BALANCE DE GESTIÓN INTEGRAL AÑO 2017

MINISTERIO DE LA MUJER Y LA EQUIDAD DE GÉNERO

SUBSECRETARÍA DE LA MUJER Y LA EQUIDAD DE GÉNERO

Marzo 2018
Catedral 1401, Tercer Piso, fono: 225496300
www.minmujeryeg.gob.cl

Índice

1. Presentación Cuenta Pública de la Ministra Claudia Pascual Grau 3
2. Resumen Ejecutivo Subsecretaría de la Mujer y la Equidad de Género 10
3. Resultados de la Gestión año 2017 14
4. Desafíos para el año 2018 - 2022 34
5. Anexos 37

Anexo 1: Identificación de la Institución 38
a) Definiciones Estratégicas 2014-2018 38
b) Organigrama y ubicación en la Estructura del Ministerio 40
c) Principales Autoridades 41
Anexo 2: Recursos Humanos 40
Anexo 3: Recursos Financieros 50
Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2014-2017 54
Anexo 5: Compromisos de Gobierno 2014-2017 55
Anexo 6: Informe Preliminar de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas / Instituciones Evaluadas (01 DE JULIO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2017) 57
Anexo 7: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2016-2017 57
Anexo 8: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2016-2017 58
Anexo 9: Resultados en la Implementación de medidas de Género y descentralización /desconcentración en 2016-2017. 59
Anexo 10: Oferta Programática identificadas del Servicio en su ejecución 2017 61
Anexo 11a: Proyectos de Ley en tramitación en el Congreso Nacional 2014-2018 61
Anexo 11b: Leyes Promulgadas durante 2014-2018 61
Anexo 12: Premios o Reconocimientos Institucionales 2016-2017 62

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

Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género

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

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

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

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

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

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

Principales Logros 2017

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

Género. Con ello, además, se crea el **Comité Interministerial para la Igualdad de Derechos y la Equidad de Género**, de acuerdo, a lo establecido en la ley 20.820. Esta instancia interministerial sesionó en 3 ocasiones durante el año 2017 y 1 vez en el año 2018.

En octubre de 2016, a través del Decreto Supremo N° 27 del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, se aprobó el Reglamento Orgánico que determinó la estructura interna del nuevo Ministerio.

Asimismo, como parte de la construcción de esta nueva institucionalidad, también establecido en la ley 20.820, se creó el Fondo para la Equidad de Género con el fin de fortalecer las condiciones para el empoderamiento de las mujeres, particularmente su organización y asociatividad, no obstante, ello, la ley de presupuesto para el año 2017, no contempló recursos para su implementación.

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

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

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

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

A su vez, en el período junio de 2016 y diciembre 2017, mediante un proceso gradual de instalación, se logró implementar las 15 Secretarías Regionales Ministeriales, mediante el arriendo o destinación de oficinas cedidas por el Ministerio de Bienes Nacionales, habilitación y compra de activo fijo para su funcionamiento, y durante, el segundo semestre del año 2017, fueron nombradas 12 de las 15 Secretarias Regionales Ministeriales[1].

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

El Plan fue construido mediante un proceso participativo en que se realizó un total de 705 encuentros a nivel nacional, con 19.082 participantes. Se aplicó un total de 26. 884 instrumentos de consulta. Uno de los principales logros fue la amplia participación de diversidad de mujeres tales como mujeres trabajadoras, migrantes, rurales, indígenas, diversidad sexual, estudiantes, tercera edad, sindicalistas, trabajadoras sexuales, académicas, mujeres privadas de libertad, dirigentas sociales y de organizaciones de mujeres, entre otras.

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

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

En el ámbito de la investigación y estadísticas de género, en el año 2016 se suscribió un convenio con la División de Población de CEPAL-CELADE, el cual se materializó el año 2017 con la construcción de un **Sistema**

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

de Información de Indicadores de Violencia Contra las Mujeres (SIVCM); en el marco del Plan Nacional de Acción Contra la Violencia hacia las Mujeres 2014-2018.

El SIVCM es una aplicación web sobre una plataforma Redatam Webserver que contiene estadísticas sobre violencia contra las mujeres en Chile. En el SIVCM, participaron mediante la entrega de insumos el Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género, el Ministerio del Interior, el Ministerio Público, el INJUV y Carabineros de Chile.

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

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

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

En el año 2017 las Casas de Acogida ingresaron a 753 mujeres y a 991 niños/as, en el período 2014 – 2017 las Casas de Acogida ingresaron a atención 2784[2] mujeres y 3.300 niños/as. Por su parte, los Centros de la

2 Corresponde a ingresos rut único.

Mujer atendieron a 19.171 mujeres el 2017, el total atendido entre los años 2014 y 2017 alcanzó 77.828[3]. También, en el mismo período 2014-2017, ingresaron 4.946 hombres a los Centros para Hombres para una Vida Sin Violencia existentes a lo largo del país, sólo el 2017 ingresan 1.493 hombres. En cuanto a la atención de Atención y Reparación para Mujeres Víctimas/Sobrevivientes de Violencia Sexual se atendieron el 2017 a 689 mujeres, y el total del periodo de gobierno a 3.042 mujeres.

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

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

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

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

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

En el mismo ámbito de igualdad de oportunidades y difusión de derechos, durante el año 2017 se realizaron un total de 540 talleres de promoción del Buen Vivir de la Sexualidad y la Reproducción desde un enfoque de género y derechos, de los cuales participaron un total de 7.673 personas. Los talleres se encuentran

3 Corresponde a ingresos rut único

organizados según la etapa del ciclo vital de las personas, de modo que un total de 209 talleres de los realizados se dirigieron a personas jóvenes, de ambos sexos, entre los 14 y los 19 años, en los que participaron 3.398 jóvenes, 1.763 mujeres y 1.635 hombres. Por su parte, 4.275 mujeres participaron de los 331 talleres orientados a mujeres mayores de 19 años, en los tramos de 19 a 49 años y 50 años y más.

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

Principales Desafíos 2018

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

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

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

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

En el marco de nuestra misión y objetivos, para el año 2018 corresponderá **difundir e implementar el Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres 2018-2030,** elaborado el año 2017. Asimismo, fortalecer la interlocución

con mujeres de la sociedad civil a través de mecanismos de seguimiento de este Plan y de la implementación de Planes de Trabajo con mujeres indígenas, rurales y migrantes y hacer seguimiento a los compromisos del Estado de Chile con los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2030.

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

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

REPUBLICA DE CHILE
MINISTERIO DE LA MUJER Y LA EQUIDAD DE GÉNERO

CLAUDIA PASCUAL GRAU

MINISTRA DE LA MUJER Y LA EQUIDAD DE GÉNERO

2. Resumen Ejecutivo Subsecretaría de la Mujer y la Equidad de Género.

La Subsecretaría de la Mujer y la Equidad de Género, como parte del Ministerio, está encargado de diseñar, coordinar y evaluar las políticas, planes y programas para la equidad e igualdad de género, promoviendo la igualdad de derechos y la eliminación de toda forma de discriminación arbitraria en contra de las mujeres en toda su diversidad. Le corresponde transversalizar la igualdad y equidad de género en las políticas públicas y velar por la consistencia y coherencia de las mismas.

Para cumplir sus funciones, actualmente cuenta con una dotación de 126 funcionarios/as, de los cuales 87 son mujeres y 41 son hombres, lo que representa el 23.7% de la dotación total del Ministerio. Del total de la dotación señalada, 82 funcionario/as trabajan a contrata y 46 lo hacen de planta.

La Subsecretaría está estructurada funcionalmente por 5 Divisiones (Políticas de Igualdad, Planificación y Control de Gestión, Jurídica, Administración y Finanzas y Estudios y Capacitación); 3 Departamentos (Comunicaciones, Reformas Legales y Relaciones Internacionales) y 15 Secretarías Regionales Ministeriales orientadas al logro de los objetivos estratégicos de la Institución.

El año 2017 la Subsecretaría de la Mujer y la Equidad de Género dispuso de un presupuesto M$ 6.531.579 lo que representa un 12.55% del presupuesto total del Ministerio.

Principales Resultados 2017

Desde la entrada en vigencia del Decreto con Fuerza de Ley N° 1 del 11 de marzo del año 2016 del Ministerio de Desarrollo Social, se fijó la planta de personal de la subsecretaría de la Mujer y Equidad de Género, determinando una dotación de 145 funcionarios/as y una planta de 93 funcionarios/as, y su inicio de actividades a partir del 01 de junio del año 2016.

Esta misma disposición legal estableció que, para iniciar el funcionamiento del Ministerio, debían traspasarse un total de hasta 70 funcionarios/as sin solución de continuidad desde el Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género. Para este traspaso, los/las funcionarios/as debían, a la fecha de publicación del referido DFL tener la calidad jurídica de planta o contrata en los estamentos directivos, profesionales, técnicos y administrativos. En consideración a ello, se traspasó efectivamente, un total de 56 funcionarios/as a través del Decreto N° 30 del 13 de mayo del 2016. Asimismo, y mediante el Decreto N°18 del 25 de julio de 2016 del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, se encasilló al personal de planta, dando cumplimiento al artículo N° 7 inciso 1° y 2° del DFL N°1.

Posteriormente y en el cumpliendo el mismo mandato se efectuó en el mes de diciembre de 2016, el llamado a concurso interno de encasillamiento, mediante la resolución N°55 de fecha 13 de diciembre de 2016. En este proceso, se encasilló a 29 funcionarios/as de la planta de la Subsecretaría. La Contraloría General de la República toma de razón de este concurso en mayo de 2017.

Continuando con la dotación de la subsecretaría, en diciembre de 2017 se realizó un concurso interno/externo de ingreso a su plata, en el cual, 19 personas adjudicaron la calidad jurídica de planta. A la fecha de este BGI, el acto administrativo que adjudica las referidas plantas se encuentra en proceso de toma de razón por parte de la Contraloría General de la República.

Del mismo modo, entre junio de 2016 y diciembre 2017 se logró implementar las 15 Secretarías Regionales Ministeriales, mediante el arriendo o destinación de las oficinas, habilitación y compra de activo fijo para su funcionamiento.

Durante el año 2017, se avanzó en la construcción y fortalecimiento de la nueva institucionalidad pública de género. En ese sentido, y de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 20.820 se constituye y se da continuidad al funcionamiento del **Comité Interministerial para la Igualdad de Derechos y la Equidad de Género**. Esta instancia interministerial sesionó en tres ocasiones a diciembre del 2017.

En materia de iniciativas legislativas, en el año 2017 logramos promulgar la **Ley N° 21.030** que regula la despenalización de la interrupción voluntaria del embarazo en las siguientes situaciones: Causal 1: Peligro para la vida de la mujer; Causal 2: Inviabilidad fetal de carácter letal; Causal 3: Embarazo por violación. Lo anterior, permite a las mujeres y niñas del país poder decidir cómo vivir tres circunstancias excepcionales y dramáticas, de conformidad a sus convicciones más hondas y planes de vida.

También la **Ley N° 20.840** que sustituye el sistema electoral binominal por uno de carácter proporcional inclusivo y fortalece la representatividad del congreso nacional. La ley establece mecanismos destinados a asegurar la paridad de género en la representación parlamentaria, mediante mecanismos que a continuación se explican.

Esta ley impactó positivamente en el número de mujeres que se presentaron como candidatas, así como en el número de mujeres que resultaron electas. Las candidaturas de mujeres prácticamente se cuadruplicaron, mientras que el número de mujeres electas aumentó en ambas Cámaras. En la Cámara de Diputados/as, el número de mujeres diputadas aumentó de 16 a 35, lo que en términos porcentuales significa haber aumentado desde un 15,8% a un 23,2%. En la Cámara Alta, el número de senadoras aumentó de 5 a 10, lo que equivale a un aumento desde el 15,7% al 23,2%.

En cuanto a la especial protección a víctimas de violencia intrafamiliar, en el mes de mayo de 2017 se promulgó la **ley N° 21.013**, que tipifica un nuevo delito de maltrato y aumenta la protección de personas en situación especial.

En cuanto a las funciones establecidas en la ley N° 20.820 se formuló el **Plan Nacional de Igualdad entre Hombres y Mujeres 2018-2030,** que alineado con los Objetivos de Desarrollo Sostenible aprobados por las Naciones Unidas en 2015 y suscritos por el Estado de Chile, propone metas intersectoriales para avanzar hacia una igualdad sustantiva con justicia de género.

El Plan fue construido mediante un proceso participativo y diverso, con un total de 705 encuentros a nivel nacional y con 19.082 participantes. Se aplicó un total de 31.272 instrumentos de consulta. Uno de los principales logros fue la amplia participación de diversidad de mujeres, tales como migrantes, rurales, indígenas, diversidad sexual, estudiantes, tercera edad, sindicalistas, trabajadoras sexuales, académicas y mujeres privadas de libertad, entre otras.

En el ámbito de la investigación y estadísticas de género, en el año 2016 se suscribió un convenio con la División de Población de CEPAL-CELADE, el cual se materializó el año 2017 con la construcción de un **Sistema de Información de Indicadores de Violencia Contra las Mujeres (SIVCM),** en el marco del Plan Nacional de Acción Contra la Violencia hacia las Mujeres 2014-2018. El SIVCM es una aplicación web sobre una plataforma Redatam Webserver que contiene estadísticas sobre violencia contra las mujeres en Chile.

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

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

Principales Desafíos 2018

En cuanto a los desafíos para el año 2018, un aspecto relevante tiene relación con el desarrollo institucional y gestión interna del Ministerio, como lo es, completar la dotación funcionaria mediante el concurso de planta interno/externo, que se encuentra en proceso de toma de razón en Contraloría General de la República.

Reforzaremos nuestro quehacer en materia de transversalización de la perspectiva de género en las políticas públicas y en el trabajo intersectorial que nos permita que los Servicios y Ministerios abordemos en conjunto las brechas de desigualdad de las mujeres. Así también, en la participación en instancias internacionales en que representamos la posición del país en dichas materias y en la elaboración de informes país sobre avances de las condiciones sociales, jurídicas, económicas y derechos humanos de las mujeres.

Por otra parte, se continuará con el desafío de fortalecer la institucionalidad pública de género con la mantención del pleno funcionamiento del **Comité Interministerial para la Igualdad de Derechos y la Equidad de Género**, establecido de acuerdo a la Ley N° 20.820 y la puesta en marcha el Consejo Asesor para la igualdad de derechos y equidad de género, también establecido por ley.

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

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

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

Finalmente, seguiremos promoviendo transformaciones culturales con perspectiva de género y fomentar la erradicación de estereotipos de género que mantienen las desigualdades que viven las mujeres. Para ello, realizaremos campañas de difusión de los planes y programas del Ministerio y Servicio, como también campañas comunicacionales en contra de la violencia hacia las mujeres, de la subrepresentación en los espacios de toma de decisión, por mayor autonomía económica y participación laboral, en contra de la reproducción de estereotipos que subordinan y discriminan a las mujeres.

BERNARDA PÉREZ CARRILLO
SUBSECRETARIA DE LA MUJER Y LA EQUIDAD DE GÉNERO

3. Resultados de la Gestión año 2017

3.1. Resultados asociados al Programa de Gobierno, mensajes presidenciales del 21 de mayo y otros aspectos relevantes para el jefe de servicio.

La nueva institucionalidad pública de género inició sus actividades en junio del año 2015. A partir de dicha fecha, comenzó un proceso gradual de su instalación, tanto de las reparticiones donde funcionan sus oficinas como de nombramiento de las autoridades regionales, como lo son las Secretarias Regionales Ministeriales.

Como parte de esta nueva institucionalidad, se creó el Fondo para la Equidad de Género, el cual cuenta con recomendación favorable del Ministerio de Desarrollo Social, para su implementación, con el fin de fortalecer las condiciones para el empoderamiento de las mujeres, particularmente su organización y asociatividad, también establecido en la ley 20.820 que crea nuestro Ministerio. Sin embargo, la ley de presupuesto para el año 2017 y 2018, no contempló recursos para su implementación.

En diciembre del año 2017, se convocó al tercer **Comité Interministerial para la Igualdad de Derechos y la Equidad de Género**. En esta oportunidad se presentó el proceso desarrollado durante el año 2017 para la elaboración del **Plan Nacional de igualdad entre hombres y mujeres 2018-2030**. La presentación de la Ministra, dio cuenta del contexto de elaboración del Plan Nacional de Igualdad 2018-2030, basado en el mandato establecido por la Ley que crea nuestro Ministerio. Este plan será el instrumento de la política pública en Chile, que orientará la gestión del gobierno y del Estado en los próximos 12 años.

Este primer Plan Nacional de Igualdad entre hombres y mujeres 2018-2030 del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género es el cuarto de la institucionalidad de políticas públicas para las mujeres en Chile y apunta a la igualdad sustantiva, a la justicia de género. A su vez, este instrumento promueve la Agenda al 2030 y los compromisos ODS con los que el Estado de Chile se ha comprometido.

En nuestro programa de gobierno, nos comprometimos a incorporar el enfoque de género en el diseño de la reforma educacional, el sistema electoral, las políticas laborales y la Nueva Constitución Política. Logramos modificar el sistema electoral, pasando de uno binominal a uno proporcional inclusivo e incorporamos el criterio de paridad de género, lo que significó que, en las elecciones parlamentarias del 2017, las listas de candidaturas estuvieron integradas paritariamente por mujeres y hombres (ninguno de los dos sexos sobrepasó el 60%). Los resultados fueron significativos con la entrada en vigor de la nueva normativa, las mujeres pasaron del 15,8% en cada cámara al 23.2%, lo que se acerca al promedio regional de representación femenina en el parlamento. La reforma a la ley de partidos políticos establece que en los órganos colegiados ninguno de los dos sexos de sus integrantes podrá superar el 60%, por lo que se garantiza la presencia de al menos un 40% de mujeres.

En la Reforma Laboral, se logró la obligación de incluir en los estatutos de organizaciones sindicales mecanismos que garanticen la integración de mujeres en sus directorios (un tercio, ajustable hacia abajo cuando proporción de mujeres es menor). También se logró que la comisión negociadora al menos debe integrar a una dirigente sindical. Igualmente, se consagra el derecho a la información de las remuneraciones asignadas a cargos, para identificar las brechas de salarios entre hombres y mujeres.

Nos comprometimos a generar un registro único de violencia contra las mujeres y femicidio. Para ello, creamos **el Sistema de Información de Indicadores de Violencia Contra las Mujeres**, el que se origina en el marco del Plan Nacional de Acción en Violencia Contra las Mujeres. En diciembre de 2016 se dio curso al convenio de colaboración con CEPAL, a través de su División de Población, CELADE, quienes brindaron el apoyo técnico que permitió publicar los indicadores en una web de acceso público, por medio de un sistema interactivo (formato REDATAM). Hoy contamos con una plataforma interactiva que reúne la información sobre VCM de varios organismos públicos (Fiscalía, Carabineros, INJUV, Ministerio del Interior, Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género), que puede ser usada por la ciudadanía, la academia, los y las funcionarias públicas, etc.

Otro de los compromisos que realizamos con la ciudadanía fue modificar la actual Ley de Violencia Intrafamiliar incorporando todo tipo de violencia de género. Para ello, se ingresó al parlamento en enero del 2017 el **proyecto de ley sobre el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia** (Boletín N° 11.077-07), el cual fue aprobado en general en la Comisión de Familia y Adulto Mayor de la Cámara de Diputados el 6 de diciembre de 2017. Luego del plazo de indicaciones entre el 06 y el 20 de diciembre de 2017, con fecha 03 de enero de 2018 comenzó la discusión en particular en la misma comisión.

Nuestro programa de gobierno comprometió enviar el Proyecto de Ley que despenaliza la interrupción voluntaria del embarazo en casos de riesgo de la vida de la madre, violación e inviabilidad del feto. El 23 de septiembre de 2017, fue publicada la **Ley N°21.030, que despenaliza la interrupción voluntaria del embarazo en tres causales: peligro para la vida de la mujer, inviabilidad fetal de carácter letal y embarazo por violación**

Con esta ley hemos saldado una deuda enorme con las mujeres y niñas de Chile. Estamos dando cumplimiento al derecho internacional de los derechos humanos y superando una prohibición legislativa que en Chile duró casi treinta años.

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

3.2.1 Implementación de la Nueva Institucionalidad de Género.

En este ámbito, luego de la promulgación y publicación de la Ley N° 20.820 que creó el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, en marzo de 2015, se inició el proceso de implementación de la nueva institucionalidad.

En marzo 2016, la Contraloría de la República tomó razón del DFL N° 01 del Ministerio de Desarrollo Social que "Fija la planta de personal de la Subsecretaría de la Mujer y la Equidad de Género; modifica la planta del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género; determina la iniciación de actividades del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género y regula otras materias a que se refiere el artículo primero transitorio de la Ley N° 20.820". En tal sentido, un aspecto que resulta importante de destacar en la definición de las plantas funcionarias, fue la fijación en un 64%, de funcionarios/as en condición de planta, tanto en el Ministerio como su Servicio, respecto del total de la dotación del Ministerio, dando cuenta con ello de un antiguo anhelo de los/as funcionarios/as que, sin lugar a duda, constituyó una mejora concreta de las condiciones laborales.

En cuanto a la puesta en marcha del Ministerio, se puede mencionar como uno de sus hitos iniciales el traspaso de 56 funcionarios/as desde el Servicio Nacional de la Mujer a la Subsecretaría de la Mujer y la Equidad de Género, (Decreto Supremo N° 30 del Ministerio de Desarrollo Social), para el nivel central. En el caso de las regiones, se traspasó funcionarios desde 13 direcciones regionales para el inicio de actividades en las Secretarias Regionales de nuestro Ministerio.

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

Con la finalidad de completar la dotación de funcionarios, establecida para nuestro Ministerio, se llamó a concurso interno de promoción para proveer cargos de planta, a través de la resolución exenta N° 1454 de 2017, el que se declaró desierto. Inmediatamente, se efectuó un nuevo concurso público de ingreso a la planta, por resolución exenta N° 1522 de 2017, en el cual se adjudicó en calidad de titular a 19 personas. Este proceso,

Por otra parte, en septiembre de 2016, se inauguraron las nuevas dependencias del Ministerio con la presencia de la Presidenta Sra., Michelle Bachelet Jeria y en octubre, a través del Decreto Supremo N° 27 del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, se aprobó el Reglamento Orgánico que determina la estructura interna del nuevo Ministerio.

Para el inicio de funciones de esta nueva institucionalidad, durante el período comprendido entre los meses de junio 2016 y diciembre 2017, se implementaron las oficinas para las Secretarías Regionales Ministeriales, y se nombraron gradualmente a las respectivas autoridades ministeriales. Este proceso de fortalecimiento de la institucionalidad de género en el territorio fue acompañado de acciones tales como la transferencia de competencias, capacitación y asesoramiento a funcionarias/os de Seremías y apoyo al proceso de transferencia y transición de las antiguas funciones del SERNAM al MINMUJERYEG.

3.2.2 Políticas y Planes para la Igualdad y Equidad de Género.

Iniciativas Legales

Leyes Promulgadas

En materia de iniciativas legales un hito importante para la institucionalidad pública en materia de género fue la creación del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género que se enmarcó dentro de las 50 medidas para los primeros 100 días del segundo gobierno de la presidenta Michelle Bachelet, y que tuvo como objetivo iniciar una nueva etapa en la política de género, de manera de garantizar adecuadamente los derechos de las mujeres y avanzar decididamente hacia una mayor equidad entre hombres y mujeres. El proyecto de ley fue ingresado al Congreso en abril del año 2014, y luego de casi un año de tramitación, el 20 de marzo de 2015 fue publicada la ley N° 20.820 que crea el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género.

El Ministerio, es el encargado de colaborar con el Presidente o Presidenta de la República en el diseño, coordinación y evaluación de las políticas, planes y programas destinados a promover la equidad de género, la igualdad de derechos, la plena participación de las mujeres en los planos cultural, político, económico y social, así como el ejercicio de sus derechos humanos y libertades fundamentales velando, por una parte, por la transformación de estereotipos, prejuicios y prácticas sociales y culturales, entre otros, basados en la idea de inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos y que naturalizan y reproducen la discriminación arbitraria contra las mujeres; y por otra, por el cumplimiento de las obligaciones contenidas en los tratados internacionales ratificados por Chile en la materia y que se encuentren vigentes.

En el ámbito de la participación política de las mujeres en mayo de 2015 fue publicada en el Diario Oficial la **Ley N° 20.840 que sustituye el sistema electoral binominal por uno de carácter proporcional inclusivo y**

fortalece la representatividad del congreso nacional. Esta ley establece mecanismos destinados a asegurar la paridad de género en la representación parlamentaria, mediante mecanismos que a continuación se explican. En las elecciones parlamentarias de noviembre de 2017 fue la primera vez, en que se aplicó esta norma.

La referida ley, determinó que, al menos, el 40% de las candidatas, deben ser mujeres. En consideración a ello, las candidaturas de mujeres prácticamente se cuadruplicaron, mientras que el número de mujeres electas aumentó en ambas Cámaras. En la Cámara de Diputados, el número de mujeres diputadas aumentó de 16 a 35, lo que en términos porcentuales significa haber aumentado desde un 15,8% a un 23,2%. En la Cámara Alta, el número de senadoras aumentó de 5 a 10, lo que equivale a un aumento desde el 15,7% al 23,2%.

También, durante el año 2016 se publicaron **las leyes N° 20.900[4] y la ley N° 20.915[5] que introdujeron modificaciones a la Ley N° 18.603 Orgánica Constitucional de Partidos Políticos tendientes a favorecer la participación política de las mujeres**. Las medidas incluidas por estas leyes fueron las siguientes:

- Se estableció un aporte del Estado para los partidos políticos, de cuyo monto total un diez por ciento debe utilizarse para fomentar la participación política de las mujeres (ley N° 20.900).

- Se introdujo una regla que se aplica a todos los órganos colegiados de los partidos políticos: ninguno de los sexos puede superar el 60% de los miembros (ley N° 20.915).

- Se creó un deber de información para los partidos políticos: toda la información estadística sobre participación política debe entregarse de manera desagregada, entre otros factores, por sexo. Se visibiliza así, el estado de la participación de las mujeres al interior de los mismos partidos (ley N° 20.915)

En el ámbito de la protección a víctimas de violencia intrafamiliar, **en mayo de 2017 fue promulgada la ley N° 21.013, que tipifica un nuevo delito de maltrato y aumenta la protección de personas en situación especial**. Esta ley entró en vigor el 6 de junio de 2017. El origen de dicha norma legal se encuentra en diversas mociones parlamentarias, que fueron refundidas. El Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género participó activamente en la tramitación legislativa de esta ley, junto al Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, el Consejo Nacional de la Infancia y la Secretaría General de la Presidencia, entre otros.

Esta ley constituye un decidido avance en la protección de las víctimas de violencia intrafamiliar, al contener cuatro medidas de primera importancia. En primer lugar, crea un nuevo delito que protege a niños y niñas, personas adultas mayores y personas con discapacidad. Quien agreda a algunas de estas personas, aunque sea solo una vez, sin necesidad de que exista reiteración, será sancionado, siempre que este maltrato sea

4 Ley N° 20.900 para el fortalecimiento y transparencia de la democracia.
5 Ley N° 20.915 que fortalece el carácter público y democrático de los partidos políticos y facilita su modernización

relevante. Si la persona agresora tiene para con la víctima un "deber especial de cuidado o protección", la pena asignada al delito aumenta.

En segundo lugar, crea otro delito, al sancionar a quien someta a un trato degradante, que menoscabe gravemente su dignidad, a todas las personas mencionadas en el párrafo anterior.

En tercer lugar, la ley eliminó la precalificación que debían realizar los tribunales de familia cuando existe maltrato habitual. Hasta antes de su entrada en vigencia, de haber maltrato habitual las víctimas del mismo debían acudir a los tribunales de familia, y éstos debían determinar si existía o no delito. Si lo había, el caso era derivado a los tribunales con competencia criminal, si no existía, la competencia quedaba radicada en los tribunales de familia. Este juicio realizado por los tribunales de familia terminaba por constituir una instancia dilatoria para las pretensiones de la víctima, llegando a constituir lo que el Comité CEDAW, instando al Estado de Chile a eliminarla, llamó una "barrera procesal". Con la eliminación de la precalificación se da cumplimiento a la recomendación de dicho Comité y se aumenta la protección que reciben las víctimas de maltrato habitual, ya que éstas pueden acudir directamente a las instituciones dedicadas a la persecución y sanción penal.

En cuarto lugar, la ley aumentó la pena asignado al delito de maltrato habitual. Antes de su entrada en vigor, la pena asignada al delito era de presidio menor en su grado mínimo (es decir, de 61 a 540 días de privación de libertad). La ley aumentó la pena a presidio menor en su grado mínimo a medio (es decir, de 61 días a 3 años de privación de libertad).

En materia de derechos sexuales y reproductivos en el mes de septiembre de 2017 se promulga la **Ley N° 21.030 que regula la despenalización de la interrupción voluntaria del embarazo en** las siguientes situaciones: Causal 1: Peligro para la vida de la mujer; Causal 2: Inviabilidad fetal de carácter letal; Causal 3: Embarazo por violación.

Las tres causales reguladas en la ley representan situaciones críticas, en las cuales se permite a las mujeres tomar una decisión conforme a sus convicciones y planes de vida. Con esto, nuestro país abandona la senda del derecho penal -la que hasta hoy utilizaba, amenazando a las mujeres que interrumpían su embarazo con la pena de cárcel- y abre un espacio de acogida y discernimiento. Se reconocen así los derechos fundamentales de las mujeres y se avanza en el reconocimiento de su plena ciudadanía.

La ley contempla, además de las tres causales ya mencionadas, un programa de acompañamiento a todas las mujeres, de carácter personalizado y respetuoso de la libre decisión de la mujer. Este programa se ofrece con independencia de que la mujer decida interrumpir su embarazo o continuar con él y nunca puede estar destinado a persuadirla de que decida de una u otra manera. Las mujeres siempre pueden solicitar que este programa

les sea entregado por instituciones u organizaciones de la sociedad civil. Contempla prestaciones de acogida y escucha y de carácter biopsicosocial.

Por otra parte, la ley permite el ejercicio de la objeción de conciencia a todo el personal que desarrolle funciones al interior del pabellón quirúrgico, así como a los médicos requeridos para practicar la interrupción del embarazo. En el caso que una mujer requiera una atención médica inmediata e impostergable, invocando la primera causal, quien haya manifestado objeción de conciencia no podrá excusarse de realizar la intervención cuando no exista otro médico cirujano que pueda realizarla. Además, podrán objetar en conciencia las instituciones, las cuales deben comunicar su decisión al Ministerio de Salud.

Reconociendo la diversidad de mujeres, la ley establece reglas diferenciadas para los casos en que quienes deseen acceder a la interrupción del embarazo, en algunas de las tres causales, sean niñas menores de catorce años o adolescentes entre 14 y 18 años. En el caso de estas últimas, siempre se debe informar a su representante legal de la decisión. En el caso de las niñas menores de catorce, se debe contar con la autorización del representante legal. En hipótesis calificadas por la misma ley, se puede prescindir de la autorización del representante legal y solicitar ésta a los tribunales con competencia en materias de familia.

Proyectos de Ley

En enero 2017 fue ingresado a tramitación en el Congreso Nacional el **Proyecto de ley sobre el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia (Boletín N° 11.077-07).**

Este proyecto de ley tiene, en su primera parte, una ley marco, que contiene una definición de violencia contra las mujeres, la identificación de las distintas formas que puede adoptar la violencia y los ámbitos en que ésta puede ejercerse, así como deberes de prevención y protección. Algunos de estos deberes se dirigen a todos los órganos del Estado; otros, tienen como destinatarios a órganos en particular. El proyecto, por otra parte, modifica la ley de violencia intrafamiliar, la ley que crea los tribunales de familia, el Código Penal y el Decreto Ley N° 3.500, con el objeto de mejorar las respuestas que el sistema ofrece actualmente a las mujeres víctimas de violencia.

Durante los meses de marzo y abril de 2017, la Comisión de Constitución, Legislación, Justicia y Reglamento de la Cámara de Diputados se abocó a la discusión de este proyecto de ley en audiencias públicas de discusión. En julio de 2017, el proyecto de ley fue remitido a la Comisión de Familia y Adulto Mayor de la Cámara de Diputados. En dicha comisión se inició la discusión en noviembre de 2017 y se aprobó en general el 06 de diciembre de 2017, por unanimidad. Luego de ello y tras un plazo de indicaciones, el 03 de enero de 2018 se

inició la discusión y votación en particular, artículo por artículo del proyecto. Actualmente, el proyecto sigue siendo discutido en particular por esta Comisión.

En septiembre de 2017, fue ingresado al parlamento el proyecto de ley que modifica diversos cuerpos legales para regular, en igualdad de condiciones, el matrimonio de parejas del mismo sexo (Boletín N° 11.422-07). Un equipo interministerial, del cual ha participado este Ministerio, y que ha sido conducido por el Ministerio Secretaría General de Gobierno, elaboró el proyecto y ha participado en su tramitación.

El proyecto fue discutido en general en la Comisión de Constitución, Legislación, Justicia y Reglamento en su sesión de 27 de noviembre de 2017, continuando el proyecto en dicho estado.

El proyecto fue discutido en general en la Comisión de Constitución, Legislación, Justicia y Reglamento en su sesión de 27 de noviembre de 2017, continuando el proyecto en dicho estado.

Relaciones Internacionales

En el ámbito multilateral, el Gobierno de Chile, participó activamente, entre los años 2014-2015 a través del Servicio Nacional de la Mujer, y luego en 2016-2017, a través de nuestro Ministerio, de los periodos de sesiones de la **Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer**, realizadas en Nueva York. Asimismo, estuvo presente de manera consistente en diversas instancias internacionales relevantes para América Latina y El Caribe.

También participó en la **XXXVII Asamblea de Delegadas de la Comisión Interamericana de las Mujeres** (en 2016); en **VII Conferencia de Estados Parte MECSEVI** (2017) y en el 162° Período Extraordinario de Sesiones de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos.

A nivel regional, Chile estuvo presente en las **Reuniones de la Mesa Directiva de la Conferencia Regional sobre la Mujer de la CEPAL** (52ª a 56ª, durante los años de 2016 y 2017); en el **Fórum APEC Mujer & Economía** (2016 y 2017) y en el año 2017 participó de la XXIV Reunión de Altas Autoridades en Derechos Humanos y de la IX Reunión de Ministras y Altas Autoridades de la Mujer del Mercado Común del Sur (Mercosur).

Confirmando el compromiso de avanzar con la inclusión de la perspectiva de género en **Alianza del Pacífico**, durante los años de 2016 y 2017, nuestro país presidió el **Grupo de Trabajo de Género** de dicho bloque regional, participando así de ocho reuniones a lo largo de ambos años.

A nivel bilateral, el Gobierno de Chile, a través de nuestro Ministerio, trabajó para afianzar una buena relación con los países vecinos y más lejanos. Entre las actividades realizadas pueden destacarse las siguientes:

- Visita Oficial Ministerial a El Salvador (2016)
- I Gabinete Binacional Chile-Paraguay (2016)
- VIII Gabinete Binacional Chile-Argentina (2016)
- I Foro Binacional de Mujeres Trabajando en Minería – Argentina y Chile (2016)
- Seminario "Intercambio de experiencias en Políticas contra la Violencia de Género Chile-Perú; realizado en Lima (2016)
- I Gabinete Binacional Chile-Perú (2017)
- Misión de Prospección de Asistencia Técnica por Profesional de Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género en Haití a través de AGCID (2017).
- Misión de Profesional de Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género en el marco de Cooperación Triangular Guatemala-Chile-Suecia a través de AGCID (2017).
- Programa de Cooperación Chile-Francia (2016 y 2017)
- Programa de Cooperación Chile-España (2017)

En materia de cooperación y asistencia técnica internacional, hemos recibido en el año 2017 y 2018 (hasta la fecha), asistencia técnica a través del Programa EurosociAL+ de la Unión Europea, con el objetivo de fomentar el espacio para el aprendizaje entre pares y el intercambio de experiencias en temas como capacitación de funcionarios públicos en materia de violencia contra las mujeres y en buenas prácticas laborales en igualdad entre hombres y mujeres".

Como parte de los compromisos que emanaron de acuerdos, tratados y convenciones internacionales, el Ministerio elaboró y/o contribuyó con insumos para informes, dio respuesta a cuestionarios y participó en mesas de trabajo intersectoriales. En detalle:

1.- Elaboración del Séptimo Informe periódico de Chile al Comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer de Naciones Unidas (2016).

2.- Reuniones de la Mesa Temática de Seguimiento de las Recomendaciones del Comité de Derechos Humanos (ONU) sobre derechos de las mujeres (2016 y 2017).

3. Elaboración de Insumos para el "Plan para la Seguridad Alimentaria, Nutricional y Erradicación del Hambre 2025 de la CELAC-Capitulo Chile" (2016).

4.- Elaboración del Informe Nacional en el marco de la Cumbre Mundial Humanitaria de Naciones Unidas (2017).

5.- Elaboración de insumos para el Informe Periódico del Estado de Chile para el Comité sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial de Naciones Unidas (2017).

6.- Elaboración de Respuesta a la Lista de Cuestiones Previas del Séptimo Informe Periódico de Chile para el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de Naciones Unidas (2017).

7.- Elaboración del Informe Preliminar de Chile sobre la implementación de la Convención de Belém do Pará de la Organización de los Estados Americanos (2017).

3.2.3 Estrategias y políticas para la transversalización de la igualdad de género en las políticas públicas.

Implementación y seguimiento de la Agenda de Género 2014-2018

El Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, tiene como mandato legal (Ley N° 20.820) velar por la coordinación, consistencia y coherencia de las políticas, planes y programas en materia de equidad de género. Con este mandato, ha desarrollado desde su entrada en funciones (junio 2016) un trabajo de coordinación sectorial e intersectorial y articulación permanente, a través de los mecanismos institucionales establecidos – Compromisos Ministeriales de Género, Sistema de Monitoreo Indicador transversal de Género, Agenda de Género de Gobierno–, lo que ha permitido ir incorporando medidas, programas y políticas de igualdad y equidad de género para alcanzar el cumplimiento de la Agenda de Género.

La implementación y seguimiento de esta Agenda involucra al conjunto de Ministerios y Servicios dependientes, en base a una propuesta de trabajo que incluye la identificación y relación de las inequidades, brechas y barreras de género, los derechos y las autonomías de las mujeres y las medidas del programa de gobierno 2014-2018 referidas a disminuir las desigualdades entre mujeres y hombres.

Los objetivos de esta coordinación y articulación intersectorial son, entre otros, los siguientes:

- Impulsar las acciones necesarias para dar cumplimiento a los compromisos y medidas de la Agenda de Género.
- Promover la consolidación e institucionalización de las políticas de equidad e igualdad de género en la gestión y en las políticas públicas.
- Fortalecer la institucionalidad de género, favoreciendo la capacitación del funcionariado público.
- Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de las mujeres, mediante el desarrollo de acciones para prevenir situaciones de violencia de género y facilitar el ejercicio de sus derechos sexuales y reproductivos.
- Fortalecer las autonomías y derechos de las mujeres, reconociendo sus diversidades, a través de la implementación de Políticas, Planes y Programas de Igualdad y Equidad de Género, aportando a la transformación cultural del país.

La Agenda de Género del Programa de Gobierno 2014-2018 estableció 32 compromisos de género. En el curso de los cuatro años de gobierno, 28 fueron cumplidos y cuatro de ellos no lo fueron a cabalidad, es decir, se logró un 87,5% de cumplimiento. No obstante, en aquellos 4 compromisos no alcanzados en su totalidad se realizaron diversas iniciativas de coordinación intersectorial y trabajo legislativo para definirlos como desafíos de la próxima gestión de Gobierno.

Avances de los sectores prioritarios en materia de políticas con enfoque de género 2017.

El Ministerio, también ha desplegado acciones intersectoriales que dan continuidad a la implementación de la estrategia de transversalización de género en las políticas, planes y programas públicos del país. A través de esta estrategia se ha logrado que 21 ministerios y 125 servicios públicos hayan propuesto e implementado compromisos de igualdad de género, los que son implementados anualmente en el marco de cada gestión institucional.

En este marco, el Ministerio ha brindado asesoría técnica y acompañamiento a los procesos correspondientes. Los resultados más relevantes son los siguientes:

- 22 ministerios cuentan con Asesoras Ministeriales de Género.
- 12 ministerios cuentan con Unidades de Género con resolución ministerial
- 6 ministerios cuentan con Unidades de Género sin resolución ministerial
- 51 unidades/mesas de género, a nivel nacional, creadas por resolución, u otro mecanismo, en funcionamiento.
- Todas las regiones del país cuentan con Comisiones Regionales de Equidad de Género.
- Se establecieron Mesas Regionales Sectoriales de Equidad de Género, entre ellas Ministerio de Desarrollo Social, Justicia, Obras Públicas, Salud, Educación, Agricultura.
- 122 servicios cuentan con Encargado/a de Género.
- 122 servicios comprometieron el indicador de género del Programa de Mejoramiento de la Gestión a nivel central y regional.

La estrategia de transversalización de género ha permitido que los ministerios y servicios públicos propusieran e implementaran durante los años 2016 y 2017 compromisos de igualdad de género. Estos compromisos se materializan en dos instrumentos: 1) Compromisos ministeriales de Género; 2) Indicador transversal de Género del Sistema de Monitoreo del PMG.

Respecto al seguimiento de estos instrumentos, los Ministerios enviaron en el mes de diciembre un Informe del cumplimiento y avances de los compromisos Ministeriales, los que dan cuenta de los resultados alcanzados y de los desafíos para el próximo periodo. Asimismo, los Servicios que comprometieron Indicador transversal de Género del Sistema de Monitoreo del PMG 2017, alcanzaron un 100% de cumplimiento.

Así también, el Ministerio ha informado a las organizaciones de mujeres sobre los avances y desafíos de la Agenda de Género 2014-2018, en el marco del proceso participativo del Plan de Igualdad entre mujeres y hombres 2018-2030. Asimismo, se realizó una actividad que contó con la participación de 90 mujeres aproximadamente, representantes del COSOC (Consejo de la Sociedad Civil); mujeres de otras organizaciones de la sociedad civil y de diversas colectividades (funcionales, territoriales, sindicales).

Se han elaborado Planes de Trabajo específicos para y con colectivos de mujeres indígenas y afrodescendientes, mujeres inmigrantes y mujeres rurales con el fin de fomentar medidas que reconozcan y resguarden la interculturalidad, las identidades diversas de las mujeres, sus propias visiones, prácticas, necesidades y creencias, en armonía con la perspectiva de género, derechos humanos, interculturalidad e interseccionalidad. Cada Plan de Trabajo ha sido diseñado considerando el aporte de mujeres de organizaciones, expertas de la academia y funcionarios/as públicos/as de los sectores relacionados.

Elaboración del Cuarto Plan Nacional de Igualdad entre hombres y mujeres 2018-2030.

La Ley N° 20.820 también establece que el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género debe formular, coordinar y evaluar un Plan Nacional de Igualdad entre hombres y mujeres. Para estos efectos, se ha avanzado en la elaboración del Plan Nacional de Igualdad entre Hombres y Mujeres 2018-2030. Este se alinea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible aprobados por las Naciones Unidas en 2015 y suscritos por el Estado de Chile.

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, establece una visión transformadora hacia la sostenibilidad económica, social y ambiental. Representa un cambio de paradigma en relación con los objetivos de desarrollo mundiales anteriores, al poner el énfasis en acabar con las desigualdades que dificultan el desarrollo. También es un desafío en términos de transversalización del enfoque de género en el Estado en sus diversos sectores y en el vínculo con el sector privado y la sociedad civil. En este sentido, el Cuarto Plan viene a hacer un instrumento rector para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos del desarrollo de las mujeres y hombres.

Este Plan propone metas intersectoriales para avanzar hacia una igualdad sustantiva con justicia de género. Los principios que lo sustentan reconocen la diversidad de identidades de las mujeres, presta atención a los modos en los cuales las desigualdades de género se articulan con otros ejes de diferencia como la clase social, la orientación sexual, la pertenencia cultural, entre otros y, por tanto, plantea cuatro enfoques principales para

lograr el objetivo de alcanzar la igualdad de género: derechos humanos, interculturalidad, género e interseccionalidad y territorialidad.

Para la elaboración de este plan se establecieron alianzas con instituciones, servicios y fundaciones tales como SERNAMEG, Prodemu, INJUV, SENAMA, CEPAL, Integra, entre otras.

Proceso de elaboración

El proceso contó con cuatro etapas, cuya coordinación estuvo a cargo de la División de Políticas de Igualdad del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género.

- Construcción del diseño metodológico de trabajo para el proceso de elaboración del plan.
- Proceso participativo a nivel nacional con la contribución de mujeres de las 15 regiones del país.
- Sistematización de resultados y elaboración del Plan.
- Se contempla el seguimiento y monitoreo del Plan.

En el proceso participativo se realizó un total de 705 encuentros a nivel nacional, con 19.082 participantes. Se aplicó un total de 31.272 instrumentos (4.388 instrumentos fueron contestados de manera virtual por funcionariado público). Uno de los principales logros fue la amplia participación de diversidad de mujeres: migrantes, rurales, indígenas, diversidad sexual, estudiantes, tercera edad, sindicalistas, trabajadoras sexuales, académicas y mujeres privadas de libertad, entre otras.

El Cuarto Plan Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2018-2030 propone metas y desafíos en el marco de los Derechos de las Mujeres y del fortalecimiento de la institucionalidad de género. En detalle:

Derechos de las mujeres: Derechos Civiles y Políticos; Derechos Sexuales, Reproductivos y Salud Integral; Derechos Económicos; Derecho a una Vida Libre de Violencia y Discriminación; Derechos Sociales y Culturales; Derechos Colectivos y Ambientales.

Institucionalidad de género: Plan de acción de género en Ministerios y Servicios asumidos por gabinete ministerial, generación de instancias responsables de las políticas de género en el sector y desarrollo de estrategias de coordinación sectorial e intersectorial, nuevas normativas, procedimientos y protocolos para incluir la igualdad de género en la gestión municipal, formación a funcionarias y funcionarios en género adaptadas a las características de su sector, producción de información, conocimientos y actividades de difusión escrita, actividades de comunicación interna y externa, y de participación; además, la inclusión de la igualdad de género entre funcionarios y funcionarias.

Campañas comunicacionales para el cambio cultural con perspectiva de género.

Uno de los aspectos relevantes del quehacer del Ministerio puso el énfasis en el impulso de estrategias para la promoción de transformaciones culturales destinadas a erradicar estereotipos que reproducen desigualdades e inequidades de género; así como la corresponsabilidad y el reconocimiento del aporte social y económico de las tareas de cuidado. Para esto, desde el inicio de actividades del Ministerio en junio de 2016 y durante 2017, se realizaron campañas comunicacionales con foco en la prevención de la violencia de género, estereotipos de género, la igualdad de género y la incorporación de la mujer a espacios laborales en el mundo de la ciencia y la tecnología, la corresponsabilidad en las tareas del hogar; así también para la instalación de la nueva institucionalidad pública de género expresada en el naciente Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género.

Todas las campañas comunicacionales van acompañadas de la implementación de estrategias de difusión en prensa, las que contemplan entrevistas de las autoridades del ministerio y gestión de notas de prensa.

En específico, al iniciar de las actividades de la nueva institucionalidad pública de género, en junio 2016, se realizó la campaña de instalación del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género con el objeto de dar a conocer a la ciudadanía la importancia histórica de la nueva institucionalidad, a través de un video que contó con la presencia de mujeres de todo el país.

En ese mes también se lanzó la campaña **"Chile Sin Femicidios"**, cuyo objetivo fue visibilizar la necesidad de que los hombres asuman su rol en la erradicación de la violencia contra las mujeres. La campaña contó con un llamado a comprometerse en una vida sin violencia por parte de 4 hombres de figuración pública (Cristián Campos, Cristóbal Briceño, Jean Phillipe Creton y Luis Jara). Para ello, se difundió un video en redes sociales de nuestro Ministerio; en el Gobierno, y en la red de televisión cerrada de SubTV y Sencillito a lo largo del país. La campaña alcanzó a 2,8 millones de personas en Facebook y obtuvo 492 mil impresiones en Twitter, desde el 21 de junio al 26 de agosto de 2016.

En septiembre 2016 se lanzó la campaña **"Quebremos los estereotipos"**, que contempló un video en el que se difundieron tres frases típicas del machismo cultural. Una mujer futbolista, una conductora de bus y una profesional del área de las matemáticas, se encargaron de desmitificar los estereotipos que encasillan a las mujeres en ciertos roles. Esta campaña se difundió en redes sociales y contempló lanzamientos regionales territoriales y difusión en medios de comunicación locales y nacionales. La campaña alcanzó a 2.064.053 personas en Facebook, 573.842 cuentas en Instagram y 1.687.920 impresiones en Twitter, desde el 31 de agosto al 6 de octubre de 2016.

En noviembre 2016, y en el marco del **Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres (VCM)**, se dio a conocer la campaña de Prevención de la VCM con el eslogan **"El doble discurso también es violencia"**. Esta campaña nuevamente puso a los hombres como protagonistas del llamado a erradicar todo tipo de violencia contras las mujeres. Se difundió a nivel nacional en los medios de comunicación masiva, en canales de televisión nacional y regional, en radios regionales y nacionales, en medios de circulación nacional

y regional, y constó con 2 spots centrales y 4 cápsulas para distribución en redes sociales, un afiche y un volante. En redes sociales la campaña alcanzó, en Facebook, a 1.695.121 personas, mientras que en Twitter se obtuvo un total de 1.687.920 impresiones, entre el 15 de noviembre al 10 de diciembre de 2016.

En el mes de diciembre 2016 se realizó las segundas versiones de dos campañas que fueron lanzadas el año 2015. Primero la campaña **"Regala Igualdad"**, que invitó en el contexto de Navidad, a los y las adultas a hacer regalos que no reproduzcan las desigualdades entre hombres y mujeres desde la infancia. Esta campaña fue difundida a través de redes sociales, mediante un video con testimonios de niños y niñas y un afiche con recomendaciones para regalar igualdad a niños y niñas. La campaña tuvo un alcance de 1.011.230 personas en Facebook y en Twitter obtuvo 1.302.740 impresiones, desde el 10 al 24 de diciembre de 2016.

Finalmente, el año 2016 cerró con la campaña **"Más mujeres en ciencia y tecnología"**, para ello se difundió un video con la historia de una joven ingeniera con el objeto de mostrar la necesidad de que existan más mujeres en las ciencias, tecnologías y matemáticas. El video se difundió en redes sociales y fue divulgado en todas las regiones del país. La campaña alcanzó a 390.530 personas en Facebook, mientras que en Twitter se logró llegar a 807.740 impresiones, desde el 12 al 26 de diciembre.

Durante el año 2017 se realizaron campañas comunicacionales con foco en la prevención de la violencia de género, estereotipos de género, la igualdad de género, la incorporación de la mujer a espacios laborales en el mundo de la ciencia y la tecnología, el fomento de la corresponsabilidad en el trabajo no remunerado del hogar; difusión de los programas del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género, y la promoción de la participación electoral de las mujeres.

En este sentido, el mes de marzo de 2017 fue definido comunicacionalmente como "mes de las mujeres", por lo que contempló una serie de actividades para difundir todas las líneas de trabajo que desarrolla el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género. Algunos de los hitos más importantes que tuvieron lugar este mes fueron: el lanzamiento de la Exposición fotográfica Mujeres Chile, la difusión de los resultados de la Encuesta Casen en materia de género, la instalación del Comité Interministerial para la Igualdad de Derechos y la Equidad de Género y la promulgación de Ley que transforma el escalafón del personal del Ejército en mixto, dando a las mujeres la posibilidad de acceder a cargos más altos dentro de esa institución.

En el mes de mayo se inició la difusión de los videos de la campaña "Mujeres de Chile" a través de todas las plataformas digitales que pertenecen al Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género y sus secretarías regionales ministeriales y direcciones de Sernameg a lo largo del país. Al 30 de junio se habían difundido los videos de: Nathalie González y María Angélica Guzmán, de Valparaíso; Karina Allendes y Laura Martínez, de Punta Arenas; Gisela Olguín de Bucalemu; Bianca Orlandi, de La Serena; y Rosa Carrasco, de Lo Prado.

La campaña Mujeres de Chile consideró la elaboración y difusión de 8 videos con testimonios de mujeres de distintas regiones del país, que han participado de programas del Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género, dependiente del Ministerio o que, a la vez, han sido beneficiadas por otras reformas como la de

educación. En total, la activación de los 8 videos tuvo un rendimiento total en Facebook, twitter e Instagram, de 1.522.330 vistas, desde el 10 de mayo al 15 de agosto de 2017.

Durante los meses de junio y septiembre, se realizó la etapa participativa de la elaboración del **Plan Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2018-2030**, para lo cual se realizó una campaña de difusión e información para que las mujeres del país fueran parte de esta etapa participativa, que contó con un video para dar a conocer la importancia de los planes de igualdad en las políticas públicas para las mujeres. Este video se difundió en los eventos territoriales de construcción del plan.

En septiembre 2017 se lanzó la campaña **"Compartamos la pega"**, que invita a las familias a avanzar en la corresponsabilidad de las tareas de cuidado y de aseo del hogar. Según la Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo del INE (2015) las mujeres realizan casi el doble de tareas del hogar que los hombres y casi 6 horas semanales más de trabajo no remunerado en la casa. Esto redunda en la reproducción de las desigualdades de género. En total, en Facebook la campaña fue vista por 865.793 personas. En Twitter obtuvo 1.200.810 impresiones, desde el 6 de septiembre al 6 de octubre de 2017.

En octubre 2017 se lanzó la campaña anual de prevención de violencia **"Contra la violencia, te apoyamos. Apoyemos a las mujeres que viven violencia y construyamos un Chile sin femicidios"**. Sabemos que la violencia contra las mujeres es un problema social y no individual y que cualquier mujer puede vivir violencia, independiente del territorio donde viva, de su nivel socioeconómico, de los estudios que tenga, de su edad, raza, color de piel o cualquier otro factor que se quiera considerar. Por eso, esta campaña es protagonizada por mujeres diversas, de distintas edades y procedencias, demostrando la transversalidad de la violencia contra las mujeres. En Twitter obtuvo 1.988.560 impresiones, entre el 20 de octubre al 10 de diciembre de 2017 y en Facebook alcanzó a 1.895.150 personas en la misma fecha.

Este año, la campaña contó con distintos materiales dirigidos a públicos específicos, tales como volantes de recomendaciones en caso de acoso sexual callejero, volante traducido al creole y dípticos traducidos al rapa nui, mapuzungun y aymara.

En noviembre 2017 se lanzó la campaña **"Tu voto escribe la historia. No te restes, súmate"**, en el marco de la campaña central de Gobierno para promover la participación electoral en las elecciones presidenciales, parlamentarias y de CORES. A través de un video se fomentó la participación electoral de las mujeres, considerando que, de las más de 30 elecciones presidenciales en la historia de Chile, las mujeres han votado solo en 10. En total en Facebook la campaña la vieron 582.273 personas. El video asociado a la campaña obtuvo 238.621 reproducciones. En Twitter, sumó 3.006.550 impresiones, desde el 23 de octubre al 17 de diciembre de 2017.

Finalmente, en el mes de diciembre 2017 se realizaron las campañas de redes sociales **"Regala Igualdad"** y **"Postula por tus sueños"**. La primera, convocó a las personas a regalar a niñas y niños juguetes sin estereotipos de género y que fomenten la igualdad entre mujeres y hombres. En tanto, la campaña Postula por tus sueños, convocó a las jóvenes a postular a la educación superior a carreras de las ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas.

Para la activación de Navidad, Regala Igualdad tuvo 1.430.560 impresiones en Twitter, mientras que en Facebook alcanzó a 93.361 personas, del 15 al 23 de diciembre de 2017. En tanto, Postula por tus sueños, en total en Facebook la campaña fue vista por 19.403 personas, con 419.770 impresiones en Twitter, desde el 7 al 30 de diciembre de 2017.

Desafíos para el año 2018.

En 2018 se continuará con la línea de campañas comunicacionales con perspectiva de género para posicionar en la agenda pública la necesidad de acortar las brechas entre mujeres y hombres y fomentar la autonomía de las mujeres de manera integral. En ese sentido, se desarrollarán campañas que fomenten la erradicación de las discriminaciones contra las mujeres, tales como las que viven en el ámbito laboral y político.

Se realizará una gran campaña comunicacional de alto impacto para fomentar la prevención y erradicación de todas las violencias contras las mujeres, principalmente centrada en la erradicación de la expresión más extrema de la violencia contra las mujeres, que son los femicidios.

Asimismo, se realizarán acciones de difusión y promoción a través de campañas comunicacionales, para difundir los programas del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género, para promover la autonomía física, política y económica de las mujeres.

Continuar con las campañas de erradicación de los estereotipos de género que se han realizado de manera conjunta con mujeres deportistas y mujeres en las ciencias, para fomentar la participación de las mujeres en todos los espacios sin estereotipos de género que limitan sus posibilidades de desarrollo.

3.2.4 Estudios, estadísticas e investigaciones de Género.

En materia de estudios e investigaciones de género durante el periodo junio 2016 y diciembre 2017 el quehacer del Ministerio se centró en tres líneas de trabajo: a) Estudios e Investigaciones sobre la situación de las mujeres, el ejercicio de sus derechos y la equidad de género a nivel nacional, regional y local; b) Capacitación a funcionarios/as públicos/as en materias de género, y c) Banco de Datos y Estadísticas de Violencia Contra las Mujeres.

Estudios e Investigaciones sobre la situación de las mujeres, el ejercicio de sus derechos y la equidad de género a nivel nacional, regional y local.

En relación a la Línea Estudios e Investigaciones, durante el año 2016 se puso en marcha un micrositio web de Estadísticas de Género desde la página principal del INE (http://www.ine.cl/estadisticas/menu-sociales/genero); anidando los principales indicadores para el seguimiento por la Subcomisión de Estadísticas de Género[6]. Esta Subcomisión es una instancia de articulación con el Instituto Nacional de Estadísticas, para coordinar, orientar técnicamente, sistematizar y promover la producción y análisis de estadísticas de género, de carácter permanente, para la correcta formulación de políticas públicas con enfoque de género.

El año 2017 continuó el desarrollo del micrositio; incorporándose nuevos indicadores totalizando 37 de carácter prioritario más 29 indicadores para el nivel regional. Los indicadores fueron organizados por **Autonomía Física** (que incluye Violencia Contra las Mujeres, Salud y Maternidad adolescente); **Autonomía en la toma de decisiones** (que incluye Participación en gobiernos locales, Participación en Poder Judicial, Participación en Poder Legislativo, Participación en organizaciones sociales y Participación en Poder Ejecutivo y **Autonomía económica** (que incluye Mercado del Trabajo, Emprendimiento, Ingresos, Pobreza, Carga Global de Trabajo, Trabajo No Remunerado; Procesos de aprendizaje para el cambio cultural, que incluye Participación en carreras universitarias y Rendimiento)

En la misma Línea, durante el año 2016 se elaboraron 15 Documentos que dieron cuenta de las realidades regionales, con el fin de disponer de información para la toma de decisiones. Estos documentos contienen análisis estadístico en base a distintas fuentes de información (casen 2013, ENE, bases de Servel, entre otras). Los ejes temáticos abordados fueron características del mundo del trabajo; sindicalización y derechos colectivos; pobreza y trabajo. También, derecho a una vida libre de violencias; derechos sexuales y reproductivos, organizaciones sociales y participación en cargos de representación popular.

En el año 2017, se elaboraron 3 documentos de trabajo. El primero de ellos corresponde a un "Estudio Exploratorio sobre Autonomías Física y Económica de las Mujeres Migrantes en tres regiones (Iquique, Antofagasta, RM)"; los otros dos corresponden a documentos de caracterización a partir de la sistematización de información secundaria cuyo objetivo general fue describir las características de las mujeres rurales y de pueblos indígenas en Chile, sus demandas y las acciones que el Estado ha implementado hacia ellas.

6 La Subcomisión además está compuesta por compuesta por el Ministerio de Economía, Ministerio de Salud, Ministerio de Desarrollo Social, Ministerio de Educación, Ministerio del Trabajo y Previsión Social, SERVEL, Poder Judicial, Servicio Civil, Subsecretaría de Prevención del delito, Instituto Nacional de la Juventud.

Capacitación a funcionarios/as públicos/as en materias de género.

En la Línea de la capacitación a funcionarios/as públicos/as en materias de género, durante el año 2016 y 2017 se realizaron 32 capacitaciones a profesionales de distintos servicios públicos, lo que permitió capacitar a un total de 1.197 funcionarios/as (710 el año 2016 y 487 el 2017).

En las capacitaciones se abordaron temas de género, incorporando la especificidad de cada institución, según sus requerimientos y lo que desde nuestro Ministerio se requirió relevar. En términos generales, los temas desarrollados fueron: Género y educación; Elementos para la generación de una propuesta de equidad e igualdad de género para la Universidad de O'Higgins; Elementos para la elaboración de un Plan en Materia de Equidad de Género al interior de Gendarmería; Elementos para la Equidad de Género desde la Educación Formal; Género, Justica y el Rol de las Políticas Públicas; Género y Autonomía económica; planificación y Género y Acoso sexual en el trabajo del servicio público.

Con el objetivo de generar una trayectoria del aprendizaje de género en el Estado, el año 2017, se realizó el **"Diseño y Pilotaje Plan de Capacitación en Herramientas Teóricas y Prácticas para el Diseño, Implementación y Evaluación de Políticas Públicas para la Igualdad y Equidad de Género, para funcionarias y funcionarios Públicos y otros Actores Relevantes"**.

A partir del análisis de 60 programas de capacitación en género en el período 2015-2016, y la información recopilada por medio de la encuesta diagnóstica a los participantes en los talleres de diseño del plan de capacitación, se identificaron brechas y aspectos críticos para la capacitación en género. Con ello se definió un plan de capacitación para funcionarias/os públicos que incluye cinco cursos, niveles de instrucción, metodologías y didácticas específicas, cantidad de horas y contenidos teóricos y prácticos.

Cursos nivel básico

Nivel	Curso	Duración
Básico	Curso 1 - Bases conceptuales: Comprendiendo el género	40 horas
Básico	Curso 2 - ¿Por qué género en el Estado?	40 horas

Cursos nivel intermedio

Nivel	Curso	Duración
Intermedio	Curso 3a "Economía en un mundo de hombres y mujeres"	40 horas
Intermedio	Curso 3b "Justicia y desafíos para la igualdad de género"	40 horas
Intermedio	Curso 3c "Planificando el desarrollo desde el enfoque de género"	40 horas

El Plan de Capacitación en Género permitirá que las acciones de capacitaciones realizadas por nuestro Ministerio tengan un enfoque estratégico que permita ir avanzando y profundizando en los contenidos para el adecuado uso de las/os funcionarios/as en sus tareas permanentes, contribuyendo a la equidad e igualdad de género desde las instituciones del Estado. También permitirá que podamos incidir desde nuestro Ministerio, a través de orientaciones, sobre los contenidos mínimos y metodologías pertinentes, que deben contener las capacitaciones que desarrollen los otros Ministerios en materia de género, en el marco de sus Planes Anuales de Capacitación.

Sistema de Información de Indicadores de Violencias contra las Mujeres (SIVCM).

Respecto a la Línea Banco de Datos y Estadísticas de Violencia Contra las Mujeres, en el marco del Plan Nacional de Acción Contra la Violencia hacia las Mujeres 2014-2018, se diseñó y puso en marcha un **Sistema de Información de Indicadores de Violencias contra las Mujeres (SIVCM)**.

El SIVCM es una aplicación web sobre una plataforma Redatam Webserver que contiene estadísticas sobre violencia contra las mujeres en Chile. Permite construir cuadros con datos de violencia contra las mujeres, para los cuales se crearon 136 indicadores cuyos valores, en su mayoría, están desagregados para las regiones del país, y cuando la disponibilidad de datos lo permite, también están disponibles por sexo, tramos de edad, nivel educacional y área (urbana y rural). Considerando estas desagregaciones se cuenta con 52.749 posibilidades de cruce (sub-indicadores) en el sistema.

Su construcción, se produce mediante el trabajo coordinado entre el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género de Chile y el CELADE, División de Población de CEPAL. También participaron el Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género, SERNAMEG; el Ministerio del Interior; Carabineros de Chile y el Ministerio Público.

4. Desafíos para el período de Gobierno 2018 - 2022

4.2.1 Implementación de la Nueva Institucionalidad de Género.

- Poner en marcha el Consejo Asesor para la igualdad de derechos y equidad de género; establecido en la ley que crea el Ministerio.

- Completar la dotación funcionaria mediante concurso interno/externo de aquellos cargos que se encuentran vacantes.
- Obtener que se incorpore los recursos necesarios, para la instalación de la Secretaria Regional Ministerial en la nueva región del Ñuble, ya sea, en el transcurso del presente año o bien, se consideren en la ley de presupuesto para el año 2019.
- También destacan como desafíos importantes para la continuidad del proceso de implementación de nuestra Institucionalidad, la mantención del pleno funcionamiento del **Comité Interministerial para la Igualdad de Derechos y la Equidad de Género**, establecido de acuerdo a la Ley N° 20.820, y poner en marcha el Consejo Asesor para la igualdad de derechos y equidad de género, también establecido por ley.
- Se debe considerar, la obtención de recursos para el funcionamiento del Fondo para la Equidad, en el marco de la próxima discusión presupuestaria de la nación.

4.2.2 Políticas y Planes para la Igualdad y Equidad de Género.

Reformas Legales

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

Relaciones Internacionales.

- Mantener y profundizar la representación del país en las instancias multilaterales, bilaterales y regionales a fin de avanzar hacia la igualdad de género entre hombres y mujeres y fortalecer los lazos que se han cultivado y concluir con los proyectos de cooperación que están en curso.

4.3 Estrategias y políticas para la transversalización de la igualdad de género en las políticas públicas.

- Funcionamiento del Comité interministerial para la Igualdad de Derechos y Equidad de Género del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género de acuerdo con la Ley 20.820.

- Implementar y dar seguimiento al Plan Nacional de Igualdad entre Mujeres y hombres 2018-2030, mediante los Compromisos Ministeriales de Género y el Indicador transversal de Genero del PMG 2018.

- Fortalecer los mecanismos institucionales de género: Asesoras Ministeriales de Género, Encargadas/os de Genero de los Servicios dependientes o relacionados. Mesa Ministeriales y de los Servicios, entre otros mecanismos.

- Hacer seguimiento a los compromisos del Estado de Chile con los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2030.

- Implementar Planes de Trabajo que permitan el diseño de Políticas Públicas dirigidas a colectivos de mujeres de pueblos originarios, rurales y migrantes.

- Fortalecer la Interlocución con mujeres de la sociedad civil para el seguimiento del Cuarto Plan Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2018-2030, a través del diseño pertinente de mecanismos de seguimiento.

- Fortalecer el trabajo de las Comisiones Regionales de Equidad de Género, las que constituyen un instrumento de trabajo intersectorial de los Servicios regionales coordinados por la Seremi y el/la Intendente/a Regional.

- Fortalecer la gestión Ministerial como Red Experta de Género para los instrumentos de Control de Gestión de la Dipres, coordinando el trabajo en los procesos de diseño y ejecución de estos. Seguimiento y monitoreo de indicadores de género del PMG, Definiciones Estratégicas e Indicadores de desempeño de los Servicios Públicos.

Campañas Comunicacionales

- Realizar campañas comunicacionales que fomenten la erradicación de las discriminaciones contra las mujeres, tales como las que viven en el ámbito laboral y político; así también los estereotipos de género para fomentar la participación de las mujeres en todos los espacios sociales, políticos y culturales.

- Realizar una gran campaña comunicacional de alto impacto para fomentar la prevención y erradicación de todas las violencias contras las mujeres, principalmente el femicidio.

- Realizar acciones de difusión y promoción para difundir la oferta programática del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género.

4.3.1 Estudios, estadísticas e investigaciones de Género.

- Mantener en funcionamiento y difundir el Sistema de Información de Indicadores de Violencias contra las Mujeres (SIVCM).

- Continuar el trabajo de la Subcomisión de Estadísticas de Género para ampliar y actualizar el micrositio de Indicadores de Género prioritarios para el seguimiento de políticas públicas.

- Realizar tres estudios de género: 1) Caracterización y análisis del mundo del trabajo remunerado de las mujeres en Chile, incorporando la variable regional y zonal; 2) Estudio exploratorio sobre la implementación del criterio de paridad, en las elecciones del 2017 y 3) Análisis de género de los datos cuantitativos de la Encuesta del Uso del Tiempo (ENUT).

- Implementar el Plan de Capacitación a funcionarios/as públicas/os, en modalidad b-learning.

5. Anexos

- Anexo 1: Identificación de la Institución.
- Anexo 2: Recursos Humanos
- Anexo 3: Recursos Financieros.
- Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2014-2017.
- Anexo 5: Compromisos de Gobierno.
- Anexo 6: Informe Preliminar de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas / Instituciones Evaluadas 2014-2018.
- Anexo 7: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2016-2017.
- Anexo 8: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2016-2017.
- Anexo 9. Resultados en materia de Implementación de medidas de Género y de descentralización / desconcentración 2017.
- Anexo 10: Oferta Programática identificadas del Servicio en su ejecución 2017
- Anexo 11: Proyectos de Ley en Trámite en el Congreso Nacional y Leyes Promulgadas durante 2014-2018.
- Anexo 12: Premios y Reconocimientos Institucionales 2014-2017.

Anexo 1: Identificación de la Institución

a) Definiciones Estratégicas

- Leyes y Normativas que rigen el funcionamiento de la Institución.

Ley N° 20.820, del 8 de marzo de 2015 que crea el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género y modifica Normas legales que indica; que establece su naturaleza, objeto, funciones y organización.

Decreto con Fuerza de Ley N° 1 del 11 de marzo de 2016 que fija la Planta de Personal de la Subsecretaría de la Mujer y la Equidad de Género; modifica la Planta de Personal del Servicio Nacional de la Mujer y determina iniciación de actividades del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género y regula otras materias a que se refiere el artículo primero transitorio de la ley N° 20.820.

Decreto Supremo N° 27 del 01 de septiembre de 2016 que Aprueba el Reglamento Orgánico que determina la estructura interna del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género.

- Misión Institucional.

El Ministerio de la Mujer y Equidad de Género es el órgano rector que diseña, coordina y evalúa las políticas, planes y programas para la equidad e igualdad de género, promoviendo la igualdad de derechos y la eliminación de toda forma de discriminación arbitraria en contra de las mujeres en toda su diversidad. Le corresponde transversalizar la igualdad y equidad de género en las políticas públicas y velar por la consistencia y coherencia de las mismas.

- Aspectos Relevantes contenidos en la Ley de Presupuestos año 2017

Número	Descripción
	SOPORTE A LA GESTIÓN
1	Incluye recursos de los subtítulos 21, 22 y 29 del presupuesto de la Subsecretaria de la Mujer y la equidad de Género. El detalle es el siguiente: **Gastos en Personal:** ejecución presupuestaria según dotación vigente e implementación de las Secretarias Regionales Ministeriales y la Subsecretaria .**M$ 3.143.399.** **Bienes y Servicios de Consumo**: Corresponde principalmente a gasto operativo considerado para el normal funcionamiento del nuevo Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, y para la puesta en marcha de las Secretarias Regionales Ministeriales. **M$ 1.884.730.** **Adquisición de Activos no Financieros**: responde a la necesidad de mantener la operabilidad de las dependencias de la Subsecretaria y Secretarias Regionales Ministeriales, con sistemas informáticos y equipos informáticos adecuados que permitan el desarrollo normal de la Subsecretaria. **M$ 347.405.**

- Objetivos Estratégicos

Número	Descripción
1	Ejecutar y gestionar estrategias y acciones para consolidar la institucionalidad pública para la igualdad y equidad de género en el país.
2	Impulsar mecanismos que permitan articular, coordinar y evaluar la incorporación de la igualdad y equidad de género en las políticas y planes de los diversos ministerios y servicios a nivel nacional y regional.
3	Desarrollar planes y acciones destinados a crear condiciones para el reconocimiento y ejercicio pleno de los derechos y las autonomías de las mujeres en toda su diversidad.
4	Desarrollar estrategias para la superación de barreras, brechas y nudos críticos que impiden la incorporación plena de las mujeres en todos los ámbitos de la vida nacional en condiciones de igualdad y equidad.
5	Impulsar estrategias que promuevan transformaciones culturales destinadas a erradicar estereotipos que reproducen desigualdades e inequidades de género; así como la corresponsabilidad y el reconocimiento del aporte social y económico de las tareas de cuidado.

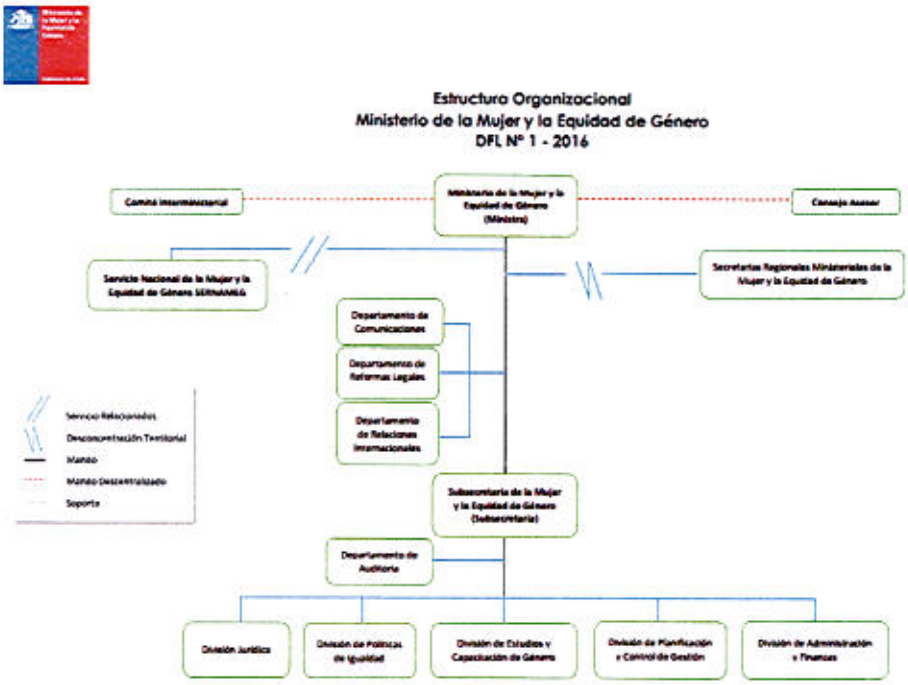
- Productos Estratégicos vinculados a Objetivos Estratégicos

Número	Nombre - Descripción	Objetivos Estratégicos a los cuales se vincula
1	Políticas y Planes para la Igualdad y equidad de Género. Corresponde al diseño e implementación de políticas y planes que promuevan el reconocimiento y ejercicio pleno de la autonomía física, política y económica de las mujeres en toda su diversidad.	1,3,4,5
2	Estrategias y políticas para la transversalización de la igualdad de género en las políticas públicas. Corresponde al diseño e implementación de estrategias y políticas para la incorporación de la igualdad y equidad de género en las políticas y planes de los diversos ministerios y servicios a nivel nacional y regional.	1,2,3,4,5
3	Estudios, estadísticas y capacitación en Género. Corresponde a la generación de información relevante, mediante la realización de estudios e investigaciones sobre la situación de la mujer, el ejercicio de sus derechos y la equidad de género; como insumo para el diseño de políticas y planes en materia de género.	1,2,3,4,5

- Clientes / Beneficiarios / Usuarios

Número	Nombre
1	Ministerios y Servicios Públicos
2	Autoridades y funcionarios/as públicos/as del nivel central y regional.
3	Parlamentarios/as de Cámara de Diputados y Senadores.
4	Organismos internacionales y con presencia en Chile o en el extranjero.
5	Funcionarios/as públicos/as de Mecanismo de Adelanto de la Mujer y de Agencias de Cooperación de otros países.
6	Funcionarios/as públicos/as de Chile en otros países que trabajan en Consulados, Embajadas y Misiones.
7	Editores/as y Profesionales de los Medios de Comunicación.
8	Universidades y entidades académicas.
9	Ciudadanía.

b) Organigrama y ubicación en la Estructura del Ministerio



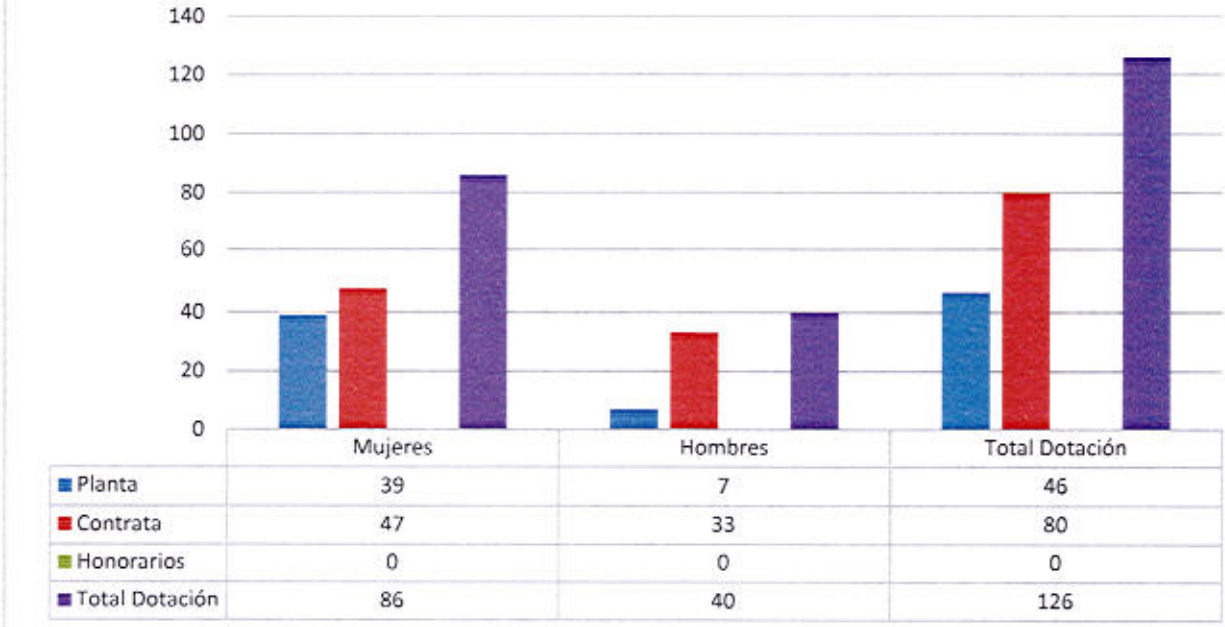
c) Principales Autoridades

Cargo	Nombre
Ministra	Claudia Pascual Grau
Subsecretaria	Bernarda Pérez Carrillo
Ivonne Donoso Olivares	Seremi Región de Arica-Parinacota
Nataly González Díaz	Seremi Región de Atacama
Marcela Carreño Mardones	Seremi Región de Coquimbo
Filomena Navia Hevia	Seremi Región de Valparaíso
Pamela Zamorano	Seremi Región de Ohiggins
Valentina Medel Ziebrecht	Seremi Región de Bio Bio
Miriam Bertuzzi Ratti	Seremi Región de la Araucanía
Jessica Salinas Arriagada	Seremi Región de Los Ríos
Ingrid Schulbach Díaz	Seremi Región de Los Lagos
Laura Alvarez Díaz	Seremi de la Región Coyhaique
Teresa Lizondo Loncomilla	Seremi Región de Magallanes
Nicole Pedemonte Valdivia	Seremi Región Metropolitana

Anexo 2: Recursos Humanos

a) Dotación de Personal

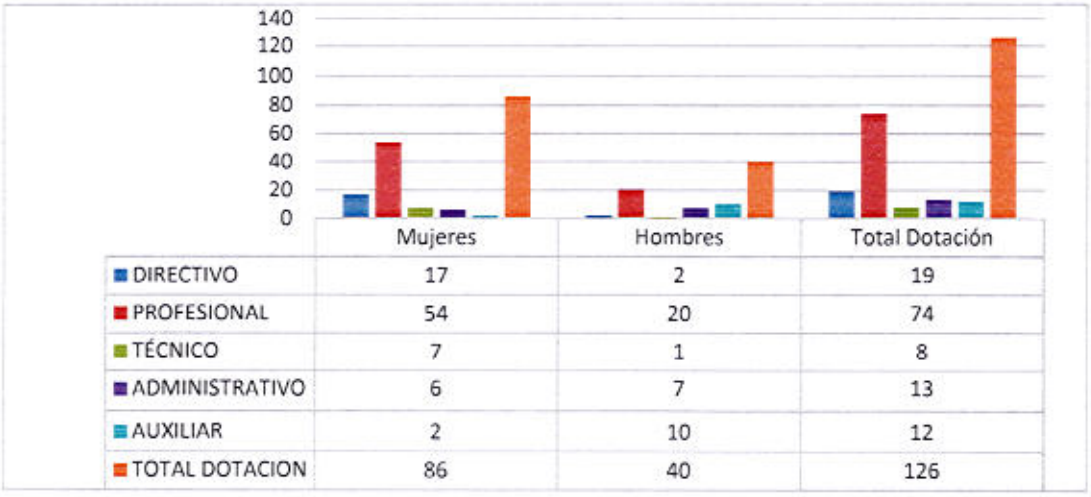
Dotación Efectiva año 2017[7] por tipo de Contrato (mujeres y hombres)



	Mujeres	Hombres	Total Dotación
Planta	39	7	46
Contrata	47	33	80
Honorarios	0	0	0
Total Dotación	86	40	126

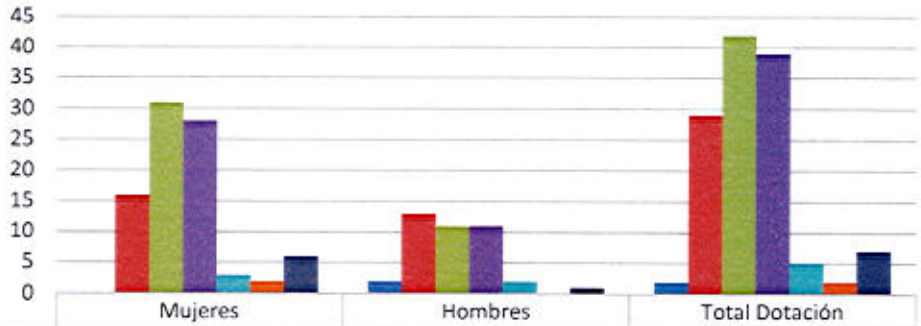
7 Corresponde al personal permanente del servicio o institución, es decir: personal de planta, contrata, honorarios asimilado a grado, profesionales de las leyes N°15.076 y N°19.664, jornales permanentes y otro personal permanente afecto al código del trabajo, que se encontraba ejerciendo funciones en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

Dotación Efectiva año 2017 por Estamento (mujeres y hombres)



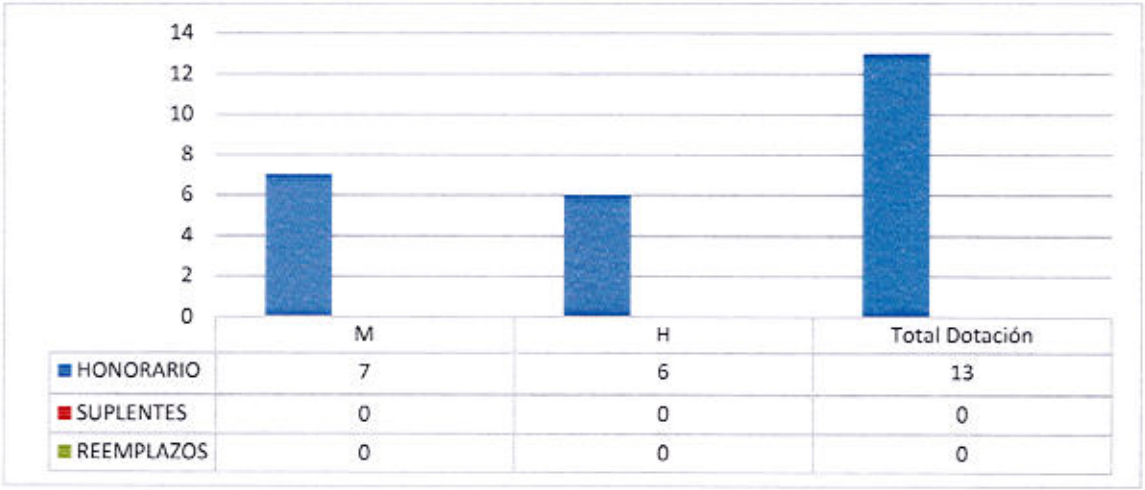
	Mujeres	Hombres	Total Dotación
DIRECTIVO	17	2	19
PROFESIONAL	54	20	74
TÉCNICO	7	1	8
ADMINISTRATIVO	6	7	13
AUXILIAR	2	10	12
TOTAL DOTACION	86	40	126

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



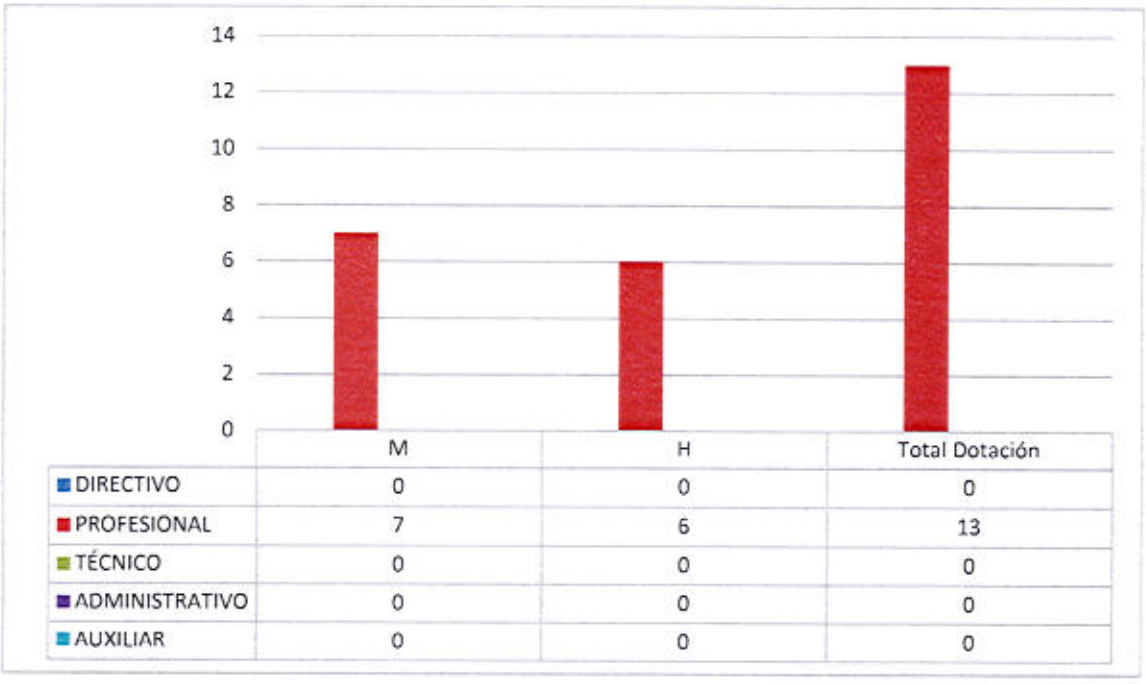
	Mujeres	Hombres	Total Dotación
24 o menos	0	2	2
25 -34	16	13	29
35 -44	31	11	42
45 -54	28	11	39
55 -59	3	2	5
60 -64	2	0	2
65 o más	6	1	7

Personal fuera de dotación año 2017[8], por tipo de contrato (mujeres y hombres)



	M	H	Total Dotación
HONORARIO	7	6	13
SUPLENTES	0	0	0
REEMPLAZOS	0	0	0

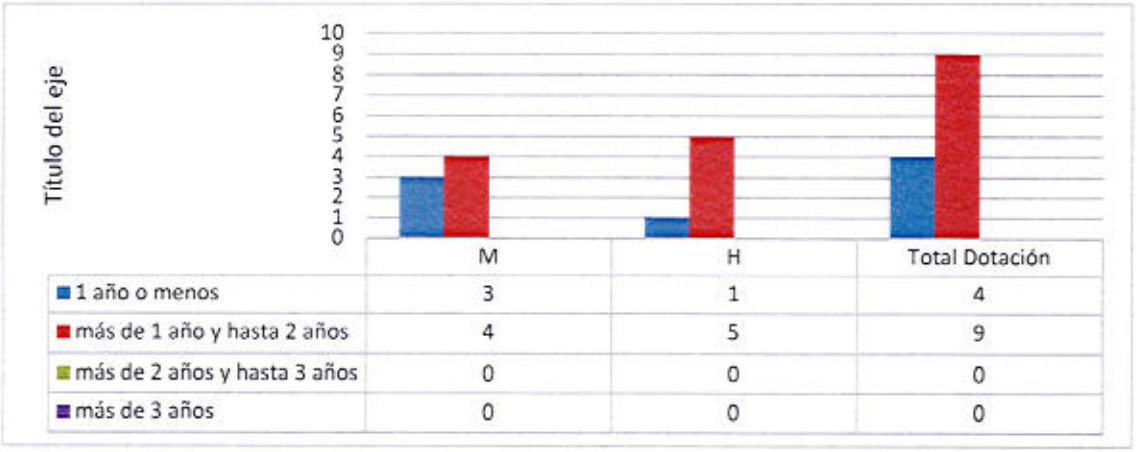
Personal a honorarios año 2017 según función desempeñada (mujeres y hombres)



	M	H	Total Dotación
DIRECTIVO	0	0	0
PROFESIONAL	7	6	13
TÉCNICO	0	0	0
ADMINISTRATIVO	0	0	0
AUXILIAR	0	0	0

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

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



	M	H	Total Dotación
1 año o menos	3	1	4
más de 1 año y hasta 2 años	4	5	9
más de 2 años y hasta 3 años	0	0	0
más de 3 años	0	0	0

b) Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

Cuadro 1
Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados[9] 2016	Resultados[9] 2017	Avance[10]	Notas
1. Reclutamiento y Selección					
1.1 Porcentaje de ingresos a la contrata**11** cubiertos por procesos de reclutamiento y selección[12]	(N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección/ Total de ingresos a la contrata año t) *100	5,6	11,6	208,7	
1.2 Efectividad de la selección	(N° ingresos a la contrata vía proceso de reclutamiento y selección en año t, con renovación de contrato para año t+1/N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección) *100	100	75	75,0	
2. Rotación de Personal					
2.1 Porcentaje de egresos del servicio respecto de la dotación efectiva.	(N° de funcionarios que han cesado en sus funciones o se han retirado del servicio por cualquier causal año t/ Dotación Efectiva año t) *100	12,3	15,1	81,8	
2.2 Porcentaje de egresos de la dotación efectiva por causal de cesación.					
- Funcionarios jubilados	(N° de funcionarios Jubilados año t/ Dotación Efectiva año t) *100	0,0	0,0	0,0	
• Funcionarios fallecidos	(N° de funcionarios fallecidos año t/ Dotación Efectiva año t) *100	0,0	0,0	0,0	
- Retiros voluntarios					
o con incentivo al retiro	(N° de retiros voluntarios que acceden a incentivos al retiro año t/ Dotación efectiva año t) *100	0,0	1,58	N/A	
o otros retiros voluntarios	(N° de retiros otros retiros voluntarios año t/ Dotación efectiva año t) *100	11,0	13,5	81,5	
• Otros	(N° de funcionarios retirados por otras causales año t/ Dotación efectiva año t) *100	1,4	0,0	0,0	

9 La información corresponde al periodo Enero 2016 - Diciembre 2016 y Enero 2017 - Diciembre 2017, según corresponda.
10 El avance corresponde a un índice con una base 100, de tal forma que un valor mayor a 100 indica mejoramiento, un valor menor a 100 corresponde a un deterioro de la gestión y un valor igual a 100 muestra que la situación se mantiene.
11 Ingreso a la contrata: No considera el personal a contrata por reemplazo, contratado conforme al artículo 9 de la ley de presupuestos 2016 y artículo 10 de la ley de presupuestos de 2017.
12 Proceso de reclutamiento y selección: Conjunto de procedimientos establecidos, tanto para atraer candidatos/as potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización, como también para escoger al candidato más cercano al perfil del cargo que se quiere proveer.

Cuadro 1
Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados[9] 2016	Resultados[9] 2017	Avance[10]	Notas
2.3 Índice de recuperación de funcionarios	(N° de funcionarios ingresados año t/ N° de funcionarios en egreso año t)*100	200	105,9	188,9	
3. Grado de Movilidad en el servicio					
3.1 Porcentaje de funcionarios de planta ascendidos y promovidos respecto de la Planta Efectiva de Personal.	(N° de Funcionarios Ascendidos o Promovidos) / (N° de funcionarios de la Planta Efectiva) *100	9,1	56,5	621,7	
3.2 Porcentaje de funcionarios recontratados en grado superior respecto del N° efectivo de funcionarios contratados.	(N° de funcionarios recontratados en grado superior, año t) /(Total contratos efectivos año t)*100	8,1	4,8	59,05	
4. Capacitación y Perfeccionamiento del Personal					
4.1 Porcentaje de Funcionarios Capacitados en el año respecto de la Dotación efectiva.	(N° funcionarios Capacitados año t/ Dotación efectiva año t)*100	90,4	62,7	69,35	
4.2 Promedio anual de horas contratadas para capacitación por funcionario.	∑(N° de horas contratadas en act. de capacitación año t * N° participantes en act. de capacitación año t) / N° de participantes capacitados año t)	22,2	30,9	139,60	
4.3 Porcentaje de actividades de capacitación con evaluación de transferencia[13]	(N° de actividades de capacitación con evaluación de transferencia en el puesto de trabajo año t/N° de actividades de capacitación en año t)*100	0,0	0,0	0,0	
4.4 Porcentaje de becas[14] otorgadas respecto a la Dotación Efectiva.	N° de becas otorgadas año t/ Dotación efectiva año t) *100	0,0	0,0	0,0	
5. Días No Trabajados					
5.1 Promedio mensual de días no trabajados por funcionario, por concepto de licencias médicas, según tipo.					
• Licencias médicas por enfermedad o accidente común (tipo 1).	(N° de días de licencias médicas tipo 1, año t/12) /Dotación Efectiva año t	0,10	0,5	20	

13 Evaluación de transferencia: Procedimiento técnico que mide el grado en que los conocimientos, las habilidades y actitudes aprendidos en la capacitación han sido transferidos a un mejor desempeño en el trabajo. Esta metodología puede incluir evidencia conductual en el puesto de trabajo, evaluación de clientes internos o externos, evaluación de expertos, entre otras.
No se considera evaluación de transferencia a la mera aplicación de una encuesta a la jefatura del capacitado, o al mismo capacitado, sobre su percepción de la medida en que un contenido ha sido aplicado al puesto de trabajo.
14 Considera las becas para estudios de pregrado, postgrado y/u otras especialidades.

Cuadro 1
Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados[9] 2016	Resultados[9] 2017	Avance[10]	Notas
• Licencias médicas de otro tipo[15]	(N° de días de licencias médicas de tipo diferente al 1, año t/12) /Dotación Efectiva año t	0,01	0,1	10,0	
5.2 Promedio Mensual de días no trabajados por funcionario, por concepto de permisos sin goce de remuneraciones.	(N° de días de permisos sin sueldo año t/12)/Dotación Efectiva año t	0,02	0,16	12,5	
6. Grado de Extensión de la Jornada					
Promedio mensual de horas extraordinarias realizadas por funcionario.	(N° de horas extraordinarias diurnas y nocturnas año t/12)/ Dotación efectiva año t	3,0	7,6	39,9	
7. Evaluación del Desempeño[16]					
7.1 Distribución del personal de acuerdo a los resultados de sus calificaciones.	N° de funcionarios en lista 1 año t / Total funcionarios evaluados en el proceso año t	1	1	100	
	N° de funcionarios en lista 2 año t / Total funcionarios evaluados en el proceso año t	0,0	0,0	0,0	
	N° de funcionarios en lista 3 año t / Total funcionarios evaluados en el proceso año t	0,0	0,0	0,0	
	N° de funcionarios en lista 4 año t / Total funcionarios evaluados en el proceso año t	0,0	0,0	0,0	
7.2 Sistema formal de retroalimentación del desempeño[17] implementado	SI: Se ha implementado un sistema formal de retroalimentación del desempeño. NO: Aún no se ha implementado un sistema formal de retroalimentación del desempeño.	SI	SI		
8. Política de Gestión de Personas					
Política de Gestión de Personas[18] formalizada vía Resolución Exenta	SI: Existe una Política de Gestión de Personas formalizada vía Resolución Exenta. NO: Aún no existe una Política de Gestión de Personas formalizada vía Resolución Exenta.	NO	NO		
9. Regularización de Honorarios					

15 No considerar como licencia médica el permiso postnatal parental.
16 Esta información se obtiene de los resultados de los procesos de evaluación de los años correspondientes.
17 Sistema de Retroalimentación: Se considera como un espacio permanente de diálogo entre jefatura y colaborador/a para definir metas, monitorear el proceso, y revisar los resultados obtenidos en un periodo especifico. Su propósito es generar aprendizajes que permitan la mejora del rendimiento individual y entreguen elementos relevantes para el rendimiento colectivo.
18 Política de Gestión de Personas: Consiste en la declaración formal, documentada y difundida al interior de la organización, de los principios, criterios y principales herramientas y procedimientos que orientan y guían la gestión de personas en la institución.

Cuadro 1
Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados[9] 2016	Resultados[9] 2017	Avance[10]	Notas
9.1 Representación en el ingreso a la contrata	(N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t/ Total de ingresos a la contrata año t)*100	0,0	0,0	0,0	
9.2 Efectividad proceso regularización	(N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t/ N° de personas a honorarios regularizables año t-1)*100	0,0	0,0	0,0	
9.3 Índice honorarios regularizables	(N° de personas a honorarios regularizables año t/ N° de personas a honorarios regularizables año t/-1) *100	0,0	92,8	N/A	

Anexo 3: Recursos Financieros

a) Resultados de la Gestión Financiera

Cuadro 2
Ingresos y Gastos devengados año 2016 – 2017

Denominación	Monto Año 2016 M$[19]	Monto Año 2017 M$	Notas
INGRESOS	**3.533.323**	**5.370.598**	
OTROS INGRESOS CORRIENTES	487	16.491	
APORTE FISCAL	3.532.836	5.354.107	
GASTOS	**3.460.636**	**5.375.524**	
GASTOS EN PERSONAL	1.342.734	3.143.391	
BIENES Y SEVICIOS DE CONSUMO	1.089.003	1.884.728	
TRANSFERENCIAS CORRIENTES	22.239		
ADQUISICIÓN DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	1.006.660	347.405	
RESULTADO	**72.687**	**-4.926**	

b) Comportamiento Presupuestario año 2017

Cuadro 3
Análisis de Comportamiento Presupuestario año 2017

Subt.	Item	Asig.	Denominación	Presupuesto Inicial[20] (M$)	Presupuesto Final[21] (M$)	Ingresos y Gastos Devengados (M$)	Diferencia[22] (M$)	Notas[23]
			INGRESOS	**6.571.204**	**6.531.579**	**5.370.598**	**1.160.981**	
08			OTROS INGRESOS CORRIENTES	41.200	41.200	16.491	24.709	
	01		Recuperaciones y Reembolsos por Licencias Médicas	30.900	30.900	6.907	23.993	
	99		Otros	10.300	10.300	9.584	716	
09			APORTE FISCAL	6.530.004	6.490.379	5.354.107	1.136.272	
	01		Libre	6.530.004	6.490.379	5.354.107	1.136.272	
			GASTOS	**6.571.204**	**6.531.579**	**5.375.524**	**1.156.055**	
21			GASTOS EN PERSONAL	4.398.814	4.160.995	3.143.391	1.017.604	
22			BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	1.880.285	1.991.765	1.884.728	107.037	
29			ADQUISICIÓN DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	292.105	378.819	347.405	31.414	
	03		Vehiculos	231.750	231.750	209.851	21.899	
	05		Máquinas y Equipos		9.335	5.506	3.829	
	06		Equipos Informáticos		12.000	9.796	2.204	
	07		Programas Informáticos	60.355	125.734	122.252	3.482	
			RESULTADO			**-4.926**	**4.926**	

19 Las cifras están expresadas en M$ del año 2017
20 Presupuesto Inicial: corresponde al aprobado en el Congreso.
21 Presupuesto Final: es el vigente al 31.12.2017.
22 Corresponde a la diferencia entre el Presupuesto Final y los Ingresos y Gastos Devengados.
23 En los casos en que las diferencias sean relevantes se deberá explicar qué las produjo.

c) Indicadores Financieros

Cuadro 4
Indicadores de Gestión Financiera

Nombre Indicador	Fórmula Indicador	Unidad de medida	Efectivo[24] 2015	2016	2017	Avance[25] 2017/ 2016	Notas
Comportamiento del Aporte Fiscal (AF)	AF Ley inicial / (AF Ley vigente – Políticas Presidenciales[26])			1,15 **27**	1,01		
Comportamiento de los Ingresos Propios (IP)	[IP Ley inicial / IP devengados]			1,38	1,22		
	[IP percibidos / IP devengados]			1,00	1,00		
	[IP percibidos / Ley inicial]			0,72	0,82		
Comportamiento de la Deuda Flotante (DF)	[DF/ Saldo final de caja]			0	1,07		
	(DF + compromisos cierto no devengados) / (Saldo final de caja + ingresos devengados no percibidos)			0	1,07		

d) Fuente y Uso de Fondos

Cuadro 5
Análisis del Resultado Presupuestario 2017[28]

Código	Descripción	Saldo Inicial	Flujo Neto	Saldo Final
	FUENTES Y USOS	**71.123**	**-4935**	**66.188**
	Carteras Netas	.	**-70.539**	**-70.539**
115	Deudores Presupuestarios			
215	Acreedores Presupuestarios		-70.539	-70.539
	Disponibilidad Neta	**73.672**	**57.473**	**131.145**
111	Disponibilidades en Moneda Nacional	73.672	57.473	131.145
	Extrapresupuestario neto	**-2.549**	**8.131**	**5.582**
114	Anticipo y Aplicación de Fondos	4.170	1.413	5.583
214	Depósitos a Terceros	-6.719	6.718	-1
216	Ajustes a Disponibilidades			

24 Las cifras están expresadas en M$ del año 2017.
25 El avance corresponde a un indice con una base 100, de tal forma que un valor mayor a 100 indica mejoramiento, un valor menor a 100 corresponde a un deterioro de la gestión y un valor igual a 100 muestra que la situación se mantiene.
26 Corresponde a Plan Fiscal, leyes especiales, y otras acciones instruidas por decisión presidencial.
27 Durante el año 2017 se actualiza la información del indicador de acuerdo al cálculo de los datos del presupuesto inicial respecto al presupuesto vigente, al 31 de diciembre año 2016.
28 Corresponde a ingresos devengados – gastos devengados.

e) Cumplimiento Compromisos Programáticos

Cuadro 6 Ejecución de Aspectos Relevantes Contenidos en el Presupuesto 2017				
Denominación	Ley Inicial	Presupuesto Final	Devengado	Observaciones

La Subsecretaría de la Mujer y la Equidad de Género no tuvo compromisos programáticos el año 2017.

f) Transferencias[29]

Cuadro 7 Transferencias Corrientes					
Descripción	Presupuesto Inicial 2017[30] (M$)	Presupuesto Final 2017[31] (M$)	Gasto Devengado (M$)	Diferencia[32]	Notas
TRANSFERENCIAS AL SECTOR PRIVADO					
Gastos en Personal					
Bienes y Servicios de Consumo					
Inversión Real					
Otros					
TRANSFERENCIAS A OTRAS ENTIDADES PÚBLICAS					
Gastos en Personal					
Bienes y Servicios de Consumo					
Inversión Real					
Otros[33]					
TOTAL TRANSFERENCIAS					

La Subsecretaría de la Mujer y la Equidad de Género no realizó transferencias de recursos el año 2017.

29 Incluye solo las transferencias a las que se les aplica el artículo 7° de la Ley de Presupuestos.
30 Corresponde al aprobado en el Congreso.
31 Corresponde al vigente al 31.12.2017
32 Corresponde al Presupuesto Final menos el Gasto Devengado.
33 Corresponde a Aplicación de la Transferencia.

g) Inversiones[34]

Cuadro 8

Comportamiento Presupuestario de las Iniciativas de Inversión año 2016

Iniciativas de Inversión	Costo Total Estimado[35]	Ejecución Acumulada al año 2016[36]	% Avance al Año 2015	Presupuesto Final Año 2016[37]	Ejecución Año2016[38]	Saldo por Ejecutar	Notas
	(1)	(2)	(3) = (2) / (1)	(4)	(5)	(7) = (4) - (5)	

La Subsecretaría de la Mujer y la Equidad de Género no tuvo iniciativas de inversión el año 2017.

34 Se refiere a proyectos, estudios y/o programas imputados en el subtítulo 31 del presupuesto.
35 Corresponde al valor actualizado de la recomendación del Ministerio de Desarrollo Social (último RS) o al valor contratado.
36 Corresponde a la ejecución de todos los años de inversión, incluyendo el año 2017.
37 Corresponde al presupuesto máximo autorizado para el año 2017.
38 Corresponde al valor que se obtiene del informe de ejecución presupuestaria devengada del año 2017.

Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2014-2017

La Subsecretaría de la Mujer y la Equidad de Género no formuló indicadores de desempeño en la Ley de Presupuestos año 2017. Lo anterior, debido a que durante dicho período implementó los objetivos de gestión asociados al Programa de Mejoramiento de la Gestión de Planificación y Control de Gestión. Etapa I; que consistió en la formulación de las Definiciones Estratégicas 2018 de la Subsecretaría. Para el año 2018, se comprometió la Etapa II, que consiste en que el Servicio diseña el Sistema de Información para la Gestión (SIG), el que deberá contener al menos el levantamiento y definición de procesos (subprocesos, actividades) relevantes de las áreas operativas (asociadas a la provisión de los bienes y/o Servicios) y de apoyo que se relacionen con las definiciones estratégicas identificados en la etapa anterior; la definición de los indicadores de desempeño relevantes para medir el logro en la entrega de productos estratégicos (bienes y/o Servicios); la identificación del porcentaje del gasto institucional asociado a productos estratégicos, que cuenta con indicadores de desempeño; la Identificación de la información específica relevante para la construcción de indicadores de desempeño y de indicadores de desempeño elaborados a medir, justificando los indicadores sin medición en el año t.

Anexo 5: Compromisos de Gobierno

N°	Compromiso	Estado de Avance entregado por el Ministerio
1	Abrir 25 nuevas Casas de Acogida 2014: Se inaugurarán en las comunas de Tocopilla, Quillota, San Bernardo y Puerto Montt.	Cumplido
2	Ampliar el concepto de acoso sexual al ámbito educacional.	Cumplido
3	Apoyar la capacitación de funcionarios judiciales y de la policía en derechos humanos de la mujer.	Cumplido
4	Aumentar los centros de la mujer en las comunas con mayores índices de violencia.	Cumplido
5	Avanzar en la especialización de fiscales y jueces.	Cumplido
6	Capacitar a policías, Poder Judicial y al sector salud en la sensibilización de la problemática de la violencia de género para mejorar la eficiencia, eficacia y acogida de las familias.	Cumplido
7	Desarrollar programas de difusión de derechos.	Cumplido
8	Desarrollar un programa nacional de formación de monitoras comunitarias –dirigentas sociales- en materias de violencia de género.	Cumplido
9	Detallar dónde se implementarán estas 24 nuevas Casas de Acogida.	Cumplido
10	Generar protocolos de entrevista que eviten la reiteración injustificada de los hechos de violencia.	Cumplido
11	Habilitar en total 8 casas de acogida en: Vallenar, Ovalle, Rancagua, Los Ángeles, Victoria, Río Bueno, Puerto Natales y Peñaflor, durante 2015.	Cumplido
12	Impulsar el fortalecimiento y ampliación de las Oficinas Municipales de la Mujer y la Equidad de Género.	Cumplido
13	Incorporar el enfoque de género en el diseño de las reformas educacional, el sistema electoral, las políticas laborales y la Nueva Constitución Política.	Cumplido
14	Crear un registro único de casos de violencia contra las mujeres y de femicidio.	Cumplido
15	(Modificaremos la actual legislación de violencia intrafamiliar, para actualizar su contenido, aumentar las penas, y ampliar la concepción de violencia contra las mujeres. Sabemos que hay un número muy importante de mociones parlamentarias a este respecto, así que lo haremos es) patrocinar las mociones que contribuyan a la necesaria agilidad que deben tener las tramitaciones judiciales.	Cumplido
16	Crear un Fondo Nacional para apoyar iniciativas que fortalezcan la asociatividad y liderazgo de las mujeres	Cumplido
17	Enviar al Congreso el Proyecto de Ley que crea el Ministerio de la Mujer	Cumplido

N°	Compromiso	Estado de Avance entregado por el Ministerio
18	Promover la ley de reforma a la sociedad conyugal.	Cumplido
19	Reinstalar el Consejo de Ministros para la Igualdad de Oportunidades y fortalecer su funcionamiento	
20	A partir de la segunda mitad de 2017 incorporar en las unidades policiales de todas las regiones del país el Protocolo Único de Declaración en casos de riesgo de violencia contra la mujer.	En proceso
21	Modificar la actual Ley de Violencia Intrafamiliar incorporando todo tipo de violencia de género.	En proceso

Anexo 6: Informe Preliminar[39] de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas / Instituciones Evaluadas[40] *(01 DE JULIO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2017)*

La Subsecretaría de la Mujer y la Equidad de Género no formuló programas en el período y, por tanto, no tiene compromisos asociados a evaluación programática.

Anexo 7: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2016 - 2017

1. Cumplimiento Programa de Mejoramiento de la Gestión 2016

La Subsecretaría de la Mujer y la Equidad de Género, en su condición de institución nueva creada por ley, inició sus actividades en junio 2016. En ese contexto, no implementó compromisos del Programa de Mejoramiento de la Gestión 2016 (PMG) y, en consecuencia, no tuvo objetivos de gestión asociados a dicho instrumento.

En consideración a lo anterior, el incentivo a pagar el año 2017 por concepto de PMG para los/as funcionarios/as de la Subsecretaría de la Mujer y la Equidad de Género quedó establecido en el DFL N° 1 de marzo de 2016 que dispone que *"para los años 2016 y 2017 el incremento por desempeño institucional que corresponda pagar al personal traspasado desde el Servicio Nacional de la Mujer a la Subsecretaría de la Mujer y la Equidad de Género, se determinará en relación al grado de cumplimiento de los objetivos de gestión que hubiere alcanzado el Servicio Nacional de la Mujer, que ha pasado a llamarse Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género, durante los años 2015 y 2016, respectivamente, de conformidad a la ley N° 19.553."*

El cumplimiento de los objetivos de gestión del Programa de Mejoramiento de Gestión del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género, en dicho período, fue de un 96,67%.

La dotación total de funcionarios/as afectos al incentivo por cumplimiento del PMG fue de 72 personas. El monto de recursos que se pagó en el año 2017 es de $ 7.039.482. En tanto, el promedio de incentivo por funcionario/a fue de $ 97.771.

2. Cumplimiento Programa de Mejoramiento de la Gestión 2017

MINISTERIO	MINISTERIO DE LA MUJER Y LA EQUIDAD DE GÉNERO	PARTIDA PRESUPUESTARIA	27
SERVICIO	SUBSECRETARIA DE LA MUJER	CAPÍTULO PRESUPUESTARIO	01

39 Se denomina preliminar porque el informe no incorpora la revisión ni calificación de los compromisos por DIPRES.
40 Se refiere a programas/instituciones evaluadas en el marco del Programa de Evaluación que dirige DIPRES.

FORMULACIÓN PMG

Marco	Área de Mejoramiento	Sistemas	Objetivos de Gestión				Ponderación		
			Etapas de Desarrollo o Estados de Avance				Prioridad	Comprometida	Ponderación obtenida
			I	II	III	IV			
Marco Básico	Planificación y Control de Gestión	Planificación / Control de Gestión			O		Alta	100%	100.00%
Porcentaje Total de Cumplimiento :									100.00%

La dotación total de funcionarios/as afectos al incentivo por cumplimiento del PMG 2017 es de 124 personas. El monto de recursos que se pagará en el año 2018 es de $ 12.759.608 lo que representa un 0,275 % del subtitulo 21 "GASTOS EN PERSONAL". En tanto, el promedio de incentivo por funcionario/a es de $ 102.900.

Anexo 8: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2016 - 2017

Cuadro 11
Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo año 2016

Equipos de Trabajo	Número de personas por Equipo de Trabajo[41]	N° de metas de gestión comprometidas por Equipo de Trabajo	Porcentaje de Cumplimiento de Metas[42]	Incremento por Desempeño Colectivo[43]
Equipo de Gestión Estratégica	29	5	100%	8%
Equipo de Soporte a la Gestión	41	4	92%	8%

La dotación total de funcionarios/as afectos al incentivo por cumplimiento del CDC el año 2016 fue de 70 personas. El monto de recursos que se pagó en el año 2017 fue de $ 6.824.096. En tanto, el promedio de incentivo por funcionario/a fue de $ 97.487.

41 Corresponde al número de personas que integran los equipos de trabajo al 31 de diciembre de 2016.
42 Corresponde al porcentaje que define el grado de cumplimiento del Convenio de Desempeño Colectivo, por equipo de trabajo.
43 Incluye porcentaje de incremento ganado más porcentaje de excedente, si corresponde.

Cuadro 12 Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo año 2017				
Equipos de Trabajo	Número de personas por Equipo de Trabajo[44]	N° de metas de gestión comprometidas por Equipo de Trabajo	Porcentaje de Cumplimiento de Metas	Incremento por Desempeño Colectivo
División Políticas de Igualdad y División de Estudios y Capacitación	47	4	100%	8%
División de Administración y Finanzas	52	8	100%	8%
División Jurídica, División de Planificación y Control de Gestión y Unidad de Auditoría Ministerial.	12	4	100%	8%
Departamento de Reformas Legales, Departamento de Comunicaciones y Departamento de Relaciones Internacionales.	10	5	100%	8%

La dotación total de funcionarios/as afectos al incentivo por cumplimiento del CDC 2017 es de 121 personas. El monto de recursos que se pagará en el año 2018 es de $ 7.980.886, lo que representa un 0,172 % del subtitulo 21 "GASTOS EN PERSONAL". En tanto, el promedio de incentivo por funcionario/a es de $ 65.958.

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

- Género

El Ministerio cumple un rol fundamental, establecido por ley, en la transversalización del género en las políticas públicas. Para ello, despliega acciones intersectoriales que dan continuidad a la implementación de la estrategia de transversalización de género en las políticas, planes y programas públicos del país. A través de esta estrategia se ha logrado que 21 Ministerios y 125 Servicios Públicos hayan propuesto e implementado compromisos de igualdad de género, los que son ejecutados anualmente en el marco de cada gestión institucional.

En este marco, el Ministerio ha brindado asesoría técnica y acompañamiento a los procesos correspondientes. Los resultados más relevantes son los siguientes:

- 22 ministerios cuentan con Asesoras Ministeriales de Género.
- 12 ministerios cuentan con Unidades de Género con resolución ministerial

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

- 6 ministerios cuentan con Unidades de Género sin resolución ministerial
- 51 unidades/mesas de género, a nivel nacional, creadas por resolución, u otro mecanismo, en funcionamiento.
- Todas las regiones del país cuentan con Comisiones Regionales de Equidad de Género.
- Se establecieron Mesas Regionales Sectoriales de Equidad de Género, entre ellas Ministerio de Desarrollo Social, Justicia, Obras Públicas, Salud, Educación, Agricultura.
- 122 servicios cuentan con Encargado/a de Género.
- 122 servicios comprometieron el indicador de género del Programa de Mejoramiento de la Gestión a nivel central y regional.

- Descentralización / Desconcentración

La Subsecretaría de la Mujer y la Equidad de Género no formuló ni implementó medidas de descentralización/desconcentración durante el año 2017.

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

La Subsecretaría de la Mujer y la Equidad de Género no tuvo oferta programática el año 2017.

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

BOLETÍN: 11.077-07.
Descripción: Proyecto de ley sobre el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia.
Objetivo: Consagrar el derecho de las mujeres a una vida libre de todas las formas de violencia, en todos los ámbitos en que ésta se ejerce.
Fecha de ingreso: 5 de enero de 2017.
Estado de tramitación: Aprobado en general por la Comisión de Familia y Adulto Mayor de la Cámara de Diputados el 6 de diciembre de 2017. Actualmente se encuentra en discusión en particular en la misma Comisión.
Beneficiarios directos: Todas las mujeres del país, incluyendo a niñas y adolescentes.

Anexo 11b: Leyes Promulgadas durante 2014-2018

N° Ley: 20.820.
Fecha de promulgación: 8 de marzo de 2015.
Fecha de entrada en vigencia: 20 de marzo de 2015.
Materia: Crea el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género.

N° Ley: 20.840.
Fecha de promulgación: 27 de abril de 2015.
Fecha de entrada en vigencia: 5 de mayo de 2015.
Materia: Sustituye el sistema electoral binominal por uno de carácter proporcional inclusivo y fortalece la representatividad del congreso nacional.

N° Ley: 21.030.
Fecha de promulgación: 14 de septiembre de 2017.
Fecha de entrada en vigencia: 22 de diciembre de 2017.
Materia: Regula la despenalización de la interrupción voluntaria del embarazo en las siguientes situaciones: Causal 1: Peligro para la vida de la mujer; Causal 2: Inviabilidad fetal de carácter letal; Causal 3: Embarazo por violación.

N° Ley: 21.013.

Fecha de promulgación: 29 de mayo de 2017.

Fecha de entrada en vigencia: 6 de junio de 2017.

Materia: Tipifica un nuevo delito de maltrato y aumenta la protección de personas en situación especial.

Anexo 12: Premios o Reconocimientos Institucionales 2016-2017

La Subsecretaría de la Mujer y la Equidad de Género no tuvo premios o reconocimientos durante el período 2016- 2017.