas. En este proceso se recibieron recomendaciones para la mejora; a fin de incorporar adecuaciones según las necesidades actuales de la organización. También se realizaron distintas mediciones evaluativas con el fin de actualizar la política y objetivos del sistema. Además, producto de los análisis realizados durante el año, se identificó la necesidad de fortalecer los instrumentos de diagnósticos, los cuales serán abordados durante el año 2024.</p>

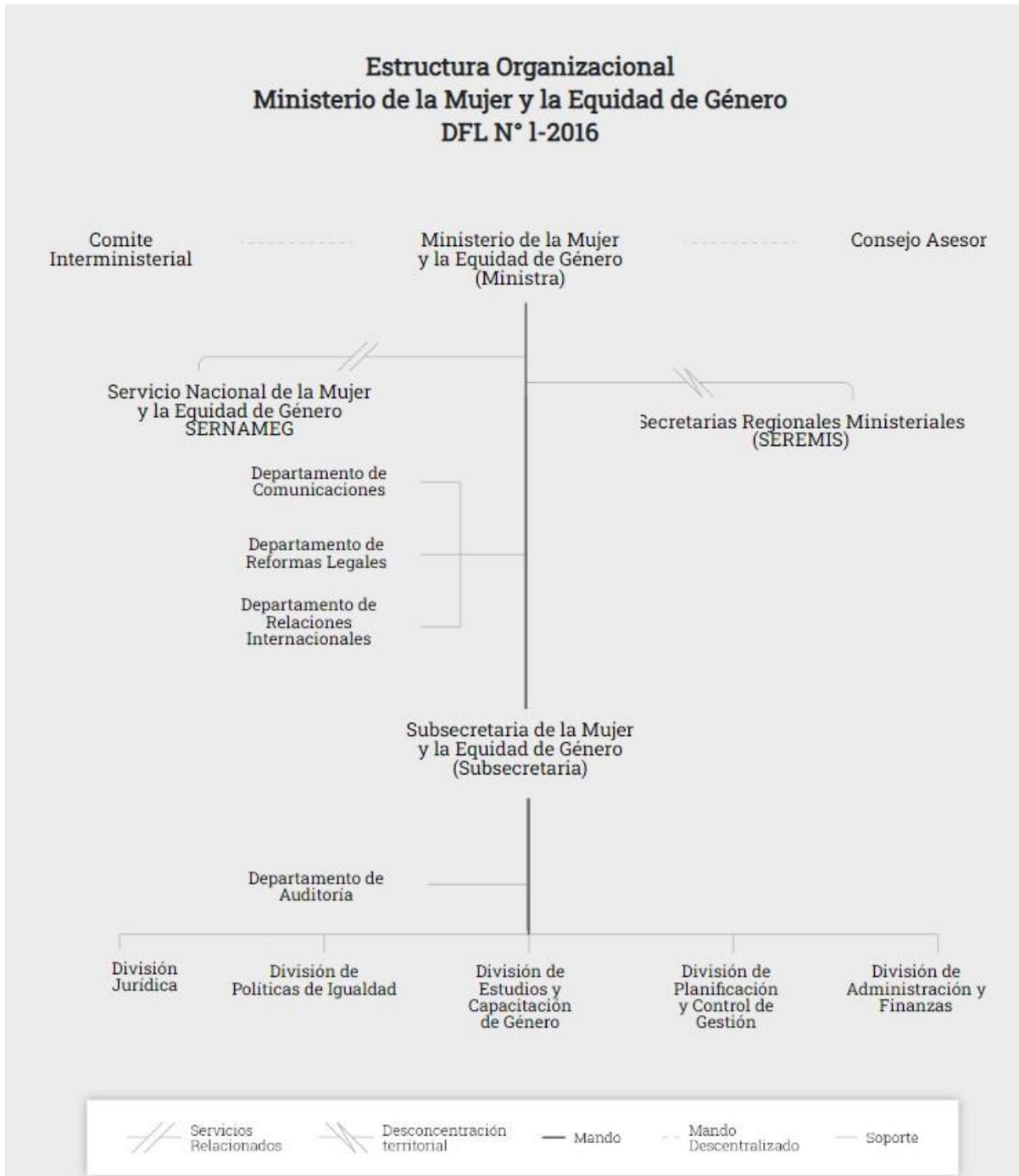
Anexo 5: Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución

Sección	Detalle	Enlace
Identificación de la Institución (Formulario A1)	Corresponde a la información estratégica del Servicio. Para acceder, dirigirse a www.dipres.cl , sección Evaluación y Transparencia Fiscal, apartado Planificación Estratégica, Definiciones Estratégicas, instrumentos por año, 2023 y escoger el Ministerio y Servicio.	https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15400-35324.html
Recursos Financieros	Corresponde a información presupuestaria del Servicio disponible en los informes de ejecución presupuestaria mensuales, a diciembre de cada año o trimestrales. Dipres presenta información a través de dos vías: i) Sitio web de Dipres, sección Presupuestos, año 2023, y escoger la partida presupuestaria requerida; y ii) Sitio web de Dipres, banner Datos Abiertos, donde se presentan archivos con información del Gobierno Central.	https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15149-35324.html
		https://datos.gob.cl/organization/direccion_de_presupuestos
Indicadores de Desempeño 2023	Para acceder, dirigirse a www.dipres.cl , sección Evaluación y Transparencia Fiscal, apartado Planificación Estratégica, Indicadores de Desempeño, Fichas Anuales y 2023.	https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15157-35324.html
Informe Programas / Instituciones Evaluadas	Se presenta el buscador de programas e instituciones evaluadas. Para acceder, dirigirse a www.dipres.cl , sección Evaluación y Transparencia Fiscal, apartado Evaluación y Revisión del Gasto e Informes de Evaluaciones. Para acceder a los informes, se debe escoger el Ministerio, línea de evaluación y año de publicación de la evaluación buscada.	https://www.dipres.gob.cl/597/w3-propertyvalue-23076.html
Informe Preliminar de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas/Instituciones Evaluadas		

Sección	Detalle	Enlace
Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2023	Para acceder, dirigirse a www.dipres.cl , sección Mecanismos de Incentivo de Remuneraciones, y elegir entre los distintos mecanismos presentados, para luego seleccionar el instrumento para un determinado año (según corresponda) u otro tipo de documentación relacionada.	https://www.dipres.gob.cl/598/w3-propertyvalue-16140.html

Anexo 6: Estructura Organizacional y autoridades

Organigrama y ubicación en la Estructura del Ministerio



Principales Autoridades

Cargo	Nombre
Ministra de la Mujer y la Equidad de Género	Antonia Orellana Guarello
Subsecretaria de la Mujer y la Equidad de Género	Luz Vidal Huiriqueo
Seremi de Arica y Parinacota	Camila Roberts Azócar
Seremi de Tarapacá	Noemí Salinas Polanco
Seremi de Antofagasta	Hanna Luisa Goldener Callejas
Seremi de Atacama	Fabiola Gallardo Torres
Seremi de Coquimbo	María Glaser Danton
Seremi de Valparaíso	Camila Lazo Molina
Seremi Metropolitana	Ana Martínez Chamorro
Seremi de O'Higgins	Constanza Valencia Sepúlveda
Seremi del Maule	Claudia Morales Courtin
Seremi Ñuble	Constanza Sánchez Carvajal
Seremi Bio Bio	Camila Contreras Pereira
Seremi Araucanía	Sol Kaechele Mellado
Seremi Los Ríos	Francisca Corbalán Herrera
Seremi Los Lagos	Macarena Gré Briones
Seremi de Aysén	Andrea Méndez Valenzuela
Seremi de Magallanes	Sylvia Ruiz Ovando